



HAL
open science

Analyse comparative des conditions d'insertion professionnelle des jeunes : étude dans les pays à revenu faible ou intermédiaire

Mehdi Le Petit-Guerin

► **To cite this version:**

Mehdi Le Petit-Guerin. Analyse comparative des conditions d'insertion professionnelle des jeunes : étude dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Sociologie. Université de Bordeaux, 2021. Français. NNT : 2021BORD0211 . tel-03462772

HAL Id: tel-03462772

<https://theses.hal.science/tel-03462772>

Submitted on 2 Dec 2021

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.

THESE PRESENTEE
POUR OBTENIR LE GRADE DE
**DOCTEUR DE
L'UNIVERSITE DE BORDEAUX**

Par Mehdi **LE PETIT-GUERIN**

**ANALYSE COMPARATIVE DES CONDITIONS
D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**
Etude dans les pays à revenu faible ou intermédiaire

Sous la direction de M. le Professeur Christophe BERGOUIGNAN

Soutenue le 18 octobre 2021

Membres du jury :

M. BERGOUIGNAN Christophe

Professeur des Universités, Université de Bordeaux, *Directeur de thèse*

M. REBIERE Nicolas

Maître de Conférences, Université de Bordeaux, *Co-encadrant*

M. d'ALBIS Hippolyte

Directeur de recherche, Centre National de la Recherche Scientifique, *Examineur*

M. CORDAZZO Philippe

Professeur des Universités, Université de Strasbourg, *Rapporteur*

M^{me} GAIMARD Maryse

Professeur des Universités, Université de Bourgogne, *Rapporteur*

M. PORTA Jérôme

Professeur des Universités, Université de Bordeaux, *Président du jury*

THESE PRESENTEE
POUR OBTENIR LE GRADE DE
**DOCTEUR DE
L'UNIVERSITE DE BORDEAUX**

Par Mehdi **LE PETIT-GUERIN**

**ANALYSE COMPARATIVE DES CONDITIONS
D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**
Etude dans les pays à revenu faible ou intermédiaire

Sous la direction de M. le Professeur Christophe BERGOUIGNAN

Soutenue le 18 octobre 2021

Membres du jury :

M. BERGOUIGNAN Christophe

Professeur des Universités, Université de Bordeaux, *Directeur de thèse*

M. REBIERE Nicolas

Maître de Conférences, Université de Bordeaux, *Co-encadrant*

M. d'ALBIS Hippolyte

Directeur de recherche, Centre National de la Recherche Scientifique, *Examineur*

M. CORDAZZO Philippe

Professeur des Universités, Université de Strasbourg, *Rapporteur*

M^{me} GAIMARD Maryse

Professeur des Universités, Université de Bourgogne, *Rapporteur*

M. PORTA Jérôme

Professeur des Universités, Université de Bordeaux, *Président du jury*

ANALYSE COMPARATIVE DES CONDITIONS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES -
Etude dans les pays à revenu faible ou intermédiaire

Résumé : Les jeunes représentent une part importante de la population dans les pays à revenu faible ou intermédiaire et leur insertion professionnelle est la promesse d'un avenir meilleur, aussi bien pour l'individu que pour la société à laquelle il ou elle contribue. La période récente montre cependant que malgré les progrès accomplis en matière de scolarisation dans ces pays, les jeunes y sont surexposés à la fois à l'exclusion du marché du travail et aux emplois de mauvaise qualité. Les stratégies adoptées et la fragilité intrinsèque des économies, couplée aux crises financières, sanitaires et environnementales actuelles ne permettent pas d'enrayer le phénomène, retardant les retombés du dividende démographique dans ces pays. Ce travail s'attache à évaluer l'influence de différents facteurs sur la transition des jeunes de l'école au monde du travail, tout en mettant en évidence des disparités contextuelles entre pays. Cela se traduit par la construction d'une conceptualisation adaptée et l'utilisation de modélisations multiniveaux à partir de données récentes concernant plus de 30 pays dans 5 régions du globe. Les résultats montrent que si le diplôme offre une certaine protection contre l'emploi de mauvaise qualité, certaines catégories de jeunes y restent vulnérables, au premier rang desquelles on trouve les jeunes issus de foyers pauvres et les femmes. Les mécanismes mis en évidence confirment l'ampleur d'éléments connus, tout en révélant la complexité du phénomène à travers des pays aux problématiques très spécifiques. Ce travail espère ainsi participer au renouvellement de l'approche conceptuelle et analytique de l'insertion professionnelle des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.

Mots-clés : Jeunes, Insertion professionnelle, Pays à revenu faible, Pays à revenu intermédiaire, Analyse comparative, Inégalités, Exclusion, Qualité de l'emploi, Modèles multiniveaux

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PROFESSIONAL INTEGRATION CONDITIONS OF YOUNG ADULTS - Study in low and middle income countries

Summary : Young adults represent an important part, sometimes a majority, of the population in low and middle income countries ; their professional integration is a promise for a better future, for both the individual and the society to which they contribute. The recent period shows, however, that despite the progress that has been accomplished in education in these countries, young adults are still overexposed to both exclusion from the labour market and low-quality employment. The adopted strategies, and the inherent fragility of the economies, coupled to recent financial, health, and environmental crisis, do not allow this phenomenon to be stopped, slowly pushing the downfall of the demographical dividend further in those countries. This work is meant to measure the influence of several factors on the transition of the youth from school to the professional world, while highlighting the contextual disparities between said low and middle income countries. That is translated by the construction of a custom-made conceptualization, and by using multilevel models made from recent data regarding more than 30 countries in 5 different regions of the world. The results show that if the diploma offers a certain protection against low-quality employment, some categories of young adults are still vulnerable to these types of employment, in which first can be found youths from poor income households and women. The highlighted mechanisms confirm the extent of already known elements, while revealing the complexity of this phenomenon through countries with very specific issues. This work hopes to participate in the renewal of the conceptual, and analytical approach of the professional insertion of young adults in low and middle income countries.

Key-words : Young adults, Employment, Low and middle income countries Comparative analysis, Inequalities, Exclusion, Quality of work, Multilevel models

UNITE DE RECHERCHE :

Comptrasec, UMR 5114 CNRS, Université de Bordeaux, 16 Avenue Léon Duguit, 33608 Pessac, France

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier Christophe Bergouignan, mon directeur de thèse, ainsi que Nicolas Rebière, mon co-encadrant de thèse, pour leur confiance, leur aide et enfin leur soutien durant ce travail mais également depuis mes premières années universitaires.

Je remercie Hippolyte d'Albis, Philippe Cordazzo, Maryse Gaimard et Jérôme Porta pour avoir accepté de faire partie de mon jury de thèse.

Merci également aux membres de mon comité de suivi de thèse pour leur accompagnement.

Merci aux membres du Comptrasec que j'ai côtoyé au fil des années et qui entretiennent une ambiance chaleureuse et professionnelle au quotidien, y compris dans les moments difficiles que le laboratoire a traversés.

Je remercie les personnes qui m'ont fait confiance pour assurer des enseignements et présenter différents travaux. Merci notamment à Nicolas Rebière de m'avoir confié mes premiers travaux dirigés, faisant ainsi naître chez moi une vocation que je ne soupçonnais pas. Merci aux équipes des Facultés d'Economie, de Sociologie et de Psychologie de l'Université de Bordeaux d'avoir accepté de me confier des enseignements aussi diversifiés qu'enrichissants. Merci au Comptrasec de m'avoir permis d'animer des séminaires et d'avoir facilité ma mobilité, avec l'appui de l'Ecole Doctorale Entreprise, Economie et Société (ED42). Merci aux équipes de l'Université de Strasbourg de m'avoir accueilli à plusieurs reprises pour partager différentes expériences. Merci à Brahim Boudarbat, à l'Observatoire de la Francophonie Economique et à l'Office Franco-Québécois pour la jeunesse de m'avoir fait confiance. Ces opportunités ont largement participé à enrichir aussi bien mon parcours professionnel que personnel ces dernières années.

Je remercie Claire Kersuzan et Nicolas Cauchi-Duval pour leur aide avec les méandres des modélisations multiniveaux.

J'ai une pensée particulière pour les collègues et amis du Comptrasec en cours de doctorat ou l'ayant achevé récemment, démographes comme juristes, français comme étrangers. Merci notamment à Mai Lien, à Baptiste, à Adil, à Séverin, à Bienvenu, à Romaric, à Marie, à Argyro, à Joëlle, à David, à Urbain, à Haoussetou, à Imad, à Clément et à Roger. Vous avez d'une

manière ou d'une autre contribué à l'achèvement de ce travail et j'ai tissé avec certaines et certains des liens forts que nous entretiendrons encore longtemps.

Je souhaite exprimer toute ma gratitude aux membres de ma famille, proche comme élargie. Indéfectible phare au milieu des tempêtes, je ne pourrais jamais vous remercier assez.

Je remercie chaleureusement tous les proches qui m'ont soutenu, aussi bien en étant présents qu'en comprenant mon absence.

Merci enfin à Manon pour sa présence, son soutien, sa patience et sa compréhension.

A ma grand-mère Lydie,

A mon grand-père Lucien,

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE.....	15
PARTIE I – LES DEFIS DE L’INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES	25
CHAPITRE 1 : HIER, AUJOURD’HUI ET DEMAIN ; LES JEUNES FACE A L’EMPLOI DANS DIFFERENTS CONTEXTES.....	29
Section I : Les economies avancées comme terrain d’étude historique des difficultés professionnelles des jeunes	33
Section II : L’emploi des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire : des promesses à la réalité	62
Conclusion Chapitre 1	95
CHAPITRE 2 : ANALYSE MULTIDIMENSIONNELLE ET CONTEMPORAINE DE L’INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DANS LES PAYS A REVENU FAIBLE OU INTERMEDIAIRE.....	99
Section I : La vision du programme Work4Youth	103
Section II : Construction d’un cadre conceptuel dédié à cette recherche	120
Section III : Méthodologie	232
Conclusion Chapitre 2	267
Conclusion Partie I.....	271
PARTIE II – ANALYSE COMPARATIVE DES CONDITIONS D’INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DANS LES PAYS A REVENU FAIBLE OU INTERMEDIAIRE	275
CHAPITRE 1 : ACTIVATION ET EXCLUSION DES JEUNES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.....	279
Section I : Analyse préliminaire	283
Section II : Probabilités estimées d’être actif sur le marché du travail.....	329
Conclusion Chapitre 1	369
CHAPITRE 2 : QUALITE DU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES DES PAYS A REVENU FAIBLE OU INTERMEDIAIRE	373
Section I : Analyse préliminaire	377
Section II : Probabilités estimées d’être en emploi qualitatif.....	402
Conclusion Chapitre 2	447
CHAPITRE 3 : SATISFACTION PROFESSIONNELLE CHEZ LES JEUNES DES PAYS A REVENU FAIBLE OU INTERMEDIAIRE	451
Section I : Analyse préliminaire	455
Section II : Probabilités estimées d’être professionnellement satisfait.....	465
Conclusion Chapitre 3	491
Conclusion Partie II.....	495
CONCLUSION GENERALE	501
ANNEXES	515
BIBLIOGRAPHIE	681
TABLE DES MATIERES	700

INTRODUCTION GENERALE

L'ayant lui-même vécu au sortir de la seconde guerre mondiale, René Fallet écrit de la jeunesse qu'il s'agit « d'un pays charmant mais où les orages font bien plus de mal qu'ailleurs » (Fallet, 1990). Si on comprend l'insouciance à laquelle l'auteur fait référence concernant le charme de cet âge, on peut en contester l'universalité. En revanche, la seconde partie de sa pensée révèle une réalité qui touche tous les jeunes. Dans le calendrier de vie de l'individu, il s'agit effectivement d'un âge de construction durant lequel les difficultés immédiates peuvent impacter durablement l'épanouissement futur. Un des principaux défis pour les jeunes, sinon le plus grand, est celui de l'insertion professionnelle. Plus qu'une source de revenus, le travail est la promesse d'un avenir meilleur et d'accomplissement de projets de vie, qui définiront finalement la place de l'individu dans la société à laquelle il appartient.

Apparaissant régulièrement au premier rang des préoccupations internationales, l'insertion professionnelle des jeunes est progressivement devenue un enjeu majeur de l'époque contemporaine. Une part importante d'entre eux reste fréquemment exclue du monde du travail et pour celles et ceux qui occupent effectivement un emploi¹, ils sont nombreux à se tourner vers des activités dites de mauvaise qualité. A défaut de trouver un poste qui corresponde à leurs aspirations et qualifications et confrontés à l'urgence de leur situation, les jeunes se montrent moins exigeants sur la nature de leur activité. Cela peut se traduire par des emplois à temps partiel, mal rémunérés, trop ou trop peu volumineux en termes d'horaires, informels ou encore dangereux. En étant surexposés à l'exclusion et aux emplois de mauvaise qualité, les jeunes sont également tenus à l'écart de la société dans son ensemble. Leur place au sein de celle-ci n'est ainsi pas établie, ou n'est pas très valorisante lorsqu'elle l'est. Tous ces paramètres rendent de manière générale la transition vers un emploi de qualité lente et difficile, introduisant des stigmates à moyen et long terme. Les conséquences sont également macroéconomiques, notamment avec une sous-utilisation de main d'œuvre qui restreint la capacité des pays à créer de la valeur ajoutée et à développer des secteurs de compétitivité basés sur un capital humain nouvellement formé. En outre, des instabilités sociales et politiques comme celles qu'ont connu² plusieurs pays du Moyen-Orient sont au moins en partie déclenchées par un sentiment d'abandon de la part de la jeunesse face aux enjeux de leur insertion professionnelle et de leur avenir.

¹ Par simplicité d'écriture et confort de lecture, les termes « travail » et « emploi » seront utilisés indistinctement pour désigner l'action humaine de production, indépendamment du statut du travailleur. Une mention spécifique figurera dans le cas où la distinction aurait un objectif précis.

² Et connaissent toujours pour des pays comme la Lybie, la Syrie ou le Yemen.

Ces problématiques se présentent sous des formes et des ampleurs différentes selon les contextes. Une part importante de la littérature considère ainsi ces questions à travers 2 grands ensembles de pays constitués à partir de leurs trajectoires historiques et de leurs caractéristiques socio-économiques. On trouve d'une part les « économies avancées » ou « développées », distinctes des pays « en développement » ou « pauvres ». Les dénominations concurrentes sont nombreuses : pays en développement, émergents, sous-développés, les moins avancés, pauvres, du Sud ou encore du Tiers-monde. Bien que conceptuellement proches ces catégorisations ne sont pas parfaitement substituables. Le nom de pays dits du « Tiers-monde » évoque, au sortir de la seconde moitié du 20^{ème} siècle, un troisième monde distinct des blocs américains et soviétiques de l'époque. Cette appellation se raréfie tant le contexte actuel ne la justifie plus. Celle de « pays en développement » (PED) est actuellement une des plus usitée. Le contexte des PED est sensiblement différent de celui des économies avancées et le clivage qui résonne dans la littérature entre les 2 types d'espaces est fondé pour de multiples raisons. La sectorisation de l'activité productive dans les PED est caractéristique de ces espaces, avec des activités globalement précaires. L'activité agricole y est souvent intense en main d'œuvre, le secteur industriel fréquemment orienté vers des ressources rares ou des activités polluantes et dangereuses et le secteur tertiaire se compose généralement d'activités commerciales de subsistance. La littérature identifie le manque de transferts technologiques vers les PED comme une cause limitante du « développement » de ces pays (Cohen, 2004), par le maintien d'activités peu productives dans tous les secteurs. Ces espaces se caractérisent également par leur fragilité vis-à-vis des chocs systémiques et des déséquilibres structurels. L'épargne des plus aisés est ainsi souvent dirigée vers l'étranger et l'investissement dans l'économie locale reste rare. Ces spécificités expliquent en partie la fragilité des PED face au développement de très grandes inégalités et ce depuis longtemps (Turnham & Jaeger, 1971). La ressource fiscale, l'organisation administrative et l'appareil financier de manière générale ne permettent pas de produire des filets de sécurité efficaces. L'histoire montre par ailleurs que les pays ayant le mieux résisté aux derniers chocs économiques étaient ceux dont les systèmes de protection sociale préexistants étaient les plus étendus. Ces systèmes sont comparativement plus rares et limités dans les PED qu'ailleurs et cette faible capacité à compenser les inégalités en temps normal surexpose ces pays aux conséquences des crises économiques internationales (OECD, 2010b). Dans le même temps, la tendance récente est à l'augmentation du nombre de conflits dans les PED, qu'il s'agisse de violence étatique ou non-étatique (Pettersson & Öberg, 2020). Ces pays sont parfois le terrain d'instabilités politiques et de violences entre individus, de petite et grande envergure (World Bank, 2011b). Les populations les plus vulnérables sont souvent

les premières concernées par ces problématiques. Elles sont de surcroît surexposées à certains risques sanitaires et environnementaux particulièrement présents dans les PED. Le VIH/SIDA continue d'y être une préoccupation majeure, tant en termes de survie et de conditions de vie des malades qu'en matière de prévention des futures infections (UNAIDS, 2017). Les effets dévastateurs de ce type de maladies ne se manifestent pas qu'à travers les décès qu'elles provoquent, mais également par un coût social et humain plus général. D'autre part, bon nombre de maladies et de décès prématurés dans les PED ont pour origine une ou plusieurs circonstances environnementales. L'*Health and Environment Linkages Initiative* (HELI)³ recense notamment la mauvaise hygiène générale, la faible qualité de l'eau, l'exposition aux fumées toxiques domestiques, la pollution urbaine, les accidents de la circulation, l'exposition au plomb, le changement climatique et l'empoisonnement accidentel comme des causes sérieuses de mortalité dans ces contextes. L'exposition des PED à ces risques globaux freine un peu plus ces pays dans leur « développement ».

La notion de « développement » synthétise une grande partie de ces dynamiques nationales et vise à distinguer les pays considérés comme « développés » de ceux accusant certaines difficultés dans tout ou partie des dimensions sensées être caractéristiques du « développement ». Dans la multitude de définitions de la littérature, Clerc et Piriou proposent d'y voir « l'ensemble des changements - économiques et sociaux - visant à améliorer les conditions d'existence d'une population donnée » (Clerc & Piriou, 2011). Le concept fait ainsi référence à une amélioration générale du bien-être économique mais également social des individus, parfois combiné à une exigence de reproductibilité dans le temps (World Bank, 2011a). Le développement est également décliné selon le mode qui aura permis de l'atteindre : développement autocentré, divergent, endogène, extraverti, global, inégal, intégré (Lakehal, 2012). Du simple Produit Intérieur Brut (PIB) par habitant, à l'accès aux libertés porté par Amartya Sen (Sen, 1999), la multidimensionalité du développement tend à flouter les contours de la catégorie des PED. A ce titre, la distinction entre pays « en développement » et pays « émergents » est de plus en plus fréquente pour identifier un stade « intermédiaire » de développement (International Labour Office, 2017).

Il s'agit cependant d'un cadre conceptuel très largement répandu. De manière générale, une grande partie de la littérature sur les questions d'insertion professionnelle des jeunes dans les pays pauvres est construite autour de la catégorisation des PED. Cela nous amènera notamment

³ Initiative collaborative entre l'UNEP (*United Nations Environment Program*) et la WHO ou OMS (*World Health Organization* ou Organisation Mondiale de la Santé) visible sur le site : <http://www.who.int/heli/>

à présenter une revue de la littérature en considérant l'ensemble de ces pays comme relativement homogène, au moins concernant les grandes problématiques de l'emploi des jeunes présentées. D'autre part, nous sommes en quelques sortes contraint de respecter ce schéma général à travers les données à notre disposition pour cette recherche. Celles-ci sont en effet issues des *School-to-Work Transition Surveys* (SWTS) menées entre 2012 et 2015 dans 33 pays répartis dans 5 zones géographiques, pour un total de plus de 180 000 enregistrements individuels. Ces enquêtes font partie du programme *Work4Youth*, fruit de la collaboration entre l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Fondation MasterCard et qui vise à promouvoir la transition des jeunes de l'école à l'emploi décent dans les pays dits « en développement », ou « *developing countries* ». Les données ainsi récoltées dans le cadre du programme sont par conséquent structurées selon des marqueurs usuels des PED et suivant le cadre conceptuel de l'OIT. Elles servent par exemple au calcul du taux d'emploi informel ou vulnérable dans ces pays, concepts parmi d'autres qui serviront dans une certaine mesure notre propre démarche de recherche. On estime néanmoins que la catégorisation en « pays en développement » ne correspond qu'imparfaitement à l'ensemble très diversifié des pays étudiés ici. On lui préférera par conséquent la dénomination de « pays à revenu faible ou intermédiaire » (PRFI) de la Banque Mondiale. Nous ne considérons pas pour autant les dénominations de « pays en développement » et « pays à revenu faible ou intermédiaire » comme concurrentes ou exactement interchangeables. Si la seconde est préférée pour catégoriser l'ensemble des pays auxquels on fait référence, la première présente un intérêt conceptuel certain dans notre démarche. Ce choix est néanmoins opéré considérant toute l'ambiguïté de la notion de « développement », notamment lorsqu'elle vise à catégoriser un ensemble de pays aussi diversifié en matière de puissance économique⁴. A notre sens la catégorisation des pays en fonction du niveau de revenu⁵ neutralise cette ambiguïté. Bien qu'ils soient regroupés à partir d'une mesure purement économique, l'ensemble des PRFI apparaît comme un ensemble cohérent pour l'étude des conditions d'insertion professionnelle des jeunes. Les pays à revenu faible ou intermédiaire concentrent notamment la très grande majorité des jeunes à l'échelle mondiale. Dans certains pays d'Afrique sub-saharienne les taux de fécondité restent élevés et se traduiront par le maintien du poids des jeunes dans la population de ces territoires à un niveau très élevé dans les prochaines décennies. Dans les pays à revenu intermédiaire où la transition démographique est avancée comme en Asie occidentale ou en

⁴ On propose un récapitulatif des pays étudiés et de leurs niveaux de revenus respectifs, durant les années d'enquête et la dernière année disponible en Annexe 1.

⁵ Classement par le revenu national brut par habitant en dollars courants, méthode Atlas.

Afrique du Nord, l'inertie démographique va maintenir une proportion élevée de jeunes dans la population encore pour de nombreuses années (United Nations, 2015). L'insertion professionnelle de ces générations est ainsi un enjeu majeur pour que ces pays profitent du « dividende démographique », la part de leur population d'âges actifs étant appelée à croître ou à se maintenir à des niveaux importants.

Afin de répondre à ce défi économique et sociétal, les acteurs de l'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI, sur la base de l'expertise internationale, se sont inspirés des trajectoires de croissance des économies avancées. Cette approche a principalement révélé un retard en matière de capital humain, le plus souvent causé par une scolarisation insuffisante durant l'enfance et l'adolescence. De l'illettrisme massif à la rareté des diplômés du supérieur, le problème prend des visages différents d'un pays à l'autre. Un exemple des stratégies mises en place pour adresser la question est l'objectif d'un niveau d'éducation minimal pour tous fixé dès 1990 lors de la conférence de Jomtien en Thaïlande (Haggis et al., 1991), puis reformulé et enrichi par l'UNESCO par la suite. En résultat, la littérature montre que la scolarisation des jeunes est un prérequis indispensable pour rompre avec l'extrême pauvreté, accéder à l'emploi et au bien-être de manière générale. Ces constats apparaissent pour autant très nuancés et les inégalités entre jeunes restent importantes, depuis l'école jusqu'au monde du travail. Plus récemment, la littérature détermine également que l'expérience professionnelle des jeunes est insuffisante et qu'ils peinent à en accumuler en occupant des emplois de mauvaise qualité (Pastore, 2015). Cela participe à l'enclavement durable de ces générations dans des segments professionnels qui ne participent pas à leur épanouissement. Ainsi formulé, l'objectif de formation massive des jeunes est le fruit d'une vision fragmentée de l'insertion professionnelle, étant entendu que le meilleur moyen d'accéder à l'emploi serait une plus longue scolarisation, toutes choses égales par ailleurs. Les analyses concernant les conditions de travail des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire ont par ailleurs mis en lumière la surexposition de cette population aux emplois de mauvaise qualité, y compris chez des jeunes relativement bien scolarisés. La question de l'insertion professionnelle des jeunes a conséquemment évolué, pour l'accès de toutes et tous à l'emploi de qualité ou « décent » comme le formule l'OIT. Toujours face aux enjeux du dividende démographique et de l'exclusion massive des jeunes, des stratégies plus globales ont été adoptées, intégrant des mesures liées à la santé ou à la mobilité. Pour autant, les résultats apparaissent très relatifs et les jeunes continuent d'être surexposés aux emplois de mauvaise qualité dans les pays où ils sont les plus nombreux. Malgré

différentes approches et retours d'expérience, l'identification des déterminants de ces problématiques reste cependant complexe (International Labour Office, 2010).

Dans la recherche qui va suivre, on participe à cet effort en menant une analyse comparative des conditions d'insertion professionnelle des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Si on peut difficilement prétendre à une analyse exhaustive pour un sujet si large et multidimensionnel, on poursuit néanmoins plusieurs objectifs. Le premier est de proposer une conceptualisation de la transition de l'école au monde du travail que l'on estime adaptée aux contextes si particuliers des pays à revenu faible ou intermédiaire, tout en étant contraints par les données à notre disposition. Le second est d'estimer les effets de différents facteurs individuels et contextuels sur l'insertion professionnelle des jeunes. Cela s'accompagne d'un troisième objectif consistant à caractériser toute la diversité des PRFI en matière d'insertion professionnelle des jeunes, à travers une méthodologie comparative et compréhensive de ces spécificités contextuelles.

Afin de répondre à ces différents objectifs, la première partie de notre travail sera consacrée à une revue non exhaustive des défis de l'insertion professionnelle des jeunes dans différents contextes. Un premier chapitre présentera ces questions à la fois dans le cadre des économies avancées, dans celles en développement et dans les pays à revenu intermédiaire. Cela est nécessaire dans la mesure où la façon dont le problème est envisagé est directement inspirée de l'histoire des premières. Ce sera également le moment de présenter les spécificités contextuelles des pays à revenu faible ou intermédiaire, les difficultés des jeunes qui y vivent ainsi que les réponses stratégiques des acteurs. Le second chapitre de cette première partie reprendra les enjeux propres à la construction d'une analyse comparative et multidimensionnelle de l'insertion professionnelle des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Cela se traduira par la présentation du programme *Work4Youth* de l'OIT qui a produit les données à partir desquelles nous travaillerons, avant de détailler notre processus de conceptualisation autour de la transition des jeunes de l'école à la vie active. Si les termes du sujet sont instinctivement compréhensibles, nous reviendrons par exemple sur l'importance des définitions usuelles concernant « l'insertion professionnelle », les « jeunes » ou encore sur la notion de « développement ». Le chapitre et la partie s'achèvent ensuite sur une revue des défis méthodologiques rencontrés, de la préparation des données dérivées à la mise en pratique de modélisations logistiques multiniveaux. La seconde partie de notre travail se compose de 3 chapitres, chacun étant consacré à une des étapes de la transition de l'école à la vie active identifiées en phase de conceptualisation. Nous étudions ainsi successivement les facteurs

influençant la probabilité des jeunes d'être professionnellement actifs, d'être en emploi qualitatif et finalement de se dire professionnellement satisfaits. Le contenu des chapitres suit une organisation uniforme, avec une analyse préliminaire aidant à la mise en œuvre des modèles, les résultats des modélisations multiniveaux, puis une analyse synthétique et compréhensive des observations, à partir des données à notre disposition. Finalement, l'ensemble de nos résultats permettra de montrer l'importance de certaines difficultés des jeunes vis-à-vis de l'emploi dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, tout en révélant l'hétérogénéité de cette catégorie de pays en la matière.

PARTIE I

LES DEFIS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES

JEUNES

Le concept même de travail est ancien dans l'histoire de l'humanité. Condition de peine sous l'esclavage égyptien, il distingue la noblesse du reste de la population durant le moyen-âge. L'effort individuel déployé dans le cadre du « travail » dépend largement des fonctions occupées et implique souvent un jeu de relations hiérarchiques qui structurent l'économie et plus largement la société. On peut par exemple citer l'exemple du « brassier », offrant littéralement la force de ses bras pour exploiter les terres d'un propriétaire fortuné. Quelle que soit la forme ou le nom qu'on lui donne, l'activité productive occupe depuis toujours une place importante dans le parcours de l'individu. L'obtention d'un travail marque généralement ce que l'on appelle plus largement l'insertion, entendue ici comme la « capacité d'une personne à se voir reconnaître par les autres une place dans la société. » (Clerc & Piriou, 2011). Les mécanismes à l'œuvre dans ce processus sont d'abord financiers, le revenu du travail permettant notamment de devenir indépendant et de faire aboutir ses propres projets, mais également relationnels et sociaux. Du cercle professionnel découle en effet une partie souvent importante de l'identité de l'individu en société. A l'opposé, l'exclusion du marché du travail peut aisément amener à certaines formes d'exclusions sociales qui dépassent la sphère professionnelle.

Face à ces enjeux, une riche littérature traitant des questions d'emploi et du travail s'est développée. Des acteurs variés (personnages politiques, chercheurs, citoyens), d'horizons différents (économistes, sociologues, philosophes...) et aux sensibilités concurrentes (classiques, keynésiens, libéraux, socialistes, marxistes...) l'enrichissent de leurs théories et de leurs recherches depuis de nombreuses décennies. En outre, chaque acteur interprète les problématiques de l'insertion professionnelle selon un environnement géopolitique souvent déterminant. Il pourra discuter de sa répartition dans la population, de son mode d'attribution ou de destitution, de sa valorisation, de sa considération dans la société et d'une large panoplie de questions connexes.

La partie qui va suivre propose dans un premier temps une revue non exhaustive des problématiques autour du « travail » au sens large du terme. On spécifiera progressivement cette revue de la littérature autour du cas des jeunes vivant dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (PRFI), sujet de notre étude. Dans un second temps, on proposera une analyse critique des concepts et approches existants autour des questions d'emploi des jeunes dans les PRFI. Ces discussions permettront notamment d'introduire notre propre manière de concevoir la transition des jeunes de l'école au monde du travail et de présenter la méthodologie envisagée pour la mettre en œuvre.

CHAPITRE 1 :
HIER, AUJOURD'HUI ET DEMAIN : LES JEUNES FACE A L'EMPLOI DANS
DIFFERENTS CONTEXTES

A défaut d'être exhaustive sur le sujet, la partie qui va suivre tente de rendre compte des évolutions dans l'approche de la question du travail selon l'époque et le lieu. Historiquement, l'étude de l'insertion professionnelle s'est d'abord imposée aux pays les plus avancés. La croissance économique et le perfectionnement de l'appareil productif y ont été des priorités avant que ça ne soit le cas dans des régions pauvres, aux prises avec des problématiques humaines et sanitaires qui compliquent la manœuvre. En termes de population cible, on présentera une revue généraliste des questions d'insertion professionnelle avant de s'intéresser plus précisément à la situation des jeunes. La plupart des documents qui traitent spécifiquement des questions d'insertion professionnelle pour ce groupe de population apparaissent à partir de 1970. Il s'agit généralement de reconnaître que ce sont des âges auxquels l'exclusion professionnelle est fréquente. Sur la même période, certains analystes alertent sur les obstacles spécifiques de l'emploi des jeunes dans les pays pauvres. Le travail technique restera néanmoins en retrait pendant de longues années, notamment par manque de données de terrain.

De la recherche d'une solution « miracle » à l'insertion professionnelle des jeunes (vision prédominante dans les économies avancées lors des précédentes périodes) à la prise en compte de la complexité et de la dynamique du processus, la connaissance existante sur le sujet est vaste.

SECTION I :
LES ECONOMIES AVANCEES COMME TERRAIN D'ETUDE HISTORIQUE DES
DIFFICULTES PROFESSIONNELLES DES JEUNES

En préambule de la partie qui va suivre, on revient brièvement sur l'appellation « Economies avancées ». Plusieurs synonymes reviennent dans la littérature : « Pays développés », « Pays du Nord » ou encore « Pays riches ». Avec ces dénominations on identifie un ensemble de pays ayant connu des phénomènes communément associés au « développement » tels que la transition démographique, l'industrialisation ou la tertiarisation et ce avant le reste du monde. De manière générale, il s'agira des principales puissances d'Amérique du nord, d'Europe occidentale, ainsi que du Japon. Ces pays sont ceux des débuts de l'Organisation pour la Coopération et le Développement Economique (OCDE). Sélectionner une liste de pays à partir d'indicateurs comme le PIB ou même l'Indicateur de Développement Humain (IDH) aurait donné des résultats similaires, tout en poussant à y intégrer des pays dont le « développement » ou plutôt la croissance sont plus récents, comme la Chine par exemple. Plus que la puissance économique actuelle, c'est la synchronisation de leur développement qui fait des pays riches un ensemble cohérent pour l'appréhension de la question de l'insertion professionnelle.

Les problématiques décrites dans cette partie ne sont pas exclusives aux économies avancées et certaines sont présentes dans d'autres pays, notamment dans certains pays à revenu intermédiaire. D'autre part, on ne prétend pas faire une revue exhaustive des problématiques de l'emploi des jeunes dans les économies avancées tant ce champ d'expertise est grand. Il sera ici avant tout question de présenter des éléments centraux qui seront utiles à la compréhension des cadres analytiques de l'emploi des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Après une vision de relativement court terme durant les Trente Glorieuses, les appareils productifs dans les économies avancées se sont considérablement modifiés pour promouvoir un modèle différent. Les modifications rapides des manières de travailler ont eu tendances à exclure de l'emploi les personnes les moins préparées. Parmi ces populations particulièrement vulnérables, les jeunes sont souvent surexposés aux problématiques de l'emploi moderne. En réponse à cela, les chercheurs et acteurs de l'insertion des jeunes ont orientés une partie de leurs efforts sur l'accès à l'emploi de cette partie de la population.

A. Le développement des formes contemporaines de l'emploi

Il n'existe pas à proprement parler dans l'histoire de point de départ des questions d'emploi. Chaque époque et territoire a présenté et présente des problématiques aussi variées qu'anciennes. L'apparition du contrat entre le « travailleur » et son « employeur », au sens large des termes, pourrait objectiver le début des relations de travail modernes. A cela, Mathieu Arnoux répond que « dès le XIV^e siècle, on voit expérimentés dans diverses régions les instruments contractuels, les modes d'organisation et les systèmes de conventions que les historiens de l'industrialisation considèrent comme caractéristiques des situations proto-industrielles et industrielles des XVIII^e et XIX^e siècles. » (Arnoux, 2009). Au regard des problématiques contemporaines d'emploi dans les économies avancées, l'époque dite des Trente Glorieuses est un moment charnière dans l'évolution des processus d'insertion professionnelle au sein des économies avancées. Tant par la singularité du contexte que par la dynamique qui l'a suivie, cette période a durablement marqué la manière de concevoir l'emploi dans les sociétés modernes.

1. Les Trente Glorieuses et le quasi plein-emploi (1945-1975)

a. Un contexte historique inédit

Introduite par Jean Fourastié, l'expression « Les Trente Glorieuses » fait référence à la période de l'après seconde guerre mondiale jusqu'au premier choc pétrolier (Fourastié, 1979). Durant cet intervalle, approximativement de 1945 à 1975, la plupart des puissances industrialisées ont connu un niveau de croissance sans précédent, plus de 4% de taux de croissance annuel du PIB pour l'ensemble des pays membres de l'OCDE⁶. La seconde guerre mondiale ayant ravagé des villes entières et monopolisé les appareils productifs nationaux, la sortie de conflit est un moment critique sur le plan économique. La compétition technologique d'économie de guerre, poursuivie durant la Guerre Froide, permet d'intégrer des innovations majeures dans la production : motorisation, électronique, nucléaire entre autres. Les 3 ingrédients du modèle néoclassique de croissance développé par Robert M. Solow sont alors réunis (Solow, 1956). En premier, malgré les pertes militaires, la quantité de main d'œuvre disponible est importante. En

⁶ Source OCDE, données en ligne : www.data.oecd.org

second, une grande partie du capital matériel est à reconstruire et le capital financier est prêt à sortir de l'économie de guerre. Enfin, facteur déterminant de la croissance de l'époque, le progrès technique accumulé va être intégré aux produits et processus productifs. Le contexte d'après-guerre va ainsi permettre aux économies avancées de profiter d'un quasi plein-emploi et de l'augmentation de la productivité par tête. Outre les circonstances historiques, les relations internationales et la progression des échanges ont également joué un rôle prépondérant dans l'effervescence économique de l'époque.

b. Coopération internationale

Le krach boursier de 1929 et la crise des années 30 participent à l'éclatement du conflit qui suivra, mais également à restreindre sensiblement le commerce international et à déstabiliser les monnaies. Dès la fin de la seconde guerre mondiale, le sommet de Bretton Woods en 1944, la création du Fonds Monétaire International (FMI) en 1945 et les accords du *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT) en 1947 vont marquer un tournant dans l'atmosphère économique mondiale. L'instauration du Système Monétaire International (SMI), système de change digne de confiance, remotive le commerce international. La création de la Banque Mondiale en 1944 et de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en 1945 instaurent un climat de paix pour une meilleure coopération internationale. En ce sens, les plans Marshall en 1947 et Dodge en 1949 permettent le rattrapage économique et technologique de puissances grandement touchées par la guerre, comme le Japon qui connaîtra plus que les autres nations du monde un développement économique historique. La collaboration entre nations est un vecteur important du déploiement de la croissance à une échelle internationale, tout du moins au sein des pays industrialisés. Le renouvellement du rôle des institutions a également contribué à générer et faire perdurer le climat économique d'après-guerre.

c. Interventionnisme des états

Comme l'évoque justement J. Fourastié dans le titre de son ouvrage, les Trente Glorieuses sont également le théâtre d'une révolution « invisible » (Fourastié, 1979). Moins palpables que les bâtiments détruits ou les accords signés, l'Etat voit son rôle dans la sphère économique se renforcer. Dans sa théorisation publiée en 1936, Keynes s'efforce de rompre avec l'idéologie classique et marquera le début du paradigme keynésien (Keynes, 1936). Dans ce qui constitue

une des principales théories macroéconomiques se trouve, entre autres, le rôle crucial que l'Etat joue pour encadrer les dérèglements fréquents du marché « autorégulé » tel que présenté dans la théorie classique. Les crises à répétition poussent les acteurs publics et scientifiques à mettre la théorie keynésienne en avant et les états trouvent là une première invitation à intervenir dans le marché de l'emploi et la production. Plusieurs années après, les travaux de Peacock et Wiseman sur les effets à long terme de la dépense publique traitent de la taxation en temps de guerre et font notamment référence à un effet dit de « déplacement » (Peacock & Wiseman, 1961). Cet effet suggère que durant des événements comme les guerres, la taxation et les dépenses publiques au sein d'une économie sont modifiés et donc « déplacés » à de nouveaux niveaux. Par effet de cliquet, le retour à la stabilité n'implique pas nécessairement que les niveaux de taxation et dépenses étatiques reviennent à ceux d'avant-guerre (Bird, 1972). La combinaison de ces théories justifie un interventionnisme qui se traduira notamment par une redistribution des richesses repensée et l'affirmation de politiques industrielles, monétaires et budgétaires fortes. Le rôle de l'Etat dans la sphère économique des sociétés occidentales est modifié, entraînant de nombreuses conséquences dans le paysage productif.

d. Un paradigme de croissance spécifique

La seconde moitié du XX^{ème} siècle voit, en particulier en Europe de l'ouest, l'avènement de la rationalisation du travail. Les procédés tayloristes et fordistes forgent la production capitaliste et permettent aux employeurs de structurer et stabiliser la main d'œuvre, pour plus de productivité. Les trajectoires professionnelles sont alors relativement linéaires et l'emploi, sans être toujours de qualité, est durable. Par ailleurs, le travail se salarise et se féminise progressivement et les niveaux de formations augmentent. Le développement du syndicalisme pousse les revenus à la hausse ou empêche leur baisse. Les ménages répondent positivement au nouvel ordre économique, notamment en étant le vecteur d'une demande globale forte et durable. Les économies avancées connaissent alors le phénomène démographique du « baby-boom ». L'augmentation conséquente de la population entretient à court et moyen terme un niveau de demande globale important. A l'échelle individuelle, les comportements de consommation sont également modifiés, avec l'âge d'or de la consommation dite de masse. A la fois par le dynamisme de l'offre et de la demande, le paradigme économique de l'époque amène ces pays à connaître une phase de croissance historique.

A la lumière de ce rapide panorama, la croissance des Trente Glorieuses apparaît comme le fruit du concours de nombreux phénomènes politiques, économiques, sociaux et démographiques. Souvent présentée comme une époque prospère, presque « bénie », la démesure économique et commerciale qui en a fait le succès n'a pas été sans revers. Preuves supplémentaires qu'elle fut une période pleine de paradoxes, elle coexiste avec la Guerre Froide et la Guerre du Vietnam, qui ont durablement marqué l'échiquier géopolitique mondial. Les dynamiques de croissance qui maintenaient l'emploi relativement éloigné des questions sociales abordées au sein des économies avancées ont ainsi faibli par la suite.

2. Les formes contemporaines de l'emploi (1975-Période actuelle)

Le mode de croissance entretenu jusque-là par une production et une consommation de masse est perçue comme intenable dès le début des années 1960. Le paradigme d'après-guerre rencontre ses propres limites et n'a en définitive perduré que le temps où ses acteurs ne se souciaient pas ou peu de l'impact à plus long terme, notamment en matière sociale et environnementale comme le soulève le Rapport Meadows (Meadows et al., 1972). Les considérations environnementales seront par la suite portées au sommet de Rio en 1992 et préfigurent une croissance plus responsable, pour remplacer un modèle productiviste trop gourmand. Par ailleurs, le délitement progressif du monde bipolarisé d'après-guerre renouvelle le climat économique international.

a. Evolutions géopolitiques

Les accords d'Helsinki en 1975 renforcent la coopération entre nations et encouragent le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Ce sera là un des derniers signes de détente entre les deux blocs de l'époque : Etats-Unis et URSS. Dans les années 1970, les victoires communistes au sud-Vietnam et au Cambodge, l'affaire du Watergate, l'abandon définitif des accords de Bretton Woods ou encore la prise d'otages iranienne remettent en question le leadership des Etats-Unis. Les soviétiques utilisent cette marge de manœuvre en multipliant leurs positions dans les pays du tiers-monde et en Europe. Dès 1980, Ronald Reagan prend position face à l'avancée du bloc communiste. Les contestations tchécoslovaques, polonaises ou encore afghanes envers le modèle soviétique s'intensifient et la course aux armements prend de l'ampleur côté américain. Les conquêtes spatiales et militaires de l'Occident submergent un

bloc de l'Est qui, après une brève décennie d'expansion, s'avère à la peine. Les relations des deux blocs se sont donc rapidement retournées entre 1970 à 1985 et l'histoire géopolitique mondiale voit l'émergence de nouveaux intervenants qui, en prenant leurs places dans le débat, vont modifier l'ordre bipolaire d'après-guerre.

Durant les années 1980 et suivantes, en marge de l'opposition des deux blocs, plusieurs participants prendront une place déterminante au sein des relations internationales. Le décès de Mao Zedong en 1976 et le communisme de son successeur, Deng Xiaoping, marquent l'affirmation d'un renouveau en Asie qui fait rapidement de l'ombre au bloc soviétique. Le Moyen-Orient voit la guerre entre l'Iran et l'Irak éclater, avec des pertes considérables. Les acteurs directs et indirects se disputent le statut de nouvelle puissance pétrolière.

En parallèle, une agence spatiale européenne et une politique régionale commune voient le jour. Les chutes successives des dictatures grecques, espagnoles et portugaises ouvrent la voie à l'élargissement de la Communauté Economique Européenne (CEE). La signature de l'acte unique européen instaure un marché unique entre pays signataires et l'Europe élit un parlement au suffrage universel. Ces événements assoient progressivement la position d'un nouvel acteur distinct de l'opposition Est-Ouest. Bien que l'essoufflement de ce duopole ouvre la scène des relations internationales, le climat économique de la période contraste fortement avec la croissance des Trente Glorieuses. Les déséquilibres politiques présentés précédemment vont considérablement déstabiliser les appareils productifs et remettre en question d'un modèle jugé insoutenable.

b. La remise en cause d'un modèle

Dès la fin des années 1960, la consommation ralentit et l'inflation comprime le pouvoir d'achat. Le dollar est dévalué à plusieurs reprises lors des chocs pétroliers et n'est plus convertible en or dès le milieu des années 1970. Parallèlement, la rentabilité des entreprises américaines et occidentales semble avoir atteint un plafond. La montée du chômage⁷ dès le début des années 1960 sera la première manifestation de ce constat. Le modèle fordiste en crise, la pénibilité du travail et la division des tâches entraînent grèves, absentéisme et turn-over. On évoquera ici les événements de Mai 1968 en France, qui ne sont qu'un élément d'un faisceau de contestations

⁷ Le terme chômage est ici traduit de « *unemployment* ». Dans un but, son utilisation ne fait pas nécessairement appel à la définition du chômage telle qu'elle existe en France, mais pourra alternativement désigner des chômeurs au sens du BIT, comme une catégorie plus large de la population active sans-emploi.

qui restent à venir. La rationalisation du travail atteint des extrêmes qui crée des malaises que Mumford lie au concept de « désenchantement du monde » de Weber (Mumford, 1967). Le chômage, principale caractérisation de la problématique de l'emploi à l'époque, devient plus important et fait nouveau : plus durable avec ce qu'on appellera le chômage de longue durée. Autre symptôme de l'inadaptation des structures productives, les ouvriers occupent une place nettement moins importante dans des économies qui tertiarisent leurs activités à un rythme soutenu. Les déséquilibres ne sont pas confinés aux économies internes des nations industrialisées. Les pays producteurs de matières premières, à l'instar des producteurs de pétrole, gonflent les prix pour exiger un plus juste retour de l'exploitation de leurs ressources. La concomitance des fréquentes instabilités des taux de change, de l'accord de prêts risqués en compensation de la perte de compétitivité des entreprises et des manipulations du marché amènent plusieurs pays du tiers-monde, dont le Mexique et le Brésil, à l'insolvabilité.

Si la fin des années 1980 voit quelques améliorations de la courbe de croissance dans les pays industrialisés, le phénomène est loin d'être stable et généralisé. La réponse jusqu'alors apportée par le keynésianisme amortira un temps les chocs, évitant l'effondrement brutal de certaines économies. Ces politiques, accusées d'être trop chères et inflationnistes, vont être remodelées dès le début des années 1980. Les élections de Margaret Thatcher et de Ronald Reagan marquent l'avènement des politiques économiques libérales au sein des principales puissances. Ces politiques ouvrent la voie aux capitaux des investisseurs à une échelle plus large qu'après-guerre. La Triade, formée par les puissances américaines, européennes et asiatiques de l'époque, fait ainsi l'expérience d'une accélération technologique et d'une mondialisation de l'économie sans précédents. La circulation des capitaux se fluidifie et entraîne des modifications des marchés du travail dans de nombreux pays industrialisés.

c. Evolution des institutions

Le début et la fin des années 1980 sont marqués par la récession, les licenciements massifs et des taux record de chômage de longue durée. Dès le début des années 1990, la disparition de certaines fonctions, notamment industrielles, apparaît inévitable et continue d'alimenter le non-emploi. Bien qu'en développement dans le secteur tertiaire et public, la représentation syndicale des catégories de travailleurs les plus vulnérables décline dans le même temps (OECD, 1991). En outre, la négociation collective reste moins pratiquée en Amérique du Nord et au Japon qu'en Europe occidentale. La persistance de ces phénomènes a amené la plupart des grandes

puissances à envisager des moyens d'accompagner ce qui semble alors être une restructuration économique majeure. Les politiques de compensation financière du non-emploi, ou « assurance chômage »⁸, se multiplient entre le milieu des années 1970 et le début des années 1990. Ces dernières ont pour objectif de minimiser les effets de la perte d'emploi qui parasiteraient la recherche d'un nouveau poste (changement de logement, emploi alimentaire etc.), en garantissant un revenu de subsistance. La sécurisation de l'emploi pour ceux qui en ont un est également envisagée, notamment par le versement de complément de revenus aux travailleurs à temps partiel ou encore à l'instauration d'un salaire minimum légal. Cependant, dès la seconde moitié de la décennie 1990-2000, la littérature se montre insistante sur au moins trois ambiguïtés de ces politiques dites de « *Making Work Pay* » (OECD, 1996). La première prend la forme d'un piège de non-emploi⁹, dans lequel le versement d'un revenu déconnecté de toute activité professionnelle dissuaderait l'individu de faire les efforts nécessaires au retour à l'emploi. La seconde est également un piège¹⁰ mais de pauvreté dans lequel le travailleur pauvre se confinerait sans chercher un emploi plus rémunérateur. Enfin une troisième remarque tient comme responsable le salaire minimum légal de rendre le facteur travail non compétitif. A la toute fin des années 1990, tout en rappelant l'intérêt de ces politiques d'assistance dans la limitation du chômage et de l'emploi précaire¹¹, la doctrine économique du « monde développé » dresse un bilan mitigé de ses propres initiatives.

Les années 2000 et suivantes sont marquées par ce qui semble être un dilemme persistant, puisque toujours d'actualité. La restructuration de l'environnement économique des grandes puissances a généré 2 phénomènes difficilement conciliables : l'adoption de nouvelles stratégies d'entreprise d'une part, qui cherchent à adapter le volume du facteur travail rapidement et aisément, et la sécurisation des carrières d'autre part, face à un non-emploi ou sous-emploi grandissant. Sans abandonner les acquis du passé sur la pertinence des politiques d'assistance, les gouvernements entament des politiques dites « d'activation ». Ces mesures visent essentiellement à contrôler que la recherche d'emploi de la part de ceux qui n'en ont pas, ou sans le temps et le revenu suffisant, est une réalité. En ce sens, l'OCDE¹² publie en 2006 une étude quantitative concluant à la relative inefficacité des « assurances chômeurs » sans contrôle

⁸ Traduction des termes « *unemployment insurance* », faisant appel aux mêmes précautions d'interprétation que pour l'utilisation du mot « chômage ».

⁹ Traduit depuis l'expression « *unemployment trap* ».

¹⁰ Comprendre « cercle vicieux ».

¹¹ Essentiellement emploi à temps partiel et / ou mal rémunéré.

¹² Dont le panel de pays membres regroupe alors des pays de niveau de « développement » relativement différent, ce qui ici ne pose pas de difficulté majeure considérant les pays concernés par l'étude citée.

strict (OECD, 2006). Alors même que les membres du G7¹³ votaient un effort collectif à la stabilisation financière mondiale en 1999, la crise des « *subprimes* » de la fin des années 2000 intervient dans un contexte de réorganisation économique important. Malgré la résilience de certaines économies durant la période, l'emploi continue de se précariser et le chômage d'augmenter. Le principal apprentissage de cet épisode est que les pays qui avaient un système de sécurité sociale¹⁴ préexistant ont pu, dans une certaine mesure, amortir le choc (OECD, 2011). Dans un contexte de non-emploi proche de celui d'après seconde guerre mondiale, la littérature fait état de nombreuses interrogations. Permettre aux entreprises de rester compétitives, tout en sécurisant l'emploi, en en créant de nouveaux, en formant le public en cohérence tout en combattant l'exclusion¹⁵, donne une nouvelle dimension à la recherche dans le domaine. La période récente est en effet caractérisée par la combinaison de considérations économiques relativement traditionnelles et de préoccupations sociales¹⁶.

d. Diversification des problématiques de l'emploi

Depuis 1990, les modifications des paradigmes de production dans les économies avancées ont engendré de nouvelles manières de travailler et avec elles de nouvelles questions. Encore aujourd'hui au cœur des politiques de dynamisation de l'emploi, le niveau de formation apparaît comme un déterminant essentiel de l'employabilité. Ainsi, depuis le début des années 1990, l'allongement de la scolarisation d'une part et la formation continue en entreprise d'autre part, sont 2 moyens de lutter contre l'exclusion professionnelle. Cette refonte progressive du capital humain permet effectivement à certains de s'adapter aux nouvelles exigences du marché du travail. Cependant, plusieurs constats laissent à penser que d'autres formes de blocages persistent. Jusqu'ici relativement préservées du phénomène, le non-emploi de longue durée apparaît dans les économies des pays nordiques. De manière générale, il augmente sur la période aussi bien en termes absolus qu'en part du chômage total (OECD, 1993). L'étude de ce phénomène révèle des effets de répétition et d'allongement des phases de chômage d'autant plus fréquents que le retour à l'emploi est lent, notamment causés par la dévaluation rapide du

¹³ Incluant la Russie au moment évoqué donc au nombre de 8.

¹⁴ Au sens large du terme.

¹⁵ Entendue ici comme la « privation des droits économiques et sociaux engendrée par un processus de mise à l'écart sur le marché du travail » et qui résulte de « l'impossibilité de trouver un emploi, donc d'obtenir un revenu, un statut et une place admise dans la société » (Clerc & Piriou, 2011).

¹⁶ A des fins de concision, certains engagements concernant l'ouverture commerciale, le développement durable ou encore l'intégration économique des « pays en développement » ne sont ici pas mis en avant.

capital humain (Pissarides, 1992). Parallèlement, le chômage n'est plus la seule mesure utile de l'exclusion professionnelle. Ce dernier ne prend pas en compte les situations d'emploi temporaire qui sont en nette augmentation sur la période (OECD, 2002) et mènent rarement à de l'emploi à temps plein (OECD, 2010b). Ces problématiques, ainsi que la flexibilisation croissante de l'emploi, alimentent un sentiment d'insécurité de l'emploi, y compris dans les pays les plus dynamiques (OECD, 1997).

S'ils ne sont pas tous nouveaux, plusieurs autres facteurs continuent de limiter l'accès à l'emploi de catégories de population spécifiques. L'ouverture croissante des économies engendre de la compétition à l'embauche à laquelle les ouvriers sont particulièrement mal préparés. Les ménages monoparentaux, traditionnellement surexposés aux phases de précarité, sont de plus en plus nombreux. Enfin, malgré les progrès et les engagements moraux, la discrimination à l'embauche, notamment de genre et ethnique, continue de limiter l'accès à certains emplois des femmes et des minorités visibles (OECD, 2008). L'exclusion ne concerne pas uniquement les personnes sans activité professionnelle. L'augmentation de la population des « travailleurs pauvres » est un défi supplémentaire pour des sociétés dont le paradigme d'insertion principal repose sur l'emploi. Plus seulement centré sur la productivité globale, la redynamisation des économies avancées passe ainsi par l'inclusion du plus grand nombre aussi bien sur le plan économique que social, à travers des politiques d'envergure macro et micro-économique pour conduire la reprise « occidentale ».

Conclusion intermédiaire

Après l'apparente stabilité des Trente glorieuses, la période qui suit conduit les économies développées à rompre en partie avec un modèle contesté jugé ni soutenable, ni généralisable. La globalisation des économies, la course technologique et l'agitation des sphères culturelles et sociales font de la période un moment décisif, vers la complexification progressive des problématiques de l'emploi. Ces questions étaient jusqu'alors abordées à travers des prismes de lecture relativement généraux : théories de la croissance, offre et demande, gains de productivité ou encore législation économique internationale. L'approche était de nature essentiellement macroéconomique. Les difficultés économiques et le chômage des années 1970 et 1980 ont poussé les économies avancées à expérimenter de nouvelles formes d'emploi, entraînant l'émergence de nouvelles problématiques.

Marqué par les incertitudes, le débat idéologique de la période récente concerne le modèle économique souhaitable pour les pays développés. Durant les époques décrites précédemment,

l'identification d'une dualité entre personnes intégrées en emploi et sans emploi a entretenu¹⁷ l'idée que la reprise de l'activité professionnelle était un remède suffisant à l'exclusion. Pourtant, les politiques orientées vers l'accès à l'emploi ont eu des effets très inconstants. Les reconfigurations de la production semblent s'opérer trop rapidement pour une partie importante de la population active qui, malgré les filets de sécurité et les mesures d'accompagnement proposées, peine à s'y adapter. Cet état de fait a progressivement mis en lumière la grande diversité des difficultés rencontrées par la population active, d'une relative dualité à une multipolarisation. Parmi les populations directement concernées par ces mutations, les jeunes occupent une place bien spécifique.

B. Revue non-exhaustive des problématiques professionnelles chez les jeunes des économies avancées

Qu'il s'agisse de théorie économique, de recherche ou de politique publique, les jeunes n'ont pas toujours constitué une catégorie de population distincte. Avant les années 1990, l'âge est plus souvent évoqué comme une caractéristique de la population active parmi d'autres, comme le sexe ou l'ancienneté (OECD, 1990). L'insertion professionnelle des jeunes s'est pourtant peu à peu imposée comme une question à part entière, appelant les acteurs à en considérer toutes les singularités.

1. Un problème de grande envergure

Bien qu'imparfait pour représenter les difficultés rencontrées par les jeunes sur le marché de l'emploi, le taux de chômage des 15-24 ans¹⁸ en est un premier indicateur. Parmi les membres du G7, celui-ci reste stable voire diminue légèrement de 1990 à 2005, tout en restant relativement élevé à des niveaux proches de l'après seconde guerre mondiale. La crise de la fin des années 2000 n'a pas épargné les jeunes pour qui le chômage augmente sensiblement sur la période (OECD, 2010c). Depuis, la situation ne s'est pas durablement améliorée mais reste néanmoins hétérogène entre les pays. Les jeunes d'Amérique du Nord connaissent des taux de chômage relativement moins élevés que les membres européens de l'OCDE, tout en restant

¹⁷ Et entretient toujours dans une certaine mesure.

¹⁸ Rapport de l'effectif d'individu de 15 à 24 ans sans emploi, disponible et ayant recherché activement un emploi depuis au moins un mois sur la population active de la classe d'âge.

derrière le Japon où le taux est le plus bas sur la période. Les pays latins du vieux continent, Espagne, France et Italie, présentent les plus hauts taux de chômage des jeunes et la dynamique ne s'améliore pas sur la période récente, comme c'est le cas en Allemagne et dans une moindre mesure au Royaume-Uni¹⁹.

Alors que les tendances démographiques dans les pays riches sont à la réduction de la part des jeunes dans la population active²⁰, ceux-ci restent surexposés au chômage par rapport aux adultes plus âgés. C'est un constat récurrent de ces 40 dernières années (OECD, 1983; O'Higgins, 2001; OECD, 2010a; International Labour Office, 2017). Bien que les durées de chômage des jeunes soient relativement moins longues que pour le reste de la population active, il ne s'agit pas seulement d'un problème passager dû à la transition de l'école à l'emploi. L'explication la plus fréquente est un « déficit chronique de croissance » (Gaude, 1997). Les dernières récessions ainsi que l'ouverture à la concurrence internationale ont poussé les entreprises à rester compétitives, notamment par la réduction des coûts de production. Dans cette dynamique, les jeunes sont surexposés aux licenciements et aux contrats courts car la perte en capital humain induite par ces choix managériaux est moindre par rapport à la perte d'un travailleur expérimenté. En outre, la relative fragilité de la croissance tend à réduire les ouvertures de postes et les recrutements. En arrivant sur un marché du travail déjà occupé par des travailleurs expérimentés, dont bon nombre sont candidats à l'emploi, les jeunes diplômés sans expérience font face à une forte concurrence à l'embauche. La faiblesse de la demande agrégée est donc à la fois cause et conséquence du climat économique général, dont les jeunes entrants sur le marché de l'emploi sont tributaires.

Fait aggravant, dès les années 1990, les jeunes au chômage vivent plus souvent qu'avant dans des ménages où personne n'a d'emploi (OECD, 1996). Cette tendance étant toujours d'actualité, ces jeunes évoluent dans un environnement personnel déconnecté du marché du travail, pénalisant davantage leur futur accès ou retour à l'emploi. Une part importante est également exclue du système scolaire et du marché de l'emploi. Bien que les évolutions de la proportion de jeunes ni en emploi ni en formation soient contrastées selon les pays, elle reste à des niveaux importants, y compris dans les économies les plus avancées (OECD, 2016). A une époque où le diplôme est un des premiers vecteurs de sécurisation professionnelle²¹, la situation

¹⁹ Source : données OCDE.

²⁰ Source : données OCDE.

²¹ Ce constat est formulé « toutes proportions gardées » car on discutera plus loin de la valeur du diplôme sur les différents marchés de l'emploi.

des jeunes ni en emploi ni en formation est préoccupante. L'exclusion des sphères professionnelles et scolaires, surtout de façon prolongée, peuvent amener à l'exclusion sociale. Cette situation, à un moment de la vie où l'individu construit son rapport à la société et est supposé accumuler connaissances et expériences, peut générer des « stigmates » ou *scarring effects* durables sur le parcours de vie (Scarpetta et al., 2010). L'enjeu n'est donc pas seulement de réduire le taux de chômage des jeunes, mais également de leur permettre de se préparer au futur. Dans le même temps, la situation de ceux qui ont un emploi n'apparaît pas sans difficultés.

2. Des jeunes travailleurs de plus en plus confrontés à des emplois de mauvaise qualité

On propose ici une revue des problématiques rencontrées par les jeunes travailleurs dans les économies avancées. La présentation distingue les travailleurs selon leurs statuts et se veut volontairement concise, toujours avec la volonté d'introduire des éléments pertinents à la compréhension de la problématique dans d'autres contextes.

a. Travail salarié

Parmi les salariés²² les formes atypiques de l'emploi se développent sur la période récente. Dans le cas des jeunes, environ la moitié des postes occupés par les primo entrants sur le marché du travail étaient à durée déterminée et un tiers étaient à temps partiels à la fin des années 1990 (OCDE, 2009). La situation s'est légèrement améliorée depuis mais de manière très hétérogène entre pays développés, en particulier avec une persistance importante de l'emploi temporaire « involontaire » (International Labour Office, 2015). En France par exemple, les jeunes sont depuis longtemps exclus du secteur public et orientés vers d'autres secteurs qui pourvoient le plus de contrats temporaires et précaires tels que le BTP, le commerce, l'industrie des biens ou le tertiaire peu qualifié (Moncel & Rose, 1995).

La flexibilisation progressive des contrats de travail est particulièrement prononcée dans les contrats pourvus par les jeunes. Pour une partie d'entre eux le caractère temporaire et flexible de l'emploi est un avantage, par exemple pour financer leurs études ou améliorer leurs

²² Entendus ici comme travaillant pour un ou plusieurs employeurs, par opposition aux travailleurs indépendants, que ces derniers soient à leur propre compte ou employeurs.

conditions de vie. Mais pour celles et ceux qui veulent construire une carrière, l'accès à un emploi à durée déterminée ou à temps partiel relève plus d'un choix par défaut que d'une stratégie (Trottier, 2000). La surexposition des jeunes au non-emploi les pousse à accepter des emplois précaires pas ou peu constructifs compte tenu des possibilités d'avancement et des études qu'ils ont accomplies. Les concessions faites sur la cohérence de leur parcours sont autant de pénalités infligées à leur employabilité à long terme. La précarité de l'emploi chez les jeunes se traduit également par leur surexposition au statut de « travailleur pauvre ». En 2015, 12,5% des 15-24 ans en emploi étaient vulnérables au risque de pauvreté contre 9,5% des 25-54 ans²³. Cette situation concerne prioritairement les plus jeunes et les moins diplômés.

b. Statut d'indépendant

Face aux difficultés croissantes à trouver un emploi salarié et reconsidérant les avantages du statut, les jeunes des pays industrialisés se disent prêts à travailler à leur compte. Dans ce sens, 40% des 15-24 ans envisagent comme « faisable » ou « très faisable » de devenir entrepreneur dans un avenir proche, contre moins de 30% pour les 40 ans et plus en 2009 (European Commission, 2011). Dans la pratique cependant, le taux d'entrepreneuriat est plus faible chez les 15-24 ans qu'en moyenne dans la population, respectivement 4% et 14%²⁴. Ce contraste entre volonté et réalité est révélateur des blocages que les jeunes rencontrent dans leur accès au statut d'indépendant. Premier facteur limitant, les jeunes sont moins souvent détenteurs de capital de départ que leurs aînés. S'il est accordé, le financement par crédit est souvent moins avantageux du fait du faible recul sur la pérennité de leur activité. Par ailleurs, le manque d'expérience commerciale et de réseau handicapent la crédibilité des jeunes entrepreneurs dans leur domaine d'activité (fidélisation client, rabais fournisseurs, organismes financiers). Enfin, l'éducation des jeunes ne les prépare pas ou peu aux trajectoires de l'entrepreneuriat (OECD & European Commission, 2012). Pour celles et ceux qui montent leur entreprise, le recrutement de salarié est moins fréquent que pour les plus de 30 ans. Mais cela ne reflète pas la dynamique

²³ Calculé dans l'Europe des 28, concernant ceux gagnant au moins 60% du revenu médian (International Labour Office, 2017)

²⁴ En moyenne pour la France, l'Allemagne, l'Italie, le Royaume-Uni, le Canada et les Etats-Unis. Les données proviennent des Enquêtes Forces de Travail (EFT) 2010, des données de recensement 2010 pour les Etats-Unis et de l'enquête sur la population active 2010 au Canada. Les résultats sont similaires concernant l'Union Européenne (UE), 4% chez les 15-24 ans contre 15% parmi les 15-64 ans.

de ces entreprises qui, lorsqu'elles survivent²⁵, affichent des taux de croissance sensiblement supérieurs à ceux des entreprises opérées par des entrepreneurs plus âgés (Schrör, 2006).

S'il constitue souvent une échappatoire très précaire dans les PRFI, l'entrepreneuriat des jeunes dans les économies avancées est une voie d'insertion sur le marché du travail potentiellement intéressante. La création d'entreprises est en hausse au cours des dernières années, mais l'émergence du travail indépendant à temps partiel ou dit « à la demande », notamment dans le domaine des services, présente des conditions d'emploi rappelant celles des emplois salariés les plus précaires (OCDE, 2017). Ainsi, bien que l'évolution des formes d'emplois occupés par les jeunes soit très contrastée entre pays développés, elle constitue toujours un enjeu majeur (International Labour Office, 2017). A la fois par la difficulté de l'amorçage d'une carrière et par l'exposition au risque de pauvreté malgré le travail, la question de la qualité de l'emploi revêt une importance supplémentaire lorsqu'il s'agit des moins de 30 ans. Cela remet en cause un acquis de longue date dans des économies ayant connue les Trente Glorieuses : avoir un emploi ne suffit plus à être inséré. A des fins d'analyse, la catégorisation des jeunes en emploi et hors de l'emploi ne retranscrit donc que de manière imparfaite les obstacles que les jeunes rencontrent lors de leur insertion.

Conclusion intermédiaire

Quel que soit le statut du travailleur, les difficultés des jeunes face à l'emploi ne se résument pas simplement à l'entrée sur le marché du travail. Promouvoir une meilleure qualité du travail est une préoccupation centrale dans les stratégies des économies avancées et ce à destination de toutes les catégories de population. Le défi apparaît néanmoins de taille et persistant dans le temps. Il pose par ailleurs un problème d'ordre plus méthodologique qui est celui de la mesure de cette qualité.

C. Le défi constant de la mesure

La diversité des problématiques que les jeunes des économies avancées rencontrent lorsqu'ils s'insèrent sur le marché du travail rend leur mesure d'autant plus complexe. Le taux de chômage, très largement exploité dès qu'il est question de santé du marché du travail, n'opère de distinction qu'entre ceux en emploi et sans emploi. Si leur situation reste très préoccupante, celle d'une grande partie des moins de 25 ou 30 ans qui ont un emploi l'est tout autant. La

²⁵ Le taux de survie étant plus élevé pour les entreprises tenues par des plus âgés (Praag, 2003).

diversification des situations dans cette classe d'âge implique de repenser la mesure de l'insertion professionnelle des jeunes, notamment à travers de nouvelles catégorisations. On propose dans la partie suivante de revenir sur différents éléments techniques autour de l'étude de l'insertion professionnelle des jeunes dans les pays riches. Ces paragraphes sont pertinents dans la mesure où ils font référence à des concepts ou outils qui s'avèrent soit (1) utiles aux analyses dans le contexte des PRFI, soit (2) propres au contexte des économies avancées mais qu'il apparaissait nécessaire de mentionner.

1. Jeunes hors de l'emploi :

Apparue au Royaume-Uni dès la fin des années 1980, la catégorie des jeunes *Not in Employment, Education or Training* (NEET) est une des plus usitées depuis (Eurofound, 2011). Elle mesure la proportion de jeunes hors de l'emploi, du système scolaire et de la formation professionnelle parmi les jeunes de 15 à 24 ou de 15 à 29 ans. Cet indicateur précise donc la part des jeunes désengagés de toute démarche professionnelle ou formatrice et qui sont par conséquent très souvent en situation d'exclusion. Depuis 2000, cette proportion ne diminue pas sensiblement parmi les membres du G7, atteignant 14,7% en moyenne en 2016²⁶. L'interprétation de ce taux est délicate dans la mesure où il regroupe les jeunes non-scolarisés qui sont hors de la population active et ceux sans emploi. Comme pour beaucoup d'indicateurs synthétiques, le taux de NEET véhicule une information peu parlante lorsqu'elle est prise seule et requière souvent des ventilations supplémentaires par âge et situations. Malgré un succès certain dans la littérature, les raccourcis interprétatifs sont tout aussi fréquents (Elder, 2015) et appellent donc à de nombreuses précautions pour discuter de l'exclusion des jeunes par le biais du concept de NEET.

Au niveau européen, l'importance de la formation dans la sécurisation des parcours professionnel des jeunes a également amené à créer une catégorie d'analyse dédiée : les « *Early Leavers from Education and Training* » (ELET). Le taux s'obtient en calculant la part des 18-24 ans qui n'ont pas été scolarisés ou en formation pendant les 4 semaines précédant l'enquête et qui n'ont pas dépassés le niveau scolaire 2 de la Classification Internationale Type de l'Education (CITE) de 2011²⁷. Avec en moyenne 10,7% de jeunes « ELET » dans l'Europe des

²⁶ Source : données OCDE.

²⁷ La classification internationale type de l'éducation (ou ISCED pour *International Standard classification of education, ISCED*) est une liste de niveau de scolarisation harmonisée pour faciliter les comparaisons internationales. Développée en 1976 par l'UNESCO puis révisée en 1997 et en 2011, elle compte dans sa version

28²⁸, y compris dans les économies les plus développées de la zone (11,2% au Royaume-Uni, 8,8% en France ou encore 10,2% en Allemagne pour l'année 2016), l'abandon scolaire reste d'actualité dans des sociétés qui ont pourtant fait d'importants progrès sur ce plan lors des dernières décennies.

Ces deux mesures apportent un éclairage supplémentaire concernant la proportion de jeunes significativement éloignés des deux situations dans lesquelles ils sont attendus pour s'insérer : se former ou travailler.

2. Jeunes en emploi

Parmi celles et ceux qui ont un emploi et ont moins de 25 ou de 30 ans, ce sont les caractéristiques de l'emploi occupé définissent leur insertion. La mesure de ce qui constitue ou non un emploi de qualité, propice à une insertion professionnelle durable, renvoie inévitablement au débat sur sa définition. Bien qu'il s'agisse d'une démarche incomplète, il est possible de développer quelques éléments qui paraissent centraux pour apprécier cette qualité.

Première mesure qui peut renseigner sur la précarisation de l'emploi des jeunes : le revenu tiré du travail doit être suffisant pour consommer, investir et planifier au même titre que le reste de la population active. Ensuite, la durée et le type de contrat renseignent sur la sécurisation de l'emploi occupé, composante essentielle à la construction d'un parcours professionnel cohérent. Par ailleurs, la quotité de travail (mensuelle par exemple : mi-temps, tiers-temps etc.) permet de mesurer le temps consacré à l'emploi dans l'intégralité du temps disponible. Pénibilité de l'emploi, temps partiel subit, prévalence de l'intérim... La liste des indicateurs pertinents est longue. Il n'existe pas de sous-catégorie idéale pour étudier l'insertion professionnelle des moins de 30 ans tant les problématiques qu'ils peuvent rencontrer sont variées. A chaque caractéristique de la qualité de l'emploi correspondra une catégorie de travailleurs, si tenté qu'il soit pertinent de les isoler les unes des autres. Cette grande variété analytique sera à la fois utile et incomplète dans le cas des jeunes des PRFI.

Toujours dans l'idée que la mesure des problématiques d'emploi dans le cas des jeunes est un défi de taille, un nombre croissant d'entre eux combinent simultanément différents statuts.

a plus récente 9 niveaux de 0 (équivalent école maternelle) à 8 (doctorat ou équivalent). Le niveau 2 évoqué ici correspond au premier ccle de l'éducation secondaire.

²⁸ Source : données Eurostat.

3. Situations mixtes

Il existe deux situations dans lesquelles les jeunes sont amenés à combiner travail et scolarisation et donc à être à la fois dans et hors du marché du travail. La première est celle des étudiants qui occupent un emploi en parallèle de leur parcours scolaire. Les indicateurs pertinents dans ce cas de figure sont proches de ceux utilisés pour la qualité de l'emploi, notamment concernant le temps partiel. Souvent acceptée pour financer des études supérieures, l'activité est rarement une expérience valorisable sur le long terme, contrairement à la seconde catégorie de jeunes. Cette dernière regroupe ceux qui travaillent dans le cadre de leurs études ou de leur formation. Les formes varient d'un pays à l'autre mais le principe reste similaire : l'alternance entre apprentissage scolaire et pratique professionnelle. Régulièrement mis en avant ces dernières années, notamment dans le cas des jeunes les plus exclus (OECD, 2016), ce système repose sur l'hypothèse que la constitution par les jeunes d'une expérience professionnelle pendant leur cursus scolaire est la première étape de leur insertion. L'effectivité du lien entre domaine de formation et domaine professionnel, souvent rompu pour celles et ceux de la première catégorie, permet de se préparer au marché de l'emploi. L'analyse de la situation de ces jeunes passe alors par la comparaison des taux de chômage ou de la durée de la recherche d'emploi par rapport à leurs homologues du même âge qui ne combinent pas études et travail.

Si les résultats en termes d'insertion professionnelle sont globalement positifs lorsque les domaines d'emploi et de formation coïncident, une activité professionnelle déconnectée du parcours scolaire tend à réduire les chances de voir ce dernier aboutir (Quintini, 2015).

4. Limites de la catégorisation par l'âge

La catégorisation des jeunes par l'âge comporte certaines limites, au moins concernant la mesure de l'insertion dans les pays développés. Au-delà de la commodité évidente de cette catégorisation, le choix de bornes d'âge pour délimiter « la jeunesse » peut notamment biaiser l'analyse. Dans leurs travaux, Couppié et Mansuy tentent de contourner cette catégorisation en distinguant deux groupes parmi les moins de 30 ans : (1) les *trainees* qui sont sur le marché de l'emploi mais encore en formation et (2) les *juniors* qui ont fini leur formation et sont sur le marché du travail depuis moins de 5 ans. Comme l'expliquent les auteurs : "La lecture du chômage obtenue en utilisant les catégories "juniors" est différente de la lecture par l'âge, à

laquelle nous sommes plus habitués. En effet, lorsqu'on considère les moins de 25 ans, on surreprésente les actifs sortis tôt du système éducatif, et donc les moins diplômés. Choisir l'indicateur de chômage des juniors améliore la position relative des pays où les études se prolongent le plus longtemps, dans le cas où le diplôme réduit le risque de chômage." (T. Couppié & Mansuy, 2001). Si le propos est pertinent dans le cas des économies avancées, il déplace le problème plus qu'il n'y répond.

Ainsi, le choix d'une catégorisation renvoie inévitablement à la définition de la population à y inclure. Dans ce sens, c'est l'interprétation à donner à la « jeunesse » qui est discutée dans la littérature. La logique habituelle, souvent implicite, est que l'insertion durable sur le marché de l'emploi marque la fin de la jeunesse et l'entrée dans la population adulte. Si la catégorisation est nécessaire à la mise en pratique, elle doit par ailleurs être discutée lors de l'interprétation des résultats dans ce qu'elle implique aussi bien sur le plan conceptuel que technique.

5. Comparaisons internationales

La mutualisation des connaissances sur la question de l'emploi des jeunes à l'échelle internationale se renforce au fil des travaux comparatifs. L'intérêt de la comparaison entre pays est certain, notamment pour juger des performances de différentes politiques ou encore évaluer un même type de politique dans des contextes différents. Mais la comparaison internationale de l'insertion des jeunes se heurte à deux grandes familles de difficultés.

D'une part, pour une même problématique, les données, concepts et indicateurs varient d'un pays à l'autre. Comme le relève Lefresne en comparant 6 pays européens, le terme même « d'insertion » ne revêt pas de définition commune claire. En Allemagne ou en Suède l'analyse portera sur l'efficacité du système de formation plus que la situation vis-à-vis de l'emploi comme en France ou en Italie (Lefresne, 1996). Toute la difficulté naît alors de ce qui suit : pour chaque progrès dans l'harmonisation des définitions, une information tenant à la spécificité locale peut être perdue. L'élaboration de catégories statistiques communes est néanmoins indispensable au travail de comparaison.

D'autre part, dans un univers hypothétique où les concepts et mesures sont uniformisés, les contextes dans lesquels ils prennent place ne le sont probablement pas. Une solution pour tenir compte de cette hétérogénéité consiste à harmoniser *a posteriori* des données récoltées à l'échelle nationale. Ce travail fastidieux constitue souvent une façon imparfaite de palier au

problème tant les approximations rendent l'interprétation complexe. Une seconde solution repose sur l'existence de données issues d'enquêtes harmonisées en amont. Ces enquêtes, lorsqu'elles existent, sont souvent limitées en termes de précision de l'information ou de diversité des pays enquêtés. L'analyse approfondie des bases de données qui en sont issues est néanmoins le meilleur moyen d'en révéler les limites et permet, dans une certaine mesure, de s'affranchir d'une partie des limites évoquées précédemment.

Conclusion intermédiaire

La catégorisation et la mesure pour l'étude de l'insertion professionnelle des jeunes dans les économies avancées sont très largement tributaires de la complexification récente de la problématique. L'objectivation du sujet d'étude, par exemple en étudiant la situation vis-à-vis de l'emploi en fonction de l'âge, transforme un sujet par essence dynamique en un sujet statique. La littérature fait par ailleurs état de catégories et de mesures qui tiennent compte de cette dimension progressive de l'insertion. C'est une des principales lignes de conduite des pays riches dans les réponses apportées aux difficultés des jeunes sur le marché de l'emploi moderne.

D. Axes stratégiques pour une amélioration de la situation

Les particularités de l'emploi des jeunes dans les économies avancées ont peu à peu structuré un marché du travail qui leur est spécifique. Du côté de l'employeur, les jeunes candidats constituent « un stock aux caractéristiques bien distinctes de celles des adultes » (Gaude, 1997). Sans ou avec peu d'expérience, les nouveaux entrants représentent un coût en formation pour l'entreprise qui, dans un climat de récession, privilégiera la productivité immédiate d'un travailleur plus expérimenté. Cependant ce manque d'expérience, leur connaissance imparfaite du marché du travail ou la concurrence à l'embauche sont autant de facteurs qui peuvent amener la rémunération (le coût pour l'entreprise) à la baisse. En outre, le recrutement de jeunes sortants de formation et dont les connaissances techniques sont à jour peuvent être un atout non négligeable dans certains secteurs où celles-ci sont recherchées.

La complexité intrinsèque du problème, ainsi que la modification récente des paradigmes autour de l'emploi dans les économies avancées, ont motivé les acteurs à diversifier et combiner les approches. Cette démarche a donné lieu à une série d'initiatives dont les réussites et les échecs sont largement dépendants des contextes dans lesquels elles prennent place. Le recensement de ces mesures, en plus d'être une tâche titanesque, est en partie fait par des organismes à vocation

internationale tels que l'OIT, La Banque Mondiale ou l'OCDE. Dans le travail présenté ci-après on s'attache davantage à identifier les logiques générales de ces stratégies.

1. Centralité de la qualification

a. Un diplôme pour un emploi

Le premier levier d'action pour favoriser l'emploi des jeunes dans les économies avancées a été d'investir dans l'éducation. A l'origine de cette focalisation, la théorie néo-classique du capital humain définit le niveau de qualification comme le principal déterminant de la productivité de l'individu et par extension, de son employabilité (Becker, 1975; Schultz, 1961). La priorité a donc été donnée à la lutte contre le décrochage scolaire et l'importance du diplôme dans le processus d'insertion. Dans cette logique, l'enseignement primaire et secondaire est quasi universel chez les jeunes d'Europe occidentale et d'Amérique du nord (UNESCO, 2000). Concernant la part des diplômés du supérieur, elle est également en augmentation depuis 1990 dans les pays du G7²⁹. Malgré ces avancées, les jeunes issus de milieux défavorisés restent en retraits et continuent de connaître un risque d'abandon scolaire prématuré élevé. L'éducation secondaire et supérieure reste donc un objectif important dans des économies où les écarts de qualification entre jeunes continuent de se creuser.

Si l'allongement de la période de formation initiale est souhaitable et tend à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes (OECD, 2004), l'augmentation du niveau moyen de qualification sur le marché de l'emploi des moins de 30 ans amplifie la concurrence entre jeunes actifs.

b. Processus de déclassement

Le déclassement est un des phénomènes les plus souvent évoqués dans la littérature contemporaine lorsqu'il est question de l'insertion des jeunes. Ce processus provient d'une inadéquation entre les compétences acquises par les jeunes et celles demandées sur le marché du travail. Cette dernière s'est aggravée ces dernières années, sous l'impact des crises ainsi que de l'apparition de nouvelles technologies pour lesquelles les compétences sont rares, y compris chez la plupart des diplômés de l'enseignement supérieur (Quintini, 2011). L'ajustement entre

²⁹ Source : Données OCDE.

l'offre et la demande sur le marché du travail des jeunes se fait alors par le processus de déclassement. Les jeunes les plus diplômés sont confrontés à un marché de l'emploi saturé et acceptent des emplois pour lesquels ils sont surdiplômés. Cela rend d'autant plus complexe l'accès à ces postes pour les jeunes ayant un niveau de formation adéquat. Cette file d'attente à l'embauche favorise la dévaluation progressive des titres scolaires dans un système de recrutement fondamentalement basé sur celui-ci, au détriment des jeunes les moins scolarisés (Lemistre & Ménard, 2018). En France par exemple, dès les années 1990, la part des jeunes surdiplômés³⁰ augmente pour toutes les professions (Forgeot & Gautié, 1997).

L'approche adéquationniste où la formation initiale et l'emploi sont intimement liés est progressivement mise à mal par le déclassement. Pour espérer accéder à des emplois de qualité dans les pays riches, les jeunes envisagent de plus en plus le diplôme comme un acquis nécessaire mais non suffisant.

c. Au-delà du diplôme

Le diplôme devenant un signal de moins en moins fiable d'employabilité, au moins du point de vue des employeurs, la différenciation des jeunes sur le marché s'est progressivement faite par d'autres facteurs. Les études montrent que les jeunes justifiant d'une ou plusieurs expériences professionnelles sont moins exposés au non-emploi et qu'il s'agit d'un vecteur d'insertion pertinent pour les jeunes les plus exclus (OECD, 2016). Un premier moyen d'en acquérir est d'intégrer des cursus combinant formation scolaire et activité en entreprise³¹. Tout en étant un coût pour l'entreprise, ces jeunes sont également une source immédiate de revenus puisqu'ils participent à la production, ainsi qu'une source différée de revenus s'ils sont recrutés en fin de formation. D'autres jeunes que ceux en formation professionnelle combinent travail et études et pour eux cette combinaison doit satisfaire certaines exigences pour être « bénéfique ». Ainsi, la littérature suggère par exemple que le nombre d'heures doit rester inférieur à un mi-temps et que l'activité doit autant que possible commencer après la première année d'études supérieures pour ne pas démotiver ou surcharger l'étudiant (Quintini, 2015). L'efficacité de la combinaison emploi-formation dans l'insertion future est d'autant plus grande que l'activité professionnelle est en lien avec le domaine d'étude (Beffy et al., 2009).

³⁰ Calculée à partir de table de correspondance diplôme-catégorie professionnelle et utilisée comme mesure du déclassement.

³¹ A titre d'exemple, l'Acte Smith-Hughes instaure l'enseignement professionnel aux Etats-Unis dès 1917.

Bien que globalement positives, les conclusions sur la combinaison entre études et travail pour résoudre les problèmes d'insertion des jeunes restent très nuancées. De l'étudiant en emploi précaire pour financer ses études, à l'étudiant en alternance dans une entreprise florissante, les réalités de l'emploi-formation sont trop diverses pour qu'un seul modèle pertinent puisse exister. L'environnement institutionnel peut faciliter ou déséquilibrer la synergie recherchée entre jeunes et entreprises lors du processus d'emploi-formation. Les pays ayant une certaine tradition en la matière (Etats-Unis, Allemagne) ont développé des institutions et des normes en fonction du climat économique et entrepreneurial en place. Les marchés de l'emploi français font en revanche plus qu'ailleurs une distinction encore nette entre étudiant et professionnel. Si elle n'est donc pas une solution partout et pour tous, la combinaison travail-études est un des moyens d'action privilégié dans les pays riches pour permettre aux jeunes d'intégrer convenablement le marché du travail.

La focalisation des programmes d'emploi des jeunes sur l'éducation a poussé le niveau global à la hausse, ce qui est un acquis social et humain important. Mais derrière cette conquête se cachent nombre de nuances à la pertinence de cette stratégie. L'exclusion grandissante des moins formés, le déclassement et la précarisation des diplômés et l'hétérogénéité des performances de l'emploi-formation sont autant de nouvelles questions posées par la focalisation de l'action sur l'éducation. L'insertion professionnelle des jeunes étant un paramètre important du nouveau modèle de croissance des économies avancées, il apparaît « très réducteur de limiter la perception du potentiel de développement humain aux années de formation » (Bergouignan, 2015). Les économies avancées ont également envisagé des approches plus globales pour résoudre les problèmes d'emploi des jeunes.

2. Elargir et coordonner l'action

La question de l'insertion des jeunes dépasse largement le niveau de qualification individuel. Faisant état que « toute approche partielle sera inefficace » (Bureau international du Travail, 2012), la volonté d'élargir les champs d'action des programmes destinés aux jeunes est régulièrement présente dans la littérature de ces 15 dernières années. Cela se traduit concrètement par l'adjonction aux programmes de formation, de stratégies de relance de la demande, de motivation à la création d'emploi, de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes, d'une protection sociale adaptée, de lutte contre les discriminations ou encore de veille à la qualité de l'emploi des jeunes, du niveau micro au niveau macroéconomique.

Un exemple récent a été l'adoption par certains pays européens de programmes d'austérité pour résister et rebondir après la dernière crise financière. Si l'objectif des réformes étaient bien une reprise économique de long terme dans les pays concernés, force est de constater que les jeunes en ont pleinement subi les effets négatifs (International Labour Office, 2015). De manière générale, le recul sur l'effectivité de ces programmes plus « complets » est encore faible et les conclusions qui existent ne valent souvent que pour un contexte donné. Cependant, le partage des retours d'expériences, tant entre pays qu'entre acteurs de terrain, est un maître mot d'actualité qui accélère l'analyse de ces programmes (OECD, 2010c). C'est par exemple le cas des contrats spécialement destinés à l'insertion des jeunes, souvent à temps partiel et mal rémunérés. Dès 1997, partant du constat que le salaire de réserve a tendance à baisser après un épisode de formation aidée, l'analyste relativise l'efficacité de ces contrats dans l'insertion des jeunes car s'ils aident à trouver un emploi, ils ont également tendance à amoindrir le salaire accepté (Gaude, 1997). Par ailleurs, rien ne semble justifier que lorsqu'elles existent, les politiques de revenu minimum ne concernent pas les jeunes qui acceptent les contrats précaires (O'Higgins, 2001). La flexibilité de ces contrats pousse d'autre part au renouvellement rapide du facteur travail dans certaines entreprises par le *turn-over* de jeunes en contrats précaires (stages, alternance etc.), pratique nocive pour l'insertion à long terme (International Labour Office, 2013b). Plus généralement, pour chaque tentative concernant l'insertion professionnelle des jeunes, plusieurs questions subsidiaires surgissent dans la littérature contemporaine. Le principal enseignement de cette effervescence est la nécessité d'adopter une approche intégrée du problème et de continuer à en faire plus malgré les efforts déjà accomplis (OCDE, 2013).

Une caractéristique propre à la jeunesse appelle également une implication coordonnée et volontaire de tous les acteurs de l'insertion. La rotation des effectifs au sein du groupe des « jeunes » est relativement rapide. Non seulement car, plus que pour d'autres catégories de population (actif, retraité), l'appartenance au groupe dure peu, de 10 à 15 ans. Mais également car le statut de jeune est vécu (et socialement construit) comme transitoire : plus vite on le quitte et plus vite on devient adulte. Ces éléments sont autant de freins à la construction d'une identité de groupe et donc à la défense des intérêts qui lui sont spécifiques. L'implication et la coordination des acteurs extérieurs est donc d'autant plus déterminante qu'ils s'adressent à une catégorie de la population qui traverse une phase brève et pourtant lourde de conséquences.

Enfin, bien que le non-emploi des jeunes soit un manque à gagner immédiat pour les économies avancées, il s'agit également d'une considération de plus long terme dans des populations vieillissantes où les jeunes d'aujourd'hui forment la population active de demain. Dans cette

logique, la littérature récente concernant l'insertion des jeunes a progressivement mis en avant l'importance de la temporalité dans la problématique.

3. D'une approche statique à dynamique

Entre études, emploi, exclusion, intérim, chômage, l'insertion professionnelle des jeunes est de moins en moins linéaire. Depuis la fin du XX^{ème} siècle, le lien entre le caractère multidimensionnel de l'insertion et la temporalité du phénomène est prégnant dans la littérature sur le sujet. L'étude à partir de fichiers administratifs ou d'enquêtes ponctuelles limite la perception dynamique du problème. Les résultats empiriques étaient jusqu'alors essentiellement issus d'évaluations des freins à l'insertion des jeunes à visée immédiate, répondant à une « demande sociale » bien intentionnée mais relativement mal formulée (Vincens, 1997). La conception du sujet d'étude, de ce que signifie concrètement « l'insertion professionnelle des jeunes dans les économies avancées », s'est en effet largement reposée sur une vision de l'emploi idéal encore très empreinte des Trente Glorieuses. Or les nouvelles manières d'entrer et de se préparer au monde de l'emploi remettent en question cette vision linéaire de l'insertion, conçue autour d'un lien quasi mécanique entre formation et emploi, lien aujourd'hui largement érodé.

En outre, l'insertion professionnelle n'est plus un marqueur suffisant du passage à l'âge adulte. Les calendriers des autres événements de cette transition (décohabitation parentale, union etc.) sont en mutation au même titre que celui de l'insertion professionnelle, dans un jeu d'interactions aussi flou que déterminant. Lors de la reformulation de ce que constitue « l'insertion » des jeunes à l'ère actuelle, la récurrence de certains termes dans la littérature rendent évident le besoin de forcer le trait sur une approche plus dynamique du sujet. Il est alors question de « transition » d'un état à un autre, de celui de « jeune » à celui « d'adulte ».

La multiplication et la diversification des étapes intermédiaires entre celle des études et celle de l'emploi stable rendent les trajectoires aussi variées que difficiles à capter pour l'analyste. L'utilisation de méthodes biographiques, suivis ou rétrospectives se fait plus commune. La méthode des trajectoires-types a par exemple permis d'identifier parmi 12 000 jeunes français³² 3 principales dynamiques d'insertion : (1) insertion en moins d'un an dans un emploi de qualité

³² Enquête INSEE « Insertion professionnelle et sociale des jeunes » menée en région Centre en 1998 constituée d'un questionnaire standardisé portant sur la formation initiale, la situation familiale, sociale et financière, du parcours des 5 dernières années et de l'opinion individuelle sur ce parcours d'insertion.

pour les plus formés, (2) insertion en moins de 5 ans mais entrecoupée de phases d'inactivité et/ou de chômage et (3) insertion professionnelle de mauvaise qualité même après 5 ans sur le marché du travail (Rivaud & Carriou, 2000). Publiée en 2002, une étude française d'envergure plus modeste (70 jeunes) établie une typologie des trajectoires très didactique en listant tous les changements de statuts possibles pour un jeune (Bidart et al., 2002). Par les méthodes d'appariement optimal (ou *Optimal Matching Analysis*), Quintini et Manfredi étudient la transition école-emploi de jeunes issus de 12 pays européens et des Etats-Unis autour des années 2000. Ils recensent la situation des jeunes vis-à-vis de l'emploi chaque mois écoulé depuis la fin des études afin d'identifier dans ces séquences des grandes tendances de parcours d'insertion. Malgré d'importantes concessions, notamment concernant la qualité de l'emploi occupé et la différenciation entre étudiants et étudiants qui travaillent, les auteurs relèvent entre autre que les trajectoires aux Etats-Unis sont plus dynamiques qu'en Europe, avec des périodes de non-emploi plus courtes même si relativement fréquentes (Quintini & Manfredi, 2009). Ainsi, bien que les nombreuses études du genre soient circonscrites à des cadres spatio-temporels parfois étroits, quelques généralités peuvent être formulées. Le passage rapide et direct de la formation initiale à un emploi de long terme n'est pas la norme chez les primo-entrants du marché du travail dans les économies avancées (Trottier, 2000). L'intervalle entre les états d'étudiant et « d'adulte » est de plus en plus long et les jeunes y endossent des statuts multiples, souvent simultanés et parfois difficilement compatibles. Ainsi, les analyses de trajectoires permettent également de montrer la redéfinition progressive des étapes caractéristiques du passage à l'âge « adulte », par exemple en montrant que « Si quitter le foyer parental n'est pas nécessairement synonyme d'émancipation financière, l'accès à l'emploi n'est pas davantage synonyme de décohabitation systématique » (Cordazzo, 2018). En outre, ces configurations mouvantes diffèrent selon les espaces et les événements conjoncturels et l'inscription de l'analyse dans une approche dynamique participe à les mettre en perspective (Van de Velde, 2008, 2015).

Par leur efficacité, les études longitudinales sont donc mises à l'honneur dans l'analyse dynamique de l'insertion des jeunes. Comme souvent lorsqu'il s'agit d'implémenter de nouvelles techniques en recherche, les données utilisables à ces fins peuvent venir à manquer, en quantité comme en qualité. Mais disposer de plus de matière première n'est pas le seul frein au développement de ces techniques : la conceptualisation, sur laquelle elles fondent leurs hypothèses de travail, doit également évoluer autant que les trajectoires des jeunes l'ont fait ces dernières décennies, pour trouver leur plein potentiel opérationnel.

Conclusion intermédiaire

Tout comme les chemins empruntés par les jeunes pour l'atteindre, la manière d'envisager les problèmes de l'insertion professionnelle s'est diversifiée ces dernières années. La focalisation initiale de la recherche et de l'action sur la formation est une manifestation de la vision mécanique de la relation diplôme-emploi. Sortir de la catégorie des jeunes semble aujourd'hui plus lié à l'acquisition de compétences recherchées sur le long terme qu'à l'obtention d'un ou plusieurs diplômes, susceptibles de subir un déclassement. Bien qu'il reste un facteur de sécurisation du parcours pour les jeunes, le titre scolaire est devenu insuffisant et l'approche s'est faite plus globale, mobilisant tous les acteurs de manière conjointe et coordonnée. L'ajout le plus récent à la manière d'étudier le problème aura été de le considérer comme une phase de la vie certes transitoire, mais possédant son propre environnement et ses propres conséquences.

CONCLUSION SECTION I

L'histoire récente des structures productives dans les économies avancées reflète l'incertitude avec laquelle les sociétés tentent d'adapter leurs modes de croissance à de nouveaux enjeux. La tertiarisation des économies, l'essor des nouvelles technologies, le développement durable et la mondialisation des économies posent autant de nouvelles questions qu'elles offrent de perspectives pour le futur. Particulièrement sensibles à ces nouveaux enjeux, les jeunes et leur insertion y jouent un rôle prépondérant malgré des paradigmes d'action en partie hérités du passé.

Outre l'implication croissante des acteurs de l'insertion et le raffinement de l'analyse qui en est faite, il reste beaucoup à accomplir pour que l'emploi des jeunes ne soit plus une préoccupation de premier plan dans les pays riches. Les spécificités du marché du travail auquel sont confrontés les jeunes exigent de repenser l'insertion comme un processus dont le déroulé comporte des enjeux de long terme pour chaque individu, comme pour l'ensemble de la société. L'inadéquation persistante entre offre et demande de travail concernant les moins de 30 ans relève d'un dérèglement structurel que seules des mesures globales pourront modifier. Le pas semble engagé dans cette direction ces dernières années, les politiques passant d'une logique microéconomique et immédiate à des actions à vocation macroéconomique tenant compte de l'insertion à long terme. La mise en place de politiques faisant appel à différents domaines s'est avérée plus aisée dans les pays ayant une certaine expérience dans la coopération entre acteurs socio-économiques, mais sans parvenir à trouver de solution pleinement satisfaisante. Malgré les réussites, l'élément qui semble encore faire défaut aux programmes mis en place est de ne pas en projeter la portée sur un horizon suffisamment lointain. Le processus d'insertion des jeunes a par nature vocation à être pensé sur le long terme puisqu'il s'agit d'une partie de la population dont l'avenir professionnel est comparativement aux autres segments de la population active plus long. Si l'action immédiate est toujours nécessaire pour éviter « le sinistre héritage d'une génération perdue » (Bureau international du Travail, 2012), rien ne laisse penser que sans modifications des structures productives, les générations suivantes seront plus adaptées que les actuelles. Il s'agit donc pour les économies avancées, en plus de réparer les dysfonctionnements actuels, d'investiguer un mode de croissance cohérent pour les générations futures.

La relance de la demande globale figure souvent en tête de liste des enjeux économiques actuels dans les économies avancées. Cette reprise repose en partie sur l'utilisation qui sera faite du potentiel productif des jeunes et de l'intérêt porté à l'hétérogénéité de cette catégorie en mutation. Malgré l'usage (peut-être troublant mais simplificateur) du singulier, au même titre qu'il n'existe pas un problème de l'insertion professionnelle pour l'ensemble de la population active, les jeunes en transition forment une catégorie riche de diversités et de potentialités qu'il serait dommageable d'ignorer par des analyses et des programmes trop généralisateurs. Comme il en sera question plus loin dans ce travail, les enseignements de la littérature sur la question de l'emploi des jeunes dans les pays développés ont largement servi de base de réflexion pour appréhender le problème au sein des pays à revenu faible ou intermédiaire. Au-delà des points de concordance entre les deux types de pays concernant la transition des jeunes de l'école à la vie active, de nombreux éléments font des PRFI un terrain de recherche comprenant ses propres spécificités et son hétérogénéité interne.

SECTION II :

L'EMPLOI DES JEUNES DANS LES PAYS A REVENU FAIBLE OU INTERMEDIAIRE : DES PROMESSES A LA REALITE.

Malgré un intérêt grandissant pour la question depuis les années 2000, l'emploi dans les PRFI préoccupe depuis longtemps. Dès les années 1970 le constat est déjà de dire que les problèmes d'emploi dans ces pays ne doivent plus être automatiquement associés à un déficit de croissance économique. L'idée que l'amélioration de la situation sur le marché du travail est mécaniquement liée au développement du capital humain et à l'accumulation de capital matériel est battue en brèche aussi en ce qui concerne les PRFI (Turnham & Jaeger, 1971).

Les connaissances théoriques et empiriques concernant l'insertion professionnelle dans les économies avancées ont été mobilisées dans le cadre des PRFI. Si cela se justifie lorsque les problématiques rencontrées sont similaires, l'expérience a montré que les contextes entre les pays étaient souvent trop différents pour en systématiser la pratique. En conséquence des éléments de la partie à suivre pourront faire écho à certains présentés précédemment, tout en soulignant si ces transpositions se sont avérées pertinentes. Une revue des politiques et programmes ainsi que de leurs résultats rendrait imparfaitement compte des problèmes à l'œuvre tant ces initiatives sont souvent très circonstanciées. Certains de ces programmes seront cependant évoqués lorsqu'ils constituent des exemples pertinents de la manière de concevoir un ou plusieurs aspects de l'emploi des jeunes dans les PRFI.

Face à la multiplicité des problématiques rencontrées par les jeunes dans ces pays, les éléments qui seront rapportés ci-après n'en représentent qu'une partie avec pour principal objectif d'introduire les grands acquis sur le sujet. A défaut de s'articuler autour d'une trame historique, la partie qui va suivre se décline en une première section présentant la singularité du contexte d'étude, une seconde reprenant les questionnements qui traversent de nombreux PRFI concernant l'emploi des jeunes et une dernière traitant des solutions envisagées dans ces pays.

A. Dynamiques démographiques des pays à revenu faible ou intermédiaire

Dans sa fonction première, la démographie renseigne sur les conditions du renouvellement des populations. A cet égard, elle a entre autres établie qu'à grande échelle, comme par exemple un pays, et sur le long terme, plusieurs décennies au moins, les modifications de natalité et mortalité suivaient un schéma relativement prédictible. Chaque population nationale se trouve ainsi confrontée à différents enjeux économiques, sociaux et environnementaux en fonction de la phase atteinte dans ce processus. Le cas des PRFI en la matière est particulièrement pertinent puisque la plupart de ces pays connaissent ou vont connaître une phase d'expansion de la population des jeunes et jeunes actifs. Il apparaît donc essentiel de préciser les enjeux démographiques de ces territoires.

a. Processus de transition démographique

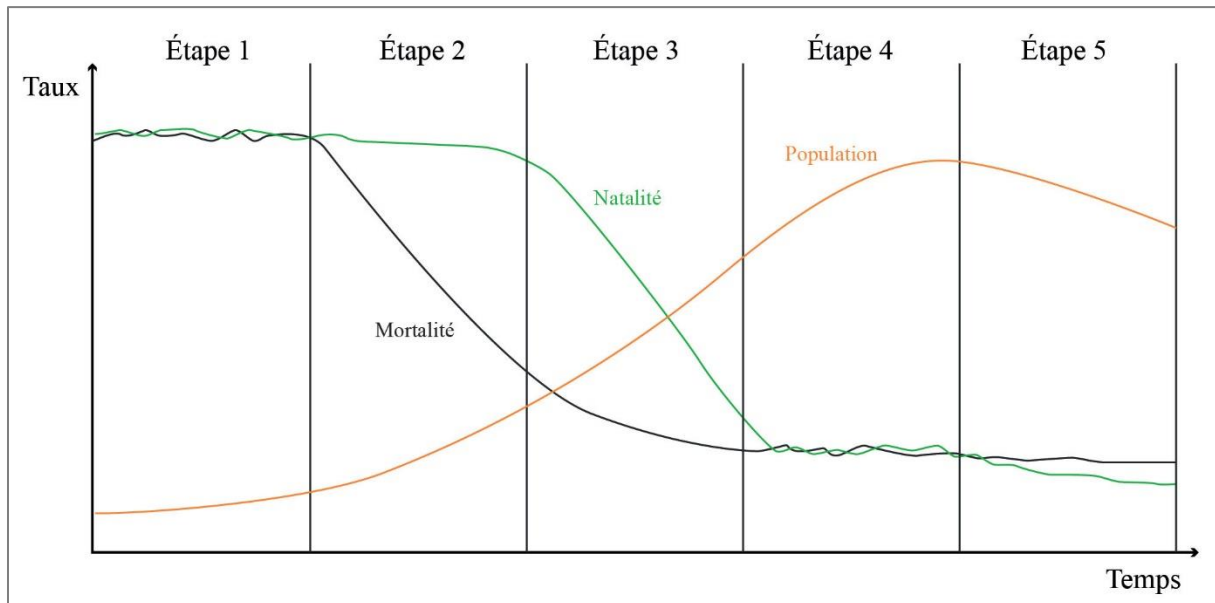
Parmi les résultats historiques de la démographie, le processus de transition démographique est un de ceux qui transcende la distinction entre économies avancées et PRFI. On attribue traditionnellement la première définition du processus à Frank Notestein en 1945 (Notestein, 1945). La dynamique des populations était néanmoins déjà discutée avant cette publication (Landry, 1909, 1934; Thompson, 1929) et continue d'être discutée aujourd'hui (Charbit & Gaimard, 2015; Frejka, 2016; Parant, 2009). L'Institut National d'Etudes Démographiques (INED) définit sobrement le phénomène comme suit :

« La transition démographique désigne le passage d'un régime traditionnel où la fécondité et la mortalité sont élevées et s'équilibrent à peu près, à un régime où la natalité et la mortalité sont faibles et s'équilibrent également. »³³.

Cette définition revient principalement sur ce que l'on considère habituellement (mais non restrictivement) comme le début et la fin de la transition ainsi que les deux phénomènes à l'œuvre, la natalité et la mortalité. Toutefois le processus est constitué de plusieurs phases successives ayant chacune leurs spécificités, qui peuvent être résumées en un modèle relativement simple (Figure 1).

³³ Source : lexique INED en ligne à l'adresse <https://www.ined.fr/fr/lexique>.

Figure 1 - Evolutions de la fécondité, de la mortalité et de la population générale en régime de transition démographique.



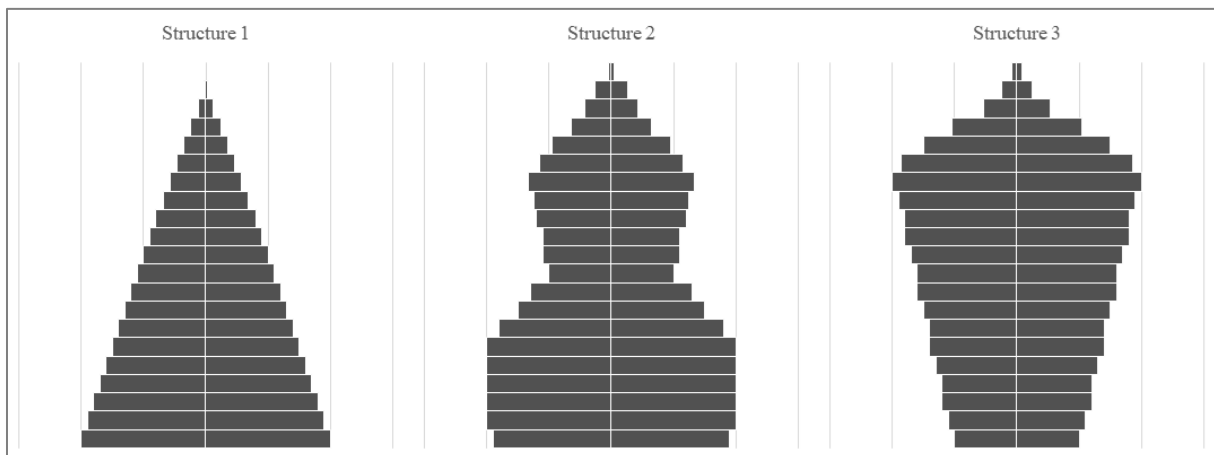
Source : Auteur

Le modèle suit donc différentes évolutions, en partant de la situation de stabilité des taux de fécondité et de mortalité à des niveaux élevés que l'INED appelle régime de population « traditionnel ». Dans cette situation, les mauvaises conditions de vie et de survie maintiennent la natalité à la hausse, dans le but d'entretenir un volume de population soutenable dans le temps (Étape 1). Le premier changement survient avec les évolutions sociales et les progrès en termes de santé, d'hygiène et d'espérance de vie qui permettent de réduire la mortalité (Étape 2). Il s'écoule alors un certain temps avant que les comportements de fécondité s'ajustent à la baisse, une reproduction soutenue n'étant plus une condition nécessaire à la survie de la population (Étape 3). Après ce temps d'adaptation, la fécondité rattrape donc la mortalité à des niveaux relativement bas où ils se stabilisent de nouveaux, aboutissant aux modèles de population « modernes » (Étape 4). Certaines des versions les plus récentes suggèrent une cinquième étape dans laquelle la natalité continue de se contracter alors que la mortalité ne diminue plus sensiblement, impliquant une réduction de la population générale à long terme (Étape 5)

Suivant ce modèle de transition démographique, le décalage dans le temps entre les baisses de la mortalité et celle de la fécondité génère un fort accroissement de la population totale, modifiant la structure générale par âge (Figure 2). Dans un premier temps, la résilience des taux de fécondité fait croître la part des enfants et des jeunes dans la population (Structure 1). Puis

la part des plus jeunes à tendance à diminuer au profit de celle des actifs. A ce stade, la croissance de la population est entretenue par un élan démographique prononcé, du fait que les individus en âge d'avoir des enfants sont nombreux (Structure 2). Après plusieurs décennies, les personnes âgées deviennent la catégorie de population dont la proportion dans la population totale augmente (Structure 3). Ces trois structures-type de population sont le reflet du déplacement de cet accroissement de la population au fil des âges.

Figure 2 - Structures-types de population en régime de transition démographique.



Source : Auteur

Chaque pays est à un stade de la transition démographique qui lui est propre, avec tous les raffinements qui tiennent à son contexte intérieur et extérieur. Néanmoins, la distinction entre pays riches et PRFI au regard des dynamiques démographiques semble justifiée. A partir de 2000, la plupart des économies avancées étaient à minima à l'aube de la dernière phase, avec des parts de la population jeune et active en régression face à celle des personnes âgées (International Labour Office, 2004). Dans le même temps, la plupart des PRFI en étaient à un stade plus précoce de la transition avec certaines tendances par région. En Asie du sud et de l'est et en Amérique du sud la transition semble bien entamée, avec des taux de fécondité déjà sur le déclin. En Afrique sub-saharienne la transition est moins avancée, avec des taux de fécondité qui déclinent plus lentement. Les raisons sont diverses mais tiennent essentiellement à la faible productivité du travail, nécessitant plus de main d'œuvre qu'ailleurs, ainsi qu'à des résistances culturelles et politiques concernant la planification familiale (International Labour Office, 2004). Dans leurs recherches, Jimenez et Murthi relèvent en 2006 que concernant la Chine, la Thaïlande, le Vietnam et le Brésil, la proportion de jeunes dans la population est déjà sur le déclin ou stabilisée. L'élan démographique continue en revanche de faire son office en

Inde, aux Philippines, au Niger et en Sierra Leone pendant au moins une décennie de plus (Jimenez & Murthi, 2006).

Parmi les différentes modifications de la structure par âge qu'impliquent ces stades de transition démographique, l'importance dans la population générale des individus d'âges actif est celle qui interpelle le plus en termes d'emploi. Selon les projections récentes, la population des jeunes de 15 à 24 ans sera proportionnellement moins importante que celle des 65 ans et plus à partir de 2050 alors que la tendance est nettement inverse en 2015, avec respectivement 16,2% de la population globale qui a entre 15 et 24 ans contre 8,3% qui a 65 ans et plus (International Labour Office, 2017). A noter que ces tendances incluent les économies avancées où les populations sont vieillissantes. Les populations des PRFI sont quant à elles relativement jeunes et leurs dynamiques vont continuer d'entretenir ce postulat pour un certain temps (International Labour Office, 2015). Dans ce grand ensemble de pays, l'Afrique sub-saharienne fait figure de cas à part, avec une croissance de la population des jeunes qui devrait surpasser en durée et en volume toutes les dynamiques des autres PRFI (International Labour Office, 2017)

Dans sa version théorique telle que présentée précédemment, le modèle de transition démographique souffre cependant de certaines limites. Par exemple, le modèle prend place en régime fermé et néglige ainsi l'effet des migrations sur la structure par âge ainsi que les taux de fécondité et de mortalité. La littérature semble toutefois s'accorder autour de l'augmentation future de la population des jeunes dans la plupart des PRFI, alors même qu'ils y représentent déjà une part importante de la population totale. Pour des pays qui accusent de nombreuses difficultés, les modifications de leur structuration par âge constituent à la fois un défi supplémentaire et une ressource potentielle.

b. Potentialités et tensions induites

Le fait que le phénomène de transition démographique soit connu de longue date (Notestein, 1945) implique que ses impacts peuvent être étudiés et anticipés. Dans ce sens il convient de discuter de la manière dont les PRFI peuvent profiter des effets positifs tout en maîtrisant les conséquences négatives de cette évolution de structure de population.

A l'instar des progrès économiques réalisés par certains pays d'Asie durant la seconde moitié du 20^{ème} siècle, les jeunes constituent un potentiel productif qui relève du « dividende démographique » (International Labour Office, 2015). Ce dernier se traduit principalement par

un surplus de population en âge de travailler, vecteur de croissance si les conditions adéquates sont réunies. Ce rapport entre population « productive » et « non-productive » se mesure traditionnellement par le ratio de dépendance démographique, permettant d'apprécier quelle partie de la population est supposée « dépendante » de l'autre pour la vie quotidienne³⁴. Lorsque ce ratio est faible, la part de la population en âge de travailler est importante par rapport à celle composée des jeunes (de moins de 15 ou 20 ans selon les contextes) et des personnes âgées. Cette situation est celle de la plupart des PRFI et c'est théoriquement une situation favorable au « développement ». Dans la pratique, profiter du dividende démographique ressemble plus à un arbitrage délicat entre potentialités et tensions économiques et sociales.

Dans le cas des PRFI, le ratio de dépendance est d'autant plus bas que les populations y sont jeunes et donc que le poids des personnes âgées reste relativement restreint. Assez mécaniquement, les PRFI avec les populations les plus jeunes sont donc ceux pour lesquels le dividende démographique semble le plus conséquent. Cependant, à taux d'accroissement naturel égal, l'évolution de la structure par âge sera plus ou moins immédiate selon qu'il s'agisse d'une modification de la fécondité ou de la mortalité (McNicol, 1984). Cet effet différencié ne se mesure pas seulement mathématiquement mais implique également des conséquences sociales et comportementales influençant les comportements professionnels. Par exemple, une augmentation de la fécondité entraînera une moindre participation des parents et des femmes en particulier à l'activité économique, alors qu'une réduction de la mortalité aux âges avancés amènera les individus à reconsidérer la durée de leur scolarité, retardant d'autant leur entrée sur le marché du travail (Bloom & Freeman, 1986). A l'échelle microéconomique, les comportements reproductifs et l'investissement en capital humain sont des éléments clés dont l'évolution est interdépendante mais également intergénérationnelle. La meilleure scolarisation d'une génération pourra ainsi être associée à une moindre fécondité de la génération suivante, par effet de *feedback* (Bougma et al., 2015). Quelle que soit l'évolution de ces composants, le défi réside donc dans l'absorption des nouveaux entrants sur le marché du travail. C'est ainsi plus de 481 millions de travailleurs qui entreront dans la population active entre 2017 et 2030, la majorité en Afrique sub-saharienne et en Asie du sud. Toujours à l'horizon 2030, c'est plus de 86% des 15-29 ans qui seront concentrés dans les pays « émergents et en développement » (International Labour Office, 2017).

³⁴ D'après la définition de l'OCDE, concordante avec celle de l'INED.

Reste que sauf exception, ces PRFI sont également ceux dont les moyens sont les plus restreints comme les pays pauvres d'Afrique sub-saharienne. La littérature relève avec insistance le caractère non automatique du dividende démographique. La principale leçon tirée du *baby-boom* dans les économies avancées aura été que jouer sur les niveaux de revenus, le nombre d'emploi ou la sectorisation ne suffit pas. Bon nombre d'autres facteurs, culturels ou géopolitiques entre autres, sont à prendre en considération pour orienter l'offre et la demande d'emploi. Il ressort de cette lecture que seule la volonté coordonnée des acteurs de tous domaines peut en générer les effets positifs. De l'éducation à l'emploi, en passant par la santé, le politique, le droit, les champs d'action à considérer sont nombreux. L'augmentation de la population s'adressant aux institutions chargées de ces domaines va mettre une pression supplémentaire sur des ressources déjà faibles et/ou mal allouées. Le financement de ces besoins croissants nécessite par conséquent une économie relativement robuste et bien organisée, qui fait défaut aux PRFI. La tension est grande dans ces pays entre un potentiel productif sans précédents et des moyens restreints pour le réaliser.

Conclusion intermédiaire

La démographie des PRFI est une des caractéristiques pour lesquelles le groupe apparaît être un ensemble cohérent. Plus qu'ailleurs, ces pays connaissent une structure de population relativement jeune. Selon l'avancée dans le processus de transition démographique, cela sera encore le cas au moins à court et moyen terme. L'expérience des pays industrialisés a montré que les phases de développement économique ont été robustes en présence de stock de main d'œuvre et de productivité du capital humain. Par la structuration majoritairement jeune de leur population, les PRFI ont un réservoir de main d'œuvre conséquent, mobilisable maintenant et dans l'avenir. Par ailleurs, la productivité des jeunes dans ces pays présente une marge de progression importante, notamment au regard du niveau moyen de formation ou des secteurs d'activités que ces derniers privilégient. Une partie des ingrédients théoriques du dividende démographique semblent par conséquent être réunis. Atout majeur des PRFI, ce dividende reste très circonstanciel et la littérature n'en donne que les principaux rouages. De l'instabilité politique aux conditions climatiques, en passant par des problématiques de santé de grande envergure, les freins au « développement » restent nombreux. La conciliation d'enjeux économiques, sociaux et humains est le défi de ces pays et les dynamiques de population sont quant à elles porteuses de potentialités. Dans ce sens, le travail de qualité en particulier semble être la pierre angulaire d'une transition démographique réussie pour les générations actuelles et

futures. Or comme il va en être question dans la prochaine partie, les jeunes des PRFI font face à un marché du travail dont les rudesses sont aussi nombreuses que profondément ancrées.

B. Les jeunes face à l'emploi dans les pays à revenu faible ou intermédiaire

Avant de s'imposer comme une question de recherche à part entière dans la littérature, les difficultés des jeunes vis-à-vis de l'emploi dans les PRFI étaient le plus souvent évoquées comme une conséquence de problématiques plus fondamentales touchant ces pays. Les documents faisant les premiers référence au contexte professionnel des jeunes dans les PRFI le font souvent en marge ou en comparaison de ce qui est mieux connu dans les économies avancées. Les spécificités contextuelles des PRFI, en partie présentées précédemment, ont progressivement amené les acteurs à traiter la question de manière distincte, tout en construisant une dialectique adaptée.

Les Tendances Globales pour l'Emploi des Jeunes ou *Global Employment Trends For Youth* (GETFY) sont des rapports publiés par l'OIT entre 2004 et 2020. Comme leur nom l'indique, ils exposent les principales évolutions et problématiques de l'emploi des jeunes à l'échelle mondiale. On propose une analyse de données textuelles rudimentaire sur le contenu des différentes éditions³⁵. L'objectif étant d'évaluer dans quelle mesure la sémantique autour de la question de l'emploi des jeunes a évolué dans cette littérature. Ce travail révèle notamment que le nombre de pages et de mots augmentent sensiblement au fil des éditions, témoignant d'un travail et d'un intérêt croissants pour la question. La densité d'écriture stagne globalement et la focale se tourne progressivement vers les situations des PRFI. Les éditions les plus récentes parlent beaucoup, voire majoritairement des pays pauvres, l'expression « *developing countries* » y est ainsi plus régulière. Les qualificatifs autour de la qualité de l'emploi sont quant à eux plus ou moins fréquents selon les éditions. On constate que le terme « *unemployment* » et ses dérivés sont peu à peu laissés de côté et que le thème des nouvelles technologies émerge nettement dans les rapports récents. Ces quelques observations confirment l'intérêt grandissant pour l'étude des conditions d'insertion des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, ainsi que l'évolution de l'approche de l'OIT vis-à-vis de la question.

³⁵ Voir Annexe 2.

Alors qu'au sein des économies avancées les défis de l'emploi relèvent principalement de l'accès à un contrat durable, la norme professionnelle dans les PRFI s'apparente davantage à un travail informel ou une activité de production domestique (Cazes & Verick, 2013). La partie qui va suivre s'efforce de présenter le marché de l'emploi des jeunes dans les PRFI dans ses principaux traits caractéristiques, avant de revenir sur les stratégies envisagées par les différents acteurs pour favoriser l'insertion de ces jeunes. Les éléments suivants sont présentés à titre de cadrage. Le cas échéant, certains pourront être développés plus amplement dans la suite de l'analyse.

1. Accès au marché du travail

Après avoir présenté les principales problématiques professionnelles dans les économies avancées, on propose ici une vision d'ensemble des difficultés rencontrées par les jeunes au sein des PRFI. Certaines problématiques sont communes aux deux environnements et appelleront par conséquent peu de commentaires. Il s'agit essentiellement de relever les spécificités du marché du travail des jeunes dans les PRFI. Traditionnellement dans les GETFY comme dans la majorité des travaux traitants de l'insertion professionnelle des jeunes, le premier problème évoqué est le taux d'*unemployment*³⁶. Martin Godfrey relève ainsi plusieurs documents et interventions du tout début des années 2000 qui débutent par le taux de « chômage » des jeunes pour résumer l'envergure de la problématique de l'emploi des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (Godfrey, 2003). L'indicateur est un point d'entrée privilégié pour discuter de l'exclusion des jeunes du marché du travail.

a. « *Unemployment rate* » dans les pays à revenu faible ou intermédiaire

Suivant les définitions internationales, ce taux est construit comme le rapport du nombre de jeunes « *unemployed* » divisé par l'effectif de jeunes dans la population active. Cela amène 2 définitions complémentaires. Pour être « *unemployed* » il faudra cumulativement être (1) sans emploi, (2) être immédiatement disponible pour un emploi et (3) être en recherche active d'emploi. La population active quant à elle est composée des jeunes en emploi et des jeunes

³⁶ Que l'on traduira ici en taux de « chômage » par simplicité d'écriture. On rappelle néanmoins que l'interprétation du mot chômage est sensiblement différente de celle que l'on rencontre dans le cas des économies avancées. Le sens étant ici plus proche du « non-emploi ».

« *unemployed* ». Malgré les nombreuses limites de cet indicateur dans le cas des pays à revenu faible ou intermédiaire, sur lesquelles nous reviendront, un tour d'horizon des taux est pertinent.

Peu après la crise récente, les taux de chômage atteignent des sommets dans un grand nombre de pays, mais les tendances sont contrastées entre PRFI. Au début des années 2010 l'indicateur est alarmant et l'OIT relève ainsi les éléments suivants. En Asie tout d'abord, au sud et à l'est l'*unemployment* est relativement faible mais le travail est souvent pourvu par nécessité, les jeunes diplômés sont les plus concernés. Au sud-est et dans le pacifique le chômage est élevé et 5 fois plus fort chez les jeunes que pour le reste de la population active. En Europe centrale et du sud-est (hors Union Européenne) et dans les pays de la Communauté des Etats Indépendants (CEI), l'*unemployment rate* des jeunes était déjà haut avant la crise, a sensiblement augmenté en 2009 avant de revenir au niveau d'avant crise, dépassant les 15% depuis 2000. La zone est marquée par une forte inadéquation emploi-formation chez les jeunes sur le marché du travail. En Amérique latine et dans l'espace caribéen l'évolution du taux de chômage des jeunes est similaire à celle pour l'Europe centrale et du sud-est (hors UE) et dans les pays de la CEI, avec des niveaux relativement plus bas bien que supérieurs à 12%. En Afrique du nord et au Moyen-Orient la situation des jeunes est particulièrement marquée par des taux de chômage très hauts depuis 2000, dépassant les 20%. Si les régions ont bien résisté à la crise au regard de cet indicateur, elles affichent les taux d'*unemployment* les plus hauts. En Afrique sub-saharienne les taux sont relativement faibles autour de 11% et n'ont pas nettement réagi à la crise financière. Une surexposition des jeunes au chômage par rapport à leurs aînés est cependant à noter, dépendamment du niveau de qualification et du secteur d'activité notamment. En 2015 la situation, au moins du point de vue de l'*unemployment rate*, s'est détériorée en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique du nord. Les taux ont reculé dans les autres zones (International Labour Office, 2004, 2008b, 2013b, 2015).

Les années suivantes les tendances du taux de « chômage » divergent entre pays « émergents » et « en développement » pour reprendre le vocable de l'OIT (International Labour Office, 2017). Dans les premiers la tendance est à l'augmentation du taux, vers une stabilisation. Dans les PRFI le taux est relativement contenu mais les futures cohortes de jeunes travailleurs laissent présager qu'il risque d'augmenter. Ainsi sur la période récente, l'*unemployment rate* des jeunes est maximal en Afrique du nord et au Moyen-Orient où il accroche les 30%. Il reste élevé en Amérique latine et aux Caraïbes, ainsi qu'en Europe de manière générale, entre 15 et 20%. Enfin il est plus bas que pour la moyenne mondiale en Afrique sub-saharienne et en Asie et Pacifique, inférieur à 12%.

Les tendances pour le taux de « chômage » des jeunes dans les PRFI sont donc à la fois nuancées et préoccupantes. Dans le cadre des économies avancées, cet indicateur est une mesure de l'exclusion professionnelle des jeunes qui a fait ses preuves. Il comporte cependant plusieurs limites dans le contexte des PRFI.

b. Une mesure difficile avec les outils habituels

Comme vu précédemment, les taux de « chômage » ne sont pas nécessairement maximaux dans les pays dont on sait les économies fragiles et les marchés de l'emploi instables comme en Afrique sub-saharienne par exemple. Cette contradiction tient à la définition de la population mesurée et aux 3 critères à cumuler pour être *unemployed*, des critères qui se vérifient rarement dans ces contextes.

Dès le début des années 2000, le constat est que les jeunes des PRFI issus des foyers les plus pauvres sont surexposés aux formes d'emplois dits « atypiques », avec des contrats courts, informels, mal payés et peu couverts par des systèmes de protection sociale (International Labour Office, 2004). Le foyer ne pouvant simplement pas « financer » l'accès à un meilleur emploi, que ce soit par l'éducation ou un prolongement de la période de recherche, ces emplois sont souvent pourvus par nécessité et n'impliquent pas une insertion professionnelle pérenne. De ce fait, des jeunes relativement exclus de la vie économique, dans le sens où leur place n'y est que temporaire et inconfortable, n'apparaissent pourtant pas dans la mesure de l'*unemployment rate*. Le premier critère « être sans emploi » est donc mis en échec dans le contexte des PRFI. A noter que cette critique pourrait également s'adresser dans le cadre des économies avancées, face à une explosion des contrats courts et alimentaires, masquant un problème plus profond d'insertion. Les différents filets de sécurité face au risque du chômage sont néanmoins plus fréquents dans les économies avancées, rendant la période de recherche d'emploi relativement plus supportable.

Le second critère d'inclusion dans la catégorie *unemployed*, être immédiatement disponible pour occuper un emploi, amène à l'exclusion des personnes qui auraient besoin d'un temps de préparation avant la prise de poste. N'étant de fait pas disponibles immédiatement, ces individus sortent du spectre de la catégorie alors même qu'ils peuvent être effectivement sans emploi et en recherche active. Cette limite impacte principalement les femmes, qui sont encore souvent

chargées des affaires du foyer et donc de trouver une solution de garde pour les enfants par exemple.

En troisième lieu la nécessité d'être en « recherche active d'emploi » est également limitante pour la juste mesure de l'exclusion professionnelle dans les PRFI. Plusieurs éléments peuvent amener un individu qui voudrait travailler à ne pas chercher activement un travail. L'absence ou la faible efficacité des structures d'aide à la recherche d'emploi, auxquelles s'inscrire est souvent le critère d'une recherche dite « active » d'emploi, est une première raison d'envergure dans le contexte des pays considérés ici. De manière générale la recherche peut ne pas être « active » car les opportunités d'emploi apparaissent trop rares pour que l'effort soit justifié. Ces jeunes, traditionnellement catégorisés comme « découragés », peuvent faire face à des discriminations sur le marché du travail ou ne pas posséder un bagage scolaire suffisant pour y trouver leur place. Le cumul de plusieurs difficultés les amène progressivement et souvent durablement à ne plus chercher « activement » d'emploi tout en exprimant une volonté de travailler. Exclue de la catégorie *unemployed* il s'agit pourtant de jeunes particulièrement distants du marché du travail que l'indicateur ne parvient pas à comptabiliser.

Face à ces limites, la catégorie des *unemployed* revêt un intérêt très modéré dans les PRFI. L'extension de la catégorie, par le relâchement du caractère « actif » de la recherche d'emploi notamment, amène à doubler les taux de chômage tous âges confondus (International Labour Office, 2012). Dans le cas des jeunes, cette définition dite « *relaxed* » de l'*unemployment* s'adapte bien à une population largement défiante vis-à-vis de la recherche structurée d'emploi, préférant mobiliser un réseau informel pour des emplois qui le sont souvent eux-mêmes (International Labour Office, 2015). D'autres définitions de l'exclusion professionnelle apparaissent progressivement pour remédier aux limites évoquées précédemment. La « *potential labour force* », introduite par la Résolution I de la 19^{ème} résolution ICLS de 2013, en est une qui inclut les personnes cherchant un emploi sans être immédiatement disponibles (« *unavailable jobseekers* ») et celles disponibles et souhaitant travailler même si pas en recherche active (« *available potential jobseekers* »). Cette mesure semble donc répondre pertinemment aux critiques qui subsistaient après l'extension de la catégorie des *unemployed*. Cependant peu de données réelles sont disponibles au moment de la rédaction, particulièrement concernant les jeunes dans le cadre des PRFI (Gammarano & International Labour Office, 2019).

Enfin le concept de NEET, déjà présentée dans ce travail, est une définition de l'exclusion supplémentaire. Dans le cadre des PRFI, le taux de jeunes NEET oscille de 18,4 % en Afrique sub-saharienne à 31,3% au Moyen-Orient et Afrique du Nord en 2012-2013. Dans toutes les régions dites en « développement » le taux de jeunes NEET est donc supérieur à celui qu'il est possible d'observer pour l'Europe des 27 à 15,4% par exemple (Elder, 2015). Cependant, le détail par pays interpelle. En 2012-2013, le taux de jeunes NEET est sous les 15% à Madagascar, au Cambodge, au Togo, au Vietnam, au Népal et en Ouganda. En revanche il excède les 30% en Tanzanie, en Tunisie ou encore au Bangladesh. L'interprétation qui consisterait à en déduire que moins de jeunes sont en situation d'exclusion au Cambodge qu'en Europe est hasardeuse. Il semble donc que les difficultés d'interprétations du taux de NEET en tant que tel, évoquées précédemment, s'imposent également dans le cas des PRFI. De manière générale, l'utilisation du concept de NEET pour discuter d'exclusion chez les jeunes demande un travail détaillé autour du seul taux de NEET. S'il est intéressant de l'évoquer dans ce travail, un tel développement ne s'impose pas.

Les défis de l'emploi des jeunes dans les PRFI dépassent largement la seule question de l'accès au travail. Ce dernier est même souvent secondaire car les jeunes travaillent comparativement tôt et vite par rapport à leurs homologues des économies avancées. Leur précarité professionnelle se manifeste cependant à travers les conditions de travail auxquelles ils sont souvent contraints, d'autant plus lorsqu'ils font partie de catégories de populations défavorisées.

2. Qualité du travail dans les pays à revenu faible ou intermédiaire

« What the developing countries have is an employment problem – that is, poverty among those who work – rather than an unemployment problem. » (Fields, 2010). Alors qu'ailleurs l'emploi salarié s'apparente à une norme sur le marché du travail, les jeunes travailleurs des PRFI sont exposés à une tout autre réalité. Leurs conditions de travail apparaissent défavorables à de nombreux égards, faisant de la qualité de l'emploi dans les PRFI un défi majeur chez cette catégorie d'actifs.

a. Divers attributs de la mauvaise qualité du travail

Les indicateurs de la mauvaise qualité du travail sont pluriels dans les PRFI. La rémunération y est globalement faible et souvent insuffisante pour générer des conditions de subsistance correctes et pérennes chez les jeunes actifs. Ainsi en 2017 c'est 16,7% des jeunes travailleurs dans les PRFI qui vivent en extrême pauvreté (moins de 1,90\$ par jour de parité de pouvoir d'achat) et plus de la moitié qui sont qualifiés de travailleurs pauvres (moins de 3,10\$ par jour PPP) en Asie du sud et en Afrique sub-saharienne (International Labour Office, 2017). Peu ou pas contractualisé, le travail est également instable voir imprévisible et de surcroît dangereux dans certains secteurs particulièrement occupés par les jeunes (International Labour Office, 2015). La sous ou la surqualification sont également des questions prévalentes chez des jeunes travailleurs souvent contraints d'accepter le travail qu'ils peuvent avoir plus que celui qu'ils voudraient occuper (International Labour Office, 2013b). Plus encore que des difficultés isolées, ce qui pénalise sensiblement les jeunes dans leur insertion professionnelle c'est le cumul de plusieurs de ces difficultés, illustré par exemple par leur surreprésentation dans les activités agricoles familiales qui sont (1) pas ou mal rémunérées, (2) non contractualisées et (3) pénibles. Pour tenter de capturer au sein d'une seule définition plusieurs de ces aspects de la mauvaise qualité de l'emploi dans les PRFI, la littérature s'est progressivement enrichie de différentes conceptualisations.

L'emploi « vulnérable » (*vulnerable employment*) est constitué des individus à leur compte (*own-account workers*), souvent dans cette situation par défaut, différemment de la lecture qu'on peut avoir de cette catégorie dans le contexte des économies avancées, et des travailleurs « familiaux » (*contributing family workers*). Ces deux populations sont surexposées à des rémunérations faibles et une instabilité professionnelle accrue tout en occupant souvent ces emplois par défaut. En 2015 sur 25 pays « émergents ou en développement » enquêtés, le taux de jeunes travailleurs en situation d'emploi vulnérable excède 50% dans 11 d'entre eux et dépasse 25% dans 6 autres (International Labour Office, 2015).

L'emploi « irrégulier » (*irregular employment*) est plus large et regroupe une partie des situations de mauvaise rémunération et d'instabilité de l'emploi. En plus de l'emploi « vulnérable », il faut y ajouter les travailleurs « occasionnels » (*casual wage labourers*), embauchés très brièvement, parfois au jour le jour et majoritairement dans le secteur agricole et les travailleurs « temporaires » (*temporary workers*), qui bénéficient d'un contrat oral ou écrit de moins de 12 mois. En toute logique les taux de jeunes en emploi irrégulier sont supérieurs à

ceux en emploi vulnérable. Toujours selon les mêmes sources, la tendance est ainsi à une part non-négligeable de jeunes travailleurs « occasionnels » dans les PRFI les plus pauvres, essentiellement d'Afrique sub-saharienne et de jeunes travailleurs « temporaires » chez les « moins pauvres » de l'échantillon (International Labour Office, 2015).

L'emploi « informel » (*informal employment*) entend capturer les situations de travail non déclarées auprès des agences compétentes ainsi que l'emploi déclaré qui ne permettrait pas aux travailleurs d'accéder à un minimum de protections sociales jugées basiques dans le cadre d'une activité professionnelle. Le concept d'informalité a évolué au fil du temps et il n'existe pas de consensus clair sur la délimitation d'un indicateur d'emploi informel, tant la mesure dépend finalement souvent de la disponibilité des données. On observe ainsi plus de 96% des jeunes travailleurs des pays en « développement » qui sont en emploi informel (contre 90% des adultes) et 83% dans les pays « émergents » contre 65% des adultes (International Labour Office, 2017). Ce qui est donc qualifié « d'informel » s'apparente donc très largement à une norme dans les pays pauvres, particulièrement pour les jeunes travailleurs. Le phénomène entraîne avec lui de nombreux signaux d'alarmes sur la santé du marché du travail. L'économie informelle³⁷ de manière générale, qu'elle se traduise dans ou hors du secteur informel³⁸, sont le principal vecteur d'absorption du surplus de main-d'œuvre dans ces économies. Le plus souvent il est subi plutôt que choisi et de par son informalité est tout désigné pour présenter les caractéristiques du travail de mauvaise qualité : mal payé, instable, dangereux, non valorisant, sur ou sous-qualifié. Les problématiques de la qualité du travail vues dans le secteur formel se retrouvent exacerbées dans l'emploi informel (Shehu & Nilsson, 2014). L'organisation des activités dans l'économie informelle, notamment à travers la construction d'instances représentatives de défense des intérêts des travailleurs³⁹, relève d'une certaine « formalisation » questionnant de fait les définitions usuelles de l'emploi de qualité. Dans cette optique, la littérature offre un concept supplémentaire pour appréhender la qualité du travail dans le contexte des PRFI.

³⁷ S'entend de toutes les activités non organisées et non représentées officiellement, incluant donc les activités informelles qu'elles prennent place dans le secteur formel ou informel. Elle constitue une économie parallèle, non officielle dont l'existence n'est pas dissimulée aux autorités et aux contrôles, mais qui se situe simplement en marge du système productif déclaré (Lakehal, 2012).

³⁸ Pour plus de détails, se référer à la *Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians* (International Labour Office, 1993), aux *Guidelines concerning a statistical definition of informal employment, adopted by the 17th International Conference of Labour Statisticians* (International Labour Office, 2003) et à (International Labour Office, 2013c).

³⁹ Au sein desquelles les jeunes sont particulièrement absents, essentiellement du fait de contrats très courts, de frais à engager et à une défiance envers ces instances dont ils ne perçoivent pas l'intérêt (Choudhary, 2016).

Du 24 novembre au 5 décembre 2008 à Genève, les participants à la 18^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail ont, entre autres, présenté des recommandations sur la mesure du travail « décent » (*decent work*) qui a vocation à capturer plusieurs aspects qualitatifs du travail. Le concept est dès lors très largement usité et lors de l'Assemblée générale des Nations Unies de 2015 les 4 piliers de L'Agenda pour le Travail Décent (*Decent work agenda*) définissent un peu plus les dimensions essentielles du concept. Par la décence du travail, les 4 éléments que la notion tente de regrouper sont (1) les principes et droits fondamentaux du droit du travail, (2) les opportunités de travail, (3) la protection sociale et (4) le dialogue social. Un travail qui ne présentera pas ou trop peu ces aspects sera considéré comme non « décent ». Ces 4 dimensions sont « inséparables, interdépendantes et se renforcent mutuellement » (International Labour Office, 2008c) et doivent donc être appréciées comme un ensemble peu dissociable. Ils font désormais parti de l'agenda 2030 pour le développement « soutenable » (United Nations, 2015). Il n'existe ainsi pas de mesure du travail décent tant il s'agit plus d'un cadre conceptuel que d'un indicateur à proprement parlé. Le travail décent s'apprécie pour tous les travailleurs, salariés ou indépendants, *unpaid family workers*, travailleurs du secteur formel ou informel (International Labour Office, 2008a). Il s'agit donc d'une notion transversale qui attrait à une qualité du travail qui se veut universelle, définie par des critères de dignité humaine qui se veulent absolus. Par cette nature transversale, le travail décent s'apprécie donc dans tous les pays et à tous niveaux de « développement ». L'OIT recommande différents indicateurs en fonction de chaque dimension du travail décent à évaluer, dont le détail sera présenté plus loin dans ce travail. De manière générale, la part du travail décent est très minoritaire chez les jeunes des PRFI mais les analyses récentes laissent penser que même dans les formes de travail « atypiques », le travail peut être qualifié de « décent » au regard de celles et ceux qui l'occupent (International Labour Office, 2015).

Ces concepts autour de la qualité du travail sont ici brièvement présentés car ils seront mobilisés plus longuement dans une étape ultérieure de ce travail. Il était néanmoins nécessaire de les mentionner dès à présent tant leur présence dans la littérature sur l'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI est importante. Le fait qu'ils se succèdent et se complètent progressivement, tout en élargissant le spectre analytique révèle la complexité de capturer toutes les difficultés professionnelles des jeunes dans le cadre des PRFI. Les repères conceptuels issus des analyses concernant les économies avancées sont bousculés par ce qui semble être un mode de fonctionnement totalement différent dans les PRFI, où les défis de l'emploi sont multiples et profondément ancrés dans des constructions sociales et des difficultés

propres aux contextes de ces pays. Si les indicateurs sont différents, le constat général apparaît relativement unanime. Le travail auquel les jeunes accèdent dans les PRFI est de mauvaise qualité, tant du point de vue économique, que social ou encore humain. Autre fait notable, la surexposition de cette population aux problématiques professionnelles n'est pas homogène entre individus du groupe.

b. Des jeunes particulièrement concernés

Les jeunes les plus démunis ou issus de foyers pauvres sont souvent les plus exposés à l'emploi de mauvaise qualité. En cause le manque de filets de sécurité et de dispositifs de soutien à la recherche d'emploi qui obligent ces jeunes à accepter du travail de subsistance. Seuls les jeunes les plus aisés ou bénéficiant d'un cadre familial confortable peuvent repousser la durée de leur recherche d'emploi ou bénéficier d'une scolarité plus longue, deux vecteurs essentiels de transition dans un emploi de qualité. De manière similaire, les jeunes célibataires et plus généralement celles et ceux ne bénéficiant pas de formes de solidarités familiale ou amicale sont dans une situation défavorable pour occuper un « bon » emploi car ils ne peuvent généralement pas s'autoriser de rester sans ressources très longtemps.

Les problèmes de santé exacerbent également l'exposition aux emplois de mauvaise qualité. Alors que dans les économies avancées ils sont gérés par des outils de prévention et de compensation, le contexte des PRFI n'offre pas les mêmes perspectives. Les études sont relativement rares dans la littérature et se limitent souvent à un seul pays. Au Viet Nam par exemple la fréquence d'emploi informel augmente avec le fait de déclarer au moins un problème de santé, même non invalidant (Shehu & Nilsson, 2014). De manière générale, les affections physiques ou mentales sont d'autant plus gênantes dans la recherche d'emploi que le contexte est celui de pays à revenu faible ou intermédiaire, où le secteur formel ne peut déjà pas accueillir toutes celles et ceux qui n'expriment pas ces difficultés. A noter que si les jeunes sont relativement moins susceptibles de présenter ce genre de problèmes compte tenu de leur âge, les conditions sanitaires et environnementales des PRFI tendent à nuancer ce postulat. A fortiori, les jeunes qui ont des problèmes de santé sont relégués aux plus mauvais emplois s'ils sont amenés à devoir financer eux-mêmes leurs difficultés, faute de solidarités familiales ou collectives.

Les jeunes les plus diplômés accèdent globalement aux emplois de meilleure qualité. Même s'ils connaissent souvent une forme de déclassement, ces jeunes accèdent prioritairement aux emplois formels et publics ou aux emplois informels du secteur formel. Si le diplôme reste donc valorisé, il est réservé aux foyers les plus aisés dans lesquels, avec ou sans diplômes élevés, l'accès à l'emploi de qualité est de toute manière plus probable. La littérature peine donc à juste titre à isoler les effets de la scolarité sur la qualité du travail tant l'accès à celle-ci reste inégal entre jeunes. Alors que la scolarité est valorisée dans l'économie formelle des PRFI, l'expérience est ce qui permet d'accéder aux emplois de relativement bonne qualité dans le secteur informel (Shehu & Nilsson, 2014). Dans le cas des jeunes, l'expérience professionnelle étant de fait limité, les moins scolarisés accèdent aux emplois les plus précaires.

Pour celles et ceux qui suivent une formation de type « professionnalisante » le bilan est en demi-teinte. Parmi les jeunes qui combinent simultanément travail et scolarité on retrouve ainsi 2 populations diamétralement opposées en termes de conditions d'emploi. La première est composée de jeunes pour qui travailler en parallèle de l'école est une nécessité, côtoyant la plupart du temps les franges les plus précaires du marché du travail. A l'inverse on trouve des jeunes inscrits dans des parcours de formation qui incluent explicitement une activité en entreprise et pour qui la transition de l'école au travail se déroule généralement dans de meilleures conditions. Cela contredit d'une certaine manière la théorie du capital humain pour laquelle le temps qui n'est pas consacré à l'accumulation de capital humain *stricto sensu* est une perte en termes de revenus futurs. L'empirie montre cependant que lorsque ces parcours mixtes sont correctement structurés, la valeur d'une expérience professionnelle préliminaire sur le marché de l'emploi surpasse les « coûts » en termes de temps d'étude ponctionné et de baisse éventuelle de concentration dans le volet scolaire (Nilsson, 2015). Les analyses soulignent néanmoins qu'il ne s'agit pas là non plus d'une recette miracle. Les effets restent contrastés selon les contextes et ce que proposent réellement ces parcours mixtes. Par ailleurs, la qualité de l'emploi obtenu une fois la formation achevée peut sensiblement varier à la baisse, notamment si ces parcours professionnels sont fréquents dans le pays et qu'une concurrence s'installe entre jeunes les ayant suivis (Nilsson, 2016).

Celles et ceux qui n'ont pas accès aux banques, opérateurs de transferts d'argent, compagnies d'assurances et institutions de microfinance ont plus de difficultés à occuper un travail de qualité et ils sont nombreux dans ce cas (Collins et al., 2010). D'une part car sans ces institutions d'autres caractéristiques favorisant le travail de qualité ne peuvent être acquises, comme le diplôme. D'autre part la mauvaise inclusion financière ne leur permet pas de s'installer en

indépendant ou employeur de manière formelle et pérenne, adoptant de fait ces emplois par défaut plus que par accomplissement (Fields, 2010). Avec 9 jeunes sur 10 qui sont exclus financièrement (Sykes et al., 2016), la part des jeunes accédant aux services financiers est très faible et la littérature sur le sujet reste très parcellaire.

Les jeunes vivant en milieu rural sont surexposés aux emplois de mauvaise qualité. Les activités économiques en milieu rural sont de manière générale orientées vers le secteur agricole ou des activités de commerce très informelles. Ces activités sont traditionnellement pénibles, peu rémunératrices, non contractualisées et imprévisibles, soit de « parfaite mauvaise qualité ». Les jeunes en recherche d'emploi en milieu rural y sont majoritaires car à la fois les plus aptes physiquement et les plus susceptibles d'accepter les seules opportunités disponibles.

Enfin le genre s'avère fortement discriminant pour l'accès au travail de qualité chez les jeunes des PRFI. Les femmes sont largement surexposées aux emplois vulnérables, irréguliers et informels (Calvès & Kobiané, 2014). La littérature sur la question est riche et la liste des problématiques impliquées est longue. Ainsi à travers 32 PRFI, le *gender gap* s'est réduit en termes d'accès à l'emploi sur la période récente, mais alors que les hommes occupent plus souvent des emplois mal rémunérés, les femmes sont majoritaires dans l'emploi informel et de mauvaise qualité de manière générale (Elder & Kring, 2016). Concernant la scolarité, l'accès y est plus égalitaire qu'avant et les femmes sont souvent plus nombreuses que les hommes dans les études supérieures. Pour autant, si la fréquence avec laquelle les jeunes femmes occupent un emploi a augmenté, la qualité générale de ces emplois ne s'est pas améliorée. Ainsi en 2016 dans 16 PRFI, représentant plus de la moitié de la population mondiale, les femmes occupent des emplois moins bien rémunérés que les hommes, avec des « contrats » plus aléatoires et essentiellement dans le secteur des services (OECD, 2016). De manière générale c'est leur rôle dans des sociétés « traditionnelles » qui surexposent les jeunes femmes sinon à l'exclusion professionnelle, au moins au travail de mauvaise qualité. Au premier rang des causes, la maternité et l'union surviennent tôt dans leur vie et les éloignent de ce qui leur permettraient d'accéder à de meilleurs emplois (Dial & Antoine, 2005). Lorsqu'elles ne tombent pas dans l'inactivité (professionnelle) après la maternité, leurs revenus au sein du foyer sont souvent secondaires. Les risques associés au mariage prématuré sont ainsi nombreux en Afrique subsaharienne pour les jeunes femmes : maternité, accouchements dangereux, violence conjugale, incapacité à la prise de décision dans le couple, suicide (Kabiru et al., 2013). Dans ce type de contexte, malgré les progrès accomplis quant à leur scolarisation, l'accès des femmes au marché de l'emploi « de qualité » reste très limité en Afrique et au Moyen-Orient. Les efforts à

consentir pour la recherche et l'accès à l'emploi de qualité sont un « coût » que les familles engagent encore rarement, particulièrement si elles sont pauvres.

Loin d'être un ensemble uniforme, la catégorie des jeunes dans les PRFI appelle d'autant plus de segmentations analytiques que les problèmes qu'ils rencontrent sont circonstanciés à ceux de leurs pays. Néanmoins la problématique qui se présente à eux de manière homogène est la mauvaise qualité des emplois pourvus, alors que l'accès au travail est posé en question subsidiaire dans la littérature. La relation entre les deux questions est pourtant centrale puisque c'est dans un acte de subsistance que les jeunes sont amenés à accepter ces emplois, témoignant plus d'un inconfort économique oppressant que d'une réelle démarche d'insertion professionnelle.

Conclusion intermédiaire

Les thèmes abordés dans la littérature concernant la qualité de l'emploi des jeunes dans les PRFI sont nombreux et les principaux ont pu être présentés ici. A noter que le défi de l'adaptation des connaissances existantes en termes de qualité de l'emploi au contexte des PRFI est un obstacle en soi (OECD, 2015), expliquant la construction progressive de différentes grilles de lecture. Pour répondre aux obstacles que rencontrent les jeunes sur les marchés du travail dans les PRFI, différentes stratégies ont été et sont envisagées par les acteurs de l'insertion.

C. Stratégies des acteurs dans les pays à revenu faible ou intermédiaire

L'action pour faciliter et améliorer l'insertion professionnelle des jeunes est particulièrement complexe dans les PRFI. Comme on vient de le présenter, il s'agit d'environnements essentiellement précaires autant du côté des jeunes que du marché du travail. Lorsqu'elle a lieu, l'intervention sera d'autant plus efficace qu'elle sera de nature globale et combinera politiques préventives et curatives. Dans le cas de l'emploi des jeunes, les premières visent à identifier les freins à leur insertion, on se place donc plus du côté de la demande de travail. Les secondes visent quant à elles à bâtir une offre de travail plus adaptée, suivant les attentes et recommandations de différentes sphères sociétales. Le juste dosage entre politiques préventives et curatives dépend largement du contexte national et est donc à la discrétion de chaque pays (Godfrey, 2003). On ne peut par conséquent pas présenter de feuille de route idéale pour l'emploi des jeunes dans les PRFI. En revanche la partie qui va suivre résume les grands axes

empruntés dans différents contextes pour préparer ou redresser la situation professionnelle des jeunes dans ces contextes si particuliers.

1. Avant le travail, la formation

a. La théorie du capital humain en terres inconnues

Faisant écho aux évolutions des marchés de l'emploi des économies avancées, la priorité essentielle des PRFI est de répondre suivant le paradigme du capital humain de Schultz (Schultz, 1961) et Becker (Becker, 1975). Aussi bien au niveau macro que micro-économique, on espère ainsi dynamiser l'emploi et la productivité des nouvelles générations en les dotant de formations initiales plus longues. A un niveau plus modeste, il s'agit avant tout de donner accès à toutes et tous à l'appareil scolaire. Cela se traduit principalement par de l'investissement massif dans les systèmes éducatifs à travers les PRFI du monde. Cette volonté est notamment portée par la Déclaration mondiale sur l'éducation pour tous de 1990 et le cadre d'action correspondant (UNESCO, 1990). Le texte est adopté lors de la Conférence mondiale sur l'éducation pour tous à Jomtien en Thaïlande et est le résultat de nombreuses séances de débats entre élus, représentants d'organismes gouvernementaux et non-gouvernementaux, experts de l'éducation etc. L'objectif est ainsi de promouvoir l'accès et le maintien dans la scolarité pour toutes et tous. L'éducation est envisagée comme le prérequis essentiel à une meilleure qualité de vie présente et future, aussi bien à l'échelle individuelle que collective. Ainsi l'éducation pour tous a vocation à agir positivement sur les sphères économiques mais également sociale, sanitaire et sécuritaire. Le cadre d'action publié à l'époque évoquait de nombreuses lignes directrices parmi lesquelles on mentionnera l'universalisation de l'éducation primaire avant 2000, la réduction de l'analphabétisme chez les adultes et particulièrement les femmes ou encore la coopération internationale sur les retours d'expérience de politiques et programmes expérimentaux. Du 26 au 28 avril 2000 se tient le Forum mondial sur l'éducation à Dakar au Sénégal. De nombreux bilans d'évaluation sont exposés et la conclusion générale apparaît en demi-teinte. Des progrès sont effectivement observés depuis 1990, mais les objectifs sont loin d'être atteints. Différents éléments sont mis en cause, notamment le manque de volonté politique, l'insuffisance et la mauvaise utilisation des ressources, le fardeau de la dette, le manque d'attention à la qualité de l'enseignement ou encore le délaissement des populations les plus exclues au profit de celles plus faciles à atteindre. Un nouveau cadre d'action est ainsi

proposé, reprenant plusieurs éléments du précédent tout en ajoutant de nouveaux objectifs (UNESCO, 2000). On citera notamment le renforcement des politiques de lutte contre les discriminations d'accès à la scolarité ainsi que la mise en place d'un cadre sociétal général qui valorise l'école comme un vecteur de bien-être et d'épanouissement. L'instauration officielle d'une démocratie, la participation civile ou la lutte contre la corruption sont ainsi autant d'éléments qui peuvent faciliter les politiques d'éducation pour tous en façonnant les consciences collectives autour de l'idée que chaque individu a des droits fondamentaux et que l'éducation en est un. L'accès universel à l'éducation primaire d'ici 2015 devient par ailleurs l'Objectif 2 des 8 Objectifs du Millénaire pour le développement adopté par l'ONU⁴⁰. En 2015 l'histoire a malheureusement tendance à se répéter lors du Forum mondial sur l'éducation d'Incheon en République de Corée. Le bilan soulève encore de larges zones de progression, notamment en termes d'équité. Les jeunes les plus démunis restent une priorité absolue et la nécessité d'un enseignement de qualité se fait nettement ressentir. La période est marquée par de nombreuses crises économiques, politiques et environnementales dans les PRFI et les jeunes sont particulièrement touchés par ces événements. La prochaine échéance est fixée à l'horizon 2030 avec la stratégie pour le « développement soutenable » (United Nations, 2015).

b. Des résultats encourageants mais perfectibles

Si les objectifs d'éducation pour tous ont permis de progresser sur le sujet, on interroge les retombées effectives de ces programmes dans les PRFI. La mesure du « retour sur investissement » pour ces politiques est méthodologiquement délicate, bien qu'elle figure dans les objectifs des programmes d'Education pour tous depuis de nombreuses années. La mesure la plus évidente et pratique dans les économies avancées est le niveau de revenu en fonction du capital humain individuel. Dans ce cas on souhaite que les calculs soient basés sur un échantillon représentatif de la population, ce qui est plus souvent l'exception que la règle. Les données sont fréquemment récoltées à l'échelle des plus grandes entreprises, en milieu urbain et en mélangeant privé et public. Ce sont autant de biais de sélection qui compromettent la robustesse des résultats. De manière générale, le caractère multidimensionnel du phénomène rend l'identification des externalités positives ou négatives complexe et ce quelle que soit l'échelle envisagée. Bien qu'ils identifient ces limites méthodologiques, certains avancent que le retour sur investissement en éducation est significatif tant à l'échelle individuelle que

⁴⁰ Voir <https://www.un.org/fr/millenniumgoals/>

collective et ce plus nettement dans les pays pauvres qu'ailleurs (H. Patrinos & Psacharopoulos, 2004). Si ces éléments semblent encourageants, le retour sur investissement en termes d'éducation dans le cadre des PRFI souffre d'autres limites. L'accès à l'éducation primaire des plus défavorisés a permis une certaine réduction des inégalités et discriminations professionnelles. En revanche les plus diplômés subissent souvent une dévalorisation de leurs diplômes par le processus de déclassement évoqué précédemment, lorsqu'ils ne sont tout simplement pas sans emploi (Sparreboom & Staneva, 2014). Pour de nombreux pays africains, les stratégies d'éducation primaire pour tous constituent un changement de cap important (Arestoff & Sgard, 2012). Alors que le système éducatif était auparavant principalement tourné vers le renouvellement d'une élite dans l'emploi public, il s'adresse à toutes et tous dans tout le pays. Des problèmes subsidiaires font alors leur apparition pour atteindre cet objectif. Si le volume de jeunes scolarisés augmente sensiblement sous l'impulsion des différents programmes, la qualité de l'enseignement dispensé est très inégale selon les contextes. Dès 2007, la Banque Mondiale relève ainsi que la qualité réelle des parcours scolaires est très relative dans les pays les plus pauvres avec de nombreux enfants ayant achevé l'enseignement primaire mais qui ne savent pourtant pas lire et écrire (Banque Mondiale, 2007). La formation des enseignants s'inscrit ainsi progressivement comme un objectif nécessaire dans de nombreux pays où l'augmentation soudaine des taux de scolarisation s'est faite au détriment du contenu effectif des enseignements primaires et secondaires (Kabiru et al., 2013). Les jeunes quant à eux sont réceptifs aux enjeux de l'éducation mais la littérature montre que dans de nombreux cas le niveau que les jeunes souhaiteraient atteindre est supérieur à celui auquel ils arrêteront leurs études (Pastore, 2015). Cela montre que d'autres éléments freinent la scolarité des jeunes. Le coût de la scolarisation peut être direct (frais d'inscription ou d'équipement) ou indirect (un enfant qui étudie ne peut plus travailler). Certains pays ont ainsi choisi de supprimer ou réduire les frais de la scolarité voire de soutenir financièrement les familles qui scolarisent leurs enfants. La langue peut également constituer une entrave à l'apprentissage et à la réussite dans le parcours scolaire. En Amérique latine certains pays proposent des programmes qui combinent langue maternelle pour l'apprentissage des compétences et langue nationale pour favoriser la mobilité professionnelle.

On citera ici à titre d'exemple le programme *Social Progresa – Oportunidades* développé au Mexique et extensivement étudié (Bey, 2008). L'auteure reprend l'historique du « Programme social intégral Education, Santé et Alimentation » ou PROGRESA depuis sa création en 1997, ensuite renommé *Oportunidades*. Après les échecs des plans précédents qui visaient à

redistribuer à un large public, le programme adopte un ciblage très précis des populations défavorisés face au risque de non-scolarisation⁴¹. Ce ciblage permet de réduire les dépenses directes et indirectes, tout en étant justifié par une situation qui relève de l'urgence. Dans la théorie le programme se veut multidimensionnel et implique des aides monétaires, mais également un suivi de santé, des compléments alimentaires destinés aux plus petits ou encore des formations aux bonnes pratiques sanitaires. Ces prestations sont versées directement à la mère si le ou les enfants sont assidus à l'école et si les mères assistent aux réunions et formations proposées. Le programme permet ainsi de réduire de 25% le travail des enfants et améliore considérablement les taux de scolarisation des plus jeunes dans les milieux ruraux défavorisés. Il néglige cependant de nombreux aspects et entraîne par exemple des formes de jalousie de la part des maris et des jeunes eux-mêmes vis-à-vis de l'argent perçu par les mères, ou encore les migrations stratégiques des foyers pour réduire les coûts de scolarisation et de réunion.

A supposer que les retours sur investissement de l'éducation pour tous soient positifs à l'échelle de l'individu, le lien entre ces politiques et les retombées macro-économiques est lui aussi flou. La théorie néo-classique explique le lien entre augmentation des niveaux de compétences individuels et croissance économique globale. Dans la pratique, l'observation de données complexes et précises est nécessaire à cette assertion et ce pays par pays. Isoler l'effet du niveau scolaire moyen des autres effets de synergie est un des principaux défis méthodologiques dans les contextes de PRFI. Ces pays investissent ainsi souvent simultanément dans l'éducation, mais également la santé et les infrastructures publiques. Enfin, l'augmentation significative des niveaux de formation de certaines catégories de population a engendré des dérèglements sur le marché du travail avec une forte inadéquation formation-emploi. On reviendra ultérieurement sur cette question dans ce travail, il s'agit cependant d'une conséquence directe des investissements massifs dans l'éducation utile à mentionner dès maintenant afin d'introduire la suite du propos. La relative déconnexion entre formation massive des jeunes et manque d'opportunités professionnelles sur le marché du travail est une problématique centrale de l'emploi des jeunes dans les PRFI (International Labour Office, 2015). La lutte contre l'inadéquation formation-emploi suppose ainsi de préparer et contrôler la distribution des emplois proposés aux jeunes. L'augmentation des niveaux de formation des jeunes au fil des générations ne suffit pas à assurer leur insertion dans des emplois de qualité. En effet, si l'offre ne rencontre pas la demande, autrement dit si les jeunes diplômés comme peu diplômés ne

⁴¹ C'est par ailleurs une méthode qui comporte ses propres défauts. Sociologiquement, le ciblage précis d'une catégorie de pauvres les rend d'autant plus visibles et stigmatisables, même dans un environnement globalement défavorisé comme celui de certains PRFI (Simmel, 2013).

trouvent pas d'emploi leur correspondant, l'objectif ne peut être atteint. L'amélioration des situations professionnelles individuelles, la croissance et plus globalement l'optimisation du dividende démographique dépendent par conséquent directement des mesures prises pour configurer un marché du travail susceptible d'accueillir cette jeune main d'œuvre de manière qualitative. Cela nous permet d'amener un second point essentiel dans cette présentation des axes stratégiques pour l'emploi des jeunes dans les PRFI.

2. Agir pour de meilleures opportunités professionnelles

Comme on l'a évoqué et comme le montreront certaines modélisations, trouver un emploi de qualité est un défi particulièrement ardu dans les contextes des PRFI. Ces économies échouent souvent à proposer des perspectives qualitatives aux jeunes, y compris à celles et ceux qui ont investis dans leur éducation. Dans la littérature internationale contemporaine, les différents problèmes autour de la qualité du travail sont synthétisés autour du concept d'emploi décent. Une caractéristique centrale de ce type d'emploi, sur laquelle on souhaite revenir plus spécifiquement, est que la rémunération du travail soit suffisante pour permettre à l'individu de vivre mais également de planifier l'avenir. En 2008 le rapport sur les tendances mondiales de l'emploi des jeunes relève qu'en Afrique sub-saharienne ce sont plus de 60% des jeunes actifs occupés qui ne gagnent pas suffisamment pour ne plus être catégorisés comme en extrême pauvreté (International Labour Office, 2008b). Le problème perdure et figure toujours au cœur des préoccupations internationales récentes (OECD, 2015). Ce constat est alarmant dans le sens où il remet profondément en question les opportunités qui sont effectivement offertes aux jeunes. Ces derniers sont parmi les mieux formés dans de nombreux pays de la région et ils ne parviennent pourtant pas à atteindre une situation qui pourrait au mieux être qualifiée de précaire. La cause essentielle de ce paradoxe est la structuration à la fois peu productive et peu adaptative des marchés du travail dans les PRFI.

Les activités dominantes dans ces pays ne proposent pas souvent de bonnes conditions d'emplois. Modifier cet état de fait est sans surprise un objectif pour de nombreux pays à revenu faible ou intermédiaire, au travers des stratégies dites de *sectoral shift*, traduites ici en stratégies d'évolution sectorielle. Pour certains PRFI il s'agit même d'une ambition relativement ancienne. Après la seconde guerre mondiale quelques-uns de ces pays envisagent d'adosser leur développement économique à un secteur industriel plus puissant. Inspirées des succès des économies avancées en la matière, ces tentatives ne se sont pas avérées très fructueuses. Le

progrès technique se diffuse parfois mal et lorsque c'est le cas, la main d'œuvre n'est pas suffisamment qualifiée pour mobiliser pleinement ce nouveau potentiel productif. Ces pays choisissent de former les travailleurs aux techniques avancées, ce qui engendre entre autres des exodes ruraux massifs vers des secteurs urbains où l'emploi finit fatalement par se tarir. Déjà au début des années 1970 la littérature mentionne l'existence d'une autre voie pour les PRFI, à savoir le développement de méthodes industrielles intermédiaires. Celles-ci ne mobilisent certes pas toute l'ingénierie existante mais est en revanche bien moins coûteuse à mettre en place (Turnham & Jaeger, 1971). Il s'agit d'un premier indice dans ce qui explique finalement le plus la persistance des problèmes de structuration des activités productives dans les PRFI. On fait ici référence à la tendance prononcée de ces pays à vouloir reproduire les succès antérieurs des économies avancées, en copiant les étapes par lesquels ces dernières sont passées. Dans le cas des jeunes actifs des PRFI, l'efficacité très relative de ces stratégies sectorielles est régulièrement mentionnée dans la littérature sur le sujet.

En 2008, l'OIT relève ainsi que le secteur primaire reste celui qui emploie une grande partie sinon une majorité de jeunes dans de nombreux PRFI (International Labour Office, 2008b). L'organisme suggère ainsi de valoriser cette structuration plutôt que de la modifier, en cherchant à créer de l'emploi agricole de meilleure qualité en milieu rural pour lutter contre la paupérisation de ces travailleurs et limiter les exodes ruraux. Enfin, toujours dans le même rapport, les auteurs évoquent l'image qu'ont les jeunes du secteur public comme celle de l'emploi idéal par essence. Ils remarquent ainsi que si les conditions de travail sont effectivement souvent favorables dans ces emplois, leur distribution est limitée à une élite, fruit de différentes formes de discriminations et d'inégalités. Ils encouragent les PRFI à promouvoir le travail de qualité dans le secteur privé pour briser ces conceptions sectorielles chez les jeunes. Dans les faits, certains PRFI sont parvenus à réduire l'importance du secteur agricole et des emplois les plus précaires chez les jeunes, y compris en milieu rural (Elder, de Haas, et al., 2015). Il s'agit néanmoins d'un constat très nuancé et qui ne concerne pas les pays d'Afrique sub-saharienne pour lesquels l'inertie autour du poids du secteur primaire reste forte. Dans ces pays, le passage de structures productives agricoles à des économies industrielles ou de services est une trajectoire de croissance qui se traduit généralement par l'émergence d'activités urbaines du secteur secondaire ou tertiaire elles aussi précaires et de mauvaise qualité (International Labour Office, 2015). Le problème dépasse ainsi la question de la segmentation de l'économie en termes de secteur d'activité.

Le secteur informel est le principal pourvoyeur de travail de mauvaise qualité et il occupe souvent une grande place dans l'emploi des jeunes des PRFI. Lutter contre l'emploi informel est ainsi un premier moyen de pousser les conditions de travail des jeunes à l'amélioration. Pour cela, l'OCDE conseille de combiner 3 actions, à savoir augmenter les atouts du secteur formel, diminuer les coûts de la formalisation et améliorer les méthodes de contrôle (OECD, 2015). Parallèlement, les jeunes travailleurs doivent pouvoir sortir de l'emploi informel dans lequel ils commencent souvent et qui peut comporter des stigmates professionnels et personnels à long terme. Le passage du secteur informel au secteur formel est complexe dans la mesure où (1) si le niveau de formation de l'individu lui fait défaut il y a peu de chances qu'il parvienne à se former en parallèle d'un emploi de mauvaise qualité, notamment si les horaires sont excessifs et (2) les emplois formels de qualité sont rapidement pourvus et difficilement créés. Dans le cas des PRFI les travailleurs sont nombreux à effectivement quitter l'emploi informel au bout d'un certain temps mais c'est très majoritairement pour basculer dans l'exclusion. Lorsqu'ils connaissent effectivement des emplois formels et informels dans leur trajectoire professionnelle il s'agit le plus souvent d'aller-retours pour des emplois formels mais très temporaires (OECD, 2015). Il existe ainsi des conditions de travail non-qualitatives dans l'emploi formel et la littérature en fait état, notamment par l'élargissement de son champ conceptuel.

Au-delà de la distinction selon la formalité de l'activité, l'OIT identifie par exemple 4 formes "atypiques" d'emploi ou *non-standard employment* (Bureau International du Travail, 2015). Il s'agit du travail temporaire, du travail intérimaire et des autres arrangements contractuels multipartites, des relations de travail dites ambiguës et enfin du travail à temps partiel. Dans le cas des jeunes et plus spécifiquement celles et ceux des PRFI, le travail "atypique" est la norme. Comme on l'a présenté précédemment, différents concepts sont venus alimenter la question de l'emploi de qualité afin d'en capter toute la multidimensionalité. Pour autant, les documents les plus récents continuent de proposer une démarche relativement uniforme en termes d'orientation générale de l'appareil productif national afin d'améliorer les perspectives professionnelles des jeunes dans les PRFI. L'objectif est ainsi la modernisation des activités par la concentration des jeunes travailleurs dans les secteurs hautement technologiques. Le discours général est ainsi très similaire dans les deux derniers rapports sur les tendances mondiales de l'emploi des jeunes publiés par l'OIT (International Labour Office, 2017, 2020). Les évolutions technologiques sont au cœur de l'argumentaire et semblent être la promesse d'un avenir meilleur pour les jeunes des nouvelles générations, communément appelés les *digital natives*. Cette orientation stratégique pour le travail des jeunes comporte néanmoins des incertitudes de

taille. La première étant que les évolutions technologiques en question ne se diffusent pas nécessairement de manière fluide dans les PRFI, limitant la création de nouvelles opportunités. Par ailleurs, ces mêmes avancées technologiques s'avèrent disruptives pour certains domaines en introduisant la robotisation, l'intelligence artificielle, la dématérialisation, l'*Internet of Things*, le *Machine Learning* ou encore la *blockchain* dans le cas des systèmes financiers. Ces avancées remettent en question certaines fonctions humaines et rappellent les mécanismes de rupture de paradigme de l'époque fordiste. Les manières de travailler sont ainsi de plus en plus décousues, de moins en moins carriéristes et les jeunes sont parmi les plus touchés par ces évolutions, alors même qu'ils valorisent encore grandement la stabilité et la pérennité de leur emploi (International Labour Office, 2020). La « *gig economy* », le « *platform-work* » ou encore la « *sharing economy* » sont autant de nouveaux termes pour qualifier des situations professionnelles instables et globalement non-qualitatives, auxquelles les jeunes sont surexposés. L'émergence d'une nouvelle dialectique dans la littérature révèle d'une part l'évolution des « normes » de ce qui constitue l'emploi des jeunes et d'autre part une certaine résignation dans la promotion d'un emploi de qualité « traditionnel » pour tous. Si l'emploi décent pour toutes et tous reste l'objectif primordial, notamment car il figure au programme de l'Agenda 2030 pour le développement soutenable (United Nations, 2015), il ne passe ainsi pas nécessairement par un emploi qui peut être qualifié de qualité pour l'intégralité de ses caractéristiques. On identifie ainsi une évolution continue des standards de ce qui constitue, aux yeux des acteurs internationaux, une opportunité professionnelle qualitative pour les jeunes.

On est tentés de relever que l'orientation systématique des PRFI vers des domaines consommateurs de technologies et de hauts niveaux de formation semble paradoxale compte tenu des résultats obtenus jusqu'ici. Ces derniers sont néanmoins très variables selon les pays et s'ils sont relativement discrets en Afrique sub-saharienne, ils ont permis une certaine progression des appareils productifs par exemple en Europe de l'Est ou en Asie. Quelle que soit la stratégie sectorielle mise en place, les effets qui en découlent dépendent du contexte national, ainsi que de la capacité et de la volonté des PRFI à considérer l'emploi des jeunes comme une question de société dans sa globalité.

3. Une action globale pour une amélioration durable

Comme on a pu le suggérer précédemment, une différence fondamentale entre les contextes des économies avancées et ceux des PRFI est la faible structuration des tissus socio-économiques

dans ces derniers. Promouvoir une insertion professionnelle de qualité requiert ainsi une action au niveau de l'offre de travail, de la demande, mais également concernant d'autres aspects sociétaux. C'est en grande partie pour cette raison que les progrès observés des PRFI en matière d'emploi des jeunes apparaissent parfois décorrés de leur investissement en éducation.

Les indicateurs d'exclusion professionnelle tel que le taux d'*unemployment* sont sous-estimés dans la plupart des PRFI car les jeunes ne peuvent simplement pas « se permettre » de rester sans emploi pour de longues périodes. Certains bénéficieront d'une forme de compensation face à la vulnérabilité de leur activité, sous la forme d'un revenu légèrement majoré, mais la grande majorité n'en bénéficiera pas car de nombreux jeunes sont susceptibles de prendre leur place dans un marché du travail extrêmement tendu (Bocquier et al., 2013). Le manque ou l'absence de filets de sécurité pour les périodes de non-emploi engendre cette précipitation vers des emplois précaires et entretient une mauvaise qualité générale de l'emploi, les positions favorables étant rares et très convoitées (OECD, 2015). D'autre part, il existe également de grandes marges de progression concernant les méthodes d'accompagnement des jeunes vers des emplois de qualité. L'investissement dans des structures, globales comme locales, d'orientation professionnelle permettraient notamment aux plus défavorisés d'entrer en contact avec des sphères professionnelles dont ils n'ont pas connaissance car leur réseau professionnel se résume très souvent au cercle proche d'amis et parents. De nombreux jeunes sont par ailleurs très tôt pris au piège de l'emploi précaire et leur donner une seconde chance, par exemple par la reprise d'études chez les plus défavorisés, est un élément essentiel pour briser ces cercles vicieux (Banque Mondiale, 2007).

Lutter contre la surexposition de certaines catégories de population comme celle des jeunes femmes requiert également une action planifiée et d'envergure. Derrière les différents constats concernant la situation particulièrement défavorable des jeunes femmes on retrouve ainsi des causes diverses qui nécessitent chacune un regard spécifique. Elles continuent d'accuser un retard en termes de scolarisation dans de nombreux PRFI, notamment lorsque les coûts induits sont élevés et que leurs homologues masculins sont préférés pour poursuivre des études au sein de la famille. Les jeunes femmes sont également dirigées vers des domaines de formation qui les destineront *in fine* à des emplois de moyenne ou mauvaise qualité, elles seront par exemple tenues plus souvent à l'écart des formations scientifiques (OECD, 2016). Il reste donc des barrières à une éducation de qualité pour toutes et tous que chaque pays peut évaluer à sa propre échelle. Dans le cas des femmes, d'autres facteurs entrent également en jeu tels que la répartition genrée des rôles au sein du couple et les phénomènes qui peuvent en découler. Le

mariage et la maternité précoces en sont deux exemples. Lorsque l'un ou l'autre se produisent elles sont maintenues dans des situations professionnellement précaires voire inexistantes, notamment en Afrique sub-saharienne. Les solutions existent mais nécessitent d'une part une volonté gouvernementale forte, en interdisant les mariages pour les individus mineurs ou en facilitant la rupture de ces unions. Une prise de conscience générale sur le rôle des femmes dans la société est d'autre part nécessaire afin par exemple de limiter la culpabilité chez les jeunes femmes qui ne se conformeraient pas aux calendriers de vie traditionnels des générations précédentes. De même, l'établissement de lois et d'une lutte féroce contre toute forme de violences sexistes, racistes et/ou religieuses est nécessaire à l'insertion professionnelle des jeunes. Qu'elles soient physiques, morales ou symboliques, ces violences véhiculent indirectement une forme de hiérarchie sociale injustement basée qui tend à se répercuter dans le monde du travail. Les discriminations sont ainsi également présentes sur le marché de l'emploi à la fois pour y accéder ou en termes de conditions de travail et notamment de rémunération. Ces inégalités restent à maîtriser à travers un recrutement équitable ainsi qu'un recours simple et rapide à des moyens de contestations couplés à une législation claire et accessible. Cela est par ailleurs lié à la nécessité pour les PRFI de renforcer leur cadre législatif en matière de droit du travail, afin de promouvoir des formes d'emploi plus qualitatives, notamment en sanctionnant les écarts de conduite (Arestoff & Sgard, 2012).

Enfin de nombreux PRFI ont encore fort à faire sur le plan sanitaire, notamment avec certaines maladies qui continuent de ralentir la transition démographique et de restreindre le potentiel productif des populations. L'exemple le plus frappant est celui du VIH/SIDA qui conserve une incidence importante dans de nombreux pays d'Afrique sub-saharienne. Si les effets de la maladie en termes de conditions de travail peuvent être relativement plus discrets chez les jeunes que chez les plus âgés, l'action préventive doit intervenir tôt dans le parcours de l'individu (Jimenez & Murthi, 2006). Informer les jeunes de l'étendu et des risques induits par la maladie permet ainsi de prévenir les contaminations et d'allonger l'horizon avec lequel l'individu conçoit son avenir. Dans un contexte de forte prévalence de la maladie, toutes les dépenses ou les coûts sont évalués par rapport à des perspectives de court et moyen terme, facilitant l'orientation vers des emplois précaires et réduisant la rentabilité d'une longue période de formation (International Labour Office, 2008b). Au-delà de cet exemple, des infrastructures de santé et de soins de qualité sont nécessaires à la fois à la bonne santé de la population et à l'ouverture de perspectives professionnelles valorisantes pour les jeunes diplômés. De même, des programmes de sensibilisations aux bonnes pratiques alimentaires ou aux dangers des

comportements à risques sont autant d'investissements dont les retombées sont difficilement mesurables mais qui restent des pièces essentielles d'une plus large construction sociétale favorable à l'insertion professionnelle des jeunes (Banque Mondiale, 2007).

On présente ici ces différentes stratégies de manière distincte cependant leur efficacité pour construire un meilleur environnement professionnel à destination des jeunes dépend essentiellement de leurs synergies. Par exemple, préserver le capital humain nouvellement créé par des politiques de démocratisation de la scolarité ne porte réellement de fruits sur le long terme que si les jeunes concernés vivent assez longtemps pour constituer eux-mêmes une famille et transmettre l'avantage qu'ils ont eu sur leurs propres parents. Promouvoir l'enseignement post-secondaire est ainsi d'autant plus efficace que des politiques de lutte contre la propagation du VIH/SIDA sont mises en place en parallèle dans des contextes comme celui du Kenya (Bell et al., 2006). La mise en œuvre de programmes en parallèle permet ainsi de profiter des synergies entre domaines d'actions et souvent de réduire les dépenses administratives induites en mutualisant les locaux ou encore les infrastructures de transport. De manière générale l'emploi des jeunes est une question particulièrement complexe dans les PRFI car de nombreux progrès restent à faire dans l'ensemble des sphères de la société. Les troubles politiques et sociaux que ces pays connaissent entretiennent par ailleurs un climat constant d'incertitude et rendent difficiles la mise en place de programmes globaux et durables (Turnham & Jaeger, 1971).

Conclusion intermédiaire

L'Agenda 2030 pour le développement durable continue pour sa part de reprendre les principaux objectifs de l'emploi décent pour tous, à savoir la généralisation de l'éducation primaire et l'amélioration de la qualité du travail sous tous ses aspects (United Nations, 2015). En termes de nouveautés, l'orientation des jeunes dans des parcours novateurs est plébiscitée, notamment dans le domaine environnemental. L'action pour un meilleur emploi des jeunes dans les PRFI est historiquement plus récente qu'ailleurs et peine encore à produire les résultats escomptés. On aurait pour autant tort de ne pas féliciter les progrès accomplis en matière d'éducation dans une grande partie de ces pays. Il ne s'agit cependant que d'une première étape dans ce qui constitue une démarche globale qui trouvera sa pertinence en s'inscrivant dans le long terme.

CONCLUSION SECTION II

Pour cette présentation des questions d'emploi des jeunes dans le contexte spécifique des PRFI, ces derniers sont considérés comme constitutifs d'un groupe relativement homogène. Si on a pu constater que c'était relativement le cas en termes de dynamiques de population, il apparaît évident que chaque espace connaît différents problèmes d'insertion professionnelle des jeunes, à différents degrés. On évoque ici quelques lignes directrices afin d'illustrer le propos.

En Europe de l'Est, au Moyen-Orient ou encore en Afrique du Nord les principales actions envisagées sont d'offrir de meilleures opportunités professionnelles aux jeunes tout en réduisant l'inadéquation entre domaines de formation des jeunes et domaines de compétences recherchés sur le marché du travail. Ces objectifs visent à améliorer les perspectives à long terme chez les jeunes et à endiguer les migrations professionnelles sortantes. En Amérique Latine la logique est similaire mais avec des niveaux de scolarisation en moyenne plus faibles. En Asie et Pacifique c'est la structuration du marché du travail qui apparaît généralement être la priorité. Alors que les diplômés sont régulièrement laissés de côté face aux aînés plus expérimentés, les moins scolarisés sont également en concurrence sur les emplois peu qualifiés. En Afrique subsaharienne enfin, la plupart des problèmes évoqués autour de l'emploi des jeunes sont présents, appelant une action plus globale. Malgré cette nécessité, la priorité est donnée à la démocratisation de la scolarité primaire avec les avantages et les inconvénients brièvement évoqués.

A la fois dans le contexte si particulier des PRFI qui leur permet d'espérer beaucoup de leur jeune population et la spécificité de chaque pays, les facteurs d'accès à l'emploi de qualité pour tous les jeunes varie sensiblement. La connaissance acquise concernant l'insertion professionnelle des jeunes dans le cadre des économies avancées apparaît à la fois utile et restrictive. Cet héritage semble ainsi structurer les modes de facilitation de l'insertion, théorie du capital humain en tête. On estime cependant que le contexte des PRFI nécessite de compléter ces approches en reconsidérant l'horizon des actions qui sont effectivement mises en place pour l'emploi de qualité chez les jeunes. Par la focalisation des moyens sur la scolarisation des jeunes, l'insertion de cette catégorie de population est vue comme un problème du présent. S'il est évident que ces stratégies sont nécessaires et prioritaires dans certains contextes, le dividende démographique ne peut être mobilisé qu'en considérant l'emploi des jeunes comme une question dont les enjeux dépassent ladite « jeunesse ». Les populations qui accèdent

aujourd'hui à des parcours professionnels de qualité constituent les principales sources de redistribution aux autres segments de la population. On peut ainsi constater l'opportunité d'un dividende démographique dans un pays sur une relativement courte période, mais sa maximisation relève d'une planification globale et durable entre tous les acteurs du marché de l'emploi. On constate que les PRFI sont et restent en difficulté face à ces objectifs simultanés et que la focalisation sur une ou quelques stratégies, souvent limitées dans le temps, ne permet pas d'obtenir des résultats aussi conséquents que certaines théories l'évoquent. Tout en reconnaissant les progrès accomplis jusqu'ici, on constate toute l'importance de considérer la question de l'emploi des jeunes dans les PRFI dans toute la diversité de la catégorie.

CONCLUSION

CHAPITRE 1

De par la spécificité et la multiplicité des problématiques qu'ils rencontrent en matière d'insertion professionnelle des jeunes, les PRFI constituent un terrain d'étude fertile. Bien qu'étant un ensemble très hétérogène à plusieurs niveaux, ces pays partagent un trait commun essentiel pour la question de recherche de ce travail. On fait ici référence à leurs dynamiques de population et au gonflement actuel de la part des jeunes dans la population nationale des PRFI. C'est ainsi le meilleur moment pour ces pays d'investir dans l'emploi des jeunes (Banque Mondiale, 2007). Profiter de cet élan, notamment par ce que l'on nomme le dividende démographique, comporte néanmoins de nombreux obstacles. Certains sont communs aux contextes des économies avancées et des PRFI et relèvent par conséquent de stratégies relativement similaires. La transposition des théories et politiques entre économies de différents niveaux de « développement » est alors généralement pertinente. D'autres obstacles en revanche sont spécifiques aux contextes des PRFI et l'application de stratégies inspirées des économies avancées ne se montre pas toujours opportune dans ce cas.

La présentation de ces *western paradigms* est apparue indispensable pour résumer « l'héritage » conceptuel à partir duquel les systèmes scolaires, la croissance et plus largement le « développement » des PRFI sont pensés. Ces acquis de l'histoire, s'ils ne sont pas toujours transposables aux réalités des pays pauvres, permettent néanmoins d'orienter ces pays dans des directions qui ont fait leurs preuves. Cependant, le « développement » de ces nations repose également sur leur capacité à adapter ces stratégies à leurs ressources disponibles, leur histoire ou encore leurs priorités sociétales. Les jeunes ont un rôle important à jouer dans ces contextes. Leur insertion professionnelle et les conditions dans lesquelles elle prend place sont centrales pour ces pays, à la fois pour les générations actuelles mais également futures. Par l'éducation pour toutes et tous, l'emploi décent, la mise en place de filets de sécurité contre l'exclusion ou la lutte massive contre la propagation des maladies, on souhaite améliorer la situation pour les générations présentes et leur descendance. La question de l'emploi des jeunes dans les PRFI dépasse donc très largement la préoccupation de l'instant, alors même que celle-ci continue de s'exprimer malgré des progrès notables dans certains domaines.

Avant de pouvoir identifier des stratégies pertinentes en fonction des contextes, les données concernant l'emploi des jeunes dans les PRFI continuent de manquer. De plus grands programmes d'enquêtes et d'analyses sont ainsi nécessaires à la fois pour dresser un état des lieux de la situation, mais également pour évaluer l'efficacité et les effets indésirables des stratégies déjà mises en place. Le programme *Work4Youth* s'inscrit dans cette double ambition et offre un regard neuf sur la question de l'emploi des jeunes dans les PRFI.

CHAPITRE 2 :

ANALYSE MULTIDIMENSIONNELLE ET CONTEMPORAINE DE
L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DANS LES PAYS A REVENU
FAIBLE OU INTERMEDIAIRE

La transition des jeunes de l'école à la vie active ou plus largement leur insertion professionnelle est un sujet complexe et multidimensionnel. L'identification des obstacles ainsi que la mise en place de politiques adaptées requièrent une bonne connaissance du terrain. Celle-ci fait encore défaut dans le cadre très spécifique des pays à revenu faible ou intermédiaire. Dans le chapitre qui va suivre, on propose ainsi de revenir sur les sources de données existantes sur le thème de l'insertion professionnelle des jeunes dans ces contextes, avant de détailler plus amplement le programme *Work4Youth*. Ce dernier s'étend de 2011 à 2016 et est le fruit du partenariat entre l'OIT et la Fondation Mastercard, avec pour objectif principal de faire le bilan de la situation des jeunes face à l'emploi dans plus de 30 pays à revenu faible ou intermédiaire. L'approche analytique se veut dynamique et est centrée autour du concept de transition de l'école au monde du travail, tout en mobilisant des mesures usuelles autour de la qualité de l'emploi. Le cadre conceptuel du programme transparaît dans les enquêtes de terrain menées et formate par conséquent les données obtenues. On présente et discute les principaux éléments de ce cadre conceptuel, étant entendu que les microdonnées récoltées grâce au programme serviront par ailleurs de matière première à notre propre travail de modélisation, présenté plus loin dans ce manuscrit.

Ces présentations, ainsi que la revue de la littérature présentée en amont, nous amènent ensuite à proposer une conceptualisation personnalisée autour du processus de transition des jeunes. On détermine ainsi 3 étapes majeures de l'insertion professionnelle des jeunes, que l'on prendra ici soin de détailler et de conceptualiser. On proposera également quelques discussions complémentaires autour de la délimitation de la population d'étude, en revenant notamment sur ce que l'on entend par « jeunes » des « pays à revenu faible ou intermédiaire ». Ce travail pose les bases des modélisations et analyses qui suivront et forme donc le cadre conceptuel propre à notre recherche.

SECTION I :

LA VISION DU PROGRAMME *WORK4YOUTH*

Le programme *Work4Youth* vise à promouvoir la transition des jeunes de l'école à l'emploi décent dans les PRFI. Il est le fruit de la collaboration entre l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Fondation MasterCard et a été doté d'un budget d'environ 15 millions de dollars américains pour perdurer de 2011 à 2016.

On précise que le travail de recherche du présent manuscrit de thèse n'a pas été financé ou avalisé par ces entités. Les propos qui y sont tenus n'engagent par conséquent ni l'OIT ni la Fondation MasterCard. Les microdonnées utilisées sont en revanche issues des *School-to-Work Transition Surveys (SWTS)*⁴², menées dans le cadre du programme *Work4Youth*. On présente par conséquent brièvement ce dernier à titre de contextualisation⁴³.

Le premier objectif du programme *Work4Youth* a été de récolter de nouvelles données concernant les conditions de transition de l'école à la vie active des jeunes. Cela s'est fait grâce aux SWTS dans plus de 30 PRFI répartis dans 5 zones géographiques. Les données récoltées et les informations utiles seront détaillées plus loin. Dans un second temps, l'étude de ces données devait permettre d'identifier les raisons pour lesquelles les jeunes accèdent difficilement aux emplois de qualité et comment agir pour surmonter ces blocages. Les rapports publiés permettent ainsi d'enrichir la connaissance concernant l'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI à travers des rapports nationaux, thématiques ou régionaux.

Dans la partie qui va suivre, on passe tout d'abord en revue les raisons pour lesquelles de nouvelles SWTS étaient pertinentes, avant de présenter les bases de données, les publications et les cadres conceptuels mobilisés par l'OIT pour mener à bien les objectifs du programme *Work4Youth*.

⁴² Les *school-to-work transition surveys* sont appelées « enquête sur la transition de l'école à la vie active » ou ETVA dans les quelques rapports publiés en français. On préférera néanmoins l'acronyme anglais « SWTS » qui n'omet aucun terme et est extensivement utilisé dans les documents de l'OIT, y compris en dehors des rapports nationaux du programme *Work4Youth*.

⁴³ Pour des informations complémentaires sur le programme : https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191852/lang--en/index.htm

A. Raisons d'être du programme

On revient ici sur les raisons pour lesquelles le programme *Work4Youth* s'inscrit dans une démarche globale d'étude de l'insertion des jeunes dans les PRFI. Grâce aux SWTS qu'il permet de déployer, le programme vise d'abord à actualiser et enrichir les données existantes sur le sujet. Ces dernières sont en effet à la fois peu nombreuses, notamment comparées à celles récoltées dans les économies avancées et d'autre part souvent moins approfondies et/ou de moins bonne qualité. Le programme *Work4Youth* implémente par ailleurs des enquêtes qui ont fait leurs preuves lors d'un précédent programme plus modeste sur lequel quelques points peuvent être soulignés.

1. Complémenter les sources de données existantes

Lorsqu'il s'agit de PRFI, l'information statistique concernant l'insertion des jeunes dans l'emploi est dans les meilleurs cas en cours d'enrichissement et dans les pires, à peine existante. Les enquêtes menées dans ces pays s'inspirent grandement des enquêtes déployées dans les économies avancées. Cela comporte certains avantages comme une meilleure comparabilité internationale par la standardisation des cadres conceptuels et des mesures. On montrera cependant dans ce travail que le contexte spécifique des PRFI requiert une attention spécifique non seulement en termes de récolte de données mais également en termes de conceptualisation. D'autres informations peuvent provenir des recensements de population et d'enquêtes nationales ou locales rassemblant des données traditionnelles, mais également certaines données spécifiques sur l'éducation ou la santé. L'OCDE relève que trop peu de données sont connues sur les conditions de travail dans les PRFI. Cela amène l'organisme à choisir l'incidence des horaires de travail excessifs comme proxy de la qualité de l'emploi dans un rapport récent daté de 2015⁴⁴. On propose de revenir sur les principales sources de données existantes concernant l'insertion professionnelle dans les PRFI.

⁴⁴ Argentine, Brésil, Chili (milieu urbain), Chine, Colombie, Costa Rica, Inde, Indonésie, Mexique, Fédération de Russie, Afrique du Sud et Turquie (OECD, 2015).

a. *Labour Force Surveys*

Ces enquêtes statistiques concernent le marché du travail et sont effectuées par sondage auprès des ménages de plus de 200 pays. Les résultats sont centralisés par l'OIT et regroupent des données socio-économiques concernant les personnes de 15 ans et plus résidant dans des ménages privés, en opérant un classement entre personnes en emploi, chômeurs et personnes inactives. Parmi les pays menant des *Labour Force Surveys* (LFS) on compte l'intégralité des pays de l'Union Européenne, mais également des pays hors-UE et avec des profils très différents. Les comparaisons entre pays sont possibles grâce à un ensemble de concepts harmonisés autour des définitions de l'OIT, tout en restant limitées à des indicateurs traditionnels de répartition des jeunes sur le marché du travail et certains détails comme le secteur d'emploi. Les résultats des LFS ne permettent cependant pas de s'intéresser précisément à ce qui caractérise la transition des jeunes de l'école à la vie active. La taille des échantillons et la fréquence des enquêtes sont plus grandes dans les pays économiquement développés, générant une source d'information importante sur les tendances des marchés de l'emploi. A l'opposé, les économies moins avancées qui mènent des LFS le font moins régulièrement et sur des échantillons de population restreints ou géographiquement polarisés. De plus l'accès aux rapports ou aux données sont très variables d'un pays à l'autre, dans la mesure où les liens redirigent souvent vers les sites des organismes statistiques nationaux, d'où il n'est pas toujours facile d'extraire du contenu propre à de la recherche. Malgré ces limites, les LFS constituent la principale source d'informations sur le marché de l'emploi des jeunes dans les PRFI.

→ <http://www.ilo.org/dyn/lfsurvey/lfsurvey.home>

D'autre part, la collaboration entre l'OIT et d'autres départements statistiques offrent différentes sources de données généralistes et/ou centrées sur l'emploi ou les jeunes avec lesquelles il est possible de renforcer l'information :

→ LABORSTA : <http://laborsta.ilo.org>

→ ILOSTAT : <http://www.ilo.org/ilostat>

→ youthSTATS : <http://www.youthstatistics.org>

b. Recensements nationaux

Les données issues des recensements nationaux constituent un des points de départ pour obtenir des informations basiques concernant les caractéristiques socio-démographiques des jeunes. Cependant, des rapports ou statistiques sommaires sont parfois publiés, mais il est extrêmement rare d'accéder à des données détaillées, des microdonnées, ou aux détails des calculs présentés.

c. *Demographic and Health Survey*

Il s'agit d'enquêtes sur la santé et la nutrition des ménages dans plus de 90 pays, majoritairement à revenu faible et intermédiaire. Les échantillons oscillent entre 5000 à 30 000 individus et les enquêtes principales ont lieu tous les 5 ans. Les données de ce programme d'enquêtes, en plus d'être facilement accessibles, sont relativement récentes.

→ <http://dhsprogram.com/What-We-Do/Survey-Types/DHS.cfm>

d. La Banque Mondiale

La Banque Mondiale partage librement des données déjà stylisées, des séries chronologiques et certaines microdonnées en se concentrant surtout sur des indicateurs traditionnels du « développement » tel qu'elle le définit.

→ <http://data.worldbank.org>

e. Unesco

La base de données de l'organisation permet de visualiser et d'extraire différentes données sur l'éducation, l'alphabétisation et d'autres sujets dans de nombreux PRFI. Le site offre également des fiches profils des pays régulièrement mises à jour.

→ <http://www.uis.unesco.org/datacentre/pages/defaultFR.aspx>

f. *OECD ilibrary*

On peut trouver différentes ressources dans cette bibliothèque concernant les pays de l'OCDE mais il est également possible de trouver des pays non-membres. Les thèmes et sources de la base de données sont variés mais se concentrent principalement sur des indicateurs économiques traditionnels.

→ http://www.oecd-ilibrary.org/economics/data/oecd-stat_data-00285-fr

Ces bases de données brièvement présentées n'offrent souvent que des données agrégées et tabulées et très rarement la liste brute des individus ou ménages interrogés et leurs caractéristiques, ou autrement dit des microdonnées. Ces données détaillées permettent au chercheur de calculer des indicateurs adaptés à des questions spécifiques, de tester des hypothèses précises et des modèles statistiques plus pointus. Lorsqu'elles existent, les procédures d'accès aux microdonnées peuvent s'avérer longues et fastidieuses. La récolte et la centralisation de microdonnées à destination de la recherche sont pourtant cruciaux pour l'étude d'un phénomène aussi multidimensionnel que celui de l'insertion des jeunes dans les PRFI.

g. *IPUMS et IPUMS-International*

Depuis 1999, le projet IPUMS-International vise à apporter une réponse à ce besoin de microdonnées. Il est issu de la collaboration entre le *Minnesota Population Center* et différents offices statistiques nationaux et internationaux, et est financé par la *National Science Foundation (U.S. NSF)* et la branche *Demographic and Behavioral Sciences* du *National Institute of Child Health and Human Development*. Les membres du projet mènent « un effort de collecte, de préservation, d'harmonisation et de partage des microdonnées du monde entier » concernant de nombreuses caractéristiques socio-démographiques. La base de microdonnées ainsi constituée recense plus d'un million d'enregistrement individuels dans plus de 100 pays différents depuis 1960. La base est enrichie régulièrement et jouit de nouveaux accords avec des offices statistiques qui acceptent de partager leurs données sous différentes réserves de confidentialité.

L'accès aux données est relativement aisé puisqu'il suffit de justifier d'un sujet de recherche et d'un statut prouvant le caractère scientifique de la demande, et la base devient intégralement accessible. Il suffit ensuite de créer une requête contenant les variables et pays nécessaires à

l'étude puis la base est générée et disponible au téléchargement dans les jours qui suivent. Cette flexibilité ne vient pas sans compromis : l'utilisateur doit d'une part accepter différentes précautions quant à la non-divulgence des données et d'autre part les données sont anonymisées en amont via différentes méthodes : suppression des noms et informations permettant l'identification directe des personnes, mélange aléatoire des enregistrements pour masquer l'ordre et le lieu des enquêtes, catégorisation de variables continues pour éviter l'identification par valeurs extrêmes etc. L'harmonisation des données fait partie du travail de l'équipe du projet IPUMS-I, qui arbitre entre (1) simplification des variables et des modalités pour permettre les comparaisons dans le temps et l'espace, et (2) maximisation du niveau de détails d'information. Lorsque des données sont harmonisées, une documentation est accessible et différents marqueurs informent l'utilisateur des modifications apportées : suppression des doublons, imputation statistique des observations manquantes, croisement de variables pour en valider d'autres qui y sont logiquement liées etc. Cette harmonisation permet de déployer des comparaisons internationales mais les bases peuvent néanmoins comporter des biais de sélection à surveiller (Eljim, 2011).

→ <https://international.ipums.org/international>

Si les données présentées dans cette section se montrent tout à fait utiles pour discuter de l'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI, il ne s'agit que d'une partie des informations nécessaires à des études spécifiques et/ou de grandes envergure. Il existe ainsi à la fois un besoin pour plus de pays couverts mais également pour plus de données récoltées. Le programme *Work4Youth* s'inscrit ainsi dans une démarche d'enrichissement et d'actualisation des données disponibles et il s'appuie sur les résultats d'un précédent programme plus modeste.

2. Un programme qui a fait ses preuves

Les premières SWTS ont été conçues et menées en 2003 par l'OIT en Indonésie, au Sri Lanka et au Viet Nam. Elles ont permis de récolter des informations concernant l'emploi des jeunes en vue de proposer des plans d'actions adaptés au sein du *Youth Employment Program*. Sur la base de ces premiers résultats⁴⁵, l'OIT développe en 2004 le cadre conceptuel de la transition vers l'emploi décent qui sera mobilisé pour les SWTS les plus récentes. Celui-ci est utilisé entre

⁴⁵ Les informations et publications liées aux différents programmes de l'OIT en lien avec les jeunes peuvent être trouvés à l'adresse suivante : www.ilo.org/youth

2004 et 2006 pour mener des enquêtes dans 10 pays : Azerbaïdjan, Chine, Egypte, République Islamique d'Iran, Jordanie, Kosovo, Kirghizistan, Mongolie, Népal et République arabe syrienne.

Une première synthèse des résultats est publiée en 2010 et traite de 8 des pays cités ci-dessus (Matsumoto & Elder, 2010). Le rapport révèle entre autres que de manière générale la transition dans l'emploi décent est rare chez les jeunes et plus particulièrement chez les femmes. Par ailleurs un meilleur niveau scolaire n'implique pas nécessairement une transition plus aisée et les déterminants du niveau de rémunération sont différents selon les pays. Enfin l'inactivité choisie et le découragement ne sont pas convenablement traités à partir des SWTS. Le rapport mobilise les données avec différentes méthodes analytiques plus ou moins complexes mais souligne l'impossibilité de produire des résultats satisfaisants à partir des données rétrospectives, du fait de leur mauvaise qualité. Une autre étude synthétique revient plus particulièrement sur l'exclusion des jeunes pendant le parcours scolaire et les conséquences en termes d'insertion professionnelle (Pastore, 2015). L'auteur identifie lors de son travail un effet croissant de marginalisation scolaire avec la pauvreté du ménage et ce avec différentes méthodes de mesure de cette dernière. Il ajoute que ce désavantage se traduit par un cercle vicieux qui prend la forme d'un piège de pauvreté pour les foyers les plus modestes et que les jeunes subissent ce mécanisme de plein fouet.

Les études menées à partir des résultats de ces premières SWTS mettent en avant toute la richesse de ces bases ainsi que certaines limites. Elles se sont pour autant avérées utiles pour réaffirmer la spécificité du processus d'insertion professionnelle des jeunes et toute l'attention à prêter à cette catégorie de population. C'est donc sur la base de ces acquis que des volontés politiques en faveur de l'emploi décent pour toutes et tous les jeunes s'expriment dans les PRFI. Ces premières SWTS constituaient ainsi une tentative concluante avant à un futur programme fondamentalement proche mais plus ambitieux.

Conclusion intermédiaire

Malgré les efforts déployés et l'intérêt des données récoltées, peu de PRFI parviennent encore à mettre en œuvre un programme statistique riche, efficace et innovant centré sur la transition des jeunes dans le monde de l'emploi. Lorsqu'elles existent, ces informations sont souvent dérivées d'enquêtes dont ce n'est pas l'objectif principal. Afin d'enrichir l'information disponible sur la transition des jeunes de l'école à la vie active dans les pays à revenu faible ou intermédiaire et de répondre aux objectifs du programme *Work4Youth*, l'OIT a déployé une

première série de SWTS qui s'est montrée productive. L'expérience sera réitérée à plus grande échelle dans le programme *Work4Youth* que nous tâcherons de présenter dans les parties suivantes.

B. Traitement de l'insertion professionnelle des jeunes au sein du programme

Le programme *Work4Youth* propose un cadre conceptuel original et innovant, tout en permettant la récolte ou la mise à jour d'informations centrales concernant la transition des jeunes de l'école à la vie active dans le cas particulier des PRFI où beaucoup de données sont encore méconnues. On présente ici les principaux outils dont le programme dispose afin de remplir ses missions.

1. Cadre conceptuel général

Le programme *Work4Youth* propose une approche dynamique de l'insertion professionnelle par l'étude de la transition des jeunes de l'école à la vie active. On retrouve ici la volonté des analystes de considérer l'insertion des jeunes comme un processus. Les différentes publications proposent ainsi des indicateurs de durée et de caractérisation concernant la transition des jeunes, ce qui sous-entend d'en avoir définis les étapes. Dans le cas des jeunes des PRFI cela se traduit par une entame de transition marquée par la fin de la scolarité et l'achèvement de celle-ci après l'accès à un emploi. Dans la pratique, les rapports publiés par l'OIT proposent ainsi des indicateurs de durée entre ces étapes et cherchent à interpréter le parcours de l'individu autant que sa position professionnelle au moment de l'enquête. Comme on le discutera plus loin dans ce travail, les délimitations de ces repères de début et de fin de transition sont déterminantes. Considérer la fin de l'école, ou le 15^{ème} anniversaire lorsque cette dernière n'est pas au programme, comme un marqueur de début de la transition n'appelle pas de commentaires spécifiques. S'il est essentiel de rappeler que le travail des enfants est une réalité dans de nombreux PRFI, on s'abstient d'en faire un marqueur pertinent de l'insertion professionnelle des jeunes. Il s'agirait selon nous d'une forme de valorisation du travail précoce particulièrement malvenue et qui contredirait les droits humains fondamentaux de ces enfants et adolescents. La discussion est en revanche très largement ouverte concernant ce qui marque la fin de la transition des jeunes dans le monde du travail. L'enjeu conceptuel est considérable

car il s'agit de déterminer ce qui doit, ou non, constituer un emploi d'une qualité suffisante pour dire d'un jeune qu'il a fini de transiter et ce uniformément à l'échelle internationale. Dans le programme *Work4Youth*, l'OIT choisit de reprendre les différentes caractérisations internationales de l'emploi de qualité, qu'elle a en grande partie construites au fil des années. L'objectif général du programme étant de promouvoir le travail décent pour toutes et tous, c'est l'obtention de ce type d'emploi qui marque la fin de la transition des jeunes dans le cadre du programme *Work4Youth*. De nombreux éléments conceptuels et de caractérisation de la qualité de l'emploi préexistent dans la littérature, souvent délimités pour un espace national défini. La complexification progressive des concepts utilisés par l'OIT pour caractériser la qualité du travail à l'échelle internationale traduit toute la difficulté de l'exercice. Emploi dit « vulnérable », « irrégulier », ou encore « informel », c'est d'abord par l'identification des configurations les plus défavorables que s'est faite l'évaluation de la qualité du travail. Plus récemment l'emploi dit « décent » permet quant à lui une approche plus large et plus positive. Le concept est très largement repris au sein des stratégies nationales et internationales contemporaines en termes d'emploi et renvoie plus à un cadre conceptuel complexe qu'à un indicateur synthétique. Par conséquent, alors qu'il est possible de calculer un taux d'emploi vulnérable ou informel dans une population, la prévalence de l'emploi dit décent s'apprécie à travers différents aspects du marché du travail. L'OIT propose ainsi 2 cadres conceptuels pour définir la transition des jeunes de l'école à l'emploi décent en proposant par conséquent 2 délimitations pour ce dernier. Ces cadres conceptuels, ainsi que les autres indicateurs de qualité du travail mobilisés dans le programme *Work4Youth*, seront discutés plus longuement dans une étape ultérieure de cette recherche. Ce cadre conceptuel général se traduit par la construction d'enquêtes adaptées pour l'occasion.

2. Les *School-to-Work Transition Surveys*

Les SWTS permettent de récolter des informations concernant les caractéristiques socio-démographiques des jeunes, leur parcours scolaire ainsi que leurs conditions de travail pour les actifs occupés. Le questionnaire prévoit également des questions plus inhabituelles concernant les aspirations des jeunes, leurs difficultés dans et hors de l'emploi ou encore leur degré de satisfaction vis-à-vis de leur situation. Une partie de l'enquête est par ailleurs consacrée à la récolte de données professionnelles rétrospectives dans le but de retracer le parcours des jeunes

sur le marché de l'emploi. Au final, le questionnaire standardisé⁴⁶ est composé de plus de 150 questions distribuées dans 3 sections communes et 3 autres spécifiques selon le statut professionnel de l'individu. On signale que ce questionnaire standardisé par l'OIT a servi de référence à l'harmonisation des données opérées par l'auteur et qu'il sera donc repris fréquemment dans ce travail.

Les enquêtes ont été menées entre 2012 et 2015 dans 33 PRFI répartis⁴⁷ dans 5 zones géographiques. Au final ce sont plus de 180000 enregistrements individuels récoltés dans 53 enquêtes, 19 pays ayant connus 2 rounds. Les informations générales sont résumées ci-après (Figure 3), sachant qu'une présentation plus approfondie des enquêtes et données sera proposée ultérieurement dans ce travail. Les microdonnées d'enquêtes étaient initialement en libre téléchargement sur le site internet du programme *Work4Youth* et les fichiers par pays et enquête étaient publiés au fur et à mesure. Durant la période couverte par le programme et alors que toutes les enquêtes n'avaient pas été publiées, la diffusion a été restreinte. L'obtention des microdonnées s'est faite par demande expresse et justification d'un intérêt scientifique, sous-couvert d'une affiliation officielle à un organisme de recherche reconnu. C'est toujours le mode d'obtention des données de ces SWTS au moment de l'écriture⁴⁸.

⁴⁶ Voir « Annexe 3 - Questionnaire standardisé des *School-to-Work Transition Surveys* du programme *Work4Youth*. ». On précise que si ce questionnaire diffère de celui du module n°2 du guide méthodologique pour SWTS, il s'agit bien du questionnaire ayant servi de référence aux enquêtes publiées en définitive. On fait cette déduction en confrontant les différents questionnaires standardisés disponibles et les bases finalement transmises.

⁴⁷ Une enquête en Sierra Leone était initialement présente dans la liste des pays enquêtés mais au moment de l'écriture le pays n'y figure plus et l'OIT n'a publié aucun rapport ni communiqué aucune base concernant le pays.

⁴⁸ Voir https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_234860/lang--en/index.htm

Figure 3 - Récapitulatif des enquêtes sur la transition de l'école à la vie active des jeunes ou SWTS menées par l'OIT et ses partenaires dans le cadre du programme *Work4Youth*.

Zone	Pays	Année	Vague	Effectif	Territoire couvert	Période	Organisme enquêteur partenaire
Afrique sub-saharienne	Bénin	2012	1	6917	National	Décembre	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
		2014	2	4306		Décembre-Janvier	
	(Republique du) Congo	2015	1	3276	Urbain	Mai-Juin	Direction Générale de la formation qualifiante et de l'emploi
	Libéria	2012	1	1876**	National	Juin-Juillet	Liberian Institute of Statistics and Geo-Information Services
		2014	2	2416		Juin-Juillet	
	Madagascar	2013	1	3300	National	Mai-Juin	Institut National de la Statistique
		2015	2	5044		Avril-Mai	
	Malawi	2012	1	3102	National	Août-Septembre	National Statistics Office
		2014	2	3097		Septembre	
	Ouganda	2013	1	3811	National	Février-Avril	Bureau of Statistics
		2015	2	3049		Janvier-Avril	
	Tanzanie	2013	1	1988	National	Février-Mars	University of Dar-es-Salaam, Department of Statistics
	Togo	2012	1	2033	National	Juillet-Août	Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale
		2014	2	2708		Mars-Avril	
Zambie	2012	1	3206	National	Décembre	IPSOS Synovate Zambia	
	2014	2	3296		Octobre-Décembre		
Amérique latine et Caraïbes	Brésil	2013	1	3288	National	Juin	ECO Assessoria em Pesquisas
	Colombie	2013	1	6416	Urbain	Septembre-Novembre	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
	Jamaïque	2013	1	2584	National	Février-Avril	Statistical Institute of Jamaica
		2015	2	3666		Juin-Septembre	
	Pérou	2013	1	2464	Urban	Décembre-Février	Instituto Nacional de Estadística e Informática
	République Dominicaine	2015	1	3554	Urban	Juillet-Septembre	Banco Central de La Republica Dominicana
	Salvador	2012	1	3451	National	Novembre-Décembre	Dirección General de Estadística y Censos
2014		2	3604	Octobre-Décembre			

Figure 3 (suite) - Récapitulatif des enquêtes sur la transition de l'école à la vie active des jeunes ou SWTS menées par l'OIT et ses partenaires dans le cadre du programme *Work4Youth*.

Asie et Pacifique	Bangladesh	2013	1	9125	National	January-March	Bureau of Statistics
	Cambodge	2012	1	3552	10 provinces	July-August	National Institute of Statistics
		2014	2	3396	National	July-August	
	Népal	2013	1	3584	National	April-May	Center for Economic Development and Administration
	Samoa	2012	1	2914	National	November-December	Bureau of Statistics
	Viet Nam	2013	1	2722	National	December-January	General Statistics Office
2015		2	2234	May-June			
Europe de l'Est et Asie centrale	Arménie	2012	1	3216	National	October-November	National Statistical Service
		2014	2	2710		September -October	
	Kirghizistan	2013	1	3930	National	July-September	National Statistical Commission
	Macédoine du Nord*	2012	1	2544	National	July-September	State Statistical Office
		2014	2	2474		July-October	
	(République de) Moldavie	2013	1	1158	National	January-March	National Bureau of Statistics
		2015	2	1189		March	
	Monténégro	2015	1	2998	National	September-October	Statistical office of Montenegro
	(Fédération de) Russie	2012	1	3890	11 regions	July	Russian Federal State Statistics Service
		2015	2	3415		March	
Serbie	2015	1	3508	National	March-April	Statistical Office of the Republic of Serbia	
Ukraine	2013	1	3526	National	February	Ukrainian Center for Social Reforms	
	2015	2	3202		April-May		
Moyen-Orient et Afrique du nord	Egypte	2012	1	5198	National	November-December	Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS)
		2014	2	5758		November-December	
	Jordanie	2013	1	5405	National	December 2012-January	Department of Statistics
		2015	2	3749		March-April	
	Liban	2014-2015	1	2627	National	November-January	Consultation and Research Institute
	Territoires palestiniens occupés (T.P.O)***	2013	1	4320	National	August-September	Central Bureau of Statistics
2015		2	4141	June-July			
Tunisie	2013	1	3000	National	February-March	Institut National de la Statistique	

* Nom en vigueur à partir de 2019, avant appelée République de Macédoine.

** Les jeunes ont entre 15 et 35 ans dans cette enquête, contrairement aux autres où ils ont entre 15 et 29 ans.

*** Appellation en vigueur dans les résolutions de l'Organisation des Nations unies (ONU).

Dans la plupart des cas les SWTS sont mises en œuvre par les offices statistiques nationaux. L'OIT rédige en 2010 une série de 5 modules dans son guide méthodologique à destination des entités qui souhaiterait mener une SWTS en reprenant différents points dans chaque volume. Ces modules détaillent aussi bien le cadre conceptuel général que les méthodes d'échantillonnage recommandées, les indicateurs clés ainsi que leur calcul ou encore la mise en forme des rapports finaux (International Labour Office, 2010). L'exploitation des bases de données transmises par l'OIT montrera cependant que certaines libertés ont été prises par les organismes enquêteurs cis-à-cis de ces directives générales et qu'assez peu d'informations tangibles sont fournies, notamment concernant l'échantillonnage et les calculs de pondérations individuelles.

On précise enfin que des enquêtes concernant les attentes des employeurs en matière d'emploi des jeunes devaient permettre de détecter des inadéquations entre l'offre et la demande sur le marché du travail des jeunes et proposer des solutions pour lever ces freins. Ces enquêtes sont mentionnées dans le module n°2 du guide méthodologique mais les données officielles n'ont pas été transmises par l'OIT et que celles téléchargées manuellement lorsque les bases étaient en libre accès sont loin d'être satisfaisantes. En outre, à notre connaissance, seuls 8 pays ont mené ces enquêtes et les résultats ne sont a priori pas mentionnés dans la littérature⁴⁹. On laissera de côté ces enquêtes, considérant que les SWTS concernant les jeunes constituent la matière première de notre travail.

L'objectif principal des SWTS est de récolter des données concernant la transition des jeunes de 15 à 29 ans de l'école à la vie active dans les PRFI. Il s'agit donc d'un outil pensé pour identifier les raisons de l'allongement et de la complexification des trajectoires des jeunes depuis la fin de leur parcours scolaire, jusqu'à l'obtention d'un emploi décent et satisfaisant. Se concentrant plus précisément sur les difficultés rencontrées par les jeunes lors de cette transition, les SWTS n'ont pas eu pour objectif de recalculer des indicateurs déjà disponibles à partir des LFS. Ces enquêtes devaient permettre de capter des données peu présentes dans les bases existantes comme par exemple les conditions de travail des jeunes ou encore leur satisfaction dans l'emploi. Ces informations récentes et innovantes ont permis la publication de nombreux rapports que l'on documente ci-après afin de parachever cette présentation du programme *Work4Youth*.

⁴⁹ On émet ici quelques réserves, l'utilisation de ces résultats d'enquête « employeurs » pouvant être plus ou moins explicites ou visibles dans la masse de rapports publiés par l'OIT.

3. Une littérature riche et contemporaine pour orienter les politiques

Sur la base des résultats des SWTS, l'OIT et différents spécialistes publient une série de rapports qui tentent de mettre en valeur ces nouvelles enquêtes. Ces publications sont formatées de manière relativement homogènes avec quelques spécificités nationales ou régionales le cas échéant. Au moment de la rédaction de cette section de nombreux documents restent manquants par rapport à ceux annoncés sur le site internet⁵⁰ et aucun nouveau document n'a été publié depuis plusieurs années. On a donc de bonnes raisons de penser que toutes les publications à paraître dans le cadre de ce programme sont effectivement parues.

Les rapports régionaux sont des documents qui reprennent les principales tendances par pays d'une même zone parmi les 5 étudiées. Ils proposent à la fois une revue récapitulative et comparative des conditions d'insertion des jeunes dans la vie active. Les rapports nationaux quant à eux délivrent des informations plus détaillées concernant un seul pays, avec par exemple des résultats concernant les spécificités du parcours des jeunes. Seuls 4 rapports régionaux sont disponibles et plusieurs rapports nationaux sont manquants⁵¹. Les *country summaries* sont des rapports synthétiques de quelques pages seulement. On en compte 30 au total, 1 par pays à l'exception de la République du Congo et de la Tanzanie. Ces rapports reprennent les principaux indicateurs de caractérisation des jeunes sur le marché de l'emploi national avec un découpage par sexe et pour les 2 vagues d'enquête lorsque celles-ci sont disponibles. On compte généralement une douzaine de tableaux, uniformisés et facilement comparables. Ces *country summaries* se sont montrés particulièrement utiles pour recalculer des indicateurs à partir des microdonnées et ainsi confirmer les formules sous-jacentes.

En sus de ces rapports à découpages géographiques on trouve également des publications dont l'objectif est thématique. On compte ainsi 8 *Thematic reports* et 8 *Technical briefs* traitant de sujets variés tels que les différences entre jeunes hommes et femmes sur le marché du travail ou encore l'interprétation de la catégorie des NEET⁵². Ces rapports traitent parfois de la question dans un pays spécifique ou plus largement dans tous les pays enquêtés ou presque. Ils s'avèrent particulièrement utiles en complément des rapports nationaux et régionaux afin d'interpréter et de contextualiser des problématiques de l'emploi des jeunes récurrentes. Enfin

⁵⁰ Voir <https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/lang--en/index.htm>

⁵¹ Voir Annexe 4.

⁵² Voir Annexe 5.

les résultats des SWTS ont également permis d'alimenter les éditions 2013 et 2015 des *Global Employment Trends for Youth* respectivement sous-titrés *A generation at risk* et *Scaling up investments in decent jobs for youth*.

Si les mises en forme et les contenus peuvent varier entre ces publications de l'OIT sur la base des SWTS, le cadre conceptuel des étapes de transition des jeunes de l'école à la vie active reste commun. Les comparaisons entre PRFI permettent par ailleurs de tester les concepts d'insertion et d'emploi décent adoptés à grande échelle parmi un ensemble de pays réputé homogène. Il émerge de ces différents rapports de nombreux constats utiles à l'enrichissement et au renouvellement de la littérature sur le sujet, ainsi que différentes recommandations afin de surmonter les obstacles à l'accès de toutes et tous les jeunes à des emplois décents.

Conclusion intermédiaire

Le programme *Work4Youth* a ainsi permis de produire des données riches et récentes concernant l'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI. Pour cela il s'appuie sur un cadre conceptuel reprenant des mesures relativement communes de la qualité de l'emploi tout en proposant une approche dynamique de l'insertion avec la notion de transition de l'école à la vie active. Ce cadre conceptuel est mis en œuvre à travers les SWTS et les nombreux rapports publiés grâce aux données récoltées. L'ensemble permet au programme *Work4Youth* de délivrer un solide bagage aux acteurs de l'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI pour proposer des pistes de gouvernance pertinentes.

CONCLUSION SECTION I

Le programme *Work4Youth* répond aux attentes des décideurs politiques du monde entier pour évaluer et orienter l'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI. L'objectif étant notamment de profiter du fameux « dividende démographique », les données récoltées par les SWTS sont des ressources de la première importance sur le plan économique pour chaque pays. Le vaste éventail de variables récoltées par ces mêmes enquêtes permet également de discuter de questions sociales et humaines autour des difficultés qu'ont ces jeunes à transiter de l'école au travail. Dans ce sens, les bases de données constituées s'avèrent riches, parfois plus que pour certaines économies « avancées » dans lesquelles le détail offert par les enquêtes disponibles n'est pas équivalent à celui obtenu à partir des SWTS.

L'OIT signale par ailleurs que les enquêtes du programme et les données produites ont vocation à être répétées dans le temps (International Labour Office, 2010). En effet, cela permet d'une part de faire l'état des lieux des conditions d'emploi des jeunes dans les PRFI, mais également d'évaluer l'évolution de la situation au fil des enquêtes. Par extension, il s'agit également de proposer des retours d'expériences concrets sur la mise en place de correctifs pour certaines problématiques spécifiques aux PRFI. Plusieurs pays ont ainsi connu 2 rounds d'enquête sur la durée du programme *Work4Youth*. Un moyen de rendre tout ou partie des SWTS pérennes est de les intégrer à des enquêtes nationales comme les *Labour Force Surveys*. Cela peut se faire soit sous la forme d'un module distinct comme dans une enquête pilote au Pakistan en 2009 (Ministry of Labour and Manpower, Government of Pakistan, 2009), soit fondue dans une enquête plus généraliste comme en Serbie en 2010.

En outre, on relève pour notre part que le cadre conceptuel du programme *Work4Youth* reste relativement rigide, malgré la volonté de l'OIT d'intégrer par exemple la satisfaction professionnelle dans la mesure de la qualité du travail. Les indicateurs et analyses publiés sont par conséquent globalement formatés et laissent peu de place à une mise en perspective propre aux PRFI. Les motivations de l'OIT derrière ces choix conceptuels et méthodologiques sont, on suppose, avant tout pratiques. Cela permet d'inscrire le programme *Work4Youth* et les résultats qu'il a produit dans une continuité littéraire que la plupart des acteurs connaissent déjà. On propose néanmoins de discuter autour du cadre conceptuel du sujet et d'envisager une vision originale de la transition des jeunes de l'école à la vie active, toujours en mobilisant la richesse des SWTS.

SECTION II :

CONSTRUCTION D'UN CADRE CONCEPTUEL DEDIE A CETTE RECHERCHE

La « conceptualisation » revêt 2 définitions : « action de former des concepts » d'une part, et « action d'organiser des concepts » d'autre part (Le Nouveau Petit Robert, 2011a). Dans l'usage qui en est fait ici, c'est-à-dire dans le cas de la recherche en sciences humaines, la conceptualisation embrasse ces 2 définitions. Dans la première, il s'agit de regrouper en un seul concept ce qui semble former un ensemble cohérent d'idées, de réflexions et d'empirismes. Plus large et construit que la pure définition, ce processus est au cœur de la logique du chercheur. S'il n'entend pas systématiquement révolutionner le contenu de concepts affinés et largement acceptés, son travail n'y est jamais totalement étranger. A titre d'exemple, l'emploi est un concept central dans la recherche présentée ici et si la définition de sens commun est presque instinctive, les différentes formes de l'emploi sont autant de raffinements du concept initial qui méritent d'être discutés. Dans la seconde de ces définitions, il s'agit davantage d'agencer des concepts dans un schéma structuré, afin d'aboutir à ce qu'il est commun d'appeler une théorie. Encore une fois, le chercheur est systématiquement concerné par cet aspect de la conceptualisation, dès lors qu'il décide de placer son raisonnement dans une théorie plutôt qu'une autre. S'il n'œuvre pas nécessairement à la délimitation de celle-ci, il en emprunte les codes et la structure. A travers ces 2 aspects, le chercheur en sciences humaines est donc à la fois consommateur et producteur de concepts.

Si le choix d'une conceptualisation cohérente apparaît indispensable au travail de recherche en sciences humaines, il n'est pas rare que le lecteur n'en perçoive qu'une partie émergée. Ce travail représente souvent une mince part du rendu final et consiste essentiellement en des rappels de définitions, s'appuyant sur des références bibliographiques ou des connaissances « évidentes » pour le lecteur. Qu'elle soit explicite ou implicite, une plongée détaillée dans la conceptualisation n'est pas toujours nécessaire. L'utilisateur pourra ainsi se borner à prendre pour acquis des concepts définis par ailleurs, laissant rapidement place à l'exercice de ses compétences techniques et analytiques. Dans leur manuel intitulé « *A handbook of social science research* », les auteurs présentent 5 étapes non-chronologiques de la délimitation de l'objet de recherche en sciences sociales (Bouma et al., 1995). L'une d'elles, « *Without clear definitions confusions results* », inspire le propos de la section qui va suivre. Il est apparu lors de la revue de la littérature qu'une multitude de concepts gravitent autour de la problématique générale de l'emploi des jeunes, un même terme pouvant faire référence à des réalités

différentes. On revient par conséquent ici sur les éléments caractéristiques de l'emploi des jeunes pour proposer une conceptualisation personnalisée.

L'organisation de la section qui suit s'inspire de la méthode QQQQCP (Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Pourquoi) dont l'origine remonte à l'Antiquité, réutilisée plus tard par le journalisme et plus récemment la démarche qualité en recherches pour faire le tour d'une question (Valeins, 2009). Etant entendu que chaque auteur use des questions qu'il juge pertinentes pour son approche, le « Qui », le « Où », et le « Quoi » vont ici se succéder. Dans cette optique, la méthode sert de feuille de route où chaque grande question est une balise de la revue des concepts.

A. Délimitations de la population d'étude

On débute ce travail de conceptualisation par la délimitation de la population d'étude. On a précédemment établi qu'il serait question de l'insertion professionnelle des « jeunes » dans les « PRFI ». Ces catégories sont extensivement utilisées, aussi bien dans le langage commun que la littérature scientifique. On propose néanmoins de revenir sur ce qui en définit les contours, en ouvrant le cas échéant la discussion sur certains points précis. Concernant le « Quand », cette recherche se positionne dans un cadre temporel contemporain délimité par les années des enquêtes. Cela nous amène à étudier la situation des « jeunes » dans différents « PRFI » entre 2012 et 2015.

1. Le « qui » : définir la jeunesse

La catégorie dite des jeunes renvoie traditionnellement à une population délimitée par l'âge, de 15 à 24 ans. C'est par exemple l'interprétation des Nations Unies lorsqu'il est question de présenter la Stratégie Opérationnelle de l'UNESCO pour la jeunesse de 2014 à 2021 (UNESCO, 2014). Certains acteurs étendent progressivement les bornes de cette catégorisation. Par exemple, l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) discute des problématiques des jeunes en faisant référence à la population des 18-24 ans, tout en considérant les 25-29 ans comme susceptibles de connaître les mêmes maux. Cette modulation des bornes d'âges « jeunes » s'illustre également bien au niveau international avec les travaux de l'OIT. L'organisme parlait globalement des jeunes de 15 à 24 ans avant 2000, moment à partir duquel la catégorie était parfois étendue aux 15-29 ans lorsque le contexte le justifiait. Depuis 2010 cette pratique est quasi systématique, laissant place à de rares cas où l'indisponibilité des données vient souvent justifier la restriction aux 15-24 ans. La détermination, autant que l'ajustement, d'un intervalle d'âge destiné à définir la jeunesse relèvent à la fois d'une approche synthétique et chronologique et de la catégorie. On en présente ici quelques enjeux autour de la catégorisation des jeunes au sein d'une population.

a. Logique chronologique : derrière l'âge, le statut

Sont jeunes celles et ceux qui ne sont plus des adolescents mais ne sont pas encore considérés comme des adultes. On peut illustrer cela avec une analogie photographique, la population des

jeunes est ainsi obtenue en négatif, à partir de groupes dont les contours sont supposés nets. C'est ainsi que par l'âge, la catégorisation des jeunes entend en réalité refléter leur statut dans la société. Quelles que soient les bornes d'âges choisies, elles font généralement écho à 2 événements marquants dans le parcours de vie : la sortie du système scolaire et le début de l'activité professionnelle. Dans le cas d'une catégorisation de 15 à 24 ans par exemple, l'âge de 15 ans est considéré être celui à partir duquel les individus ayant quitté l'école représentent une part non-négligeable de la population. A l'autre extrémité de l'intervalle, les individus non encore insérés dans l'emploi après l'âge de 24 ans sont supposés très minoritaires. Principalement établis dans le contexte des économies avancées d'après-guerre, ces repères sont le reflet des trajectoires des jeunes de l'époque. Formés au sein d'économies florissantes, les adultes en devenir y trouvaient rapidement un parcours professionnel à entamer, la jeunesse n'étant alors qu'un bref épisode de vie. Jugée d'amplitude suffisante pour l'époque, la catégorie des 15-24 ans peine cependant à contenir les problématiques de la jeunesse contemporaine.

Les parcours scolaires s'allongent et l'accès à l'emploi stable se raréfie dans la très grande majorité des pays du monde (International Labour Office, 2015). Pour tenir compte de ces mutations, l'extension de la catégorisation aux 25-29 ans est devenue pratique commune. Il ne s'agit cependant là que d'une mesure palliative, la substance de la catégorisation par l'âge restant intacte, voire même réaffirmée. Par cet encastrement entre 2 âges de la vie, la jeunesse est perçue comme un état transitoire. La définition chronologique qui en est faite la représente comme une étape par laquelle l'adolescent passe pour devenir un adulte. L'évolution des sphères scolaires et professionnelles a modifié cette chronologie, poussant progressivement à repenser la catégorie des jeunes au regard d'autres caractéristiques. La délimitation du groupe s'est ainsi enrichie, faisant de l'âge une variable plus descriptive que représentative de la situation.

b. Logique synthétique : hétérogénéité interne à la catégorie

Les tentatives de regroupement des problématiques de la jeunesse en un ensemble conceptuel unique sont le fruit d'une volonté de synthétisation. Ainsi il est question des problèmes de la jeunesse comme d'un tout uniforme. Cependant, au même titre que la population des personnes dites « âgées », la composition et les dynamiques à l'œuvre au sein du groupe laissent présager d'une hétérogénéité interne non-négligeable. Que ce soit en considérant les jeunes de 15 à 24

ans, de 18 à 25 ans ou de 15 à 29 ans, le potentiel de synthèse de la catégorie se heurte ainsi à 2 limites essentielles.

Premièrement, plus l'échelle géographique sur laquelle la catégorie est envisagée est grande, plus l'idée d'une norme universelle perd de sa substance. Qu'il soit question de l'entrée sur le marché du travail, de l'exercice des droits civiques ou encore de la constitution d'une famille pour identifier la fin de la jeunesse, il s'agira systématiquement de repères qui diffèrent d'un pays à l'autre. Les mœurs, les institutions, les lois sont autant de facteurs qui limitent l'uniformité de la catégorie des jeunes sur un plan international (UNESCO, 1969). D'autre part, même en supposant que l'échelle ne soit pas un problème, l'âge représente imparfaitement la situation de l'individu, particulièrement entre 15 et 29 ans. Par exemple, un étudiant de 15 ans et un de 27 ans constituent 2 sujets d'analyse très différents. Par ailleurs, ce vecteur d'hétérogénéité se manifeste également concernant 2 individus du même âge. Un jeune de 22 ans en études supérieures et un autre du même âge occupant un emploi alimentaire représentent 2 publics aux problématiques contrastées.

A ce titre il apparaît tout à fait justifié d'élargir le champ de ce que l'on considère comme nécessaire pour sortir de la jeunesse. La stabilisation dans l'emploi peut ainsi être un acquis indissociable de « l'adulte » et ce quel que soit l'âge. De cet emploi découlent en effet plusieurs autres indices qui permettent de déterminer ce qui n'est plus jeune mais adulte : indépendance financière, décohabitation familiale ou encore parentalité. Les difficultés croissantes des 15-24 ans à se stabiliser dans l'emploi ont tendances à désorganiser ce modèle et à repousser l'âge auquel ces critères sont remplis. C'est une vision de la transition des jeunes dans l'âge adulte basée sur le facteur travail, sous-entendant que ce dernier est l'élément déclencheur de toute autre forme de sociabilisation dans un monde « d'adultes », pour ne pas dire un élément nécessaire. C'est la voie empruntée dans le cadre des SWTS.

c. Une délimitation à la fois pratique et sensée

Le premier module du guide méthodologique des SWTS définit les concepts basiques dont la catégorie des jeunes. Le document précise ainsi que si la pratique commune limite la classe d'âges aux 15-24 ans, elle est étendue aux 15-29 ans (International Labour Office, 2010). Ce choix permet notamment de ne pas exclure de l'observation les jeunes qui poursuivent longues études. On relève par ailleurs que l'enquête menée au Liberia en 2012 poussait encore plus loin

cette logique en considérant les individus ayant de 15 à 35 ans. A partir des premières SWTS menées de 2004 à 2006, on distingue 3 groupes de jeunes à l'intérieur des 15-29 ans qui sont les jeunes « adolescents » de 15 à 19 ans, les jeunes « adultes » de 20 à 24 ans et enfin les jeunes « âgés » de 25 à 29 ans (Pastore, 2015). Ce découpage permet de distinguer les jeunes notamment selon le niveau de formation acquis et leur situation vis-à-vis de l'emploi. Cette logique générale est reprise à partir des SWTS plus récentes à partir desquelles certains distinguent la « *youth population* » des 15-24 ans et les « *young adults* » de 25 à 29 ans (Mehran, 2016).

Quelle que soit la délimitation choisie pour la population des « jeunes », on lui trouvera des avantages et des inconvénients sur différents plans. Dans le cas de l'étude présente on reste sur une délimitation classique des jeunes à partir de l'âge, en choisissant d'étudier les 15-29 ans. Malgré les réserves exprimées précédemment, on retient ainsi l'âge comme critère d'identification des jeunes. Ce choix rend d'abord l'exploitation des bases obtenues à partir des SWTS plus pratique, tout en répondant à une logique conceptuelle qui se veut cohérente. On s'intéresse en effet à la transition des individus de l'école à la vie active. Autrement dit, on cherche à identifier dans quelles conditions les adolescents des PRFI accèdent au statut social de « l'adulte » à travers un des événements les plus centraux dans ce processus : l'accès à l'emploi. En gardant à l'esprit que les 15-29 ans forment un ensemble hétérogène, on espère ainsi mettre en valeur des conclusions analytiques pertinentes pour différents groupes de « jeunes » selon les difficultés rencontrées. Enfin, la sélection par l'âge permet d'objectiver la constitution de la catégorie et de simplifier la comparaison internationale. La définition de ce qui caractérise les PRFI dans cette recherche est un autre défi conceptuel.

2. Le « où » : les pays à revenu faible ou intermédiaire

On poursuit la délimitation de la population d'étude en revenant sur son cadre géographique. Le contexte des pays dits en « développement » est singulier à plusieurs titres et la définition du concept est un sujet de recherche à part entière que nous n'avons pas la prétention de traiter mais seulement d'introduire à toutes fins utiles. On entend ici ce phénomène comme « l'ensemble des changements – économiques et sociaux – visant à améliorer les conditions d'existence d'une population donnée (...). Le terme « pays en voie de développement », quoique politiquement correct, donc retenu officiellement par les institutions internationales, est loin d'être toujours fondé pour désigner les pays du tiers-monde : soit parce que leur

population s'appauvrit, soit parce qu'une partie seulement bénéficie des fruits de la croissance. » (Clerc & Piriou, 2011). Cette définition met notamment en avant la multidimensionalité du « développement » et le fait qu'il s'agisse d'un processus plus que d'un point d'arrivée. Suivant cette logique, tous les pays du monde sont donc en « développement », à des stades différents de ce dernier.

On distingue ainsi à travers les pays et les époques des trajectoires de « développement » et des objectifs de « développement ». Les premières se rapportent aux stratégies mises en place par un pays pour progresser dans différents domaines. On peut par exemple parler de « développement autocentré » où l'activité nationale est centrée sur la satisfaction des besoins nationaux et la mise en place de secteurs industriels puissants. A l'opposé le « développement extraverti » est, essentiellement pour les libéraux, un modèle reposant sur la spécialisation d'une économie dans l'exportation de biens ou services pour lesquels elle aurait un avantage. De manière générale la littérature fait ainsi état de différentes formes de « développement » qui répondent toutes de différents avantages et inconvénients, eux-mêmes dépendants du contexte national⁵³. Concernant les objectifs de « développement », ils peuvent également varier selon intentions premières des individus et des nations. Dans la période récente, on parle ainsi de « développement soutenable » ou « durable » comme celui qui permet de satisfaire les besoins du présent sans compromettre ceux du futur (World Bank, 2011a). Il s'agit d'une vision plus riche et prospective qu'un objectif de croissance qui serait purement économique. Les éléments qui doivent permettre d'identifier le « développement » d'un pays sont autant de choix conceptuels propres aux acteurs qui cherchent à le mesurer. Du revenu national agrégé à l'accès à l'éducation ou encore à l'exercice de différentes libertés fondamentales (Sen, 1999), les marqueurs du « développement » sont à la discrétion de celle ou celui qui décide d'en discuter.

On choisit ici de caractériser les pays enquêtés lors des SWTS par quelques mesures du « développement » sous différents visages. On débute cette présentation par une mesure économique simpliste avant de présenter des indicateurs synthétiques de différentes dimensions du concept⁵⁴

⁵³ Pour différentes définitions du « développement », voir par exemple Lakehal, 2012.

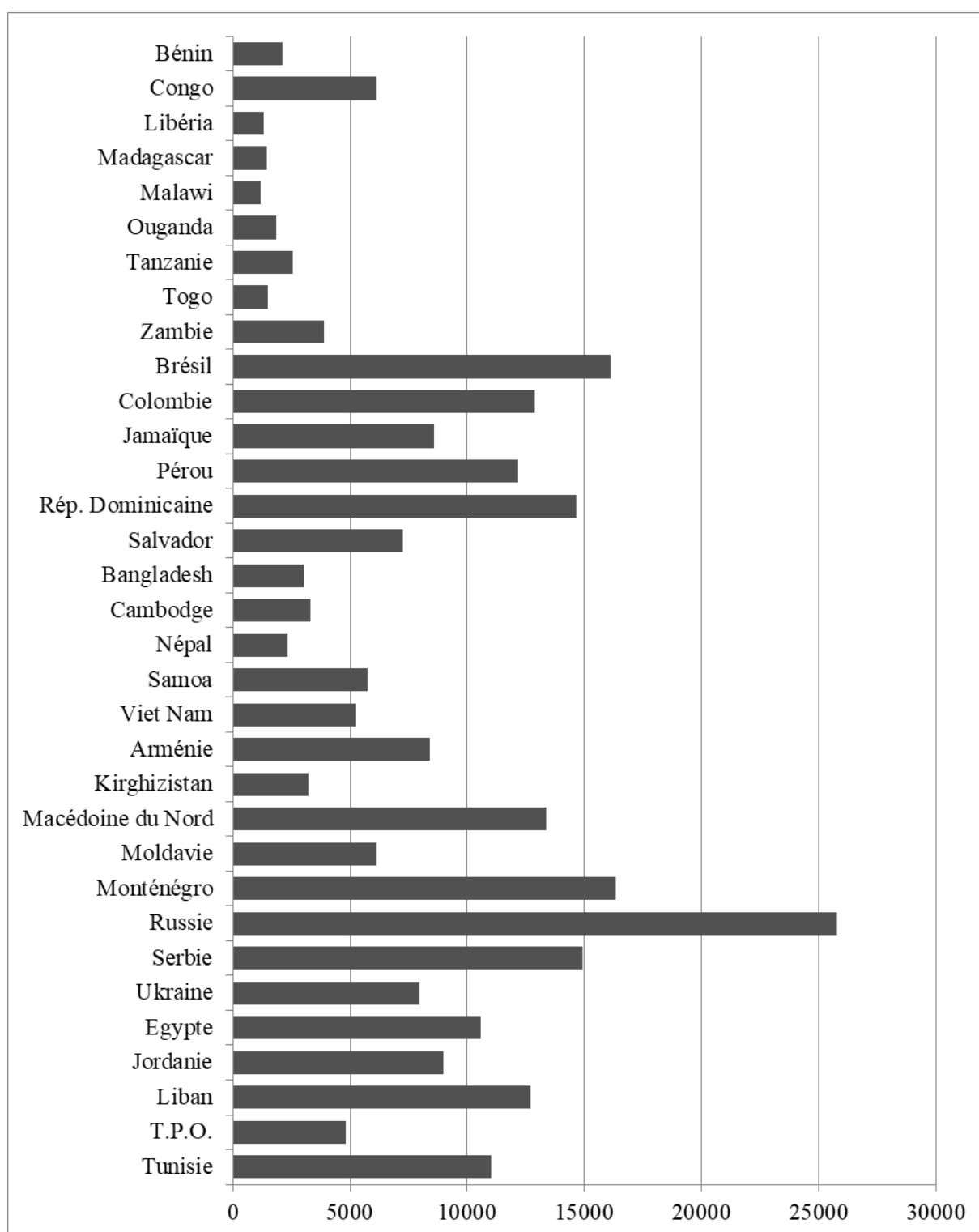
⁵⁴ Dans le but de simplifier le propos et pour des raisons qui seront exposées plus longuement dans la partie dédiée, les résultats d'une seule enquête et année par pays sont repris ici. La liste de ces enquêtes et les années concernées sont disponibles en Figure 41. En l'absence de mention spécifique, l'année de l'enquête correspondante dans cette liste sera retenue pour la donnée présentée.

a. Revenus agrégés des pays enquêtés

Le PIB est la mesure standard de la valeur ajoutée créée grâce à la production de biens et de services sur une période et un territoire. Son calcul consiste simplement à faire la somme des valeurs ajoutées, c'est-à-dire la somme des richesses réellement créées par chaque organisation productive (entreprise, administration, association ou ménage). Cet indicateur englobe tous les acteurs économiques présents sur un territoire donné, qu'ils soient nationaux ou étrangers, mais il ne prend pas en compte la richesse produite par les agents économiques hors de leur territoire d'origine. Il peut être présenté en PIB nominal (aussi appelé PIB à prix courants ou PIB en valeur) et ou dans différentes mesures relatives : dollars américains et dollars américains par habitant (PPA courantes).

Parmi les régions enquêtées dans le cadre des SWTS on observe ainsi certaines différences en termes de PIB. L'Europe de l'est et l'Asie centrale ainsi que l'Amérique latine et les Caraïbes affichent les plus hauts PIB par habitant, légèrement devant les pays enquêtés au Moyen-Orient et en Afrique du nord. Les niveaux sont inférieurs en Asie et Pacifique et minimaux en Afrique sub-saharienne (Figure 4). On observe par ailleurs une homogénéité globale à l'intérieure des zones, sauf en Europe de l'est et Asie centrale où les écarts en termes de PIB par habitants d'un pays à l'autre de la zone sont importants. Enfin, les niveaux les plus bas se présentent en Afrique sub-saharienne alors que les plus hauts sont ceux de la Russie, avec un rapport de différence de plus de 1 à 10. On constate par conséquent une forte hétérogénéité en termes de revenus nationaux au sein de cet ensemble de pays.

Figure 4 - PIB par habitant en PPA (\$ courants) selon le pays.



Source : World Development Indicators database, World Bank

Bien que pratique, le PIB a ses limites en tant que mesure du « développement ». S'il est un indicateur de la croissance économique et de la richesse d'un pays valable, il ne permet pas de

mesurer le bien-être social de ses habitants. En effet, il ne comptabilise par exemple pas les activités domestiques non rémunérées ou les activités bénévoles qui représentent pourtant de nombreuses heures de travail à travers le monde et génèrent également des richesses à l'échelle agrégée. On en présente les mesures par régions et pays enquêtés dans le cadre des SWTS. D'autres mesures de la performance économique d'un pays existent. La Banque Mondiale propose ainsi un classement des pays du monde en fonction du Revenu National Brut (RNB, anciennement PNB pour Produit National Brut, ou GNI pour *Gross National Income*) par habitant. Cet indicateur est calculé à partir du PIB duquel sont soustraits les revenus primaires aux unités non résidentes et ajoutés les revenus primaires à percevoir des unités non résidentes. Il comporte néanmoins ses propres défauts. Etant une moyenne nationale, il ne donne aucune indication concernant la répartition des revenus à l'intérieur du pays, et donc sur le niveau des inégalités de revenu au sein de la population. Il peut être largement sous-estimé dans des pays où les activités informelles et le travail domestique sont fréquents, ce qui est précisément le cas dans les pays les plus pauvres. Enfin, il ne reflète que très partiellement le « développement » et le bien-être de la population d'un pays tant il n'agrège que des mesures purement monétaires. Il trouve pour autant sa place dans des mesures plus multidimensionnelles qui permettent d'élargir la vision du concept.

b. Indicateur de développement humain des pays enquêtés

Quelle que soit sa mesure, le niveau de revenus d'un pays ne permet pas de renseigner sur la manière dont ce revenu est dépensé et notamment s'il entraîne une amélioration des conditions de vie de la population. Aux premiers rangs des autres dimensions du « développement », l'état de santé et l'apprentissage des rudiments scolaires forment une base quasi indispensable pour les jeunes en transition. L'étude de leurs conditions de vie passe donc par celle des dynamiques à l'œuvre dans chaque pays en matière de scolarisation et de santé. De cette pluralité de facteurs naît la nécessité d'envisager une méthode de mesure multidimensionnelle. Sur ce terrain, les indicateurs composites sont une des solutions qui s'offrent à l'analyste. Leur nécessitent cependant certaines précautions (Encadré 1).

Encadré 1 - Intérêt, atouts et faiblesses des indicateurs composites.

Un indicateur dit « composite » permet de quantifier un phénomène et d'en simplifier la compréhension. Il est souvent le fruit d'un compromis entre contraintes pratiques, rigueur scientifique et lisibilité finale. Ce type de mesure rencontre depuis 1990 un succès grandissant auprès d'institutions aux préoccupations diversifiées (Bandura & Del Campo, 2006). Aussi appelé « indice » ou « index », cette forme de mesure synthétique obéit à une méthodologie propre et comporte son lot d'avantages et d'inconvénients.

De manière générale, un indicateur composite est une combinaison mathématique de sous-indicateurs n'ayant pas d'unité de calcul commune. Par le regroupement de plusieurs mesures l'objectif est de condenser l'information issue de domaines diversifiés que l'on estime liés à une problématique plus large. Il suffit par la suite de se référer à cette valeur synthétique pour avoir une estimation chiffrée d'une tendance mue par des phénomènes initialement distincts. Bien qu'il puisse se construire à toutes les échelles, un indicateur composite sert souvent à comparer la « performance » de différents pays sur un même sujet et finalement, à les classer. Du côté de la méthodologie, la principale difficulté réside dans l'élaboration d'une mesure synthétique commune à différents espaces. Ainsi, différents pays ne définissent pas nécessairement de la même façon une problématique. Le choix des sous-indicateurs est mené en accord avec le sujet d'étude, en veillant à ne pas sélectionner des métriques qui biaiserait les résultats. Parmi les obstacles méthodologiques récurrents on trouve également un cadre théorique parfois flou, des logiques de pondération et d'agrégation approximatives ou encore des méthodes d'imputation des données manquantes opaques. Afin de limiter ces problèmes, l'OCDE propose un guide de construction d'indicateurs composites en 10 étapes (Nardo et al., 2008), où le processus n'est pas linéaire, chaque étape pouvant amener à repenser les précédentes.

On identifie différents atouts d'un indicateur composite dans travers la littérature, notamment qu'il est :

- Synthétique : permet d'intégrer plusieurs dimensions simultanément dans un même résultat, réduisant le nombre d'indicateurs à évaluer.
- Comparatif : fournit une échelle commune de mesure pour rendre possible des comparaisons dans le temps et l'espace.
- Lisible : intègre une grande quantité d'information dans un rendu facile à comprendre par un public non spécialiste.
- Opérationnel : aide à la prise de décision stratégique dans les domaines économiques, sociaux et politiques en offrant une vision générale d'un problème multidimensionnel.

Ce type d'indicateur souffre en revanche de différentes critiques :

- Composition : la pertinence de l'indicateur dépend directement de l'exhaustivité avec laquelle il couvre toutes les facettes du sujet qu'il traite et par extension, de la qualité et la disponibilité des sous-indicateurs qui le composent
- Pondération : la pondération des sous-indicateurs au sein du calcul global doit autant que possible reposer sur des justifications robustes.

- Synthétisation : la synthétisation peut amener à des conclusions simplistes et au masquage d'effets spécifiques. On recommande de compléter la lecture d'un indicateur composite par l'observation des sous-indicateurs entrants dans son calcul.
- Manipulation : la subjectivité qui peut s'exprimer lors de la construction de l'indicateur composite laisse une marge de manœuvre importante à des personnes qui chercheraient à produire un résultat particulier plutôt qu'un résultat rigoureux.

Les indicateurs composites remplissent ainsi des fonctions utiles mais passent par un processus de construction relativement subjectif invitant les utilisateurs à des précautions spécifiques. Au centre de cet arbitrage réside un équilibre complexe entre exhaustivité, intégrité et faisabilité de la mesure. Etant un outil de synthèse et de communication efficace, le recours aux indicateurs composites se développe dans de nombreux domaines pour faire l'interface entre monde scientifique et sphère publique. Bien que des indicateurs fiables continuent d'émerger et initient le débat sur des sujets complexes, leur interprétation nécessite de rester vigilant quant à la déformation, intentionnelle ou non, des conclusions qui en sont tirées.

L'Indicateur de Développement Humain (IDH) est l'indicateur composite de référence pour mesurer, comme son nom l'indique, le « développement humain » à travers le monde. La notion fait référence au « développement des individus par la création de capacités humaines » (United Nations Development Programme, 2016). L'IDH est une mesure composite de 3 conditions jugées essentielles : vivre relativement longtemps et en bonne santé, accéder à des moyens d'enrichir ses connaissances et enfin bénéficier d'un niveau de vie décent. Grâce au travail coordonné du Bureau du Rapport sur le Développement humain (BRDH), des organismes onusiens, de la Banque Mondiale et des offices statistiques nationaux, l'IDH est disponible pour plus de 180 pays membres de l'ONU. Etant des nations aux niveaux de RNB par habitant très différents, l'IDH permet d'ouvrir le débat sur le caractère multidimensionnel du « développement ». La bonne santé économique nationale est perçue comme un moteur de celui-ci, à condition qu'elle entraîne bien une amélioration de la situation sanitaire et scolaire.

Afin de mesurer les 3 dimensions du niveau d'IDH, l'indicateur compile 4 mesures sensées en être représentatives :

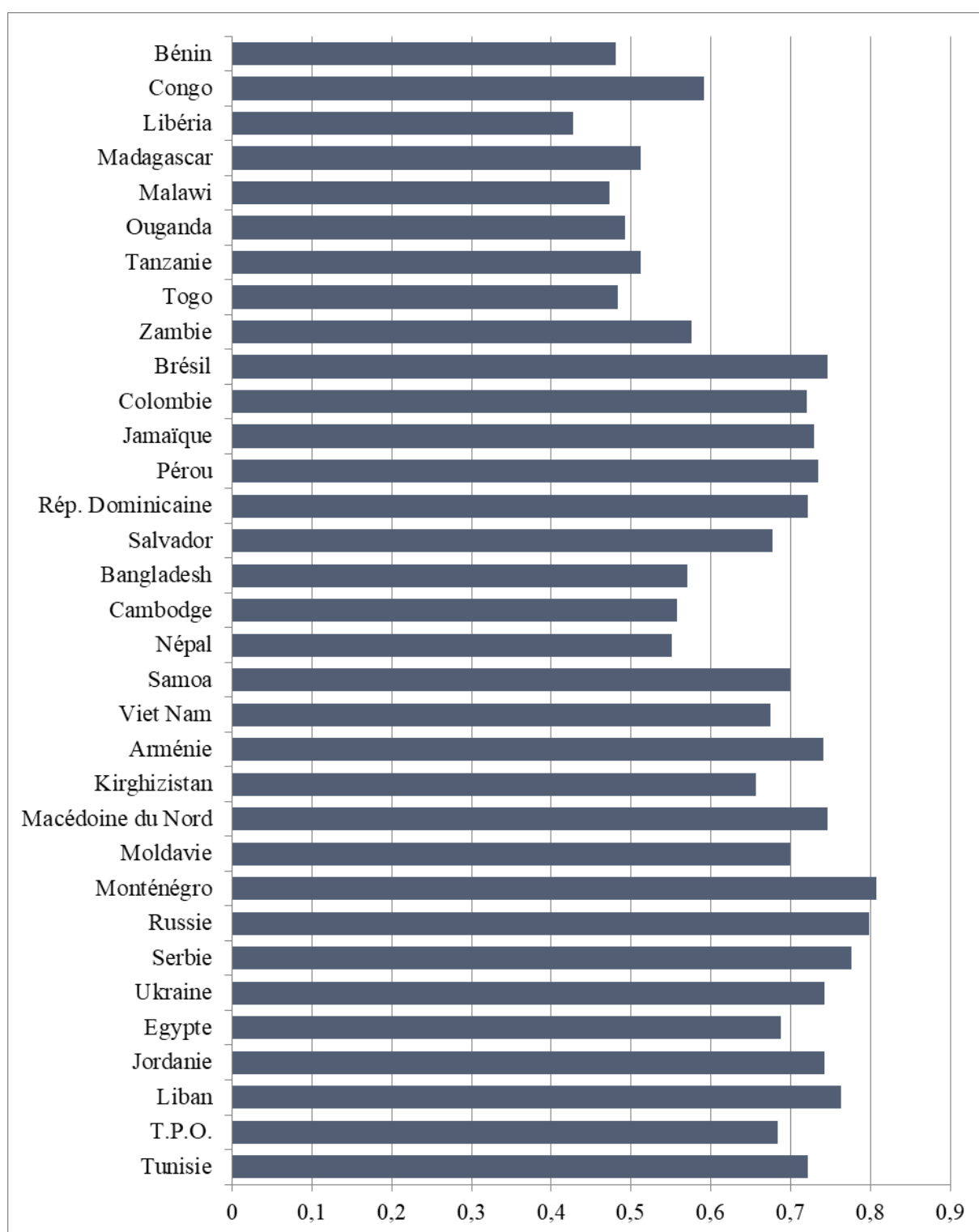
- Le RNB par habitant, tel que présenté précédemment, est présenté en parité de pouvoir d'achat pour permettre la comparaison. Il mesure le niveau de vie et est doublement corrigé par l'application d'un logarithme et une valeur maximale fixée à 75 000 dollars américains. Ces 2 modifications reflètent l'impact marginal décroissant du revenu sur les autres composantes de l'IDH, empêchant que celui-ci ne prenne une importance injustifiée dans le calcul.

- L'espérance de vie à la naissance est la mesure de la situation sanitaire et est collectée auprès de la Division Population du Département des Affaires économiques et sociales de l'ONU.
- Le niveau d'éducation est évalué avec 2 indicateurs selon l'âge : le nombre d'années de scolarisation attendues pour les enfants et le nombre d'années de scolarisation effective pour les 25 ans et plus. Ces données sont obtenues auprès de l'Institut des statistiques de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) lorsque c'est possible et calculés à partir de la méthodologie de Barro et Lee le reste du temps (Barro & Lee, 2013).

Depuis 2010, l'IDH est la moyenne géométrique de ces variables, permettant que la substituabilité entre composantes de l'indicateur soit maîtrisée. La pondération des 3 dimensions est égale, reposant sur l'hypothèse que chacune d'elle a une importance notable.

Les IDH nationaux sont relativement homogènes au sein de chaque zone, avec des niveaux particulièrement inférieurs en Asie et en Afrique sub-saharienne (Figure 5). Les pays qui se démarquent de la tendance régionale avec des IDH relativement plus élevés sont en grande partie les mêmes que dans le cas des niveaux de revenus : Viet Nam, Monténégro, Russie, Liban, Tunisie.

Figure 5 - IDH selon le pays.

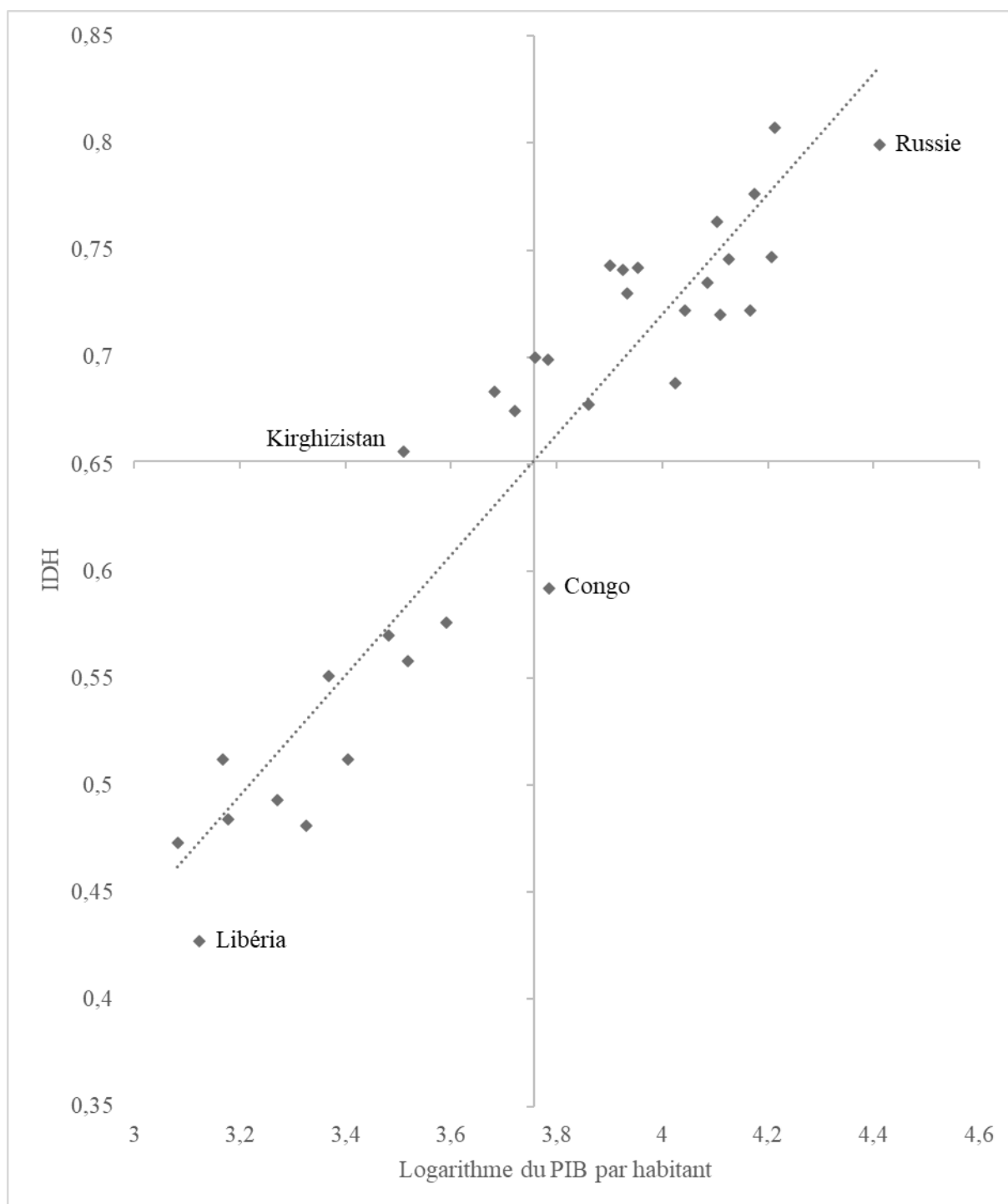


Source : United Nations Statistics Division

On se propose de comparer le PIB par habitant et l'IDH dans les pays enquêtés. L'hypothèse à l'origine de cette comparaison est que les revenus du pays se traduisent en termes de

« développement » de manière générale. Pour le calcul de l'IDH c'est le logarithme du revenu par habitant qui est utilisé, pour refléter l'importance décroissante du revenu au fur et à mesure de son augmentation (Figure 6).

Figure 6 - Comparaison du logarithme du PIB par habitant et de l'IDH selon le pays.



Sources : voir figures précédentes, traitements de l'auteur.

Les axes des abscisses et des ordonnées se croisant chacun à la moyenne de l'indicateur qu'ils représentent, l'interprétation de la position de chaque pays se fait par rapport à l'ensemble du nuage. On considère ainsi l'ensemble de ces pays comme « représentatif » des PRFI dans leur ensemble, point qui sera discuté ultérieurement. Ainsi, 4 cadrans peuvent être caractérisés :

(1) En haut à gauche : le PIB est inférieur à la moyenne mais l'IDH est meilleur que la moyenne, il s'agit donc de pays relativement « performants » en termes d'IDH malgré un PIB en retrait.

(2) En haut à droite : les 2 indicateurs sont supérieurs à la moyenne, des pays comparativement forts sur les 2 plans

(3) En bas à gauche : les 2 indicateurs sont inférieurs à la moyenne, des pays comparativement faibles sur les 2 plans

(4) En bas à droite : le PIB est supérieur à la moyenne mais l'IDH est inférieur à la moyenne, il s'agit de pays où les niveaux de revenus par habitant ne semblent pas liés à un IDH plus haut qu'en moyenne, soit des pays relativement « inefficaces » en termes d'IDH malgré un PIB confortable.

La droite de tendance linéaire sur l'ensemble des 33 pays enquêtés indique un lien certain entre logarithme du PIB et IDH. Il y a cependant plus de pays en dessous de cette droite ($PIB > IDH$) qu'au-dessus ($IDH > PIB$). Les pays de chaque zone sont répartis dans différents cadrans selon le profil général de la zone dont ils font partie : les pays d'Afrique sub-saharienne se trouvent dans le cadran 3, ainsi que plusieurs pays d'Asie et Pacifique, et les pays des 3 autres zones avec des PIB et IDH globalement plus élevés sur retrouvent dans le cadran 2. Le Congo, enquêté en 2015, est le seul pays à apparaître dans le cadran 4 et donc à avoir un PIB plus élevé que la moyenne des pays enquêtés et pourtant un IDH plus bas que cette même moyenne. Enfin, 4 pays sont présents dans le cadran 1 avec un score IDH meilleur qu'en moyenne pour un PIB pourtant plus faible qu'en moyenne dans cet échantillon de pays.

De manière générale la relation croissante entre PIB et IDH est donc avérée au sein des pays enquêtés. Elle s'exprime néanmoins différemment selon le contexte national. La mesure simultanée de plusieurs dimensions implique bien souvent d'accepter certaines approximations et l'IDH ne fait pas exception. On note d'abord que chaque année supplémentaire d'éducation ou de vie a un « rendement » marginal décroissant sur le capital humain, de la même manière que le niveau de revenu pour lequel un ajustement est prévu dans la formule. Par ailleurs, l'utilisation de l'espérance de vie à la naissance comme indicateur de santé semble discutable

dans les « pays en développement », où l'amélioration des conditions sanitaires relève plus souvent de la baisse des taux de mortalité infanto-juvénile que de l'allongement de l'espérance de vie moyenne.

Finalement, la tridimensionnalité de l'IDH en fait un indicateur de « développement » élargi, dont on peut penser que s'il enrichie l'analyse, il ne reflète cependant qu'une partie des facteurs de « développement humain ». En particulier les inégalités infranationales restent masquées par le jeu des moyennes. A ce titre, le BRDH propose une série de variantes d'IDH ajustés⁵⁵, qui ne seront cependant pas à l'étude ici. On propose d'enrichir un peu plus l'approche du « développement » par une dernière mesure moins conventionnelle.

c. Le potentiel de « développement » à travers la « fragilité » des pays enquêtés

Le *Fund for Peace* (FFP) est un organisme indépendant à but non lucratif fondé en 1957 et basé à Washington, dont la mission est de promouvoir une paix durable par la prévention des conflits futurs. Opérant avec des acteurs très diversifiés dans plus de 60 pays, il crée des outils permettant d'identifier des situations locales, nationales et internationales dans lesquelles la sécurité serait fragilisée. A cet effet, l'organisme a notamment conçu le *Conflict Assessment System Tool* (CAST), un outil de mesure de la vulnérabilité d'une nation face au risque de survenue d'un nouveau conflit, de poursuite d'un conflit en cours ou de résurgence d'un conflit passé. Grâce à cette méthodologie et au concours de plus de 11000 sources d'informations dans le monde, le FFP produit chaque année une liste des pays les plus fragiles, le *Fragile States Index* (FSI), leur attribuant des scores dans différents domaines. Les 178 pays ainsi classés en 2018 l'ont été sur la base de 12 indicateurs composites mêlant aspects économiques, sociaux et politiques du pays, aussi bien en termes quantitatifs que qualitatifs⁵⁶. Ainsi pour chaque indicateur un score est attribué de 0 à 10, 0 reflétant une situation stable et sûre et 10 une situation critique. Ces différents scores sont ensuite compilés par thème, puis tout thème confondu pour donner à chaque pays son score et sa place dans le classement FSI.

Grâce à cette large panoplie d'indicateurs, le FSI offre une vision du niveau de « développement » d'un pays centrée autour de sa capacité à assurer une paix durable à sa population. La multitude d'indicateurs regroupés dans la méthodologie CAST en font un outil

⁵⁵ Disponibles à l'adresse : <http://hdr.undp.org/en/data>

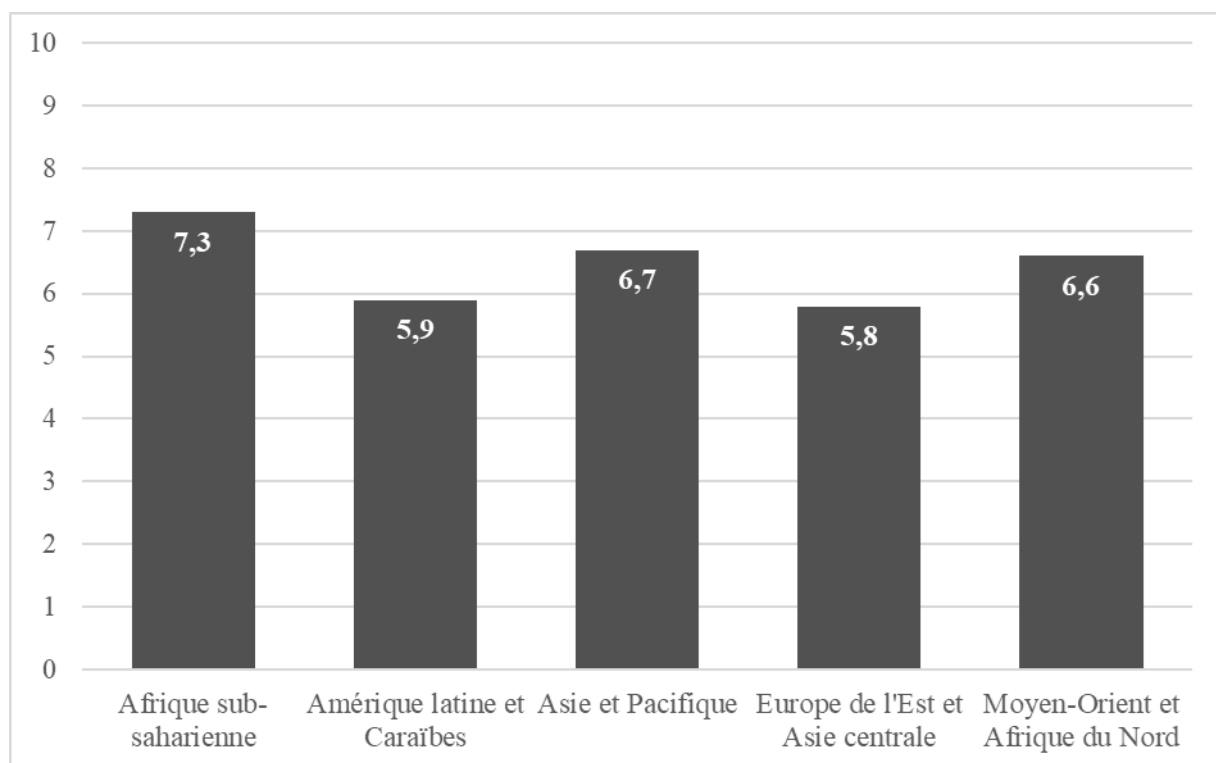
⁵⁶ Voir Annexe 6.

de synthèse puissant, notamment destiné à dialoguer avec les décideurs politiques sur les tensions identifiées dans leur pays. Bien qu'aussi exhaustif et rigoureux que possible, il s'agit néanmoins d'un indicateur composite dont l'interprétation comporte les limites qu'on connaît.

L'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi est un processus multidimensionnel, régit par les mécaniques des 3 sphères prises en compte dans le classement FSI : économique, sociale et politique. En plus de l'indice global de fragilité, il apparaît donc pertinent de s'intéresser aux scores obtenus par les pays enquêtés aux différents sous-indicateurs thématiques. Cela pourrait permettre d'explicitier l'influence de différents types de pressions d'envergure nationale sur la transition des jeunes dans la population active.

Plutôt que de présenter les scores à tous les indicateurs pour tous les pays enquêtés, on se limite à une présentation brève des scores aux indicateurs sociaux. Les pays d'Afrique sub-saharienne apparaissent les plus fragiles concernant ces indicateurs du FSI que les autres régions enquêtées (Figure 7). Ce sont ensuite ceux d'Asie et Pacifique, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord qui semblent les plus concernés, la situation semblant plus favorable en Amérique Latine et Europe de l'Est.

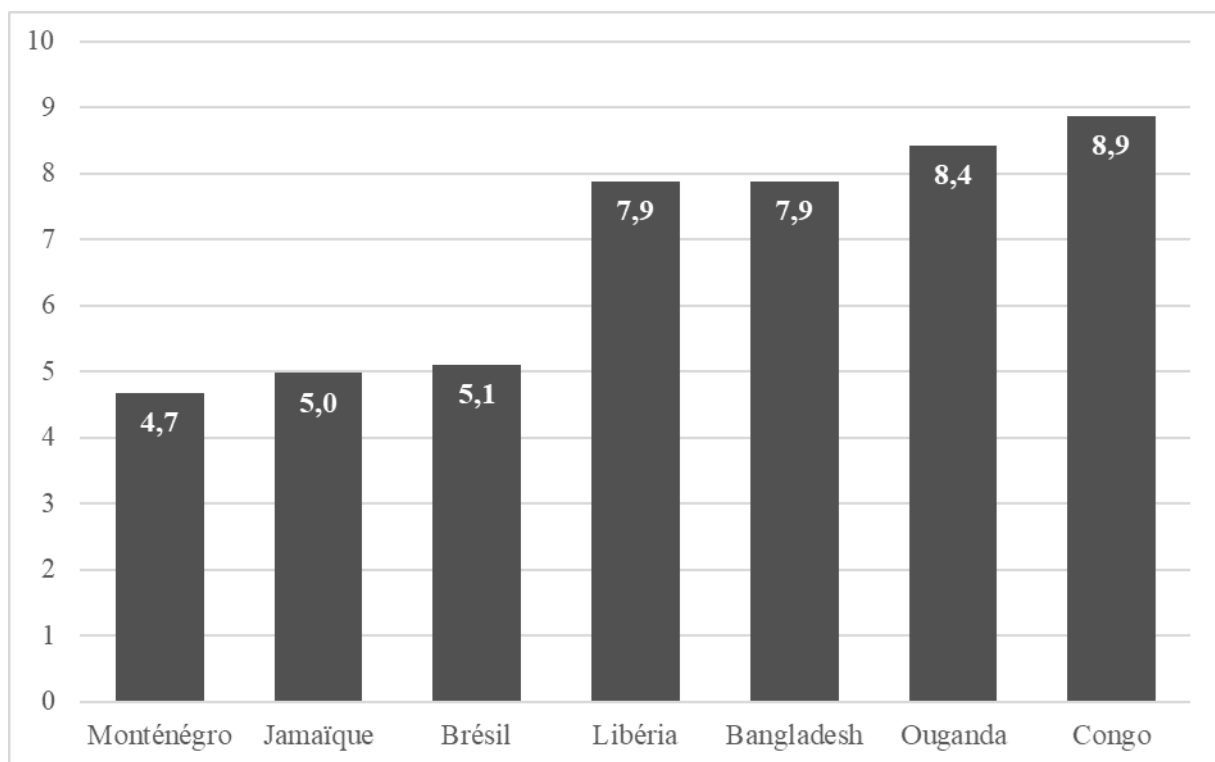
Figure 7 - Scores moyens aux *Social Indicators* du FSI, selon la région des pays enquêtés.



Source : *Fragile State Index data 2016, traitements de l'auteur.*

Afin de détailler un peu ces tendances, on identifie les 10% des pays enquêtés avec le meilleur score moyen aux indicateurs sociaux et les 10% avec le plus alarmant. En pratique on retient les 3 (ou plus si scores égaux) pays avec le score minimal et les 3 avec le score moyen maximal. Ainsi aucun pays du Moyen-Orient et d’Afrique du Nord n’est dans la liste mais toutes les autres zones sont représentées. Les scores moyens aux indicateurs sociaux au Monténégro, au Brésil et en Jamaïque sont les 3 meilleurs et sont proches alors que les plus préoccupants sont observés au Liberia, au Bangladesh, en Ouganda et au Congo (Figure 8).

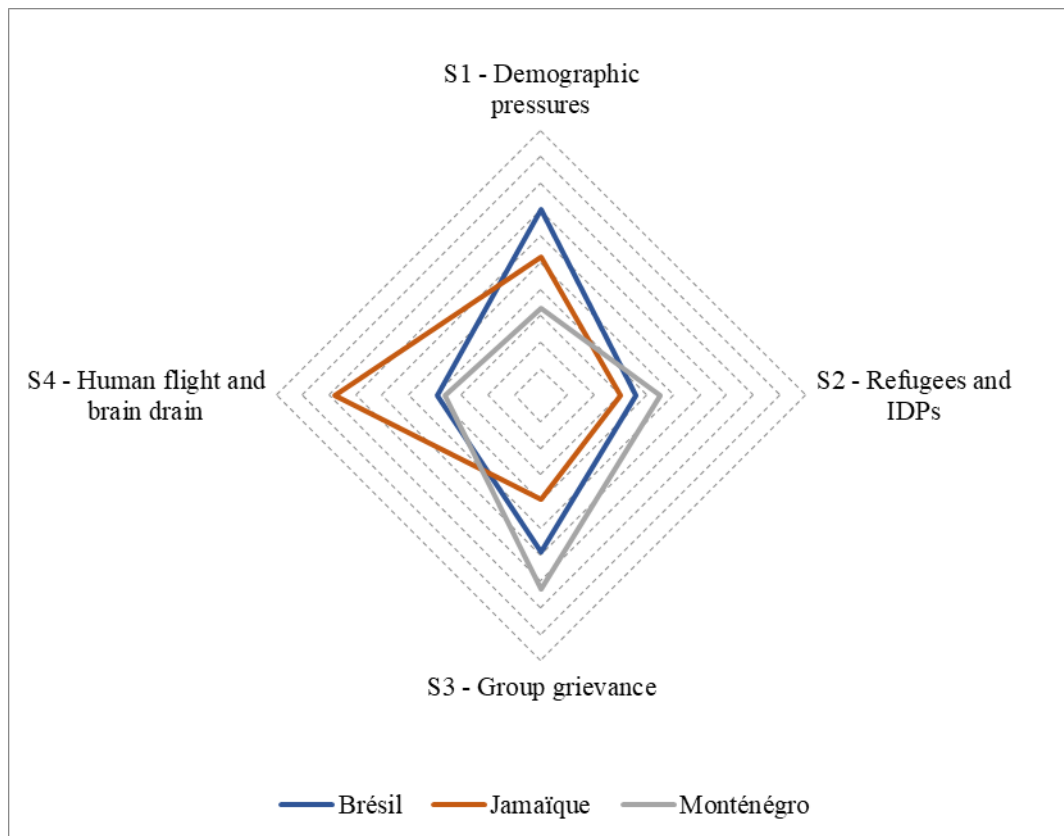
Figure 8 - Scores moyens aux *Social Indicators* du FSI, selon une sélection de pays.



Source : Fragile State Index data 2016, traitements de l’auteur.

La composition de ces scores varie cependant selon le pays. On illustre cela en présentant une décomposition des scores aux indicateurs sociaux dans les pays ayant obtenu les meilleurs scores globaux. Alors même qu’il s’agit d’un des pays avec le meilleur score global, Monténégro, le S3 atteint néanmoins un niveau de 7,3 au Monténégro. Cela correspond à une situation dans laquelle il existerait un grief collectif (ou *group grievance*) non adressé par l’état, engendrant des activités violentes liées à ce conflit latent (Figure 9). Au Brésil c’est le S1 qui atteint un score de 7, signe de pressions démographiques importantes affectant de nombreux individus. Enfin en Jamaïque c’est le S4 qui est proche de 8, reflet d’une fuite des cerveaux non-négligeable.

Figure 9 - Scores aux *Social Indicators* du FSI, selon une sélection de pays.



Source : *Fragile State Index data 2016, traitements de l'auteur.*

De la mesure la plus rudimentaire à la plus abstraite, la définition du « développement » est aussi complexe que contextuelle. Dans le cadre des SWTS le « développement » est essentiellement calqué sur les objectifs d'un « développement soutenable » ou « durable ». La prospérité économique en est un signal central mais non suffisant. On attend ainsi des pays à revenu faible ou intermédiaire de progresser vers des sociétés plus égalitaires et socialement plus stables, en plus de proposer un plan économique cohérent. L'ensemble de PRFI enquêtés dans le cadre des SWTS n'en est pas moins hétérogène, avec des pays économiquement riches par rapport à d'autres ou encore certains où des problématiques bien spécifiques restent une réalité, comme la persistance de conflits armés par exemple. Dans le cadre de cette recherche on est finalement contraints de considérer les pays enquêtés comme des PRFI dans le sens large du terme et notamment comme représentatifs de cette catégorie de pays. L'appellation des PRFI est ainsi essentiellement une catégorie opérationnelle dont les enjeux dépassent le cadre de cette étude. La diversité des pays regroupés sous cette appellation est une richesse que l'on espère pouvoir mobiliser à travers des modélisations adaptées.

Conclusion intermédiaire

Ces éléments concluent la délimitation de la population d'étude ou autrement dit le « qui » et le « où » de la recherche que l'on souhaite proposer. Aussi bien dans le cas des jeunes que des pays dits en « développement », l'usage des termes est devenu commun et chacun sait en tirer une interprétation relativement uniforme. On montre cependant que derrière cette terminologie se cachent des défis conceptuels et techniques non-négligeables. On ne peut cependant pas proposer d'approche personnalisée concernant ces éléments car d'une part cela représenterait un travail conceptuel qui dépasse les objectifs de cette étude et d'autre part les données à notre disposition sont calibrées selon ces délimitations. On considère donc comme acquises les hypothèses qui fondent les groupes des jeunes tels que définis ici, de la même manière que l'ensemble des pays étudiés sont considérés comme des PRFI où différents défis concernant le « développement » s'expriment. Après le « qui » et le « où », on présente ensuite l'élément conceptuel central de cette étude, à savoir le « quoi ».

B. Le « quoi » : différents regards sur l'insertion professionnelle des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire

1. De la transition à l'insertion professionnelle

a. Définitions introductives

Du latin « transitio » qui signifie passage, la transition est à la fois le procédé de changement d'un état à un autre comme en physique par exemple, aussi bien qu'un état intermédiaire et instable entre deux états comme en chimie (Le Nouveau Petit Robert, 2011b). Appliquée au sujet de cette recherche, il s'agit essentiellement de définir la transition des jeunes comme le passage de l'école au monde du travail, caractérisé par trois états : (1) le début de la transition marqué par la fin de la scolarité, (2) un état intermédiaire dans lequel ce qui est considéré comme une insertion professionnelle n'est pas encore atteint et (3) l'achèvement de la transition marqué par l'insertion de l'individu dans le monde du travail. Si cet exposé semble simpliste, c'est car une définition plus précise des états implique des choix conceptuels spécifiques.

Concernant le marqueur de début de la transition dans un premier temps, choisir la fin de la scolarité implique que cet événement résulte d'un choix stratégique de l'individu. Si la fin de

la scolarité est « forcée » d'une manière ou d'une autre, cela change l'interprétation qu'il est possible d'avoir du début de l'insertion de l'individu. En outre, ce critère est caduc dès lors que l'individu n'a jamais ou très brièvement fréquenté l'école. Dans ce cas, une limite d'âge peut également être envisagée, statuant qu'à partir d'un certain âge tous les individus sont exposés au « risque ». On peut également envisager un niveau de diplôme minimal à partir duquel l'insertion professionnelle deviendrait suffisamment « probable ». Ce que le choix concernant le marqueur de début de la transition révèle est ce qui est considéré dans l'analyse comme la fin de « l'âge »⁵⁷ d'enfance en tant qu'âge protégé et le début de l'autonomisation.

L'état intermédiaire, dit « en transition » n'est quant à lui définie que par le fait d'être entre l'état initial et final et n'appelle donc pas de définition détaillée. A noter cependant que l'achèvement de la transition n'est pas la seule issue possible pour un jeune qui l'aurait entamée. L'abandon de celle-ci, symbolisé par exemple par la situation des jeunes NEET. L'arrêt par les jeunes de toute démarche de formation ou d'insertion professionnelle est difficile à positionner dans cette définition de la transition en trois états. S'ils ne sont pas à proprement parlé considérés comme « en transition », leur insertion est entamée, non-achevée et a vocation à reprendre son cours.

Caractériser précisément l'achèvement de la transition revêt enfin une importance centrale. Dans ce travail, la fin de la transition se caractérise par l'insertion professionnelle du jeune dans ce qu'il est commun d'appeler le monde du travail. Se pose alors la question de savoir ce qui constitue une « insertion » professionnelle. Du simple fait d'avoir travaillé au moins une heure la semaine passée, à la signature d'un contrat à durée indéterminée, la panoplie de marqueurs de fin de transition est grande. La littérature suggère que la simple entrée dans le monde du travail n'est pas suffisante pour symboliser l'achèvement de la transition des jeunes. L'intégration de caractéristiques de « qualité » du travail, comme par exemple sa contractualisation, sa pérennité ou sa rémunération, sont autant de déterminants de la qualité de la transition. L'enjeu de la définition de la fin de la transition s'apparente ainsi à déterminer quelles sont les circonstances acceptables de travail dans lesquelles considérer qu'un jeune est entré dans l'âge adulte, au moins sur le plan professionnel.

Aussi bien pour le début que la fin de la transition, il existe donc un grand nombre de combinaisons possibles qui rendent le choix d'une définition unique nécessairement arbitraire. Dans le cas de comparaisons internationales il sera donc d'autant plus question de faire le

⁵⁷ Au sens de période ou étape de vie et non de seuil chiffré.

meilleur des compromis, en articulant au mieux exhaustivité, disponibilité et comparabilité des données. Une fois ce choix fait, la littérature fait état de plusieurs grandes tendances concernant la transition des jeunes de l'école au monde du travail dans les PRFI.

b. La transition des jeunes dans quelques travaux de l'Organisation Internationale du Travail

A partir de l'étude concernant les jeunes de 15 à 29 dans 8 PRFI entre 2004 et 2006, plusieurs éléments clés apparaissent concernant la transition des jeunes dans le monde du travail. La complétion de la transition y est conditionnée par l'accès à un emploi « stable », c'est-à-dire dont la durée est supérieure à 12 mois et ne le classe donc pas dans l'emploi « temporaire », ou satisfaisant. Les jeunes sont ainsi considérés comme « transités » lorsqu'ils occupent un emploi (1) stable et satisfaisant, (2) stable et non satisfaisant, (3) temporaire et satisfaisant⁵⁸ ou (4) indépendant et satisfaisant⁵⁹. Parmi les jeunes ayant débuté leur transition, moins de la moitié l'ont achevée et le pourcentage oscille plutôt autour de 25% des jeunes selon le pays (Matsumoto & Elder, 2010). Une transition achevée concerne plus souvent les hommes que les femmes et plutôt en milieu urbain que rural. Les jeunes les plus diplômés ne connaissent pas nécessairement des transitions plus faciles ou plus rapides, cette corrélation étant très dépendante du pays mais sans tendance générale claire.

Après la crise de 2008 et avec la même définition de la transition, les conclusions sont similaires dans 10 PRFI en 2012 (International Labour Office, 2013b). Les hommes ont ainsi un avantage dans l'achèvement de la transition mais des tendances se dégagent également selon le niveau de revenu du pays. Dans les économies comparativement riches de l'échantillon (Arménie, Macédoine du Nord, Jordanie et Russie) les jeunes ayant transité sont majoritairement dans un emploi stable alors que dans les économies à faible revenu (Cambodge, Libéria, Malawi et Togo) ce sont les activités indépendantes ou temporaires satisfaisantes qui constituent le gros des jeunes « transités ». Être issu d'un ménage aisé, en milieu urbain et avoir bénéficié d'une longue scolarité sont autant de facteurs favorables à la transition dans l'emploi stable ou satisfaisant

⁵⁸ Cette catégorie permet notamment d'inclure les jeunes qui d'une certaine manière « choisissent » le caractère temporaire de leur travail.

⁵⁹ L'activité indépendante étant souvent occupée par défaut, le critère de la satisfaction est ajouté pour ne considérer que les jeunes indépendants qui se disent en accord avec cette situation.

dans 9 des 10 pays étudiés. Enfin, avoir connu l'emploi temporaire tend à allonger la durée de la transition et beaucoup de jeunes n'achèveront pas leur transition avant leur 30^{ième} anniversaire.

Reprenant une fois de plus la même catégorisation de la transition dans 26 PRFI, le constat est que dans la majorité de ces pays, plus de la moitié des 25-29 ans n'ont pas achevé leur transition (International Labour Office, 2015). Alors que les jeunes les plus diplômés ainsi que les hommes sont toujours favorisés pour accéder à un emploi stable ou satisfaisant, c'est tout de même moins d'un jeune sur 6 qui aura atteint cet objectif avant 30 ans dans les pays les plus pauvres. L'accès à un premier emploi se fait plus rapidement avec un diplôme mais la transition dans l'emploi stable ou satisfaisant se fait essentiellement après le premier emploi, signe que les jeunes occupent des activités temporaires involontairement. Si la transition est plus facilement achevée en milieu urbain, cela est expliqué par une meilleure qualité des emplois qui y sont proposés. Les jeunes qui peuvent l'envisager organisent alors une migration interne vers les villes (Boutin, 2016). Le phénomène est connu de longue date et explique également la part importante de jeunes sans emploi dans les villes par rapport au monde rural (Turnham & Jaeger, 1971) et semble même se renverser dans certains contextes, y compris en Afrique subsaharienne (Bocquier & Mukandila, 2011). Mais la question de la migration internationale est également non-négligeable, avec environ 30% des jeunes qui voulaient s'installer durablement dans un autre pays pour accéder à de meilleures opportunités d'emploi. La réalité de la migration reste cependant bien plus nuancée, les jeunes migrants connaissant souvent des situations comparativement meilleures à celles de leur pays d'origine, mais mauvaises voir illégales relativement aux conditions des jeunes originaires du pays d'accueil (International Labour Office, 2015).

On omet ici volontairement GETFY 2020 car il se concentre essentiellement sur la sectorisation actuelle et future de l'emploi des jeunes que de leurs trajectoires de transition. Le rapport de 2017 quant à lui n'avait pas vocation à être alimenté par les résultats des SWTS mais il réaffirme pourtant les mêmes constats. Il relève en outre que près d'un quart des jeunes combinent études et travail (International Labour Office, 2017). Après la fin de leur scolarité, ils sont nombreux à conserver l'emploi occupé, réduisant sensiblement la durée de la transition dans l'emploi stable ou satisfaisant, dans le cas où celui-ci le serait. Les conclusions essentielles concernant la transition des jeunes dans l'emploi stable ou satisfaisant sont donc globalement les mêmes au fil des GETFY. Le rôle du diplôme est nuancé en fonction du contexte mais les avantages des hommes et des jeunes vivant en milieu urbain semblent récurrents. Si ces éléments peuvent guider la réflexion concernant les obstacles à l'emploi de qualité pour les moins de 30 ans, on

souligne l'importance de la définition empruntée dans ces travaux. Les critères d'une transition achevée déterminent directement les résultats observés et par voie de conséquences, les conclusions à en tirer.

c. La transition de l'école à la vie active dans le cadre des *School-to-Work Transition Surveys*

Traditionnellement marquée par l'entrée dans le monde du travail, la fin de la transition des jeunes dans la vie adulte s'identifie également par d'autres événements comme la décohabitation parentale. On continue néanmoins de considérer l'emploi comme l'évènement précurseur ou au moins facilitant pour la survenue des autres événements de l'âge « adulte ». Dans cette idée, le cadre conceptuel des SWTS s'articule autour (1) d'un point de début de la transition déterminé par la fin du parcours scolaire ou à défaut du quinzième anniversaire de l'individu et (2) du premier emploi « stable ou satisfaisant » comme point d'achèvement de celle-ci. L'emploi stable est celui qui est contractualisé à l'oral ou à l'écrit pour une durée de plus de 12 mois. L'emploi satisfaisant n'est pas objectivé, il correspond simplement à la situation dans laquelle l'individu se dit satisfait de son activité professionnelle au moment de l'enquête. On discutera plus amplement les concepts qui amènent l'OIT à utiliser cette combinaison de possibilités comme des marqueurs valables de la fin de la transition mais on revient cependant sur la logique générale derrière ce choix.

L'emploi stable est une mesure de l'emploi de qualité par laquelle l'OIT affirme l'importance de la pérennité de la situation professionnelle dans le parcours des jeunes. Ils ne sont ainsi « transités » que lorsque l'emploi auquel ils accèdent est durable. A noter cependant que tous les statuts non-salariés sont exclus de cette catégorie. En parallèle, le fait de se dire satisfait de sa situation professionnelle est jugé suffisant pour considérer la transition comme achevée. Ce choix conceptuel permet selon l'OIT de rompre avec les mesures traditionnelles de la transition (International Labour Office, 2010). On soupçonne également qu'il s'agit d'un palliatif aux problèmes de mesure et d'objectivation de la qualité de l'emploi pour les statuts de jeunes travailleurs les plus précaires, pour lesquels l'emploi indépendants et/ou informel est souvent la norme. L'OIT propose ainsi une manière d'identifier la fin de la transition par une méthode mixte entre objectivité et subjectivité. Si on relève l'audace et la pertinence de la démarche à plusieurs égards, on proposera une discussion autour de la mesure de la fin de transition chez les jeunes dans notre conceptualisation en 3 étapes. En outre, les modules du guide

méthodologique des SWTS suggèrent 2 cadres conceptuels autour des notions d'emploi satisfaisant et décent, le second étant une application plus stricte du premier (International Labour Office, 2010). On reviendra par ailleurs sur ces points pour introduire notre propre raisonnement sur la question de l'assertion de la qualité de l'emploi.

Pour terminer sur le cadre conceptuel des SWTS en termes de transition, on relève que celle-ci est également déployée en différentes variantes afin de dynamiser l'analyse. Alors qu'historiquement, dans le cas des économies avancées, on a d'abord identifié les différentes formes d'emploi avant de discuter du processus d'accès à celui-ci, la littérature concernant les PRFI emphase particulièrement ce second aspect. L'explication à cela réside sans doute dans l'émergence plus récente de la recherche sur le sujet du travail dans le cas des PRFI, s'inspirant des procédés d'analyses existants qui valorisent déjà une approche dynamique. On retrouve ainsi dans les rapports des données sur la durée de la transition ou encore si la trajectoire dans l'emploi stable ou satisfaisant a été directe ou entrecoupée d'emploi non-décents. Ces découpages permettent ainsi d'inscrire les individus dans des trajectoires plus que dans des situations. Le processus de transition de l'école au monde du travail est ainsi le début du processus « d'insertion » des jeunes dans la société. Les conditions dans lesquelles se déroule ce processus initial, cette transition, sont donc déterminantes pour l'avenir des jeunes⁶⁰ et plus largement du pays, qui espère beaucoup de cette nouvelle population active. Malgré l'importance d'inscrire ainsi la transition des jeunes de l'école au monde du travail dans une logique de moyen et long terme, catégoriser les types de transitions reste directement dépendant de ce que l'on considère comme en marquant la fin.

Dans le cas des jeunes des PRFI comme ailleurs, la question de la transition d'un monde à un autre se fait plus ou moins confortablement et avec des conséquences immédiates et futures. La spécificité du contexte nécessite néanmoins de repenser l'approche concernant ce que l'on considère comme les étapes de cette transition. Si elle débute et s'inscrit dans une volonté claire de la part de l'individu, celle-ci s'apparente finalement à une « insertion professionnelle ». On met ainsi l'accent à définir ce qui marque la fin de la transition des jeunes de l'école à la vie active dans les PRFI dans la mesure où c'est son achèvement qui caractérise l'émergence de nouvelles perspectives pour ces jeunes et pour le pays de manière générale. On revient ainsi plus en détails sur différents concepts autour de la qualité de l'emploi.

⁶⁰ Voir par exemple au Pérou (Cavero & Ruiz, 2016).

2. Discussions autour des concepts existants concernant la qualité de l'emploi

On propose dans cette section une revue à la fois descriptive et critique des concepts que l'OIT utilise pour mesurer la qualité de l'emploi pourvu. Chaque délimitation de ce dernier agit comme un marqueur potentiel de l'achèvement de la transition des jeunes travailleurs, étant entendu qu'ils sont professionnellement insérés lorsqu'ils accèdent à l'emploi de qualité plus qu'à l'emploi tout court. Les concepts présentés ne s'adressent pas spécifiquement aux jeunes mais sont en revanche adaptés aux contextes nationaux des PRFI comme des pays riches. Les réflexions menées dans cette section servent par ailleurs de base de réflexion à la construction ultérieure d'une conceptualisation personnalisée autour de la mesure de l'emploi de « qualité ».

a. Emploi « vulnérable » ou *vulnerable employment*

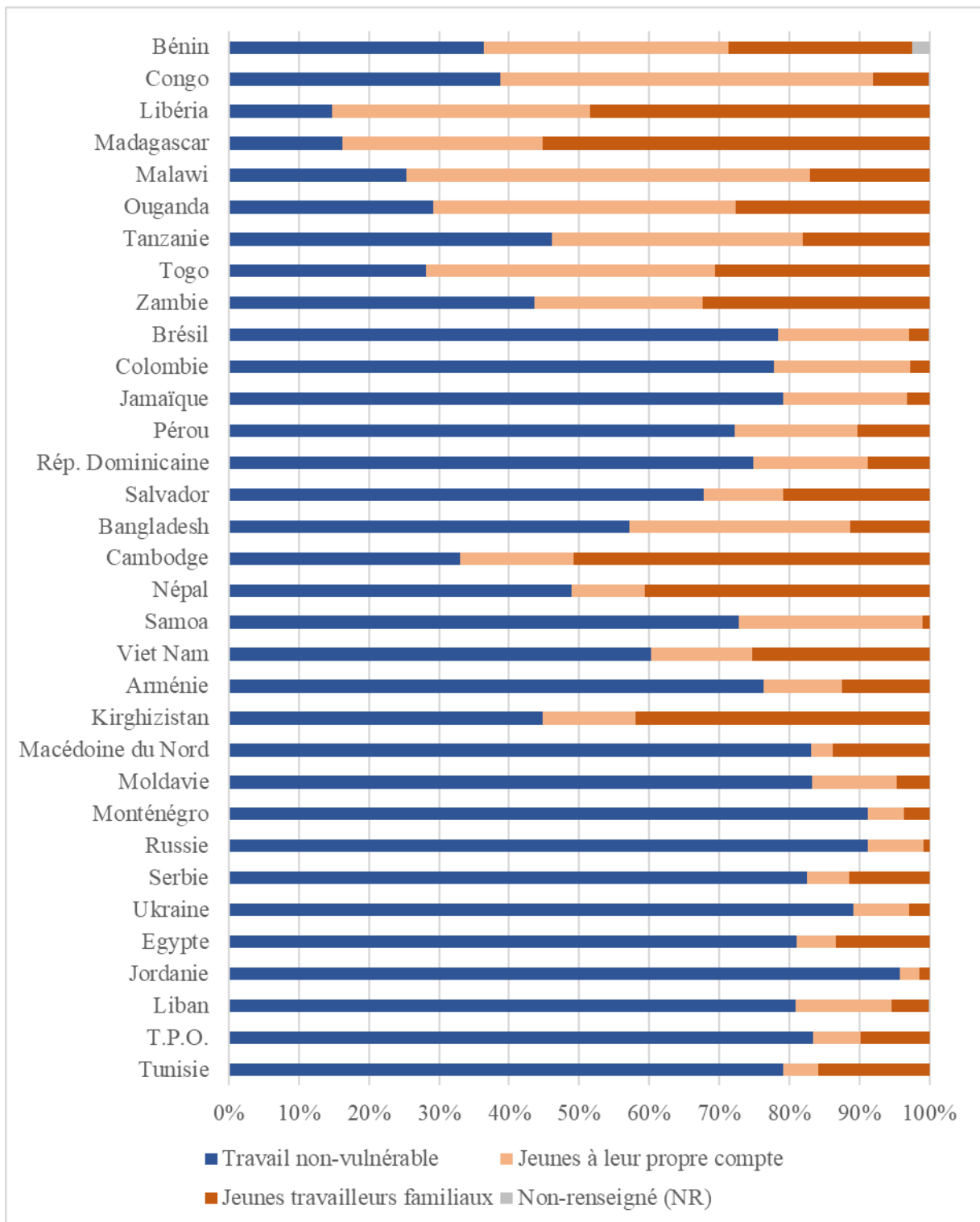
Le travail dit vulnérable dans le cadre conceptuel de l'OIT est celui pourvu en tant que travailleur à son propre compte (*own-account worker*) ou travailleur familial (*contributing family worker*). La part d'emploi vulnérable est celle représentée par ces travailleurs et travailleuses dans l'emploi total. Si cette définition de l'emploi de mauvaise qualité peut sans problème s'appliquer à différents groupes de population, elle est en revanche limitée aux contextes où ces 2 statuts professionnels sont réservés à des emplois de mauvaise qualité. Concernant les travailleurs familiaux cela ne fait pas beaucoup débat puisque la profession est quasiment toujours exercée sans rémunération (« *unpaid* ») ou simplement dédommée en nature, pour des activités qui ne présentent souvent aucun intérêt professionnel à long terme. En revanche dans le cas des travailleurs à leur propre compte, plusieurs lectures de la catégorie sont possibles en fonction du contexte. Travailler à son propre compte dans une économie développée et concurrentielle pourra renvoyer à une situation relativement positive où l'activité est une marque d'indépendance financière et d'autonomisation du jeune travailleur. Cela est loin d'être le cas dans les PRFI où ces activités sont très majoritairement pourvues par défaut. A noter que dans les économies avancées également, les jeunes travailleurs dits « à leur propre compte » sont de plus en plus souvent exposés à une forme de précarité similaire, leur activité s'apparentant à un complément de revenus plutôt qu'à un cœur de métier ou une carrière à proprement parler. De manière générale, la catégorie des travailleurs « vulnérables » est donc prioritairement adaptée aux contextes des PRFI où ces 2 statuts représentent l'emploi dit

« vulnérable » car souvent non contractualisé et avec des filets de sécurités et acquis sociaux quasi inexistantes. Ces travailleuses et travailleurs sont ainsi vulnérables au titre que leur activité est irrégulière et imprévisible et de ce fait ne renvoie pas à une situation d’insertion stable et constructive. La forte prévalence d’emploi vulnérable dans une économie ou dans une partie de la population tend ainsi à révéler des difficultés pour ces gens à s’inscrire dans une trajectoire d’insertion pérenne, les poussant à occuper des emplois alimentaires.

Le concept d’emploi vulnérable s’attache donc à capter une partie de la population dont le statut d’activité reflète la précarité, sans plus de détails dans la sélection des individus. Cette facilité de construction est également la principale faiblesse du concept puisqu’il existe également des travailleurs à leur propre compte, voire des travailleurs familiaux dans une moindre mesure, dont les conditions de travail sont acceptables, notamment par rapport à certains salariés pour qui le statut ne garantit finalement pas nécessairement de meilleures conditions d’emploi. Avec cette approche par le statut c’est donc un large éventail de caractéristiques du travail qui sont résumées pour juger la qualité générale de l’emploi, mais aucune de ces caractéristiques n’est directement identifiée dans le processus. Ainsi, la rareté de la contractualisation chez les travailleurs familiaux et l’imprévisibilité de l’activité chez celles et ceux à leur propre compte qui caractérisent leur précarité sont réputés fréquents, mais rien n’empêche de conclure à tort si ces hypothèses ne sont pas vérifiées en amont. L’assertion de la qualité de l’emploi chez les jeunes par la lecture des taux d’emploi vulnérable chez les 15-29 ans appelle donc des précautions d’interprétation.

Le constat général est que l’emploi vulnérable est majoritaire chez les jeunes d’Afrique subsaharienne, au Cambodge, au Népal et au Kirghizistan (Figure 10). Ailleurs il représente souvent une part minime des postes occupés par les jeunes, moins de 10% au Monténégro, en Russie et en Jordanie. A quelques exceptions près, ce sont les jeunes travailleurs familiaux qui constituent le gros de l’emploi vulnérable là où ce dernier est fréquent. A l’inverse dans plusieurs pays, notamment dans ceux d’Amérique latine et des Caraïbes, le taux d’emploi vulnérable chez les jeunes est relativement faible et ce sont les jeunes à leur propre compte qui sont très largement majoritaires. Il existe donc une hétérogénéité notable entre statuts de jeune « vulnérable », y compris parmi des pays dits « en développement ».

Figure 10 - Proportions de jeunes en emploi vulnérable parmi les actifs occupés, selon le pays.



Le cadre conceptuel du « *vulnerable employment* » ne distingue par ailleurs pas les jeunes ayant achevé leur scolarité des autres. Ainsi, on observe que les jeunes en cours de scolarité sont plus souvent en emploi vulnérable que leurs homologues qui ont terminé leur parcours scolaire et ce

dans 27 enquêtes sur 33⁶¹. Le cas des Samoa est le plus évident avec 73 points de différence dans la part d'emploi vulnérable au sein de ces 2 populations alors même que près d'un jeune actif occupé sur 3 est en cours de scolarité dans le pays. Là où le constat est inverse la différence est minime. La vulnérabilité sur le marché du travail semble donc accrue pour les jeunes en cours de scolarité, ce qui s'explique notamment car leur activité professionnelle est restreinte et prend plus souvent la forme de *Contributing unpaid family work* que pour les jeunes ayant achevé leur scolarité⁶².

Les hypothèses de construction de la catégorie sont réputées valides dans tous les cas puisque c'est avant tout le statut du travailleur qui reflète sa vulnérabilité. La catégorie « vulnérable » suppose ici que les jeunes *Own-account worker* et *Contributing unpaid family worker* sont surexposés à des conditions de travail défavorables par rapport aux autres jeunes actifs occupés. Afin d'en discuter brièvement, on propose quelques croisements entre « vulnérabilité » et caractéristiques de l'emploi.

On observe par exemple que la propension des jeunes « vulnérables » à travailler dans le secteur informel⁶³ est nettement supérieure par rapport aux autres travailleurs dans les pays étudiés ici⁶⁴. La tendance est marquée quel que soit la sous-catégorie d'emploi vulnérable et vient confirmer que, dans la mesure où travailler dans une entreprise déclarée est gage de qualité de l'emploi, la catégorie des jeunes « vulnérables » emporte une certaine part de réalité dans son approche. On constate qu'en moyenne, le temps de travail consacré sur la semaine aux emplois dits « vulnérables » est inférieur aux autres types d'emplois⁶⁵. A noter que les durées hebdomadaires moyennes sont nettement plus faibles chez les travailleurs familiaux que chez les jeunes non « vulnérables » mais que cette différence est moins marquée avec les travailleurs à leur propre compte pour qui le travail occupe une place considérable dans l'emploi du temps et ce dans plusieurs pays enquêtés. Le temps de travail moyen est une mesure imparfaite de la qualité du travail, particulièrement dans le cadre conceptuel l'emploi vulnérable car il ne permet que de conclure au temps accordé au travail par ces jeunes sans dire si cette durée est choisie ou « subie ». Schématiquement, une courte durée de travail en tant que travailleur familial n'est pas beaucoup plus un signal de précarité qu'une longue durée de travail si on considère cela

⁶¹ Voir Annexe 7.

⁶² Constat vérifié ici dans 31 enquêtes sur 33.

⁶³ Comprend les jeunes déclarant que leur lieu de travail ou leur activité n'est pas officiellement enregistrée ou qu'ils ne savent pas si elle l'est. La délimitation de la catégorisation formel/informel est développée ultérieurement.

⁶⁴ Voir Annexe 8.

⁶⁵ Voir Annexe 9.

« toutes choses égales par ailleurs ». Le facteur de qualité du travail sous-jacent, qui tend à être capté par le concept de vulnérabilité tel que défini ici s'apparente plus à un inconfort professionnel et notamment au fait qu'il ait choisi ou non sa situation professionnelle. Dans cette logique, les jeunes « vulnérables » sont exposés à des formes de travail défavorables car ils n'ont pas autant que les autres jeunes de latitude dans la sélection de leur activité professionnelle. Cette ligne conceptuelle de l'emploi vulnérable peut être mobilisée dans les SWTS par différentes variables attenantes à la perception de l'individu de sa propre situation⁶⁶. Les jeunes se disent globalement moins satisfaits de leur emploi lorsqu'ils sont en emploi vulnérable dans 24 pays enquêtés sur 31 et les écarts atteignent plus de 25 points au Népal et en Macédoine du Nord⁶⁷. Le constat est plus nuancé concernant l'envie de changer d'emploi avec seulement 20 pays sur 31 où les jeunes en emploi vulnérable expriment plus souvent une volonté de changer de situation que les autres⁶⁸. Les écarts de points sont plus contenus mais le constat reste similaire. Les jeunes en emploi vulnérable expriment donc globalement une satisfaction moindre vis-à-vis de la situation professionnelle comparativement à leurs homologues qui ne sont pas à leur propre compte ou travailleurs familiaux. Dans une certaine mesure la délimitation par statuts du concept d'emploi vulnérable permet ainsi de capter une part de l'inconfort des jeunes dans leur situation professionnelle et à ce titre permet une forme de profondeur dans la mesure de la qualité du travail en y intégrant, même très indirectement, des éléments subjectifs. Mais cet atout de la catégorisation s'effrite dès lors que l'on considère des marchés de l'emploi structurés différemment. La satisfaction ou l'envie de changer d'emploi est nettement différente entre jeunes vulnérables et non-vulnérables dans les pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale alors que le constat est plus nuancé ailleurs. Les jeunes de ces pays sont parmi les moins exposés à ces formes d'emploi, alors qu'en Afrique subsaharienne où le phénomène est prégnant, la perception personnelle est plus lissée en fonction du caractère « vulnérable » de l'emploi. Les jeunes sont conscients des emplois auxquels ils peuvent prétendre et acceptent plus facilement leur situation « vulnérable » que d'autres qui voient sur le marché de l'emploi des jeunes un clivage plus clair entre emploi vulnérable et emploi non-vulnérable. Si la perception qu'à l'individu sur sa propre situation professionnelle

⁶⁶ Les proportions de jeunes qui se disent satisfaits de leur emploi d'une part et qui disent vouloir en changer d'autre part sont brièvement mobilisées ici à des fins d'analyse. Leur construction et leurs atouts et inconvénients seront discutés plus en détails ultérieurement.

⁶⁷ Voir Annexe 10.

⁶⁸ Voir Annexe 11.

est encore bien souvent une mesure rare de la qualité de l'emploi, elle revêt des atouts en termes de comparaison et de contextualisation non-négligeables.

Le *Vulnerable employment* est un bon exemple d'un indicateur simple à produire, mais difficile à interpréter en comparaison internationale. Sa construction est aisée et nécessite simplement que l'individu puisse être catégorisé selon une grille de statuts professionnels relativement commune à la fois dans les enquêtes de l'OIT mais aussi au-delà. C'est en attachant à chacun de ces statuts une « qualité-type » du travail que le cadre conceptuel de l'emploi vulnérable nécessite de formuler des hypothèses fortes en termes d'homogénéité des marchés de l'emploi, hypothèses d'autant plus fragiles que le nombre de pays comparés est grand. A la manière d'un indicateur qui serait très synthétique, le taux d'emploi « vulnérable » résume un ensemble complexe de caractéristiques objectives et subjectives de la qualité de l'emploi pourvu par l'individu. Le survol analytique de la catégorisation proposé ici permet de confirmer que les hypothèses de construction du cadre conceptuel sont valides dans la plupart des PRFI, mais pas sans nuances. Cela renforce la nécessité de proposer une vision plus précise de la qualité du travail. Le cadre conceptuel présenté suivant s'attache à la caractériser par des éléments objectifs tout en proposant une approche où le statut du travailleur reste pertinent.

b. Emploi « irrégulier » ou *Irregular employment*

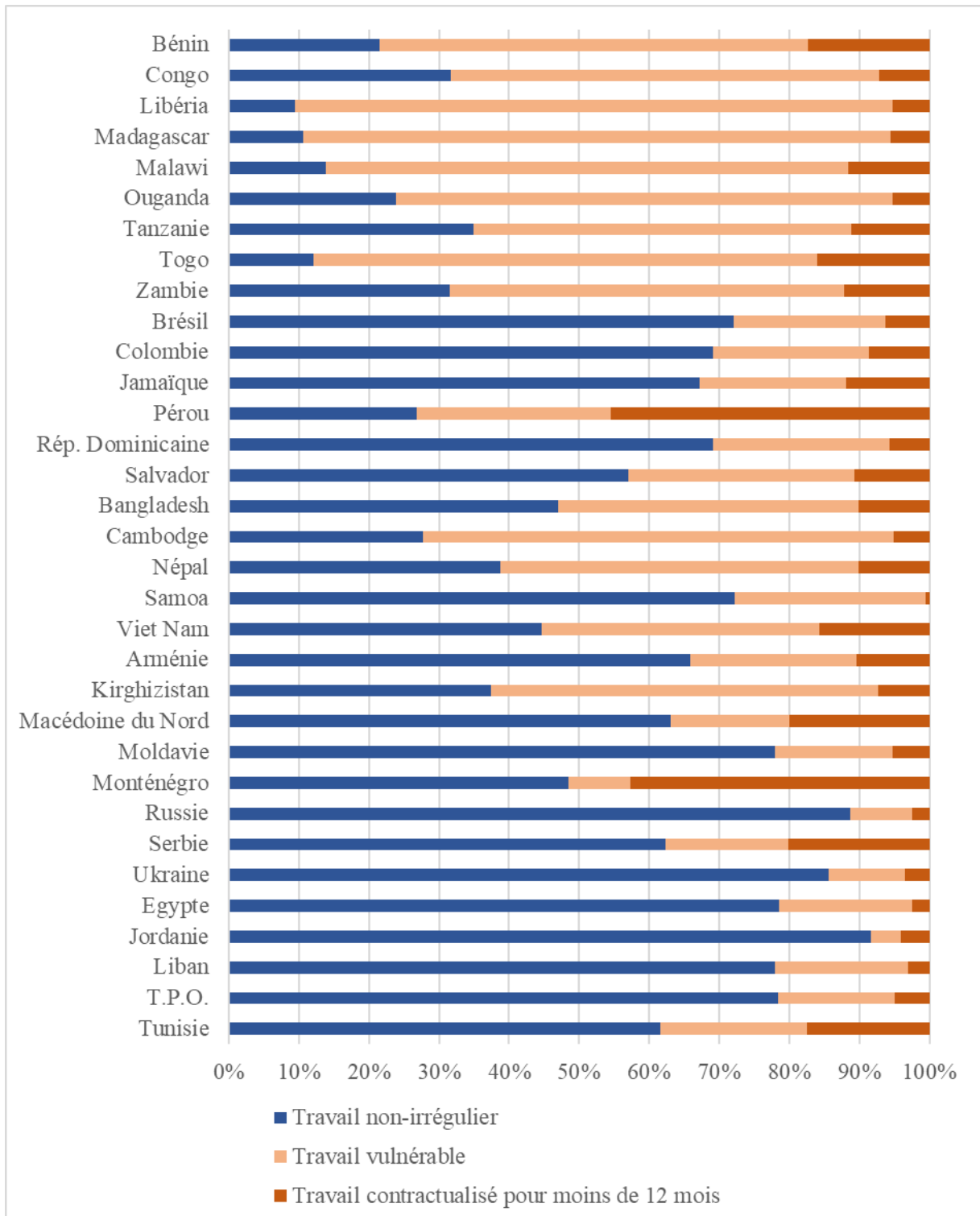
Dans le cadre des SWTS, l'emploi « irrégulier » est caractérisé par des conditions d'emploi considérées comme non-standard et impliquant une qualité de l'emploi inférieure. Les jeunes en emploi vulnérable sont considérés en emploi irrégulier, de même que les jeunes qui ont un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois. L'inclusion des jeunes à leur propre compte et des travailleurs familiaux parmi celles et ceux en emploi irrégulier fait écho aux développements précédents, notamment au fait que leurs situations soient souvent subies et se traduisent par une activité peu pérenne et imprévisible. En plus de ces éléments déjà inclus dans le concept d'emploi vulnérable, les jeunes travaillant avec un contrat, écrit ou oral, dont la durée est inférieure à 12 mois sont également considérés comme en emploi « irrégulier ». Pour les jeunes « salariés », habituellement considérés comme en situation favorable, le concept ajoute donc un critère de pérennité de l'activité pour juger de la qualité de l'emploi. Occuper un emploi salarié n'est considéré comme un signal positif que lorsque celui-ci permet à l'individu de se projeter à un horizon professionnel d'au moins 1 an. Cette spécification propre à l'emploi irrégulier permet de nuancer une distinction strictement basée sur le statut du travailleur. En

introduisant ainsi un délai en-dessous duquel l'emploi reste de mauvaise qualité et ce quel que soit le statut, la conception de ce qui est un travail de bonne ou de mauvaise qualité devient plus dynamique. On introduit par-là l'idée que l'insertion de l'individu dans la société passe par l'accès à un emploi de bonne qualité et durable dans le temps, lui permettant d'entamer d'autres phases importantes de sa vie « d'adulte » comme la décohabitation familiale ou la constitution d'une famille.

Avec des parts d'emploi irrégulier élevées principalement en Asie et Pacifique et en Afrique sub-saharienne, on retrouve une distribution semblable à celle observée pour l'emploi vulnérable (Figure 11)⁶⁹. Considérant que les 2 concepts sont imbriqués cela est peu surprenant mais révèle néanmoins que la catégorie des jeunes en contrat de moins de 12 mois est peu perceptible dans la majorité des pays. Plus de 40% des jeunes actifs occupés sont des travailleurs salariés avec des contrats de moins de 12 mois au Monténégro et au Pérou. On sait par ailleurs que l'emploi salarié toutes durées de contrat confondues, s'il occupe une place importante dans ces 2 pays, n'est pas plus fréquent qu'en Jordanie par exemple, où « seulement » moins de 10% des jeunes sont en emploi irrégulier. De manière générale, les employés avec un contrat de moins de 12 mois représentent rarement plus de 10% des jeunes actifs occupés dans les pays étudiés ici, sans qu'une tendance régionale ne puisse être identifiée. On poursuit l'analyse de cette catégorie spécifique.

⁶⁹ A noter que pour quelques pays les chiffres présentés ici diffèrent légèrement de ceux qui peuvent être trouvés dans les publications SWTS. La méthode de calcul de l'emploi irrégulier est ici uniforme entre tous les pays alors qu'elle varie dans les rapports de l'OIT, certaines catégories de travailleurs ou non-répondants étant alternativement inclus ou exclus des calculs.

Figure 11 - Proportions de jeunes en emploi irrégulier parmi les actifs occupés, selon la sous-composantes et le pays.



On laisse ainsi de côté la partie « vulnérable » des jeunes en emploi irrégulier pour présenter une revue plus détaillée des jeunes salariés et de ce que peut apporter la durée de contractualisation dans la mesure de la qualité du travail. Parmi les jeunes en contrat à durée

déterminée⁷⁰, la proportion des contrats de moins de 12 mois est élevée dans de nombreux pays, sans tendance régionale évidente⁷¹. On observe des durées de contrats comparativement plus longues aux Samoa, en Russie, en Ukraine, en Egypte, en Jordanie et au Liban. A l'inverse la quasi-totalité des CDD sont conclus pour moins de 12 mois au Kirghizistan, en Moldavie, à Madagascar ou au Malawi, voire l'intégralité au Salvador. Il existe donc des différences importantes en termes de durées de contractualisation au sein de la catégorie des salariés. L'introduction de la durée de contractualisation dans la mesure de l'emploi irrégulier permet de capter ces disparités entre pays dans l'appréciation de la qualité de l'emploi. Plusieurs réserves peuvent cependant être formulées quant à l'interprétation finale de la catégorie.

Il est d'abord nécessaire de revenir sur la construction du questionnaire des SWTS. La durée de contractualisation n'est récoltée qu'auprès des travailleurs « salariés » (*Employees @ D8*) qui ont un contrat à durée déterminée (*Limited Duration @ D10*), qu'il soit oral ou écrit (D9). Les jeunes salariés dont le contrat est à durée « indéterminée » ou « illimitée » en traduction littérale (*Unlimited duration @ D10*) sont par conséquent considérés dans une situation favorable et exclus par défaut de la catégorie de l'emploi irrégulier. Cette construction est motivée par la définition « traditionnelle » de l'emploi à durée indéterminée, à partir de laquelle le contrat est réputé sans terme et garant d'une certaine stabilité professionnelle. On observe que parmi l'ensemble des jeunes « salariés », le contrat est majoritairement à durée indéterminée dans la plupart des pays enquêtés⁷². Le constat est particulièrement vrai en Europe de l'Est et Asie centrale ainsi qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, où l'emploi salarié est plus fréquent. A contrario en Afrique sub-saharienne et dans d'autres régions le « CDD » est fréquent mais on trouve finalement peu de pays où les jeunes salariés sont majoritairement en CDD. C'est uniquement le cas au Monténégro, au Pérou et au Malawi. Toujours en considérant le « CDI » comme marqueur de sécurisation de la situation professionnelle, on peut être tenté de tirer des conclusions plutôt positives de ces résultats. Au moins 2 limites doivent cependant être appelées ici.

Au sein d'un espace où les réglementations du travail sont relativement uniformes et font force de droit, mesurer la sécurité de l'emploi à partir du type de contrat est pratique commune en sciences sociales. L'exercice est en revanche plus ardu en comparaison internationale et dans

⁷⁰ Ou CDD, traduit ici à partir de *contract with a limited duration*, en opposition aux contrats à *unlimited duration*, traduits quant à eux en contrats à durée indéterminée, ou CDI. La signification de ces catégories est discutée par ailleurs dans ce travail.

⁷¹ Voir Annexe 12.

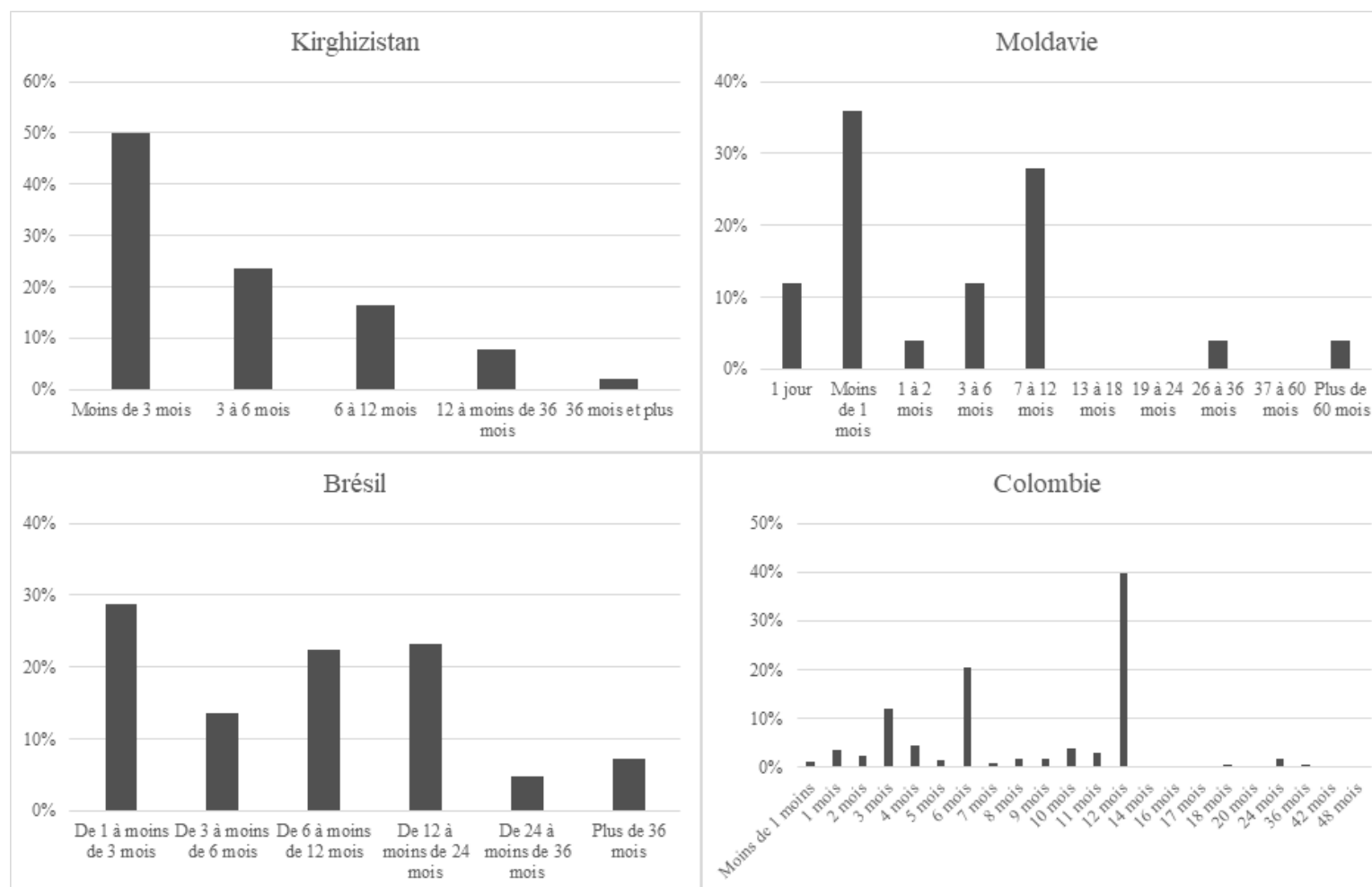
⁷² Voir Annexe 13.

le contexte des PRFI, où l'homogénéité de la définition du « CDI » devient questionnable. Dans le cas des SWTS, aucune consigne complémentaire n'apparaît clairement concernant l'identification des contrats à durée « indéterminée ». La marge de manœuvre potentiellement laissée à l'appréciation de l'enquêteur est une raison supplémentaire de s'interroger sur l'interprétation à donner à la catégorie. On constate ainsi que la grande majorité des contrats à durée indéterminée sont en réalité des contrats oraux, notamment dans les pays d'Afrique subsaharienne et certains du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord⁷³. Sans accord écrit pour faire valoir ses droits ou formaliser sa situation, l'emploi pourra ainsi être dit à durée « indéterminée » au sens où l'individu n'a pas de vision sur le terme de son contrat. On s'éloigne ici sensiblement de la conception traditionnelle du CDI, à partir de laquelle est partiellement construite la catégorie des jeunes en emploi irrégulier.

Autre limite apparente, le seuil de 12 mois comme durée qui distingue un travail salarié irrégulier d'un autre. Lorsque l'emploi est effectivement pourvu pour une durée déterminée de moins de 12 mois, sa qualité n'est pas considérée comme suffisante dans le cadre conceptuel de l'emploi irrégulier. Au même titre que le choix du « CDI » comme marqueur de qualité en termes de contractualisation, le choix d'une valeur seuil pour la délimitation d'un concept amène souvent à nuancer l'interprétation. Ce qui peut être considéré comme un emploi « durable » est largement dépendant du contexte professionnel national ou régional. Dans un pays d'Afrique subsaharienne où l'emploi des jeunes est largement désorganisé et imprévisible, un travail salarié et contractualisé pour moins de 12 mois constitue déjà une stabilité professionnelle à laquelle peu de jeunes accèdent. A l'inverse, en Europe de l'Est et en Asie centrale où le travail est plus souvent formalisé, il pourra s'agir d'une situation comparativement défavorable. S'il est raisonnable de considérer qu'un contrat de plus de 12 mois est un signal de qualité du travail dans tous les pays enquêtés, on regrette que la récolte de la durée du contrat en cours dans les SWTS ait été calibrée sur ce seuil. Seules 3 modalités étaient possibles, empêchant d'identifier des durées de contrats plus précises. Dans 4 enquêtes les durées de contrats pour les jeunes salariés en CDD ont été récoltées de manière plus détaillée (Figure 12).

⁷³ Voir Annexe 14.

Figure 12 - Détail de durée en mois des contrats à durées déterminées pour des jeunes travailleurs salariés dans une sélection de pays.



Note : les modalités sont traduites depuis les questionnaires correspondants de manière strictement littérale, y compris dans le cas d'incohérences de classes.

On observe des tendances différences en termes de durées de contrats dans ces 4 pays. En Colombie la très grande majorité des CDD sont d'une durée de 12 mois ou moins, avec une partie importante d'entre eux de 12 mois exactement. A l'inverse dans les 3 autres pays présentés ici, la majorité des jeunes en CDD sont également en contrat de moins de 12 mois mais le détail révèle qu'ils sont en réalité en contrat de courtes ou très courtes durées, avec des répartitions propres à chaque pays. Les réalités synthétisées par la modalité « moins de 12 mois » sont par conséquent très diverses.

De manière générale, le concept de travail « irrégulier » apporte des éléments pertinents à la délimitation du travail de qualité en intégrant les travailleurs salariés. On comprend ainsi que le statut du travailleur est un premier indicateur de la qualité de l'emploi mais qu'il n'est pas suffisant. Les jeunes salariés, qui occupent une place comparativement meilleure que les plus précaires, ne sont pas pour autant protégés de l'emploi de mauvaise qualité. L'*irregular employment* est un premier pas vers une définition de la qualité de l'emploi plus large mais les hypothèses conceptuelles nécessaires à sa mesure rendent l'interprétation hasardeuse en comparaison internationale. Les définitions de l'emploi de mauvaise qualité à partir des notions d'emploi vulnérable ou irrégulier restent centrées sur le statut de l'individu, avec peu de détails concernant sa situation concrète. On identifie néanmoins une volonté d'élargir ce qui est considéré comme un emploi de mauvaise qualité et notamment que tous les travailleurs peuvent y être exposés. Ces délimitations sont par ailleurs bien moins employées que la suivante.

c. Emploi « informel » ou *informal employment*

En 1982, Mendras et Forsé définissent les activités informelles par opposition aux « activités économiques comptabilisables » (Mendras & Forsé, 1982). Ils distinguent le troc, l'économie domestique et le travail « au noir » ou non-déclaré. Lorsqu'elle parle de travail informel, l'OIT entend essentiellement la dernière de ces 3 formes d'activités, les 2 premières n'étant pas spécifiquement considérées. A la différence des précédents concepts présentés, l'informalité peut néanmoins prendre plusieurs formes, y compris dans le cadre analytique de l'OIT.

Lors de la 15^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST), le « secteur » informel est défini comme l'ensemble des activités qui prennent place dans des unités de production dites informelles, au sens de non-déclarées auprès des autorités nationales. Cela peut donc concerner tous les statuts de travailleurs à travers le monde. Lors de la 17^{ème} CIST, le

concept d'informalité est revu pour introduire « l'emploi informel » au sens large. Il s'agit d'identifier au sein d'unités de production déclarées, appartenant donc au secteur formel, des situations dans lesquelles les conditions de travail peuvent être apparentées à celles du secteur informel. Cette ouverture du concept « d'informalité du secteur formel » implique de s'intéresser à la situation individuelle du travailleur et non plus seulement à celle de l'unité de production. Le secteur informel est composé de toutes les unités de production non déclarées, auquel il faudra ajouter les travailleurs du secteur formel en situation « d'informalité » pour parler de « l'économie informelle » ou de « l'emploi informel ». En suivant les recommandations de la 17^{ème} CIST, les travailleurs concernés par l'informalité au sens large sont :

- Les employeurs dans une entreprise non-déclarée (ne payant pas de taxes)
- Les travailleurs à leur propre compte dans une entreprise non-déclarée (ne payant pas de taxes)
- Les travailleurs familiaux que l'activité soit déclarée ou non
- Les membres d'une coopérative de producteurs dans des unités non-déclarées
- Les travailleurs salariés qui ont des emplois informels au sens choisi dans le contexte d'analyse (pas de contrat, travail qui échappe aux réglementations en place, pas de prélèvements sociaux et pas de protection sociale, même minimale...)
- Les travailleurs à leur propre compte déclarés dont la production ne sert qu'à leur usage personnel

Dans la littérature, l'informalité du secteur « formel » prend des formes très variées d'une étude à l'autre. En pratique la définition de l'informalité est largement laissée à la discrétion de l'utilisateur, certains se limitant à l'absence de contrat de travail pour la caractériser alors que d'autres iront jusqu'à regarder le nombre de salariés dans l'entreprise et le fait de payer des taxes sur le chiffre d'affaires.

Quelle que soit la méthode de mesure, la dichotomie formel/informel vise à synthétiser de nombreuses caractéristiques de l'emploi de mauvaise qualité. Le travail qualifié d'informel est réputé instable, peu qualifié, peu rémunérateur, propice à des volumes horaires excessifs ou encore sans acquis sociaux ou représentation collective (Cavero & Ruiz, 2016). Ces éléments peuvent se présenter seuls ou combinés, ce sont ainsi plusieurs insécurités liées à l'emploi non déclaré qui sont visées. Afin de présenter des données à partir de cette approche, il est nécessaire

de s'accorder sur une ou des définitions de l'informalité à la fois pertinentes dans les pays enquêtés et adaptées aux données récoltées avec les SWTS.

Le module n°4 du guide méthodologique propose d'identifier les jeunes en situation d'informalité à partir du statut de l'individu et de questions complémentaires du questionnaire standardisé (International Labour Office, 2010). Les jeunes en situation d'informalité sont ainsi :

- Tous les travailleurs familiaux : 5_Contributing unpaid family worker @ D8
- Tous les employeurs, indépendants et membres de coopératives non-déclarés : [3_Not registered @ D3] AND [2_Employers @ D8 OR 3_Own-account workers @ D8 OR 4_Member of a producers' cooperative @ D8]
- Tous les employés sans acquis sociaux, indistinctement de l'enregistrement légal du lieu de travail : [1_Employee @ D8] AND [2_No @ D14A AND D14B... D14N]

Le guide méthodologique mentionne également comme critère le fait que l'individu soit prélevé d'une ou plusieurs cotisations sociales pour les salariés ou paye des taxes dans le cas des jeunes entrepreneurs. Dans la pratique, ces éléments sont absents des questionnaires ou très mal renseignés et la fiscalité ne peut donc pas être mobilisée efficacement. Autre limite pratique, les questions D14A à D14N recensent une longue série d'acquis sociaux dont les salariés doivent bénéficier pour ne pas être considérés en informalité⁷⁴. Compte tenu des conditions d'emploi moyennes dans les PRFI, il apparaît quasi-impossible pour un jeune de bénéficier de l'intégralité de ces acquis sociaux. A noter également que ces informations sont très souvent mal renseignées, l'individu ne sachant pas lui-même s'il bénéficie de ce genre de sécurités. Si le volet « secteur informel » apparaît clairement dans le questionnaire des SWTS, « l'emploi informel dans le secteur formel » est bien plus difficile à mesurer. Comme cela est rappelé dans le module n°4, aucune définition de l'emploi informel n'est parfaite et à ce titre, il a paru pertinent de reprendre ici plusieurs publications qui se saisissent du concept d'informalité à partir de ces mêmes données.

On propose une première interprétation de l'informalité par l'OIT dans un document traitant de l'emploi informel dans 20 pays parmi ceux enquêtés ici (Shehu & Nilsson, 2014). Les auteurs s'appuient par ailleurs sur un travail méthodologique de 2013 concernant la catégorisation et la mesure de l'informalité (International Labour Office, 2013c). Reprenant les grandes lignes du

⁷⁴ Voir questionnaire standardisé en Annexe 3.

guide méthodologique, on identifie cependant plusieurs modifications. Le paiement de taxes ou le fait d'être prélevé disparaissent comme critères d'identification de l'emploi formel, sans doute pour des raisons de disponibilité. D'autre part, un critère supplémentaire fait son apparition. Lorsque le nombre de travailleurs dans l'entreprise est supérieur à 5, l'entreprise est considérée comme « déclarée ». Ce critère vient en complément de l'enregistrement officiel des activités productives et il s'y substitue le cas échéant. On suppose que le raisonnement est qu'à partir d'une certaine taille, ici 5 personnes au moins, une unité de production même non déclarée atteint une masse qui rend son activité difficile à dissimuler. Enfin concernant les salariés la méthodologie du document liste 3 acquis sociaux clés (ou *key benefits*) auxquels le salarié doit avoir accès pour être considéré en emploi formel. Ces acquis sociaux sont le congé payé annuel, le congé maladie payé et la sécurité sociale (respectivement traduit de l'anglais : *annual paid leave, paid sick leave* et *social security contributions*). Cette liste est plus succincte que celle du guide méthodologique et propose donc des acquis sociaux clés primordiaux dans l'identification de l'informalité du secteur formel.

Dans un document plus récent la définition de l'informalité appliquée à partir des SWTS est encore différente (Choudhary, 2016). Tout en reconnaissant la pertinence de l'identification des situations dites d'emploi informel au sein du secteur formel, le document se concentre sur la distinction à partir de l'enregistrement officiel de l'unité de production. La justification apportée est que la majeure partie de l'informalité se trouve dans le secteur informel et qu'il s'agit d'une mesure encore d'actualité dans de nombreux PRFI. Le fait que l'entreprise soit ou non déclarée est croisé avec le nombre de travailleurs qu'elle accueille et on observe une tendance nette à l'amélioration de l'enregistrement de l'unité de production avec l'augmentation de sa taille. On regrette cependant que seuls 2 pays aient été étudiés et qu'une part non négligeable d'entreprises restent non déclarées à plus de 20 travailleurs. Ces éléments nuancent donc la pertinence de la taille de l'entreprise dans la distinction entre formel et informel et réaffirment la valeur du concept de secteur informel, plus restreint mais toujours d'actualité selon l'auteur.

Enfin dans les *Country Summaries* et d'autres rapports aux formats génériques de l'OIT produits à partir des SWTS, la définition n'est pas explicitée. Les résultats publiés peuvent néanmoins être recalculés en appliquant une définition proche de celle du guide méthodologique et en excluant tout critère de taxes et de prélèvements. Par ailleurs les recalculs sont souvent approximatifs car dans certains documents les non-réponses (ou *Do not know*) sont traitées différemment. Par exemple concernant l'enregistrement officiel du lieu de travail, dans

le rapport national arménien, les individus « *DNK* » et « *NA* » sont supprimés du comptage alors que dans le rapport serbe ou tunisien, les « *DNK* » sont inclus dans « *No* » et les « *NA* » sont exclus.

Le constat général est que le concept d'emploi informel tel que défini dans le guide méthodologique des SWTS est très souvent limité par la disponibilité des données. On s'oriente alors sur une définition plus restreinte se limitant parfois à discuter du secteur informel, en laissant de côté les situations d'informalité introduites par le concept d'emploi informel. La définition de l'emploi informel est par conséquent guidée par un but conceptuel clair pour finalement mener au choix d'une délimitation techniquement adaptée et réaliste. Dans le cas des jeunes travailleurs des PRFI enquêtés avec les SWTS, certains critères d'identification de l'informalité apparaissent pertinents et d'autres sont laissés de côté.

Tout d'abord, une distinction « stricte » entre secteur formel et informel peut être proposée à partir de la question D5 du questionnaire standardisé. Les modalités de réponse sont au nombre de 4 parmi lesquelles *2_In the process (of registration)* et *4_DNK* peuvent poser question. Afin d'aboutir à une dichotomie formel/informel, le recalcul des données publiées permet de se faire une idée de la marche suivie par l'OIT. Dans le cas présent la méthodologie de calcul varie d'une enquête à l'autre et le détail est rarement disponible. La méthode de regroupement qui permet de se rapprocher le plus des données publiées officiellement est d'assimiler les entreprises en cours d'enregistrement (*2_In the process*) à celles enregistrées et que les individus qui ne savent pas si leur lieu de travail est déclaré (*4_Do not know*) sont dans une situation comparable à celle de ceux du secteur informel. Ce type de regroupement permet d'obtenir une représentation plus synthétique, qui ne modifie par ailleurs pas sensiblement les conclusions par pays et régions par rapport à une présentation détaillée.

Le nombre de travailleurs sur le lieu de production/l'entreprise sera écarté car il apparaît particulièrement inadapté au contexte des PRFI. Il s'agit en effet de contextes où l'emploi est souvent instable et imprévisible et c'est précisément dans l'emploi informel que le volume d'activité peut être très fluctuant. Le nombre de travailleurs par unité de production est donc lui aussi variable, avec un seuil de 5 travailleurs franchi un jour et ne plus l'être le lendemain. De plus, il n'existe aucune garantie que l'information concernant le nombre de travailleurs soit une donnée fiable ou tout simplement disponible, d'autant plus qu'elle est récoltée au niveau du travailleur et non de l'employeur.

Compte tenu des conditions de travail observées précédemment chez les travailleurs familiaux, il semble pertinent de les inclure à l'emploi informel indifféremment de l'enregistrement officiel de l'activité.

Les travailleurs membres de coopératives de production seront considéré en informalité dès lors qu'ils feront partie du secteur informel. Leur situation ne pose pas sensiblement question dans la mesure où ils représentent souvent une petite partie des jeunes travailleurs, voire que ce statut n'existe pas chez les jeunes du pays.

Concernant les travailleurs salariés, on souhaite trouver une méthodologie à la fois pertinente et réaliste pour étendre l'interprétation à « l'emploi informel ». La contractualisation est une première mesure de la « formalisation » de l'activité au sens littéral du terme. Cela peut se traduire par exemple par un contrat écrit plutôt qu'oral plus sécurisant et officiel. La méthodologie habituelle se concentre cependant plutôt sur les acquis sociaux des travailleurs salariés comme signaux de la formalisation de l'emploi. Bénéficier de tous les éléments recensés dans le questionnaire standardisé est une condition trop forte dans le contexte étudié ici. Parmi la liste, les acquis sociaux clés mentionnés précédemment sont régulièrement préférés pour remplir ce rôle et la disponibilité des données sera effectivement meilleure. On restera cependant prudents sur l'exigence vis-à-vis de ces critères, notamment à savoir si ne pas bénéficier de l'un d'entre eux mais des 2 autres justifie d'être catégorisé en « informalité », ou encore savoir comment gérer les situations où l'individu ne sait simplement pas s'il peut en bénéficier. Sur ce dernier point il existe un paradoxe difficile à dénouer. Ces protections adressent des risques auxquels les jeunes travailleurs sont potentiellement peu exposés, notamment concernant les congés maladies. Il sera d'autant plus difficile pour un individu de savoir à quoi il a droit s'il n'en a pas exprimé le besoin. A ce titre, disposer d'un contrat de travail écrit où ce genre d'éléments figurent peut s'avérer être un élément déterminant. On observe à partir des données que si un contrat écrit n'est pas systématiquement assorti des congés payés annuels, notamment en Afrique sub-saharienne, c'est très rarement le cas avec un contrat oral. De plus, la part des jeunes qui disent ne pas savoir s'ils bénéficient des congés payés annuels n'est pas très différente entre les 2 types de contrats. Les constats sont très largement similaires avec D14D et D14J, les 2 autres acquis sociaux clés⁷⁵. Enfin, il existe des travailleurs à leur propre compte dont la production est intégralement destinée à leur propre usage. Dans le cadre conceptuel présenté ici cela s'apparente à une activité informelle dans le

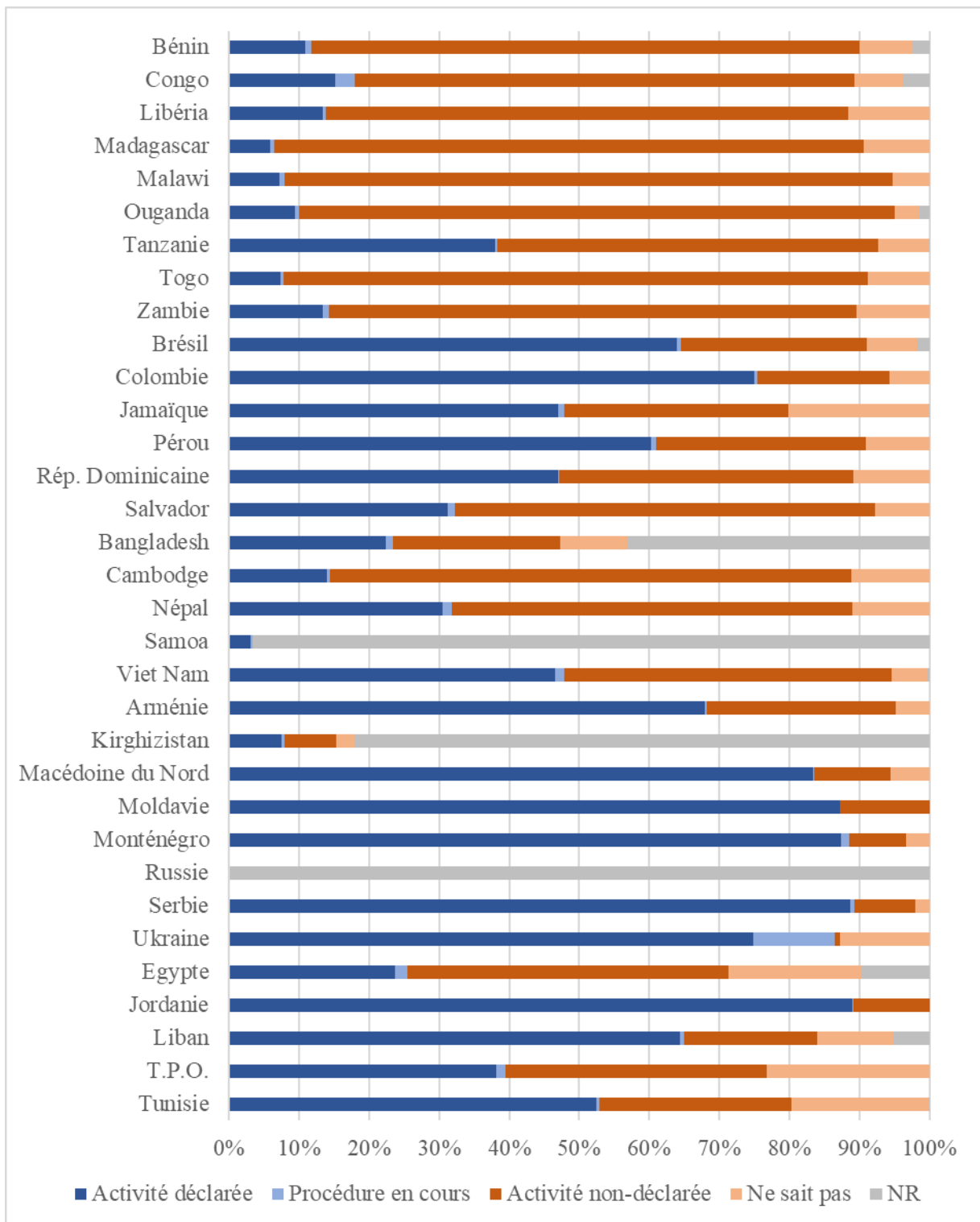
⁷⁵ Voir Annexe 15.

sens où l'activité de production n'entraîne pas ou peu de perspectives financières. L'identification de ce genre de situations à partir des SWTS est néanmoins apparu trop complexe, notamment en comparaison internationale. On note également que dans certains rapports, l'informalité est mesurée sans tenir compte du secteur agricole. Le travail y est réputé informel par défaut ou d'une qualité proche de celle attendue dans l'informel. La méthode peut s'avérer pertinente à l'échelle de pays mais ne semble pas réaliste pour des comparaisons à grande échelle.

La répartition des réponses des jeunes actifs occupés à la question D5 du questionnaire standardisé permet une première visualisation de l'informalité dans les pays étudiés (Figure 13). Les enquêtes du Bangladesh, des Samoa, du Kirghizistan et de Russie ne pourront pas être mobilisées car trop de données sont manquantes. En Egypte et au Liban la perte d'information est inférieure à 10% et aucun biais de sélection n'a été identifié.

On constate que la part des jeunes actifs occupés au sein d'une entité déclarée est globalement élevée dans les pays d'Europe de l'Est. C'est moins fréquent partout ailleurs mais c'est en Afrique sub-saharienne que la situation est la plus critique sur ce plan. Avec la lecture de l'informalité adoptée ici, travailler dans l'informel s'apparente à une forme de norme pour les jeunes de cette région. La Tanzanie est une petite exception à ce constat et on observe des parts importantes du secteur informel dans d'autres pays, notamment au Salvador, au Népal ou au Cambodge. La part des jeunes déclarant leur lieu de travail comme en cours d'enregistrement reste très faible dans tous les pays sauf en Ukraine, où le regroupement des modalités ne rend pour autant pas les conclusions contre-intuitives. Concernant les jeunes qui disent ne pas savoir, ils représentent une part non-négligeable des travailleurs et ce dans toutes les régions investiguées ici. Comparée à la part des jeunes du secteur informel dans chaque pays, le regroupement de ceux qui ne savent pas avec ceux d'entreprises non déclarées est acceptable dans la mesure où la part des premiers est souvent forte lorsque la part des seconds l'est également.

Figure 13 - Enregistrement officiel du lieu de travail, selon le pays.



Cette première lecture de l’informalité soulève quelques questions méthodologiques. Les modalités de réponse « Activité déclarée » et « Activité non-déclarée » sont sans ambiguïtés, impliquant que le répondant soit néanmoins au fait de cette information et de bonne foi. Ces hypothèses sont inerrantes à la grande majorité des microdonnées de manière générale et donc

inévitables. On relèvera également que le fait d'être *Registered* ne reflète pas nécessairement des réalités semblables d'un pays à l'autre. Là où l'activité professionnelle est strictement régulée les modalités de déclaration d'une activité sont sans doute différentes de celles dans des pays où les organismes auxquels s'adresser sont tout juste existants. La protection des travailleurs et donc la qualité de l'emploi que l'on espère identifier par le caractère formel de l'activité est par conséquent très variable. Il existe une certaine limite dans la comparabilité internationale à partir de cet élément mais il s'agit là encore d'hypothèses de travail incontournables.

La modalité de réponse « *4_Do not know* » ne pose pas de problème particulier dans son interprétation. Le fait de la regrouper avec « *3_Not registered* » se justifie notamment compte tenu de l'objet de la question. Il s'agit de savoir si le lieu de travail est officiellement déclaré afin de déterminer si l'activité y est contrôlée et par extension de meilleure qualité que dans le secteur informel. Du point de vue de l'individu, ne pas savoir si son lieu de travail est déclaré est relativement semblable à savoir qu'il ne l'est pas. Dans les 2 cas il n'est pas sûr d'être protégé contre certains risques professionnels. On précise néanmoins que cette méthode de regroupement peut sous ou surévaluer la part du secteur informel selon le pays. Dans des économies où l'activité informelle est très largement répandue, les jeunes qui répondent ne pas savoir ont de grandes chances de se trouver également dans le secteur informel. Inversement lorsque l'emploi des jeunes est très majoritairement pourvu dans le secteur formel, celles et ceux qui ne connaissent pas le statut légal de leur lieu de travail ont une chance raisonnable de se trouver en réalité dans le secteur formel. En définitive le regroupement opéré ici est le plus pertinent compte tenu du contexte général des pays étudiés et l'erreur induite apparaît acceptable, même en considérant que les jeunes qui disent ne pas savoir peuvent être relativement nombreux dans certains pays.

La modalité de réponse « *2_In the process* » quant à elle est plus ambiguë. Compte tenu de la nature de l'information récoltée et sachant que la réponse n'est que déclarative et non documentée, le fait de répondre « oui c'est en cours » à une question qui ressemble à « votre activité professionnelle est-elle réglementée ? » est tendancieux. Du point de vue de l'individu, d'autant plus s'il s'agit d'un employeur ou d'un travailleur à son propre compte qui répond donc pour sa propre entreprise, l'incitation peut s'avérer forte à ne pas répondre clairement « *3_Not registered* ». La modalité de réponse « *2_In the process* » est donc une porte de sortie pour qui ne souhaiterait pas révéler une irrégularité lors de l'enquête même si celle-ci n'emporte

pas de sanctions envers le répondant⁷⁶. On relève néanmoins que la part des jeunes qui déclarent leur lieu de travail comme en cours d'enregistrement est très faible dans quasiment tous les pays enquêtés. Le pays qui fait exception est l'Ukraine où plus de 10% des jeunes répondent « 2_ *In the process* » et la répartition des jeunes travailleurs selon le statut et la réponse à D5 est présentée dans la Figure 14.

Figure 14 - Répartition des jeunes actifs occupés selon le statut et la formalité de l'activité en Ukraine en 2015.

	Activité déclarée	Procédure en cours	Activité non-déclarée	Ne sait pas
Salarié	93%	32%	31%	89%
Employeur	2%	4%	38%	1%
Travailleur à son propre compte	3%	43%	27%	1%
Membre de coopérative de producteurs	0%	1%	5%	0%
Travailleur familial	1%	17%	0%	4%
Autre	1%	3%	0%	4%
Total	100%	100%	100%	100%

Le cas de l'Ukraine est parlant des questions soulevées précédemment concernant le regroupement de modalités de la question D5. On constate que la distribution par statuts des jeunes travaillant dans le secteur formel est très proche de celle des jeunes déclarant ne pas connaître le statut de leur lieu de travail, ce qui tendrait à remettre en question le regroupement des jeunes qui ne savent pas avec ceux exerçant une activité non-déclarée qui sont par ailleurs très minoritaires dans le pays. D'autre part, les jeunes déclarant que leur lieu de travail est en cours d'enregistrement sont plus souvent des travailleurs à leur propre compte que tout autre statut, alors qu'ils sont très peu parmi les entreprises « déclarées ». Mais la composition de

⁷⁶ Ce raisonnement s'applique également aux jeunes qui ne sont pas chefs d'entreprise mais dans leur cas on suppose qu'ils se dirigeront vers la modalité de réponse « 4_ *Do not know* ».

l'activité des jeunes dans le pays, essentiellement salariée, est relativement favorable par rapport à d'autres pays enquêtés.

De manière générale il existe des inconsistances dans les regroupements de modalités, pourtant nécessaires à une présentation bimodale de l'emploi des jeunes entre secteur formel et informel. Malgré cela, le propos n'est pas perdu tant que l'interprétation se concentre sur de grandes tendances régionales et des déséquilibres évidents entre les milieux formels et informels. En Afrique sub-saharienne et dans quelques autres pays où le secteur informel s'apparente à une norme, la qualité des emplois pourvus par les jeunes est donc réputée inférieure à ceux dans d'autres pays où le constat est inverse. Cela corrobore de précédentes observations concernant la qualité du travail dans les différents pays enquêtés.

Dans un second temps, il est possible d'enrichir le concept d'informalité à partir des SWTS. On propose plusieurs définitions de l'informalité suivant ce qui a pu être observé et résumé lors du travail de littérature, sur la base des questions D5, D8, D14C, D14D et D14J (Figure 15)⁷⁷.

Figure 15 - Liste des délimitations envisagées concernant le secteur et l'emploi informel concernant les jeunes actifs occupés dans les PRFI.

Nom	Description
INFORM1	Distinction secteur formel/informel stricte.
INFORM2	Distinction secteur formel/informel stricte sauf concernant les travailleurs familiaux qui sont systématiquement comptabilisés en informel.
INFORM3	Définition sur la base de version OIT en version "allégée", 3 acquis sociaux clés seulement où un seul des 3 est suffisant.
INFORM4	Définition sur la base de version OIT en version "allégée" où les 3 acquis sociaux clés sont requis.
INFORM5	Définition sur la base de version OIT en ajoutant les statuts « Autre » dans l'informel par défaut, considérant que s'ils ne s'identifient pas aux autres catégories c'est que leurs fonctions sont relativement atypiques.

⁷⁷ La construction de ces 5 définitions de l'informel et les codages des questions utilisées peuvent être trouvés en Annexe 16.

Le croisement des variables D5 et D8 n'implique pas de pertes supplémentaires par rapport à l'utilisation de D5 seule et les enquêtes du Bangladesh, des Samoa, du Kirghizistan et de Russie sont donc exclues de l'analyse. Concernant les questions D14C, D et J une partie importante des salariés (à qui les questions sont exclusivement destinées) répondent ne pas savoir s'ils bénéficient de ces acquis et protections, notamment en Europe de l'Est et Asie centrale. Du point de vue de l'individu, quelle que soit l'existence effective du *key benefit*, ignorer son droit ou ne pas en bénéficier est similaire sans réalisation du risque. L'argument contradictoire peut se formuler tout aussi facilement, étant entendu qu'un individu qui répondrait ne pas savoir s'il bénéficie de quelque chose peut tout aussi bien en bénéficier. Cela implique néanmoins un défaut d'information, particulièrement courant dans les PRFI et dans les strates d'activités les plus vulnérables. En outre, la considération même de ces garanties par les travailleurs est encore bien souvent floue, les amenant eux-mêmes à ne pas chercher à savoir s'ils en bénéficient ou si elles existent. Ce sujet qui dépasse les limites de cette recherche trouvera toute sa place dans les cahiers des chercheurs en droit international du travail. Réunir les modalités « *No* » et « *Do Not Know* » est à la fois le choix opéré par l'OIT dans ses calculs et quelque chose de fréquent dans les questionnaires nationaux des SWTS, où on trouvera une modalité « *No/DNK* ». Avec cet ajustement, le pourcentage d'informations manquantes est nettement plus faible, particulièrement pour les pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale. Seule l'enquête de Colombie comporte plus de 5% de non-réponse avec 260 individus qui déclarent effectivement être salariés mais sans contrat d'aucune forme. On estimera donc qu'ils ne bénéficient pas de ces garanties. Cela permet finalement d'obtenir la part d'emploi informel suivant les définitions proposées précédemment, parmi les jeunes actifs occupés de chaque pays (Figure 16).

Figure 16 - Part de jeunes actifs occupés en informalité, selon différentes délimitations de la catégorie et selon le pays.

Pays	INFORM1	INFORM2	INFORM3	INFORM4	INFORM5
Bénin	88%	88%	93%	95%	96%
Congo	81%	82%	89%	94%	95%
Libéria	86%	88%	91%	94%	95%
Madagascar	94%	95%	97%	98%	98%
Malawi	92%	93%	95%	97%	97%
Ouganda	90%	90%	93%	96%	96%
Tanzanie	62%	66%	77%	83%	83%
Togo	92%	93%	94%	96%	98%
Zambie	86%	88%	92%	97%	97%
Brésil	34%	35%	42%	64%	64%
Colombie	25%	26%	41%	55%	55%
Jamaïque	52%	53%	65%	79%	79%
Pérou	39%	43%	68%	84%	84%
Rép. Dominicaine	53%	53%	64%	81%	81%
Salvador	68%	68%	81%	92%	92%
Bangladesh	-	-	-	-	-
Cambodge	86%	87%	90%	97%	97%
Népal	68%	72%	79%	93%	93%
Samoa	-	-	-	-	-
Viet Nam	52%	55%	69%	77%	77%
Arménie	32%	33%	48%	67%	67%
Kirghizistan	-	-	-	-	-
Macédoine du Nord	16%	21%	27%	49%	50%
Moldavie	13%	15%	23%	23%	23%
Monténégro	11%	13%	31%	61%	61%
Russie	-	-	-	-	-
Serbie	11%	20%	32%	49%	49%
Ukraine	14%	16%	27%	53%	54%
Egypte	72%	74%	90%	96%	96%
Jordanie	11%	12%	30%	48%	48%
Liban	32%	34%	46%	59%	60%
T.P.O.	61%	64%	81%	95%	95%
Tunisie	47%	51%	72%	86%	86%

La proportion de jeunes en emploi informel reste particulièrement importante en Afrique subsaharienne plus qu'ailleurs. La grille de lecture proposée ici permet d'observer, au fur et à mesure que la définition du concept est élargie, comment évolue la prise en compte du phénomène dans différents pays. En passant d'une définition à l'autre il est possible d'évaluer dans quelle mesure l'ajustement du concept d'informalité entre ces 2 définitions correspond à

une réalité dans chaque pays. L'élargissement de la définition fait sensiblement augmenter la part d'informalité en Europe de l'Est et Asie centrale, en Amérique latine et Caraïbes et au Moyen-Orient et Afrique du Nord, alors qu'en Afrique sub-saharienne l'essentiel de l'informalité est effectivement concentré dans le secteur informel. L'intégration de tous les travailleurs familiaux à l'emploi dit informel est non-négligeable dans certains pays mais aucune tendance régionale nette n'est à relever sur ce point. Les « salariés de l'informel » constituent une partie importante de l'informalité dans les pays d'Europe de l'Est et Asie centrale, d'Amérique latine et Caraïbes et du Moyen-Orient et Afrique du Nord mais également d'Asie et Pacifique dans une moindre mesure. On remarque aussi l'impact significatif qu'à le critère des acquis sociaux clés pour mesurer l'emploi informel, confirmant que se montrer exigeant avec ce critère requiert d'être justifié, au risque de rapidement faire gonfler les taux.

L'élargissement de la définition permet d'enrichir l'analyse de l'informalité dans les pays étudiés ici mais de manière hétérogène. L'inclusion des « salariés de l'informel » dans le cadre conceptuel implique d'importantes évolutions des résultats et l'identification de ces jeunes, notamment par les acquis sociaux clés, continue de poser question. On constate que l'emploi des salariés est variablement formel ou informel selon le pays mais également selon qu'il faille bénéficier des 3 acquis sociaux clés ou d'un seul⁷⁸. Avec l'exigence la plus stricte concernant ce dernier point, qui est déjà une version très simplifiée par rapport à ce que recommande l'OIT, il n'y a qu'en Moldavie que l'emploi salarié est très largement « formel ». Il l'est majoritairement en Macédoine du Nord, en Serbie, au Brésil, en Colombie, en Jordanie et au Liban mais de peu. Ailleurs, l'emploi salarié n'offre pas les 3 acquis sociaux jugés centraux dans la qualité du travail. Le constat est plus nuancé en exigeant qu'un seul des 3 acquis sociaux clés mais cette définition ne repose sur aucune pratique observée ailleurs et sert surtout de démonstration au propos méthodologique. Au Cambodge et au Népal ce sont plus de 50 points de pourcentages de différences entre les 2 définitions, signe que si une partie des acquis sociaux clés est présente, la simultanéité des 3 est bien plus rare.

En définitive, il existe de nombreuses hypothèses de construction à accepter pour retrouver des délimitations « officielles » de l'emploi et du secteur informels à partir des SWTS. Ces limites tiennent essentiellement au fait que la récolte d'information soit individuelle et déclarative, laissant une marge de manœuvre au répondant qui ne facilite pas l'interprétation des résultats. L'extension de l'informalité aux emplois « salariés » est par ailleurs une avancée qui permet de

⁷⁸ On compare ici les délimitations INFORM3 et 4.

capter des situations où la qualité réelle du travail est inférieure à celle attendue par des critères plus restreints. Par son approche de la qualité de l'emploi, l'informalité propose ainsi une vision ouverte qui en apparence transcende une distinction directement basée sur le statut du travailleur. Ce dernier y est finalement bien présent, notamment lorsqu'il est question d'emploi informel au sens large plutôt que du secteur informel seul. Considérant que dans certains pays le secteur informel est globalement le seul à proposer de l'emploi, il est difficile d'apprécier la qualité de ces emplois entre eux à partir de ce cadre conceptuel. On s'interroge donc sur l'existence, au sein même du secteur informel, de différentes qualités de l'emploi. La segmentation entre secteur formel et informel emporte certaines vérités en termes de qualité de l'emploi et mets en œuvre d'autres critères que le statut du travailleur. Toujours dans une volonté d'élargir le champ des éléments pris en compte pour évaluer la qualité du travail, on introduit ici une dernière catégorisation. L'emploi dit décent est au centre des stratégies des PRFI concernant l'emploi des jeunes et est mis à l'honneur dans le cadre conceptuel des SWTS.

d. Travail « décent » ou *decent work*

Genèse, construction et utilisation du concept

Du 24 novembre au 5 décembre 2008 à Genève, les participants à la 18ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail ont, entre autres sujets, présenté des recommandations sur la mesure du travail décent. Ces directives théoriques et pratiques font toujours référence pour qui veut travailler autour du concept de décence du travail. Ce cadre conceptuel est celui appliqué par exemple dans les *Decent Work Country Profiles* publiés par l'OIT au début des années 2010 jusqu'à aujourd'hui où l'emploi décent est un des objectifs de l'Agenda 2030 pour le développement durable.

Le travail dit décent, ou *decent work*, est un cadre conceptuel large qui a vocation à capturer plusieurs aspects qualitatifs de l'emploi. Par la décence du travail, les 4 dimensions que la notion tente de regrouper sont (1) les principes et droits fondamentaux du droit du travail, (2) les opportunités de travail, (3) la protection sociale et (4) le dialogue social. Un travail qui ne présentera pas ou trop peu ces aspects sera considéré comme non « décent ». Ces 4 dimensions sont « inséparables, interdépendantes et se renforcent mutuellement » et s'apprécient donc comme un ensemble cohérent (International Labour Office, 2008c). L'OIT répertorie par

ailleurs 10 aspects à travers lesquels on retrouve ces 4 dimensions fondamentales⁷⁹. Cette grille de lecture riche illustre la pluralité des facettes de la qualité de l'emploi que le cadre conceptuel tente de couvrir. Le travail décent s'apprécie pour tous les travailleurs, salariés ou indépendants, travailleurs familiaux ou travailleurs du secteur formel aussi bien qu'informel (International Labour Office, 2008a). Il s'agit donc d'une notion transversale de qualité du travail qui se veut universelle, définie par des critères de dignité humaine qui se veulent absolus. Par cette nature transversale, le travail décent peut donc s'apprécier dans tous les pays. Cependant, une liste d'indicateurs de mesure du travail décent tous contextes économiques confondus semble peu réaliste. L'OIT recommande par conséquent que le choix des indicateurs pertinents se fasse à l'échelle du pays et tienne compte des spécificités contextuelles.

De nombreux travaux ont permis à l'OIT de constituer une liste d'indicateurs recommandés dans l'appréciation du travail décent. Le rapport de la 18^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail fait état de l'historique des différentes avancées en la matière (International Labour Office, 2008a). L'OIT propose ainsi une liste d'indicateurs riche et visant à s'adapter à une grande panoplie de contextes. L'emploi décent a ainsi plus vocation à être apprécié en termes généraux que par un indicateur binaire et des « taux d'emploi décent » par pays comme pour les mesures de la qualité de l'emploi présentées précédemment. Dans les nombreuses publications de l'OIT à partir des SWTS, l'emploi décent sert essentiellement de trame conceptuelle à la qualité de l'emploi. En discutant de différentes caractéristiques des emplois occupés par les jeunes telles que la rémunération ou la satisfaction, l'emploi décent est présenté comme un objectif général vers lequel tendre mais n'est pas unifié en un seul indicateur. C'est donc à travers la richesse de ses dimensions que la décence de l'emploi dans un pays ou une partie de la population se mesure. Les utilisateurs du concept choisissent la manière qui leur convient d'intégrer le travail décent à leur cheminement, souvent contraint par des jeux de données qui peinent à cocher toutes les cases du concept. Dans les rapports régionaux et nationaux basés sur les SWTS, le travail décent sert de concept général sous lequel toutes les mesures de la qualité du travail peuvent être regroupées. Alors que les termes « *Decent work* » sont souvent repris, parfois même dans les titres des documents, l'opérationnalisation du concept à partir des SWTS reste très limitée. Le taux d'emploi

⁷⁹ Au moment de l'écriture ces 10 aspects sont répertoriés à l'adresse https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm. On les mentionne ici à titre de référence : 1-Employment opportunities, 2-Adequate earnings and productive work, 3-Decent work time, 4-Combining work, family and personal life, 5-Work that should be abolished, 6-Stability and security of work, 7-Equal opportunity and treatment in employment, 8-Safe work environment, 9-Social security et 10-Social dialogue, employers' and workers' representation.

vulnérable, d’informalité ou la durée moyenne des contrats peuvent ainsi servir de proxy à la mesure de l’emploi décent chez les jeunes femmes (Elder & Kring, 2016). Dans la section 2.1 d’un autre rapport thématique le travail décent est mobilisé comme un proxy à la qualité du travail de manière générale, comme l’informalité plus loin dans le document. Les auteures du rapport thématique sur le Pérou font appel à différentes interprétations de l’emploi décent déjà présentes dans la littérature pour proposer la leur (Cavero & Ruiz, 2016). La distinction entre *low* et *high quality jobs* s’avère ici restreinte puisqu’elle se limite à l’existence d’un contrat de travail écrit concernant le premier emploi et de l’informalité du travail concernant l’emploi au moment de l’enquête. Plusieurs des items de caractérisation de l’emploi décent sont présentés dans le rapport mais ne sont pas mobilisés pour la construction de variables. Enfin, l’emploi vulnérable ou informel est souvent mobilisé comme une mesure de l’emploi décent parmi d’autres mais cette hiérarchie conceptuelle n’est pas unidirectionnelle. On trouve par exemple des interprétations qui rappellent la nécessité d’augmenter la part du travail décent dans l’économie informelle (Shehu & Nilsson, 2014).

En définitive, le cadre conceptuel de l’emploi décent est aussi complexe que permissif. Il est le résultat de précédentes itérations concernant la mesure de la qualité du travail et permet d’inclure une large gamme de critères. Sa délimitation conceptuelle reste floue et à ce titre permet d’être mobilisée dans un grand nombre de contextes différents, au prix d’une définition souvent amputée. On aurait ainsi tort de voir dans l’emploi décent un indicateur uniforme qui révolutionne la comparabilité internationale. Une revue comparative des taux d’emploi décent entre pays enquêtés n’a par conséquent pas d’objet ici. Il s’agit finalement d’une façon de différencier entre emploi de bonne et de mauvaise qualité, à travers des critères que chacun espère trouver dans une situation professionnelle « décente ». La contrepartie de cette richesse conceptuelle est une opérationnalisation très complexe. L’exercice du choix des indicateurs et de la mesure de l’emploi décent est bien souvent contraint par les données à mobiliser. On trouve de nombreuses recommandations dans la littérature de l’OIT⁸⁰ mais dans le cadre de cette recherche sur les jeunes des PRFI, ce sont les SWTS qui ont produit les données.

⁸⁰ On renverra notamment ici à Anker et al., 2002 pour une revue étendue du sujet.

Opérationnalisation de l'emploi décent à partir des School-to-Work Transition Surveys

L'emploi décent pour toutes et tous est au cœur des objectifs poursuivis par l'OIT et cela se traduit dans la construction des SWTS. Comme leur nom l'indique, ces enquêtes ont pour but d'étudier la transition des jeunes du milieu scolaire au marché du travail mais cela ne dit rien sur le type d'emploi occupé afin d'être considéré comme « transité ». Pour cela un jeune devra avoir atteint un emploi présentant au moins un « critère de décence très basique » (International Labour Office, 2010). L'opérationnalisation de cette vision passe par 2 cadres conceptuels articulés autour de différentes définitions de cette « décence » professionnelle vue par l'OIT.

Le premier cadre conceptuel (*Framework I*) définit la fin de la transition vers le monde du travail par l'accès à un emploi dit « régulier » ou « stable », c'est-à-dire assorti d'un *permanent contract* et procurant une sécurité professionnelle suffisante au travailleur. Ce critère est récurrent comme marqueur de l'emploi décent il n'est donc pas surprenant de le retrouver dans le cas des jeunes. On considérera en effet qu'un tel emploi est habituellement assorti d'éléments qualitatifs notables tels que différents acquis sociaux ou une rémunération décente. Là où l'OIT entend innover avec les SWTS c'est que l'accès à un emploi que le travailleur qualifie lui-même de « satisfaisant » est également un critère de décence suffisant pour marquer la fin de la transition. Il s'agit d'une volonté affirmée de la part de l'OIT d'ajouter de la subjectivité dans les critères de décence de l'emploi. Le guide méthodologique n°1 ne s'étend pas précisément sur les hypothèses derrière ce critère mais certains éléments permettent d'en percevoir les contours. Ainsi les jeunes en emploi non « régulier » peuvent pourtant se considérer dans une situation professionnelle convenable, même si contractuellement précaire. Cet ajout permet d'élargir le concept de décence de l'emploi et de sortir du « tout normatif » mais pose des questions sur la réalité des hypothèses sous-jacentes.

L'OIT définit 3 stades de transition et plusieurs sous-catégories de jeunes dans chaque stade. Les proportions correspondantes sont par exemple résumées dans les *Country summaries*⁸¹. L'ensemble des jeunes est distribué selon s'ils ont achevé leur transition, que celle-ci est en cours ou bien qu'elle ne soit pas encore entamée. On retrouve le *Framework I* dans la construction de ces ventilations avec parmi les jeunes « transités », celles et ceux occupant un emploi « stable » ainsi que celles et ceux pour qui l'emploi est temporaire ou indépendant mais

⁸¹ A titre d'exemple on renverra au Tableau 12 du *Country Summary* concernant le Bangladesh (International Labour Office, 2016a).

jugé satisfaisant. On remarque en revanche que les jeunes actifs qui sont également scolarisés sont considérés comme « en transition » alors qu'ils ne sont pas réellement sortis du système scolaire. Enfin les jeunes pour qui la transition n'est pas encore entamée sont soit en cours de scolarité sans activité professionnelle, soit sortis du système scolaire, sans emploi et sans volonté d'en trouver un dans le futur. Bien que disponible et donc comparable pour de nombreux pays, cette ventilation de catégories est floue en termes de qualité de l'emploi pourvu par les jeunes.

La place de l'emploi « décent » tel que défini dans ce premier cadre conceptuel peut ainsi être observée non pas parmi l'ensemble des jeunes, mais parmi celles et ceux qui travaillent. Il faut pour cela reconstruire les catégories de jeunes « transités » à partir du questionnaire standardisé, du guide méthodologique n°1 pour le *Framework* général, n°2 pour le répertoire de questions et n°4 pour le codage des catégories⁸². Le récapitulatif est présenté ci-après (Figure 17).

⁸² Il existe des différences entre le répertoire de questions sur lequel se basent le guide méthodologique et le questionnaire standardisé finalement transmis par l'OIT aux organismes enquêteurs. Par exemple la catégorie des jeunes *Unpaid contributing family workers* présente dans le questionnaire standardisé n'apparaît pas dans les catégorisations du *Framework I* du guide méthodologique. A l'inverse, la possibilité pour un jeune de répondre qu'il ne sait pas s'il a un contrat de travail n'existe pas dans le questionnaire standardisé alors qu'elle figure dans le cadre conceptuel I. La majorité des composants trouvent néanmoins correspondance et des précisions seront apportées lorsque des ajustements ont été nécessaires.

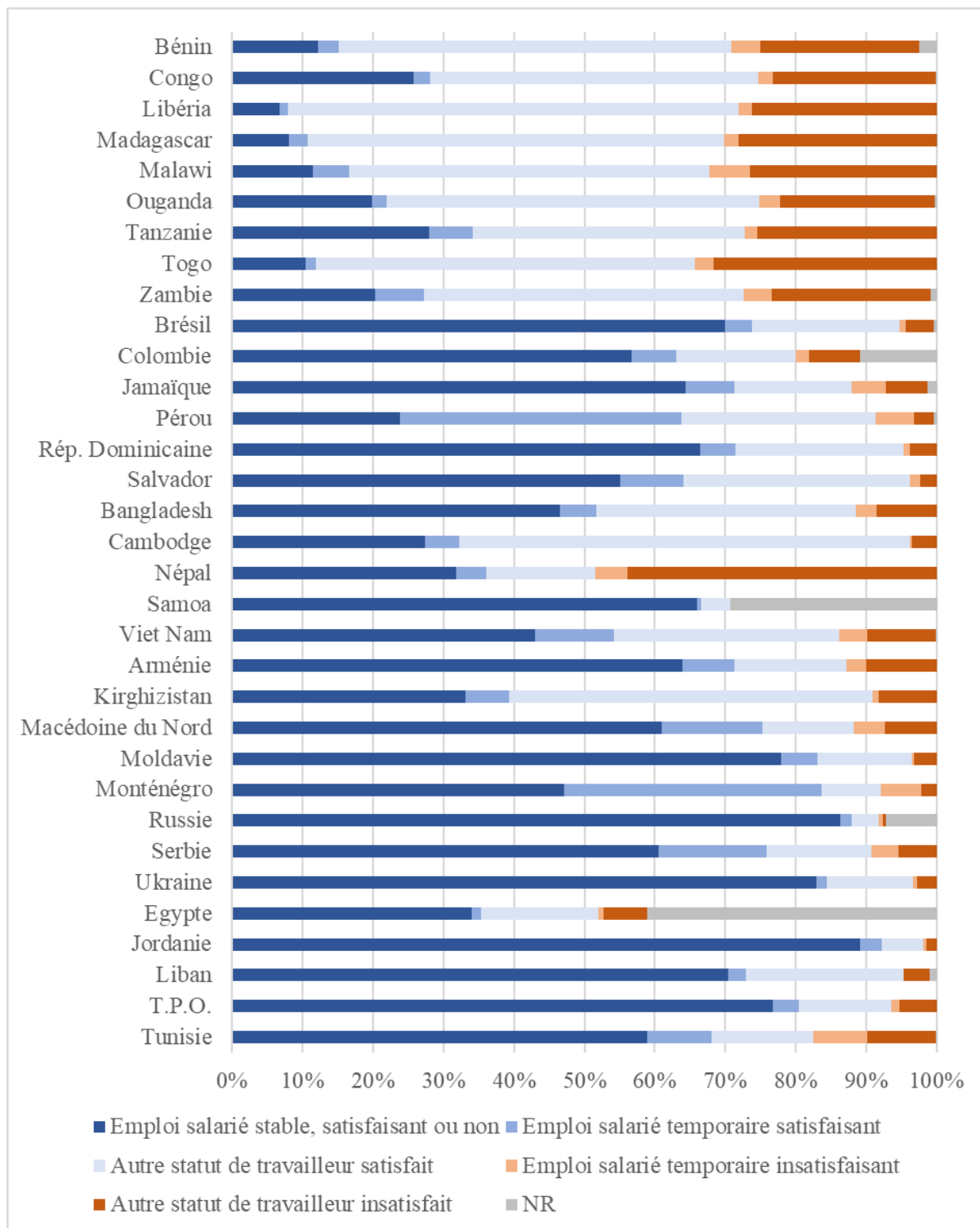
Figure 17 - Transition de l'emploi décent selon le *Framework I* des SWTS.

Sous-catégorie	Jeunes actifs occupés				
	Transition achevée			Transition en cours	
	Emploi salarié stable, satisfaisant ou non	Emploi salarié temporaire satisfaisant	Autre statut de travailleur satisfait*	Emploi salarié temporaire insatisfaisant	Autre statut de travailleur insatisfait*
Description	Travaille sous contrat oral ou écrit, à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de 12 mois	Travaille sous contrat oral ou écrit de moins de 12 mois ou ne sait pas s'il a un contrat et se dit satisfait de sa situation professionnelle	Travaille en tant qu'entrepreneur avec ou sans salariés ou en tant que membre d'une coopérative et se dit satisfait de sa situation professionnelle	Travaille sous contrat oral ou écrit de moins de 12 mois ou ne sait pas s'il a un contrat et se dit insatisfait de sa situation professionnelle	Travaille en tant qu'entrepreneur avec ou sans salariés ou en tant que membre d'une coopérative et se dit insatisfait de sa situation professionnelle
Codage à partir du questionnaire standardisé	[D8=1 (Employee) AND D10=1(Unlimited duration)] + [D8=1 (Employee) AND D10=2(Limited duration) AND D12=2-3(12 months or more)]	[D8=1 (Employee) AND D10=2(Limited duration) AND D12=1(Less than 12 months) AND D38=1-2(Very or somewhat satisfied)]	[D8=2-6 (Employer, Own-account worker, Member of a cooperative, Contributing family worker, Other) AND D38=1-2(Very or somewhat satisfied)]	[D8=1 (Employee) AND D10=2(Limited duration) AND D12=1(Less than 12 months) AND D38=3-4(Very or somewhat unsatisfied)]	[D8=2-6 (Employer, Own-account worker, Member of a cooperative, Contributing family worker, Other) AND D38=3-4(Very or somewhat unsatisfied)]

*Les statuts « autres » et travailleurs familiaux sont absents des guides méthodologiques mais présents dans le questionnaire standardisé. Ils sont intégrés au codage de ces sous-catégorie car la satisfaction professionnelle suffit à distinguer entre une transition achevée ou non.

La répartition des jeunes actifs occupés des pays enquêtés selon cette catégorisation est présentée dans la Figure 18.

Figure 18 - Répartition des jeunes actifs occupés selon le statut dans la transition, selon le Framework I et le pays.



De nombreuses données restent manquantes aux Samoa, en Russie, en Colombie et en Egypte. Concernant les non-réponses en Colombie et en Egypte il s'agit essentiellement de jeunes pour qui ni le type de contrat (écrit ou oral) ni la durée de ce contrat ne sont renseignés. Dans les cas des Samoa et de la Russie il s'agit en revanche majoritairement de jeunes n'ayant pas répondu à la question de la satisfaction professionnelle. Les résultats des enquêtes aux Samoa, en Colombie et en Egypte ne seront pas interprétés car les données manquantes induisent un biais potentiel important. On observe en nuances de bleus les proportions de jeunes travailleurs qui ont atteint un emploi « décent » au sens du premier cadre conceptuel des SWTS parmi les jeunes actifs occupés. A l'opposé en nuances de oranges sont représentées les jeunes qui n'ont pas atteint l'emploi décent. Avec la définition retenue ici, moins de 15% des jeunes actifs occupés sont ainsi dans l'emploi non décent dans tous les pays sauf au Népal et dans ceux d'Afrique sub-saharienne où cette proportion oscille autour de 25%. Ailleurs, l'emploi « décent » est très largement majoritaire, alors même que cette catégorie inclut les travailleurs très occasionnels, traditionnellement exposés aux moins bonnes conditions d'emploi. Entre régions on observe cependant d'importantes différences sur la décomposition en sous-catégories de ces jeunes « transités » dans l'emploi décent. On constate ainsi que le critère de satisfaction professionnelle proposé par l'OIT participe à augmenter significativement la part de l'emploi « décent » dans tous les pays, mais particulièrement en Asie et Pacifique, au Kirghizistan, au Monténégro, au Pérou, au Salvador et en Afrique sub-saharienne. Ces pays sont également ceux où l'emploi salarié est rare, à l'inverse d'une grande partie des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord ou d'Europe de l'Est et d'Asie centrale où ils sont relativement courants chez les jeunes actifs occupés. La catégorie des jeunes en emploi stable est elle-même constituée de deux sous catégories dont la décomposition montre qu'environ 80 à 90% des emplois « stables » sont en réalité des emplois en contrat à durée indéterminée, sauf au Pérou où les CDD de 12 mois ou plus sont majoritairement représentés⁸³. Il s'agit néanmoins d'un pays où l'emploi « décent » tel que défini ici est essentiellement composé d'emploi satisfaisant et non « stable ». La satisfaction professionnelle est donc un élargissement important de l'emploi décent par rapport à un cadre plus strict qui se serait limité à l'emploi stable. Cela s'accompagne de plusieurs hypothèses qu'il est possible de questionner à partir des données récoltées grâce aux SWTS.

La première grande hypothèse de ce *Framework I* concerne la catégorie des jeunes en emploi « stable » pour qui on suppose qu'exercer avec un contrat de longue durée permet de bénéficier

⁸³ Voir Annexe 17.

de conditions de travail favorables. Pour en discuter on compare différentes mesures de la qualité de l'emploi entre catégories de jeunes suivant les délimitations du *Framework I*. On observe que la part du secteur informel est inférieure parmi les jeunes salariés en CDI ou CDD de 12 mois ou plus (emploi stable) par rapport aux 4 autres catégories et ce dans 16 pays enquêtés sur 27⁸⁴. On remarque néanmoins que la part du secteur informel reste élevée chez les jeunes en « CDI » au Cambodge, en Ukraine et dans plusieurs pays du Moyen-Orient, d'Afrique du Nord et sub-saharienne. Par ailleurs, le taux d'informalité est plus important chez les jeunes en CDI que chez ceux en CDD de 12 mois ou plus dans 16 pays sur 27. Ce résultat interroge sur ce qui peut le plus être un signe d'emploi décent entre un « CDI » dans le secteur informel ou un CDD de 12 mois ou plus dans le secteur formel. On constate ainsi que chez les jeunes salariés, le contrat de travail est plus souvent écrit qu'oral chez les jeunes en CDD de 12 mois ou plus que chez ceux en CDI et ce dans 21 pays sur 30⁸⁵. Lorsque ce n'est pas le cas, il n'y a que dans des pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale que le « CDI » est plus souvent rédigé que le CDD de 12 mois et plus, ailleurs la différence est minime. Toujours concernant les jeunes salariés, ils bénéficient des 3 acquis sociaux clés de l'emploi « formel » bien plus souvent en étant en CDI ou CDD de 12 mois ou plus, que dans les autres catégories⁸⁶. L'emploi « stable » semble donc bien en mesure de proposer des conditions de travail meilleure qu'ailleurs pour ces jeunes. En revanche le « CDI » ne propose pas forcément toujours plus d'acquis sociaux clés à leurs détenteurs que des CDD de 12 mois ou plus. Ces quelques éléments ne remettent cependant pas en question les qualités souvent réaffirmées et prouvées des emplois de longue durée dits « stables »⁸⁷. Ils permettent néanmoins de montrer toute la complexité qu'il y a à résumer la qualité de l'emploi à partir du type de contrat, d'autant plus dans des contextes où un même « type » de contrat adresse des réalités très différentes.

Le second grand élément de construction de ce *Framework I* repose sur un parti pris de la part de l'OIT. En assimilant un emploi « satisfaisant » à un emploi « décent », l'exploration des données a montré que la part d'emploi décent chez les jeunes actifs occupés était sensiblement accrue. Pour fonder cet élargissement à un critère purement subjectif l'hypothèse est que quelles que soient les conditions objectives de travail, la satisfaction du travailleur vis-à-vis de sa situation professionnelle est un indicateur synthétique et fiable de la décence de son activité.

⁸⁴ Voir Annexe 18.

⁸⁵ Voir Annexe 19.

⁸⁶ Voir Annexe 20.

⁸⁷ Voir notamment les derniers rapports GETFY qui mettent en avant les qualités intrinsèques de ces emplois à travers des critères non observés, comme la rémunération ou le temps de travail, qui seront mobilisés ultérieurement dans notre recherche (International Labour Office, 2017, 2020).

L'objectif est également de prendre en compte le contexte direct de l'individu et palier ainsi aux distorsions auxquelles les mesures objectives et universelles peuvent donner lieu. Compte tenu de sa formulation, la remise en cause de cette hypothèse via une mesure objective pourra aussitôt être nuancée par nombre de variables contextuelles inexpliquées et propres au pays ou à la région. Une revue extensive de la réalité de cette hypothèse est donc hors du champ de cette analyse. Il apparaît néanmoins intéressant d'étudier le lien qui peut exister entre satisfaction du travailleur et quelques mesures objectives de la qualité de l'emploi qui permettent par ailleurs de fonder différents concepts sur le sujet. Des tests de corrélations montrent que le fait de se dire ou non satisfait de son travail est significativement corrélé au fait de travailler dans ou hors du secteur informel dans 18 pays sur 29 (62%) avec une intensité de corrélation légèrement plus élevée au Népal et dans les pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale qu'ailleurs⁸⁸. Considérant le lien entre insatisfaction et emploi dit « vulnérable », la relation est significative dans tout juste 1 pays sur 2 (17 pays sur 32 soit 53%) et ne l'est que dans un pays de SSA sur 9 avec une intensité faible. Enfin on compare le sentiment de satisfaction professionnelle avec la catégorisation des jeunes en CDI et en CDD de 12 mois ou plus du *Framework I*. Pour rappel ces catégories sont constitutives de l'emploi dit « stable » par opposition à l'emploi « temporaire ». La relation est significative dans 17 pays sur 30 (57%) dont les 8 pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale sur 8. Ces quelques comparaisons révèlent que si la satisfaction apparaît significativement corrélée à des mesures plus objectives de la qualité de l'emploi, cette relation est loin d'être homogène. Alors que la satisfaction des jeunes actifs occupés des pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale semble sensible à des critères de qualité objectifs le lien est bien plus fragile dans les pays d'Afrique sub-saharienne. Sur ce sujet l'OIT relève qu'utiliser la satisfaction professionnelle comme marqueur suffisant de la décence d'un emploi est une spécificité propre aux SWTS et ne doit pas être perçu comme une pratique sans défauts. L'organisme ajoute qu'il s'agit d'une volonté de donner une tribune au regard que les jeunes ont sur leur propre situation tout en reconnaissant que la mesure finale est largement dépendante de l'environnement et de l'état d'esprit de l'individu (International Labour Office, 2010).

De manière générale, il semble exister un décalage non négligeable entre mesure objective de la qualité du travail et mesure subjective. Le *Framework I* proposé par l'OIT tente, via la prise en compte d'un critère qualitatif subjectif, de compenser une partie de ce décalage dans la mesure de l'emploi « décent ». Ce critère modifie cependant considérablement la lecture qui peut être faite de la part d'emploi décent chez les jeunes, notamment dans les pays d'Afrique

⁸⁸ Voir Annexe 21.

sub-saharienne. Il semble donc important d'observer certaines réserves quant à l'interprétation de résultats basés sur cadre conceptuel. L'ajout de la satisfaction personnelle en tant que critère suffisant de décence est un ajout audacieux et justifié dans une mesure largement dépendante du contexte, ce qui en fait à la fois sa force et sa faiblesse. Cet ajout permet aussi d'intégrer des catégories de travailleurs dont les conditions de travail sont plus complexes à objectiver comme les travailleurs à leur propre compte ou les travailleurs familiaux. L'OIT propose également un second cadre conceptuel pour construire et utiliser les SWTS.

Le second cadre conceptuel de l'emploi décent recommandé par l'OIT dans le guide méthodologique des SWTS diffère sensiblement du premier. La transition est ici considérée comme achevée dès lors qu'un jeune atteint un emploi « décent » ou satisfaisant. On retrouve donc le critère de satisfaction professionnelle mais c'est concernant les critères de l'emploi décent que l'OIT renouvelle son approche de la transition. Dans le *Framework I*, l'obtention d'un « CDI » ou d'un « CDD de 12 mois ou plus » suffisait à considérer les conditions de travail des jeunes comme décentes, à condition d'accepter certaines hypothèses. Dans ce deuxième cadre conceptuel le travail décent s'identifie par une liste de caractéristiques de l'emploi non diluées au sein du type de contrat. Un jeune peut à la fois bénéficier d'un arrangement contractuel en apparence favorable et être pour autant sous-payé, travailler à excès, sans protection sociale ou sans moyen de défendre ses droits de travailleurs. L'OIT établit ainsi que l'emploi pourra être qualifié de décent si (1) l'arrangement contractuel satisfait le jeune, (2) le temps de travail n'implique pas de sous ou surutilisation de la main d'œuvre, (3) la rémunération est égale ou supérieure au salaire moyen des jeunes travailleurs, (4) celui-ci offre une sécurité de l'emploi satisfaisante pour le jeune, (5) des dispositifs de défense des droits tels que les syndicats ou des associations d'entrepreneurs sont accessibles et (6) dans le cas d'un emploi salarié celui-ci offre des droits dont les congés payés annuel et maladie. On remarque que dans cette liste de critères en apparence normatifs, une place importante est laissée à l'opinion de l'individu sur sa propre situation. L'arrangement contractuel décent n'est ainsi plus attaché au type et à la durée du contrat mais au fait que le travailleur se dise satisfait de sa situation contractuelle. Cela implique qu'un jeune considéré en emploi « temporaire » selon le *Framework I* peut ici être considéré comme en emploi décent. Ce n'est pas la seule place laissée à la subjectivité puisqu'une sécurité de l'emploi minimale ou inexistante peut être considérée comme suffisante dans ce cadre conceptuel de l'emploi décent, pourvu que cela convienne à l'individu. L'hypothèse fondamentale est que le travail à temps partiel ou la faible visibilité qu'à l'individu sur son avenir professionnel peuvent ne pas faire obstacle à la décence de ses

conditions de travail et qu'il est le mieux placé pour en juger. De plus, le temps de travail ne doit pas être insuffisant ou excessif, mais pas selon des seuils horaires normatifs. Le sous-emploi, ou *underemployment*, est ainsi caractérisé lorsque l'individu dit avoir travaillé moins que d'habitude et que cela était involontaire. A l'opposé le suremploi, ou *overemployment*, correspond à la situation dans laquelle celui-ci déclare vouloir travailler moins d'heures en acceptant une baisse de rémunération. Les autres critères de l'emploi « décent » sont délimités par des critères objectifs tels que le montant des revenus moyens par mois et l'accès à au moins un type de *labour unions or association of worker*, que nous traduirons ici en association ou organisme de défense des travailleurs.

Le second *framework* proposé par l'OIT n'a cependant pas été mobilisé dans les publications basées sur les SWTS et aucune donnée n'est donc disponible. Il a souffert d'une complexité certaine mais également de la recommandation faite aux organismes enquêteurs de privilégier le *Framework I* pour faciliter les comparaisons internationales. Les descriptions, équivalences de codages et remarques concernant chaque caractéristique de l'emploi « décent » selon le second *framework* sont présentés en annexes, témoignant de la complexité d'opérationnalisation de ce cadre conceptuel à partir des SWTS⁸⁹. Afin de mesurer l'emploi décent selon le *Framework II* il faut donc disposer d'un grand nombre de variables. Malgré le travail d'harmonisation accompli, peu d'individus peuvent être conservés et les bases constituables présentent des biais de sélection importants. Bien qu'intéressant, ce second cadre conceptuel ne se montre pas fructueux sur le plan pratique. En outre, la transition est ici aussi considérée comme achevée dès lors que le jeune se dira satisfait de sa situation professionnelle, avec les mêmes limites que celles soulevées concernant le *Framework I*. La satisfaction est ainsi suffisante pour avoir achevé sa transition et ce indépendamment des critères de l'emploi « décent » précédemment cités, ce qui nuance nettement leur consistance.

Ce second cadre conceptuel est avant tout présenté comme un enrichissement à la discussion de ce qui caractérise la transition des jeunes dans le marché de l'emploi, plus que comme une tentative de normer la décence de l'emploi. L'OIT précise par ailleurs qu'avec une définition traditionnelle de l'emploi décent, relativement peu de jeunes y accèdent et que le *call for action* est déjà justifié sans avoir à mobiliser un cadre conceptuel aussi restrictif que celui du *Framework II* (International Labour Office, 2010).

⁸⁹ Voir Annexe 22.

L'emploi décent s'avère être un concept aussi vaste que difficile à délimiter. A la fois dans les *2 frameworks* de construction des enquêtes que dans les analyses finalement publiées, les SWTS ouvrent volontairement la porte à la subjectivité dans la mesure de ce qui caractérise la décence de l'emploi. Il s'agit avant tout d'affirmer qu'au-delà de critères parfaitement objectifs, la perception qu'à l'individu de sa propre situation est une mesure plausible de la qualité du travail qu'il occupe. Ce positionnement conceptuel permet de capter, au moins en partie, des éléments difficiles voire impossible à quantifier comme le bonheur, la confiance dans l'avenir ou la sensibilité à l'imprévisibilité. Dans cette logique, l'emploi décent pour toutes et tous se traduit à la fois par des conditions de travail décentes mais également par des conditions de vie actuelles et futures satisfaisantes. A titre d'exemple, il est possible pour un jeune de travailler avec des horaires et une rémunération dits « décents » sans pour autant exprimer de satisfaction vis-à-vis de sa situation professionnelle. De l'instabilité de sa situation au manque de perspective de carrière, en passant par tout ce qui peut faire obstacle à l'épanouissement professionnel de manière générale, les raisons de cette insatisfaction sont souvent multiples. L'hypothèse à accepter étant que quelles que soient ces raisons, elles sont justifiées dès lors qu'elles empêchent l'individu de considérer qu'il a trouvé sa place dans la société productive. Si l'application pratique reste complexe, les SWTS produisent des bases riches qui permettent d'étudier l'emploi décent et l'emploi de qualité de manière générale sous un angle plus large que d'autres concepts.

Conclusion intermédiaire

Concernant le « quoi », on revient ici sur ce que l'on estime être les principaux aspects de la transition des jeunes de l'école au monde du travail. Le passage à l'âge « adulte » est ainsi caractérisé par différents événements, l'entrée dans la vie active en étant un des principaux. Par l'étude de cet événement et des conditions dans lesquelles il survient, on entend ainsi investiguer quels sont les problèmes que rencontrent ces jeunes dans cette phase si importante de leur carrière et plus largement de leur vie. Si on a pu discuter de comment déterminer correctement le début de la transition, le principal défi réside dans l'identification de son achèvement. Par la définition de ce qui constitue effectivement la fin de la transition, on détermine à partir de quel moment un jeune vivant dans un PRFI peut être considéré comme professionnellement inséré. Il n'existe évidemment pas qu'une seule réponse à cette question, raison pour laquelle il était nécessaire de revenir sur différents cadres conceptuels existants autour des formes d'emploi et leurs qualités respectives, dans un but de comparaison internationale. De l'emploi dit vulnérable, à l'emploi décent ou informel, les cadres conceptuels

et techniques adoptent des approches différentes. Les SWTS ayant été construites autour de ces concepts, elles permettent de calculer tout ou partie de ces indicateurs. On relève néanmoins plusieurs limites aussi bien pratiques que conceptuelles à ces délimitations de l'emploi de qualité, ce qui nous amène à proposer une approche personnalisée de la question. On cherche ainsi à mettre en valeur à la fois les acquis de la littérature concernant la transition des jeunes, tout en veillant à l'application pratique à partir des résultats des SWTS. On propose par conséquent une décomposition de l'insertion professionnelle des jeunes en 3 étapes majeures.

C. Définir l'insertion professionnelle des jeunes en 3 étapes clés

On présente dans cette section les 3 étapes majeures de la transition des jeunes telles qu'on les conçoit dans cette recherche. On s'attache ainsi à introduire le cadre conceptuel qui les caractérisent ainsi que des discussions et observations concernant des notions existantes qui ont pu aiguiller ces choix. Il s'agit par conséquent d'une approche personnalisée que l'on souhaite cependant adapter aux données des SWTS. Les choix opérés sont par conséquent grandement guidés par les données disponibles. Le lecteur trouvera ainsi dans cette partie des observations formulées à partir des résultats des SWTS et quelques détails de méthodologie utiles à la compréhension générale. La présentation détaillée des données fera néanmoins l'objet d'une section ultérieure consacrée à la méthodologie. Le segment qui suit est donc avant tout une discussion conceptuelle autour de l'entame de la transition professionnelle des jeunes dans les PRFI ainsi que de différentes manières d'identifier l'achèvement de celle-ci.

1. Débuter l'insertion professionnelle : être actif avant d'être actif occupé

Comme on l'a présenté dans les parties précédentes, le parcours d'insertion des jeunes est généralement borné dans la littérature à partir de l'achèvement de la scolarité d'un côté et l'accès à un premier emploi de l'autre. C'est notamment le choix opéré par l'OIT dans la conception des SWTS et des analyses qui ont suivies avec différentes variations. Comme souvent lors du choix d'une conceptualisation, certaines limites interprétatives s'imposent. On fait ainsi une assomption forte en considérant tous les jeunes sortis du système scolaire comme exposés au « risque », au sens stochastique, de transiter dans le monde du travail. En effet, un enjeu central de l'insertion professionnelle des jeunes réside dans leur implication active à la recherche d'un travail. C'est d'ailleurs un mantra tout à fait d'actualité dans les économies

avancées, avec entre autres des politiques dites d'activation spécialement destinées aux jeunes. Cette problématique se pose également dans le cadre des PRFI au sein desquels le décrochage scolaire ou le découragement sont des facteurs d'exclusion préoccupants. Il existe donc un état intermédiaire entre l'école et le monde du travail dans lequel une part non négligeable de jeunes peuvent se trouver. La sortie du système scolaire ne suffit pas à s'exposer à l'insertion, comme un automatisme, encore faut-il que l'individu lui-même considère sa propre transition et y voit une opportunité.

Dans cette logique, en quittant le système scolaire s'ils l'ont connu, les jeunes opèrent leur toute première bascule dans le monde du travail non pas lorsqu'ils occupent finalement un emploi mais lorsqu'ils prennent leur place dans la population dite active. La sortie du système scolaire, ou le 15^{ème} anniversaire le cas échéant, marquent le début de cette première étape, qui est ensuite considérée comme achevée dès lors que ces jeunes sont actifs sur le marché du travail. Cette définition de l'entame de la transition école-travail est large car aucun critère de qualité du travail n'est introduit et l'obtention même d'un travail n'est pas requise pour être considéré comme ayant achevé cette étape. La population susceptible de vivre cette transition, ou population d'étude, est constituée de tous les jeunes ayant achevé leur scolarité d'au moins 15 ans. Parmi eux, la population ayant atteint ce premier palier dans le parcours d'insertion professionnelle, ou population cible, est constituée par celles et ceux qui une fois sortis du système scolaire sont dits actifs ou actives sur le marché du travail.

Plusieurs définitions de la population active peuvent être proposées, plus ou moins adaptées en fonction du contexte professionnel dans lequel elles sont mobilisées. Dans ce premier travail, on choisit une délimitation large de la population active selon des concepts relativement traditionnels.

On dispose pour cela de 3 statuts préconçus dans les SWTS⁹⁰ :

- *Enrolled* : être scolarisé au moment de l'enquête
- *Employed* : avoir exercé une activité rémunérée en argent ou en nature, au moins une heure la semaine passée.
- *Unemployed* : être sans emploi, au moins depuis la semaine passée, être disponible et en recherche active

⁹⁰ Détails des codages dans le module n°4 du guide méthodologique des SWTS pour chaque catégorie, à combiner avec le questionnaire standardisé du module 2 (International Labour Office, 2010).

La délimitation large de la catégorie *Employed* et de ce que l'on considère comme une activité professionnelle est mise à profit ici. Il est évident que l'exercice d'une activité de quelques heures la semaine passée, d'autant plus si elle n'est pas régulière, ne constitue pas un marqueur d'insertion professionnelle à proprement parlé. Cependant dans le cadre conceptuel retenu ici cette latitude permet d'apprécier si oui ou non il existe chez les jeunes de 15 à 29 ans une forme de proximité avec le monde du travail, qui les inscrit dans un processus de transition. D'autre part, il existe un biais certain dans la mesure concrète de la catégorie des jeunes *Unemployed* notamment dans des pays à revenu faible ou intermédiaire. Dans ces contextes l'assertion de la recherche « active » de travail est souvent difficile tant le marché reste largement désorganisé comparé à ce qui peut être observé au sein d'économies plus avancées. Néanmoins les SWTS utilisées ici permettent d'apprécier le caractère actif de la recherche d'emploi d'abord par le fait que l'individu lui-même se dise en recherche active et exprime une volonté de travailler, ainsi qu'au moins une action de recherche active qu'il déclare entreprendre. La liste de ces actions contient des items relativement traditionnels tels que s'enregistrer auprès d'un organisme d'aide à la recherche d'emploi, public ou privé⁹¹. Mais dans des contextes où ces entités sont souvent une fiction, d'autres modalités de réponse peuvent être mobilisées pour apprécier le caractère actif de la recherche d'emploi. Par exemple, répondre à des propositions d'emploi divulguées par tous moyens (journaux, web...), chercher un lieu ou du matériel pour entreprendre ou encore avoir demandé à des proches et contacts divers. Ces modalités permettent ainsi de capter de nombreuses situations qualifiables de « recherche active » dans un sens adapté à l'objet de recherche. Le caractère volontaire et proactif de la recherche est par conséquent une mesure de la volonté de travailler de l'individu et reflète en ce sens son implication dans le monde du travail, même s'il n'y occupe pas encore une place de travailleur. Le relâchement de la définition de l'*Unemployment* par l'abandon du critère de recherche active a également été envisagé. Cependant, il est apparu pertinent de conserver une certaine exigence sur l'implication concrète des jeunes dans leur insertion afin de discuter de leur inscription dans un processus de transition, ou plutôt de leur non inscription dans un tel processus. Par ces délimitations conceptuelles, c'est en définitive l'absence de certains jeunes des catégories *Employed* ou *Unemployed* qui sera source d'interprétation, plus que leur présence.

A partir des statuts préconçus des SWTS, certains sont cumulables simultanément et chaque jeune se trouve dans une des 6 situations uniques suivantes :

⁹¹ Voir Annexe 3 - Question E2.

- *Employed & Non-enrolled* : actifs occupés ayant achevé leur scolarité (jeunes AOAS)
- *Employed & Enrolled* : actifs occupés et scolarisés (jeunes AOS)
- *Unemployed & Non-enrolled* : actifs inoccupés ayant achevé leur scolarité (jeunes AIAS)
- *Unemployed & Enrolled* : actifs inoccupés scolarisés (jeunes AIS)
- *Enrolled only*) : uniquement scolarisés
- *None* : aucun des statuts ne correspond à la situation actuelle de l'individu

Il est par conséquent possible de distinguer deux ensembles de jeunes suivant les concepts évoqués précédemment :

- Jeunes « actifs » qui ont achevé cette première étape de l'insertion : jeunes actifs occupés, hors du système scolaire ou actifs inoccupés, hors du système scolaire (respectivement AOAS et AIAS)
- Jeunes « inactifs » n'ayant pas terminé cette première étape de l'insertion : jeunes inactifs hors du système scolaire.

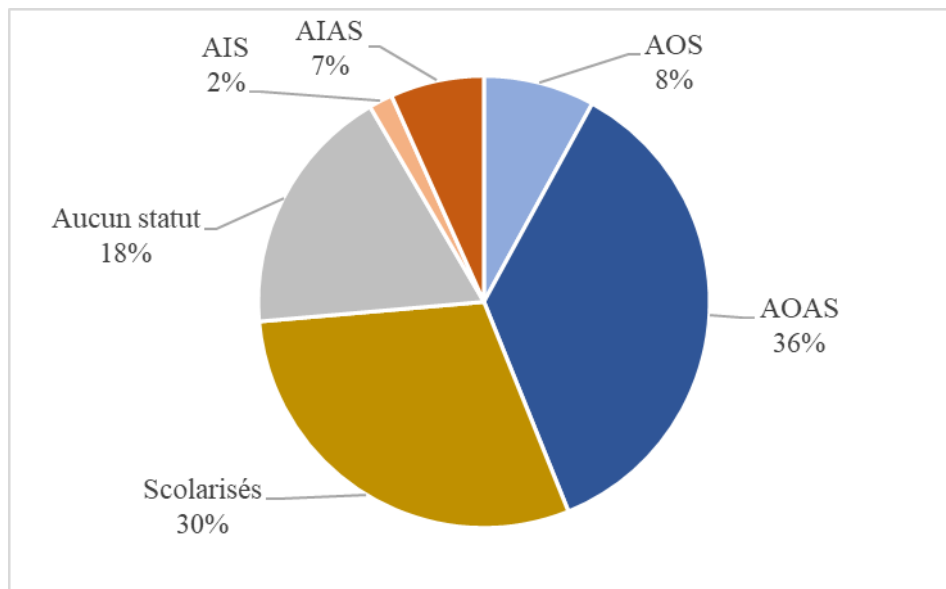
Bien que préconçues et prévues par l'OIT, certaines variables étaient indisponibles et ont dû être reconstituées⁹². Ces variables suivent les codages et directives de construction du guide méthodologique publié dans le cadre des SWTS.

Etant donné que les catégories *Employed*, *Unemployed* et *Enrolled* ont été construites en amont des publications basées sur les données des SWTS, de nombreux résultats sont déjà disponibles à l'échelle nationale voire régionale⁹³. Il est en revanche possible de présenter la répartition des jeunes enquêtés selon les 6 statuts uniques précédemment identifiés (Figure 19).

⁹² Voir Annexe 23.

⁹³ Voir les rapports publiés dans le cadre du programme *Work4Youth* à l'adresse : <https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/lang--en/index.htm>

Figure 19 - Répartition des jeunes selon le statut préconçu dans les SWTS.

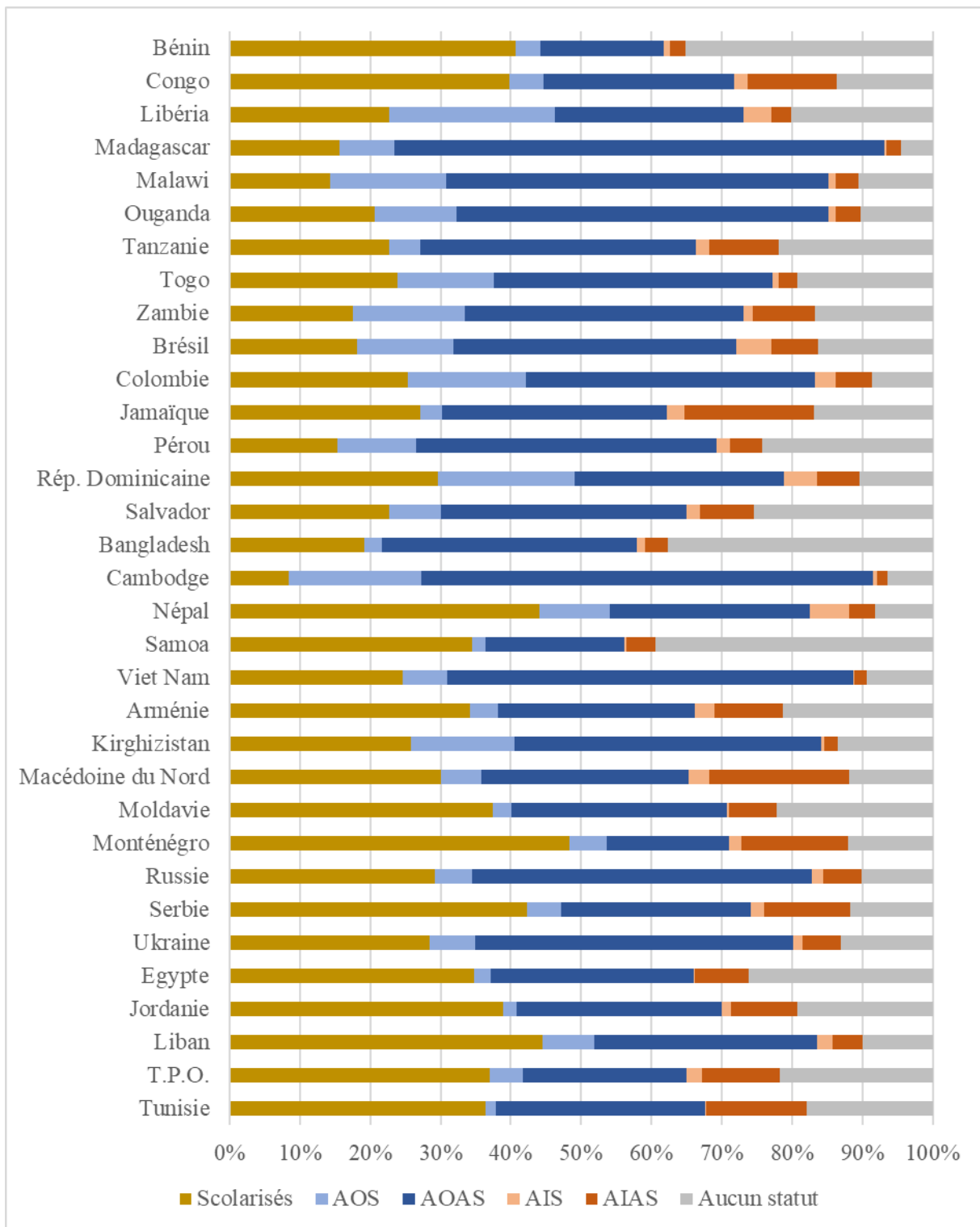


Les résultats sont calculés à partir de la somme des effectifs non pondérés et sont donc sujets à des biais liés à la composition de l'échantillon de pays enquêtés. A ce stade les données présentées n'intègrent qu'une seule enquête par pays, le processus de sélection des enquêtes étant explicité plus loin dans cette recherche. Environ la moitié (44%) des jeunes enquêtés sont actifs occupés dont un peu moins d'un jeune travailleur sur 5 (8% de 44%) qui est à la fois scolarisé et travailleur. Un tiers sont exclusivement scolarisés et 8% sont *Unemployed* au sens retenu ici. Enfin, c'est près d'un jeune enquêté sur 5 qui est catégorisé sans statut, autrement dit qui n'est ni scolarisé, ni travailleur, ni *Unemployed*. Il apparaît donc que parmi l'ensemble des jeunes enquêtés une part importante d'entre eux sont à la fois exclus du marché du travail et du système scolaire.

La Figure 20 présente le même type de répartition pour chaque pays enquêté, les données étant ici pondérées et standardisées par âge⁹⁴.

⁹⁴ Standardisation par classe d'âges quinquennales à partir des *World Population Prospects 2010* des Nations Unies. La part des 15-19, 20-24 et 25-29 ans dans le total des 15-29 ans formant la structure de population-type.

Figure 20 - Répartition des jeunes selon le statut préconçu dans les SWTS et le pays.



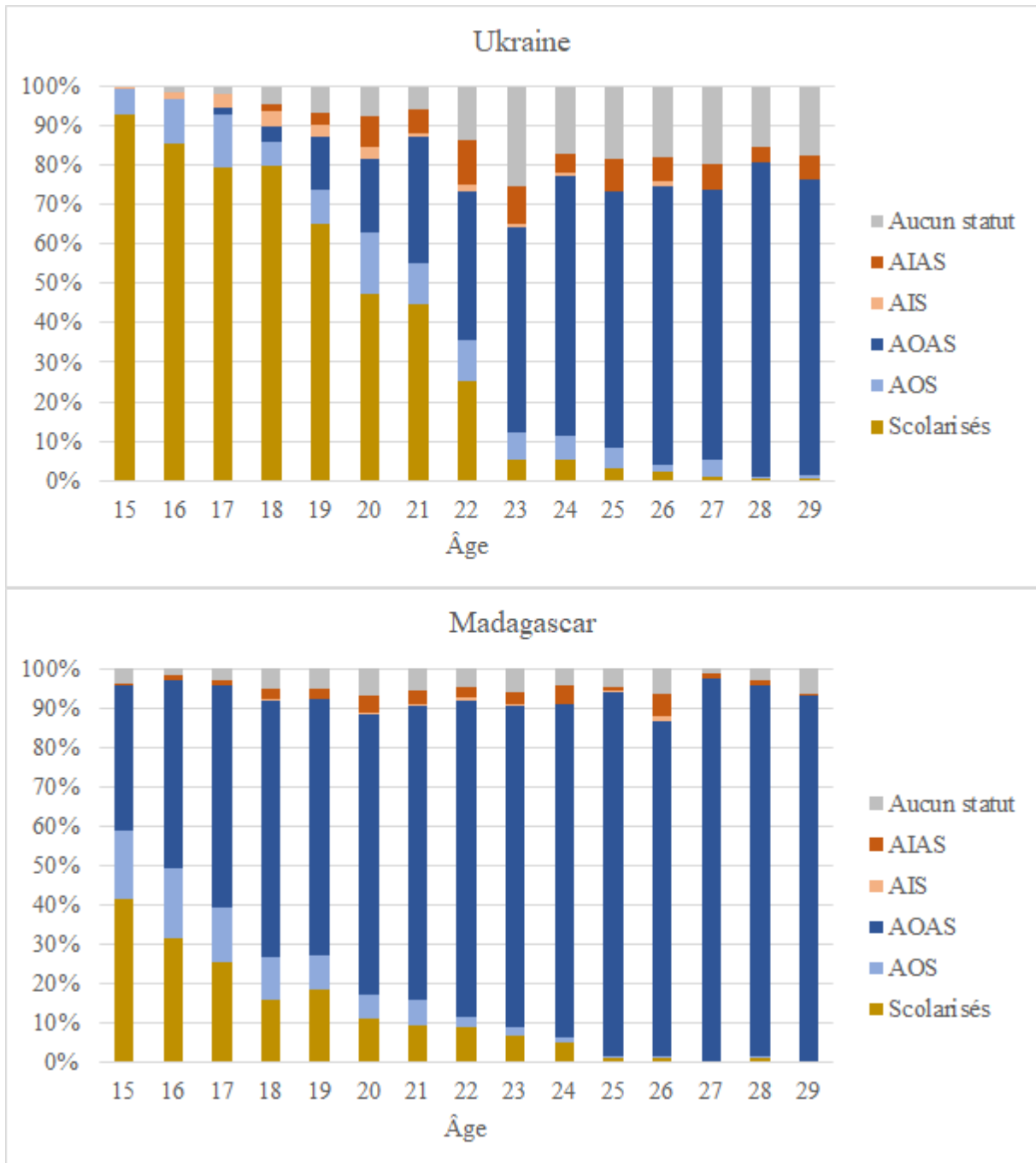
Les groupes les plus représentés sont les jeunes en cours de scolarité et les jeunes actifs, ainsi que le croisement de ces 2 catégories. De fortes variabilités sont néanmoins observables par pays et par régions. Entre autres, on remarquera la forte présence des jeunes actifs occupés au Cambodge, au Viet Nam ou encore dans tous les pays d'Afrique sub-saharienne à l'exception

du Bénin et du Congo. A l'opposé, la présence de jeunes exclusivement scolarisés est importante au Népal, au Monténégro, en Serbie et dans les 5 pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. Les pays d'Amérique latine et des Caraïbes sont caractérisés par des profils de répartition mixtes, avec par exemple une part conséquente des 15-29 ans que sont *Unemployed* en Jamaïque ou encore une part importante de jeunes sans statut au Pérou et au Salvador. Alors que la catégorie des jeunes *Unemployed*, tous statuts scolaires confondus, reste faible dans la plupart des pays, celles des jeunes sans statut explose au Bangladesh, au Samoa ainsi qu'au Bénin.

Cette répartition est en revanche très largement dépendante du pays (Figure 21). La même année, la répartition par âges et par statuts est ainsi sensiblement différente entre les jeunes ukrainiens et leurs homologues malgaches. Alors que les premiers sont nombreux à être encore exclusivement scolarisés jusqu'à 20 ans, les seconds sont à peine plus de 10 % à l'être encore à cet âge-là et très peu combinent scolarisation et travail.

Sur ce dernier point, on rappelle que dans le cadre conceptuel retenu ici, les jeunes qui sont en cours de scolarité au moment de l'enquête sont hors du champs d'analyse. Cependant plus d'un tiers des jeunes sont effectivement en cours de scolarité et une part non négligeable d'entre eux est constituée de jeunes qui pourraient être qualifiés d'actifs au même titre que leurs homologues sortis du système scolaire. On prendra par conséquent soin de proposer une réflexion sur la situation de ces jeunes ultérieurement dans ce travail, tout en investiguant des méthodes afin qu'ils puissent être indirectement intégrés à l'analyse.

Figure 21 - Répartition des jeunes selon le statut préconçu dans les SWTS et l'âge en Ukraine et à Madagascar en 2015.



Ces quelques éléments parachèvent la présentation du cadre conceptuel général que l'on souhaite proposer afin de juger de l'entame de l'insertion professionnelle des 15-29 ans. On cherchera par conséquent à identifier des facteurs influençant la probabilité d'un jeune vivant dans un PRFI d'être effectivement actif sur le marché du travail une fois qu'il a terminé sa scolarité. L'objectif principal étant de chercher à comprendre quels paramètres, individuels comme contextuels, font que certains de ces jeunes sont exclus à la fois des sphères scolaires et

professionnelles. Il s'agit de la première étape clé dans la transition des jeunes de l'école à la vie active, sans laquelle les étapes suivantes sont impossibles à atteindre.

2. Achever son insertion professionnelle : actif occupé dans un emploi de « qualité »

Parmi les jeunes qui s'inscrivent effectivement dans une démarche d'insertion et entrent ainsi dans la catégorie des « actifs », seule une partie d'entre eux parviennent à faire aboutir cette démarche. La seconde étape que l'on propose d'étudier est par conséquent celle de l'accès effectif à l'emploi, ou l'entrée dans la population dite « active occupée ».

Les données obtenues grâce aux SWTS sont conçues autour des catégories présentées précédemment et notamment celle des jeunes actifs occupés en tant qu'*Employed*. On rappelle néanmoins qu'il suffit d'avoir exercé une activité rémunérée en argent ou en nature pendant au moins une heure la semaine précédant l'enquête pour entrer dans cette catégorie. Être actif « occupé » en étant *Employed* est un gage d'insertion professionnelle très relatif compte tenu de la définition laxiste de ce qu'est une activité professionnelle. A titre d'exemple avoir travaillé 1 heure la semaine passée en tant que travailleur familial non-rémunéré n'indique pas que l'individu s'inscrive dans un processus d'insertion constructif pour son avenir. Cela renvoie généralement à une précarité de l'immédiat, à distinguer d'autres formes de travail plus consistantes. Dans cette logique, un élément central du passage de l'école au travail chez les jeunes réside dans la délimitation de ce qui marquera une transition « réussie » ou « achevée ». Si avoir travaillé 1 heure la semaine passée était un marqueur suffisant pour distinguer les jeunes actifs, il s'agit ici d'affiner la définition du travail pourvu par les jeunes pour apprécier la « qualité » de leur insertion. On cherche donc à savoir qui, parmi ceux ayant entamé leur transition, a atteint non pas un travail de n'importe quelle sorte, mais un emploi dit de qualité.

Les définitions de l'emploi de qualité proposées dans la littérature montrent toute la complexité de l'exercice, d'autant plus en comparaison internationale. Chacune de ces tentatives apporte néanmoins son lot d'apprentissages sur le sujet. Le cadre conceptuel de l'emploi vulnérable montre par exemple que les statuts des travailleurs peuvent être pertinents pour juger de la qualité de l'emploi occupé. Si cela fonctionne moyennement bien chez les travailleurs indépendants, l'empirie a montré toute la pertinence de la démarche dans le cas des travailleurs familiaux. Le travail dit irrégulier quant à lui introduit une dimension de pérennité dans la

qualité de l'emploi. Le travail dit informel met en avant l'importance de la « formalisation » de l'activité pour résumer plusieurs caractéristiques de l'emploi de qualité, notamment par rapport à l'encadrement de l'activité. Enfin, travailler à partir du cadre conceptuel de l'emploi décent réaffirme la multidimensionalité de l'objet. Le thème est ainsi aussi riche qu'inépuisable.

On cherche à définir les caractéristiques de l'emploi qu'on jugera d'assez bonne qualité pour représenter une étape majeure dans la transition des jeunes de l'école au monde du travail. On considèrera donc qu'avoir travaillé une heure la semaine précédant l'enquête n'est pas suffisant. On fait par ailleurs le choix de ne pas réutiliser un cadre conceptuel existant afin de proposer une délimitation de l'emploi de qualité qui soit à la fois adaptée aux jeunes des pays à revenu faible ou intermédiaire et aux données disponibles. La partie qui va suivre tente ainsi de remplir 2 missions complémentaires. La première est d'apporter une modeste contribution au travail de conceptualisation autour de la qualité de l'emploi en en proposant une nouvelle. On espère ainsi qu'en plus de servir l'objet de cette recherche, le cadre conceptuel construit nourrira la réflexion sur ce qui constitue ou non un marqueur pertinent de l'insertion professionnelle des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Le second objectif de ce travail réside dans l'identification des vecteurs et obstacles d'accès à cet emploi de qualité. A cette fin, les modélisations multiniveaux permettront d'identifier des effets récurrents peu dépendants du contexte ainsi que des spécificités nationales ou régionales sur le sujet.

a. Une conceptualisation inductive dédiée : le travail qualitatif

Les conceptualisations existantes du travail de qualité ont été présentées en amont, avec leurs atouts et limites respectives. On propose en conséquence une conceptualisation nouvelle et expérimentale permettant d'identifier le travail dit « qualitatif »⁹⁵. L'exploration des données en vue de la construction d'une conceptualisation autour de l'emploi de qualité se fera sur une population d'étude est limitée aux jeunes actifs occupés ayant achevé leur parcours scolaire (jeunes AOAS). L'inclusion à l'analyse des jeunes actifs occupés en cours de scolarité (jeunes AOS) compliquerait sensiblement la détermination de standards de qualité communs, notamment concernant le volume horaire et l'identification du sous-emploi. On se concentre ainsi sur l'insertion d'une population dont le seul objectif est de trouver un travail. Cela permet de discuter de l'échec de cette démarche sans risquer d'introduire d'effets parasites qui

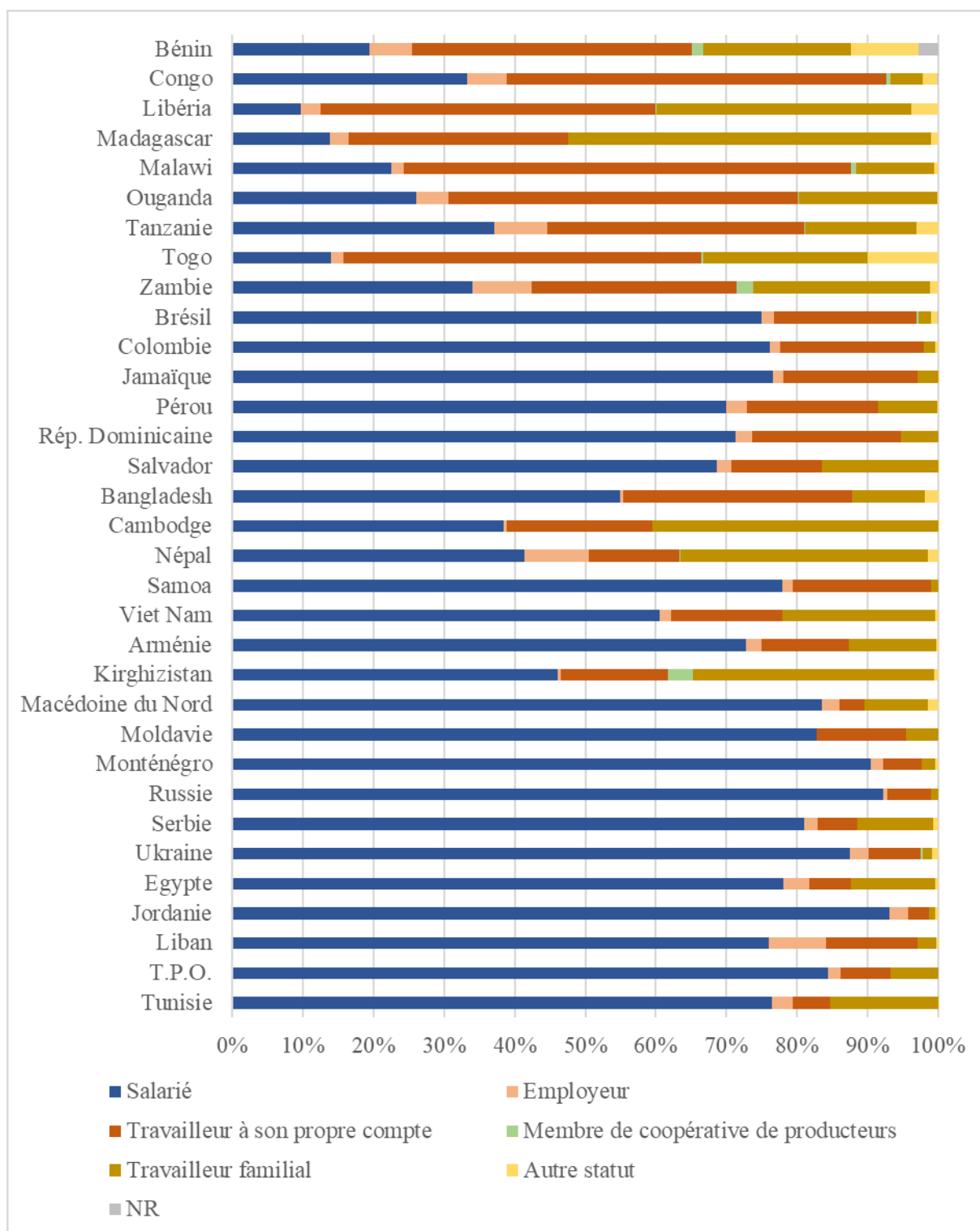
⁹⁵ A notre connaissance, le choix de l'appellation ne fait référence à aucun concept existant en langue française ou anglaise et sert avant tout des fins de simplicité rédactionnelle.

pourraient être la conséquence d'une démarche hybride entre formation et insertion. L'échantillon ainsi constitué regroupe 41536 individus répartis dans 33 pays⁹⁶. Conformément à la démarche adoptée, on distingue les problématiques en termes de qualité de l'emploi selon le statut du travailleur. On reconnaît la spécificité de certaines situations tout en travaillant à une définition harmonieuse entre pays. On identifie ainsi parmi ces 41536 travailleuses et travailleurs 2 structures-types de répartition des jeunes selon le statut (Figure 22).

La première est caractérisée par une forte dominante d'emploi salarié, un second groupe composé des jeunes indépendants et peu d'autres statuts. On retrouve 13 pays sur 33 dans cette configuration dont 5 d'Amérique Latine et des Caraïbes sur 6 et aucun d'Afrique subsaharienne sur 9. L'autre structure identifiable est essentiellement composée d'emploi indépendant ou de travailleurs familiaux non-rémunérés, l'emploi salarié y concerne moins d'un jeune sur 2. Sur les 12 pays qui présentent ce profil on en compte 2 d'Asie et Pacifique sur 5 et 9 d'Afrique subsaharienne sur 9 sur 5. Les 8 pays restants présentent des répartitions à géométrie variable entre ces 2 profils-types extrêmes. On notera quelques cas spécifiques tels que ceux du Bénin et du Togo où près d'un jeune sur 10 dit travailler avec statut "autre" que ceux listés ici, ainsi que la très faible proportion de jeunes qui travaillent en tant que membres d'une coopérative (moins de 4% au plus en Kirghizistan). Si on assimile l'emploi salarié à de l'emploi de comparativement meilleure qualité, on retrouve une typologie géographique qui reflète les dichotomies identifiées précédemment. D'un côté l'Europe de l'Est et l'Asie centrale avec des conditions d'emploi comparativement meilleures et de l'autre les pays d'Afrique subsaharienne avec des conditions plus précaires qu'ailleurs. Le constat est cependant loin d'être homogène et on propose donc d'étudier chaque statut de travailleurs pour délimiter les bornes du travail qualitatif qui lui sont propres.

⁹⁶ La liste et le processus de sélection des enquêtes sont détaillés dans la section méthodologique dédiée.

Figure 22 - Répartition des jeunes AOAS selon le statut et le pays.



b. Jeunes salariés ou *Employees*

Les jeunes « salariés »⁹⁷ constituent la majorité de l'emploi des jeunes ayant achevé leur scolarité et ce dans de nombreux pays enquêtés. On constate à travers la littérature qu'ils sont généralement considérés en situation favorable par rapport aux autres statuts. Le travail subordonné est ainsi supposé de meilleure qualité que le travail indépendant, ce qui n'est pas nécessairement le cas dans les pays développés. La subordination peut y être vue comme un élément limitant, en termes d'épanouissement individuel ou d'opportunités professionnelles et financières. Dans le cadre des PRFI, le salariat est garant d'une certaine qualité car le travail prend place dans un contexte contrôlé et comparativement stable, où la subordination est un compromis acceptable. Tous les emplois salariés ne sont pour autant pas de qualité. On voit par exemple dans l'emploi irrégulier, informel ou non-décent des critères complémentaires pour que le statut de salarié soit considéré comme qualitatif. La forme que prend la relation entre l'employeur et le salarié est un premier élément pertinent dans ce sens.

Formalisation et pérennité du travail

Les travailleurs salariés sont souvent voire très majoritairement employés sur la base d'un contrat oral⁹⁸. Moins d'un jeune salarié sur 2 travaille sans accord écrit et ce dans tous les pays d'Afrique sub-saharienne sauf au Liberia, mais également dans les autres régions (Bangladesh, Cambodge, Népal, Pérou, Salvador, Tunisie). Il n'y a qu'en Europe de l'Est et Asie centrale que la tendance inverse est vraie, avec tout de même plus de 30% de contrats oraux en Arménie et au Kirghizistan. Concernant la durée de contractualisation les proportions varient d'un pays à l'autre mais les tendances régionales sont moins marquées qu'avec le mode de contractualisation⁹⁹. L'emploi est majoritairement à durée *Unlimited*¹⁰⁰ dans tous les pays sauf 3 (Monténégro, Pérou et Malawi).

Les SWTS sont construites de telle sorte que tous les travailleurs salariés (question D8=1) répondent à 2 questions concernant la nature de leur contractualisation. La question D9 permet de connaître si l'accord entre travailleur et employeur est écrit ou oral. La question D10 quant

⁹⁷ On utilisera indistinctement les termes « salarié » et « employé », qui peuvent par ailleurs faire référence à des situations différentes selon les contextes légaux ou spatiaux. On traduit ici simplement le terme « *employees* ».

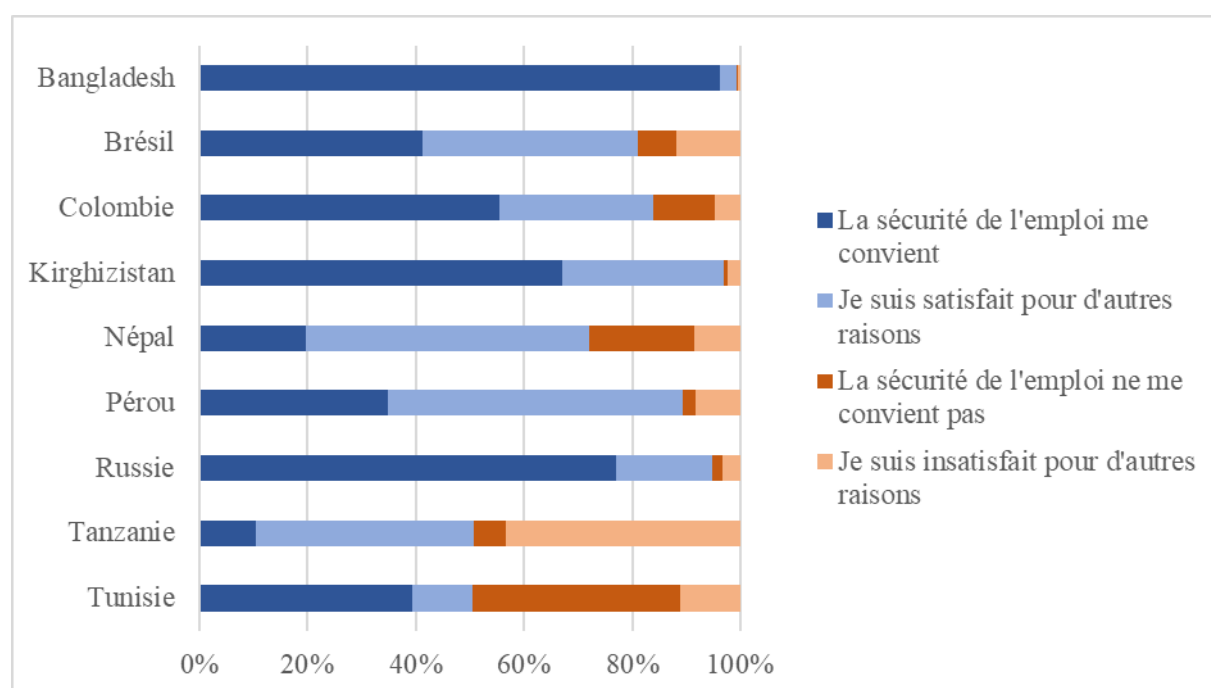
⁹⁸ Voir Annexe 24.

⁹⁹ Voir Annexe 25.

¹⁰⁰ Le terme n'est volontairement pas traduit, sa définition étant discutée ultérieurement dans ce travail.

à elle renseigne sur la durée de contractualisation, *Unlimited* ou *Limited*. Les jeunes salariés peuvent donc se retrouver dans 4 configurations uniques. On constate que si le contrat écrit est très souvent à durée *Unlimited*, ce qui indiquerait que la forme écrite soit synonyme d'une meilleure pérennité de l'emploi, celui reposant sur un contrat oral est également souvent assorti de durées similaires¹⁰¹. Toujours concernant le lien entre formalisation des contrats et durées de ceux-ci, la question D13 permet à l'individu de dire si (1) il est satisfait de ses conditions de contractualisation et (2) quelle est la raison principale de son (mé)contentement. Malheureusement peu de données ont pu être harmonisées. Celles mobilisables montrent que parmi les jeunes salariés en contrat *Unlimited* la majorité se disent satisfaits de leur condition de contractualisation mais ce bilan est très nuancé d'un pays à l'autre (Figure 23).

Figure 23 - Répartition des jeunes AOAS salariés qui disposent d'un contrat à durée « unlimited », selon leur degré et motif de satisfaction professionnelle et selon le pays.

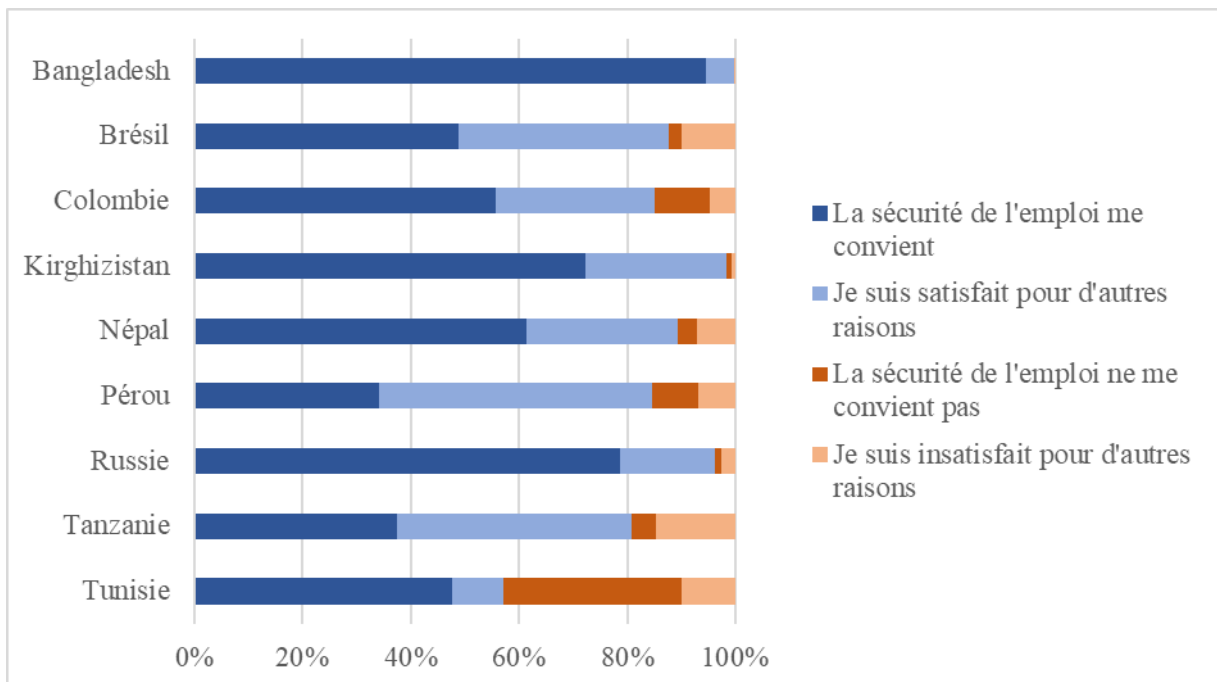


Au Bangladesh près d'un jeune sur 2 est salarié et 3 de ces contrats sur 4 sont à durée *Unlimited*. Parmi ces jeunes, 96% disent être satisfaits car le poste occupé leur offre la sécurité professionnelle qu'il recherche. Les jeunes de Russie sont dans une situation similaire mais au-delà de ces 2 pays, le constat n'est pas unanime. Au Népal par exemple les jeunes salariés en contrat *Unlimited* sont certes satisfaits de leur situation contractuelle mais surtout car elle leur donne la flexibilité dont ils ont besoin, ce qui ne va pas dans le sens de l'interprétation

¹⁰¹ Voir Annexe 26.

« traditionnelle » de l'emploi à durée indéterminée. En Tunisie et en Tanzanie près d'un jeune salarié sur 2 en contrat *Unlimited* se dit insatisfait de sa situation contractuelle. En Tunisie 38% d'entre eux disent ne pas être satisfaits par la sécurité professionnelle procurée par leur contrat. On identifie donc des résultats diamétralement opposés en termes de ressenti des jeunes concernant leur situation contractuelle, au sein même de la catégorie des jeunes salariés en contrat *Unlimited*. Si on répète l'observation parmi les jeunes disposant d'un contrat écrit, le constat est finalement moins fluctuant, y compris concernant la satisfaction des jeunes de la pérennité offerte par leur contrat (Figure 24).

Figure 24 - Répartition des jeunes AOAS salariés qui disposent d'un contrat écrit, selon leur degré et motif de satisfaction professionnelle et selon le pays.



On observe ainsi qu'un jeune salarié sur 2 ou plus avec un contrat écrit se dit avant tout satisfait de sa situation contractuelle car elle lui offre la sécurité professionnelle à laquelle il aspire dans 7 pays sur 9. Seule la situation en Tunisie révèle encore que 40% de ces jeunes ne sont pas satisfaits de leur situation contractuelle pour des raisons de *job security*.

Concernant les jeunes qui se disent en contrats à durée « déterminée » ou *limited*, il est possible d'observer la proportion de contrats de moins de 12 mois selon que l'accord soit écrit ou oral¹⁰². On ne peut malheureusement pas capturer d'information plus précise sur les durées de moins

¹⁰² Voir Annexe 27.

de 12 mois mais la contrainte est dictée par la construction de la question D12. Sur les 31 pays où l'information est disponible, 26 présentent des proportions de jeunes en contrats de moins de 12 mois supérieures lorsque le contrat est oral plutôt qu'écrit. Lorsque ce n'est pas le cas on se trouve dans des pays où les contrats oraux et/ou à durée déterminée sont rares, avec des jeux de petits nombres dans les proportions. Les écarts de proportions relevés sont conséquents dans de très nombreux pays, jusqu'à 73 points de différence au Bangladesh. Les contrats oraux semblent donc plus souvent associés à des durées de contractualisation plus brèves.

On mobilise également le ressenti des jeunes sur la probabilité de conserver leur emploi actuel à l'horizon des 12 prochains mois s'ils le désirent (question D43). La comparaison de cette donnée parmi les jeunes salariés en contrat écrit et ceux en contrat à durée *Unlimited* ne révèle pas de tendance générale dans les différences observées¹⁰³. Les jeunes ne semblent pas plus inquiets de leur avenir professionnel lorsqu'ils disposent d'un contrat écrit plutôt que lorsqu'ils se disent en contrat à *Unlimited duration*.

Ces différents constats appellent à réinterpréter la modalité « *Unlimited duration* ». Dans le cas de l'emploi dit irrégulier, discuté précédemment, c'est bien la durée de contractualisation qui distingue la qualité de l'emploi des travailleurs salariés. Seuls les contrats *Unlimited duration* et *Limited duration* de plus de 12 mois sont considérés comme de bonne qualité. Le bilan est globalement meilleur avec cette lecture que si on s'intéresse au mode de formalisation du contrat et qu'on circonscrit l'emploi de qualité aux contrats écrits, toutes durées confondues. Les données montrent toute la difficulté pour ces jeunes AOAS d'obtenir un contrat écrit, y compris dans des pays où la qualité de l'emploi est habituellement meilleure (Ukraine, Serbie, Monténégro). En revanche, les contrats à durée *Unlimited* sont fréquents dans toutes les régions, même là où l'emploi est très souvent contractualisé à l'oral. On interroge donc la pertinence de la distinction *Unlimited / Limited duration* pour apprécier la pérennité de l'emploi des jeunes salariés, notamment par rapport à l'opposition entre contrat oral et écrit.

Les éléments présentés, ainsi que les données manquantes observées en Egypte¹⁰⁴ par exemple, tendent à montrer que la catégorie *Unlimited duration* ne prend pas le même sens dans tous les contextes enquêtés. Elle peut d'une part être traduite de manière positive et qualitative comme dans les économies avancées où le contrat à durée « indéterminée » est synonyme de sécurité de l'emploi. On retrouve par ailleurs cette interprétation de la catégorie *Unlimited duration* dans

¹⁰³ Voir respectivement les Annexes 28 et 29.

¹⁰⁴ Toutes les données manquantes au sujet de la durée de contractualisation concernent exclusivement des jeunes ayant un contrat oral, signe que la durée de ces emplois est difficile à capturer.

les rapports publiés en français¹⁰⁵. Elle peut également se traduire de manière négative, au sens où l'individu ne connaît pas le terme de son contrat et n'a par conséquent qu'une très faible vision sur la pérennité de son emploi. On en déduit que la durée de contractualisation telle qu'elle est récoltée dans les SWTS (question D10) n'est pas un indicateur de sécurité de l'emploi adapté aux contextes des PRFI, pour les biais d'interprétation soulevés ici.

Rien ne semble donc appuyer que la durée de contractualisation ne soit plus pertinente que le mode de contractualisation pour apprécier la sécurité de l'emploi des jeunes salariés dans ces contextes. L'observation du mode de contractualisation permet à la fois d'apprécier la formalité de l'emploi occupé et s'avère être un proxy acceptable de la pérennité de celui-ci. Sur la base de ces éléments, on considèrera que l'obtention d'un contrat écrit est une manière de sécuriser les conditions d'emploi du travailleur en clarifiant ses fonctions, la rémunération, les acquis sociaux éventuels, ainsi que la durée, quelle qu'elle soit. A ce titre, on préférera au contrat à durée *Unlimited* ou *Limited* de 12 mois et plus, le contrat écrit comme élément d'identification de l'emploi qualitatif pertinent chez les travailleuses et travailleurs salariés.

Niveau de rémunération

En second critère de qualité de l'emploi, on souhaite s'assurer que l'activité professionnelle est convenablement rémunérée. Le travail doit, a minima, permettre à l'individu de subvenir à ses besoins et de se projeter à court et moyen terme sur le plan financier. La méthode retenue par l'OIT à partir des données issues des SWTS consiste à calculer le revenu moyen des jeunes et à considérer comme positive toute situation dans laquelle l'individu est au moins rémunéré autant ou plus que cette moyenne. Dans le cas des travailleurs salariés, cela se fait à partir des questions D15 et suivantes du questionnaire standardisé. Plusieurs problèmes ne permettent cependant pas d'appliquer cette méthode dans notre cas.

On relève tout d'abord la mauvaise disponibilité et homogénéité des données, même après un long travail d'harmonisation. La donnée finale visée est la rémunération horaire brute de l'individu et nécessite (1) la rémunération brute, question D15 et (2) soit la durée couverte par ce paiement en jours, question D19 ou en heures, question D20. Lorsqu'il ne manque tout simplement pas toutes les informations, une seule manquante rend le calcul final impossible.

¹⁰⁵ Voir par exemple les rapports nationaux concernant le Bénin ou Madagascar (Bureau international du Travail & instat Madagascar, 2016; Bureau international du Travail & Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique, 2013).

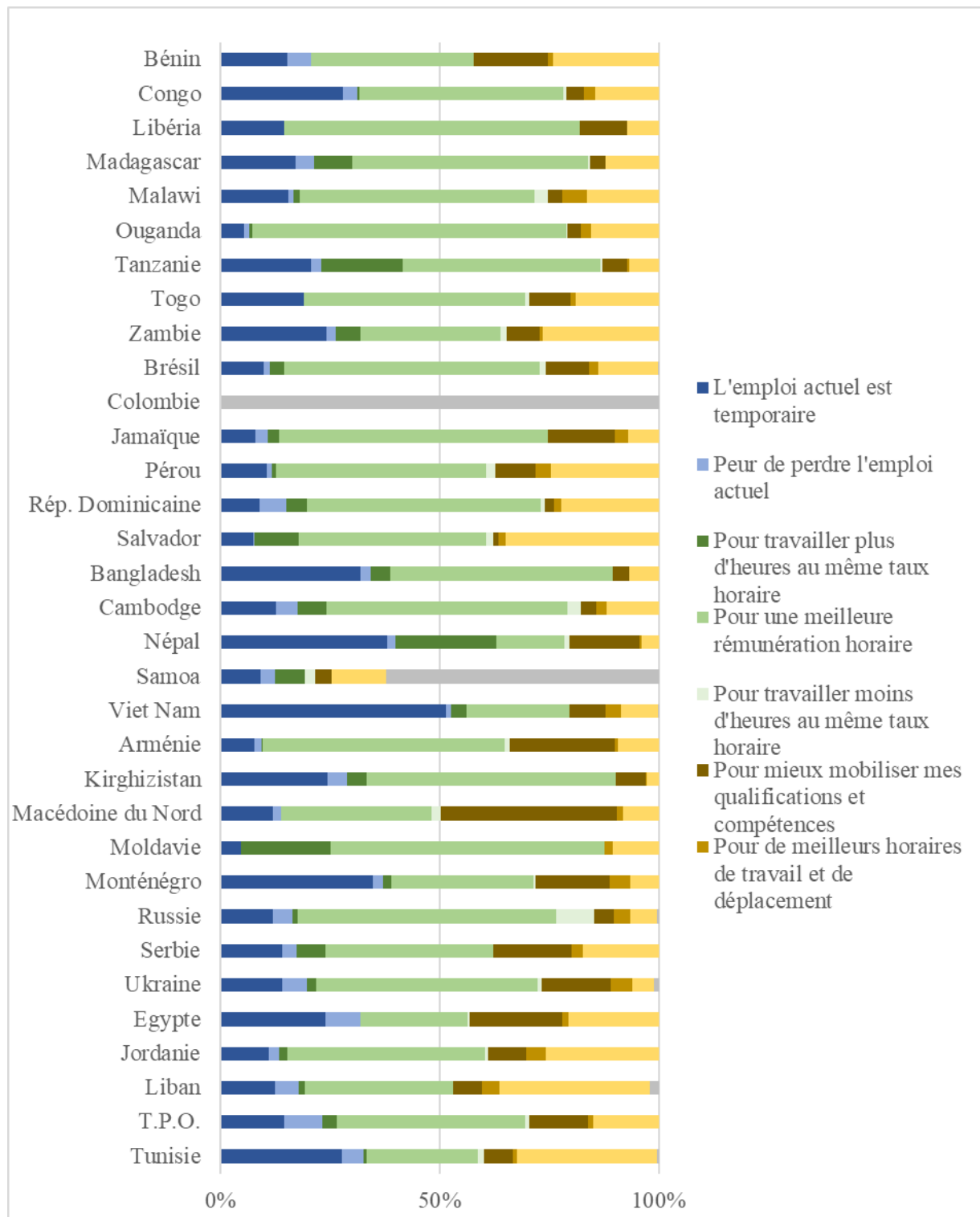
On constate par ailleurs plusieurs cas où la monnaie n'est pas précisée et où plusieurs monnaies différentes sont suspectées au sein d'une même base. Sur le plan pratique la démarche est donc compromise. Sur le plan théorique on signale également que le seuil du revenu moyen des individus comme seuil pertinent pour la qualité de l'emploi est discutable à plusieurs niveaux. Le choix d'un seuil est par nature contestable car il génère inévitablement une rupture nette dans l'interprétation, même pour des situations en réalité très proches puisque gravitant autour dudit seuil. En outre le choix du revenu moyen des jeunes pose également question car si les jeunes du pays sont structurellement mal rémunérés, rien ne dit que gagner plus que la moyenne soit signe de qualité de l'emploi. L'utilisation d'un seuil universel fixe de type seuil de pauvreté absolu résoudrait une partie de ces problèmes mais serait tout aussi inadapté en comparaison internationale, surtout considérant les écarts de « développement » des pays enquêtés.

A partir des SWTS, l'utilisation du revenu chiffré est donc exclue dans le cadre des modèles multiniveaux. On souhaite pour autant proposer un moyen d'identifier les situations de travailleurs pauvres et précaires pour délimiter l'emploi qualitatif. Bien qu'on aurait préféré mobiliser des mesures objectives, des mesures subjectives et indirectes existent dans les SWTS. On laisse de côté le sentiment de l'individu sur la situation financière de son ménage (question B14). La présence d'une modalité centrale dans l'échelle de réponses laisse penser qu'on y trouvera de nombreux individus sans pouvoir exploiter l'information. De plus la donnée dépend de la connaissance qu'à l'individu de la situation économique régionale ou nationale, hypothèse très incertaine. Et finalement l'information fait référence au niveau de vie du foyer, mais pas nécessairement à celui de l'individu et encore moins issu de son propre travail. Il est en revanche possible de savoir si le jeune travailleur exprime le souhait de changer de situation professionnelle (question D39=1) et si oui, savoir si la raison principale est d'être mieux rémunéré à l'heure (question D40=4). On constate que les jeunes salariés sont nombreux à vouloir changer d'emploi, particulièrement en Afrique sub-saharienne et en Amérique Latine et Caraïbes où cela concerne environ un jeune salarié sur deux. Ailleurs les tendances sont plus nuancées mais restent notables¹⁰⁶. Parmi ces jeunes salariés qui souhaitent changer de travail, une grande partie d'entre eux, sinon la majorité, le justifient par une rémunération horaire qu'ils jugent inadéquate (Figure 25). Ce constat est flagrant dans tous les pays où l'information est fiable, alors même que les autres modalités de réponse auraient pu être bien plus polarisantes.

¹⁰⁶ Voir Annexe 30.

Les autres grandes problématiques évoquées sont le caractère temporaire de l'emploi, une inadéquation formation-emploi et un problème d'ordre général de conditions de travail.

Figure 25 - Répartition des jeunes AOAS salariés qui souhaitent changer de situation professionnelle selon la raison principale et le pays.



Compte tenu de la centralité de la question du revenu horaire chez ces jeunes salariés et faute de variable objective utilisable, on considèrera comme non-qualitatif l'emploi dans lequel l'individu ressent le besoin d'en changer car il s'estime sous-payé. Il s'agit d'une mesure subjective qui en plus d'être disponible, est une mesure détournée du *qualification-mismatch* vécu par les salariés diplômés. Dans leur cas spécifique, l'inadéquation formation-emploi se traduit souvent par une rémunération inférieure aux attentes de l'individu lorsqu'il met en regard le capital humain accumulé et les fonctions occupées. Cet aspect de la qualité du travail n'est pas directement pris en compte à travers une mesure dédiée mais c'est un élément qui reviendra plus loin dans l'analyse. Le reproche essentiel qui peut être fait à la mesure de la rémunération envisagée ici est son caractère subjectif avec lequel il faudra pourtant composer.

Droits des travailleurs

De par leur statut les travailleurs salariés aspirent à certaines garanties et acquis sociaux. Ces derniers sont un marqueur de qualité légitime et universel au sens où ils reflètent des droits et auxquels tous les travailleurs peuvent prétendre. C'est par exemple pris en compte dans la délimitation de l'emploi formel. Pour rappel les travailleurs qui ne bénéficient pas des 3 *key benefits* sont considérés en informalité malgré l'enregistrement officiel de leur lieu de travail. On parle alors d'emploi informel du secteur formel. L'analyse de l'informalité à partir des SWTS a montré les limites de la catégorie. Dans le cas des salariés on suppose d'abord que l'individu sait si l'entité qui l'emploie est officiellement enregistrée. De plus, formuler des exigences différentes concernant les acquis sociaux requis pour l'emploi de qualité amène à de fortes distorsions entre pays. Les discussions précédentes ont mis en évidence un décalage important entre d'une part les cadres institutionnels et législatifs dans lesquels les acquis sociaux clés ont été pensés et d'autre part les réalités des pays enquêtés. Ces acquis constituent néanmoins un élément qualitatif central de l'emploi des travailleurs salariés qu'il est important de considérer. En compléments des observations formulées lors de l'étude de l'emploi informel, on montre que les tests de corrélations entre contractualisation oral ou écrite et acquis sociaux clés sont pertinents¹⁰⁷. Pour les travailleurs salariés, le contrat écrit est très significativement corrélé au fait de bénéficier d'un ou plusieurs acquis sociaux. La relation vaut pour tous les pays testés et l'indicateur d'intensité confirme qu'il s'agit d'une tendance forte. Ainsi, bien que le contrat écrit n'en garantisse pas l'obtention, un accord oral remet sensiblement en cause le

¹⁰⁷ Voir Annexe 31.

bénéfice des principaux acquis sociaux. L'utilisation des questions D14A et suivantes, listant différents acquis sociaux, sont incompatibles avec le multiniveau car trop de données restent manquantes. La formalisation écrite du contrat est en revanche un proxy acceptable qui ne complexifie pas plus la mise en pratique et n'occasionne donc pas de perte de données supplémentaires. Il ne s'agit pas du seul volet des droits des travailleurs que les SWTS permettent d'apprécier.

L'OIT rappelle dans le Préambule de sa Constitution, dans la *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention n°87* de 1948 et par son *Committee on Freedom of Association*, que la liberté des travailleurs de se regrouper et de promouvoir librement leurs intérêts communs est un droit à vocation universelle¹⁰⁸. On comprend donc que, dans le cas des travailleurs salariés comme pour les autres, la possibilité de défendre ses droits en tant que travailleur est le premier des acquis sociaux. Les SWTS récoltent des informations à l'échelle individuelle sur le fait d'être syndiqué au sens large du terme (question D48) ainsi que la raison pour laquelle ça ne serait pas le cas (question D49). On observe qu'assez peu de travailleurs salariés sont membres d'un organisme de défense de leurs droits, moins d'un sur 4 dans la très grande majorité des pays, sauf au Viet Nam, au Kirghizistan, en Ukraine et au Brésil où la proportion oscille autour de 33%¹⁰⁹. Les proportions sont comparativement plus hautes en Asie et Pacifique et en Europe de l'Est et Asie centrale, mais c'est en Amérique du Sud et aux Caraïbes qu'elles sont les plus faibles, plus encore qu'en Afrique sub-saharienne. Sur ce point, le rapport de 2018 du Comité sur la liberté d'association précise que sur les 3336 cas avérés d'entrave à la liberté d'association qui lui ont été signalés de 1951 à 2018, la moitié concernent la région d'Amérique Latines et des Caraïbes. Les données montrent également que c'est une des rares régions où le nombre de ces cas est en augmentation au fil des années (International Labour Standards Department, 2018).

On s'interroge cependant sur l'intérêt de baser la délimitation du travail qualitatif sur le fait de faire effectivement parti d'une organisation de ce type. Dans les contextes des PRFI, ce qui caractérise la qualité de l'emploi est avant tout la liberté pour le travailleur d'accéder à ce type d'associations de travailleurs. On peut à ce titre mobiliser la question D49 concernant les raisons que donnent les jeunes pour ne pas en faire partie (Figure 26). Chez les travailleurs salariés, la raison qui revient le plus souvent est 2_ *Not aware of any*. Cela peut révéler un défaut

¹⁰⁸ Pour une revue étendue de l'histoire et des implications concernant la liberté de syndicalisation dans les lignes de l'OIT voir par exemple (International Labour Office, 2006).

¹⁰⁹ Voir Annexe 32.

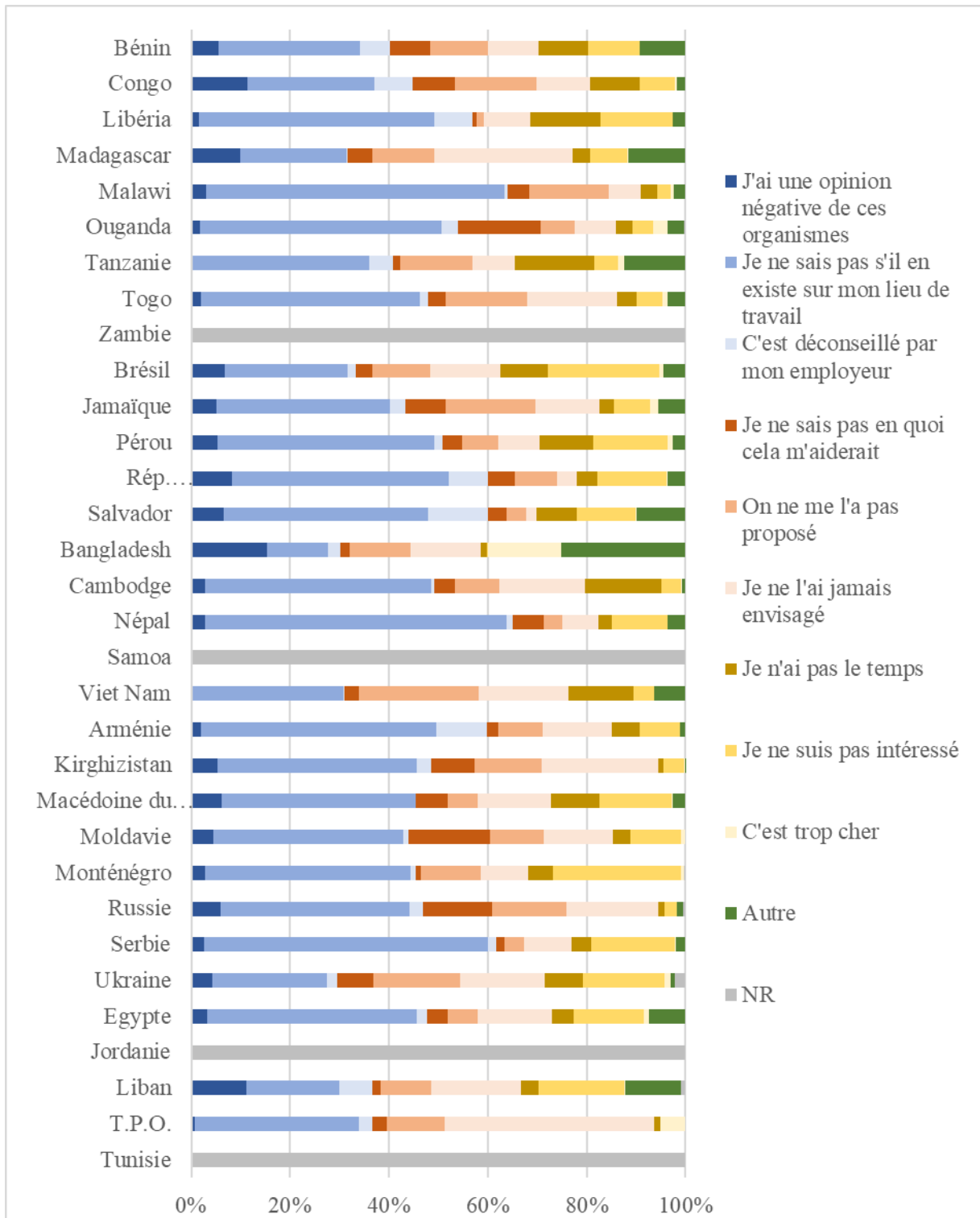
d'information ou simplement que l'individu ne s'y soit pas intéressé, voire qu'il ne sache pas ce que c'est, selon les questionnaires nationaux où les traductions peuvent varier. Concernant les autres modalités de réponses, rien de flagrant en termes de tendances régionales ou nationales n'est identifié. Il nous faut ici distinguer d'une part la rareté des organisations de défense des travailleurs dans la plupart de ces économies et d'autre part le fait que le travailleur ne soit pas libre d'y accéder lorsqu'elles existent. Si le premier est un fait avéré pour lequel des progrès peuvent encore être accomplis, c'est bien le second que l'on considère comme caractéristique de l'emploi non-qualitatif. On veut par conséquent identifier et regrouper les modalités de réponse à la question D49 selon qu'elles révéleraient une entrave à cette liberté d'association et de défense des droits des travailleurs.

Les rapports publiés par l'OIT à partir des SWTS n'opèrent pas ce genre de regroupements. On trouve une application de ces données dans un *Technical Brief* concernant l'organisation des travailleurs dans l'informalité au Népal et en Ouganda (Choudhary, 2016). Les groupes de modalités utilisés révèlent surtout que les jeunes travailleurs sont encore mal renseignés sur les possibilités qui existent pour structurer leur activité¹¹⁰. Dans la logique adoptée ici on cherche à savoir si quelque chose fait entrave à la liberté d'association des travailleurs. On trouve ainsi 2 modalités qui traduisent cela, à savoir 3 *It is discouraged by my employer* et 9 *Too expensive*. La première est une entrave directe qui déséquilibre sensiblement le rapport de force entre employeur et salarié. La seconde est une entrave indirecte qui montre que le niveau de rémunération du travail et l'accès aux possibilités de défendre cette rémunération sont déconnectés. La modalité 7 *Do not have time* n'est pas retenue car elle reflète, au moins en partie, le fait que le travailleur ne souhaite pas consacrer de temps à cette démarche¹¹¹. On précise ici qu'une seule réponse était possible à la question D49 et qu'il s'agit donc de la principale raison pour laquelle le travailleur ne participe pas à la défense de ses droits par le biais d'associations structurées.

¹¹⁰ Les regroupements de modalités effectués entre les données brutes et les données publiées ne sont pas explicités. Un recalcul des données publiées à partir de nos données harmonisées a montré que les modalités de réponses à la question D49 ont été regroupées en 4 items qui sont *Lack of awareness on unions and their role*, *Lack of time*, *Lack of interest* et *Other*.

¹¹¹ On relèvera par exemple que le jeu des traductions dans les questionnaires amène parfois la modalité à ressembler à « je ne souhaite pas y consacrer du temps » plutôt que « je voudrais mais je n'ai pas le temps ».

Figure 26 - Proportions de jeunes AOAS salariés non membres d'une organisation de défense de leurs droits liés au travail, selon la raison principale et le pays.



Compte tenu du contexte spécifique des PRFI, on priorise donc les cas où l'entrave est manifeste et en rupture nette avec les principes de la liberté d'association au sens de l'OIT. Présentée sous cette forme, on constate que les entraves à la liberté d'association des salariés

comme facteur est non-négligeable dans de nombreux pays enquêtés¹¹². Plus d'1 jeune salarié sur 10 n'accède ainsi pas librement à des moyens de défendre ses droits en tant que travailleurs au Bangladesh, en Arménie et au Salvador. La tendance est relativement moins marquée en Europe de l'Est et Asie centrale qu'en Afrique sub-saharienne mais il y a de nettes variations entre pays. A défaut de proposer un critère basé sur les acquis sociaux à proprement parlé, les emplois salariés dans lesquels l'individu ne participe pas à la défense de ses droits avant tout car il n'en a pas les moyens ou que son employeur l'en décourage seront donc considérés comme non-qualitatifs. Il s'agit par ailleurs d'un critère qui pourra s'appliquer à l'ensemble des travailleurs mais qui concerne plus spécifiquement les salariés dans la mesure où ils sont les seuls susceptibles d'être découragés par leur employeur d'exercer leurs droits.

Volume horaire du travail

Comme vu dans le cadre conceptuel de l'emploi décent par exemple, les situations dites de sous-emploi (ou *underemployment*) ou de suremploi (*overemployment*) font partie de situations considérées comme de mauvaise qualité. Repris brièvement, dans le cas du sous-emploi la sous-utilisation de la main d'œuvre disponible constitue une non-réalisation du potentiel productif de l'individu. Dans celui du suremploi, c'est le surmenage professionnel qui présente un risque manifeste pour la santé physique et mentale du travailleur. Le module n°3 du guide méthodologique des SWTS propose des codages complexes pour l'identification de ces situations (International Labour Office, 2010). On exclut l'utilisation de codages similaires car (1) la multitude de variables nécessaires engendre d'importantes pertes de données et (2) les informations à combiner reposent exclusivement sur des éléments subjectifs.

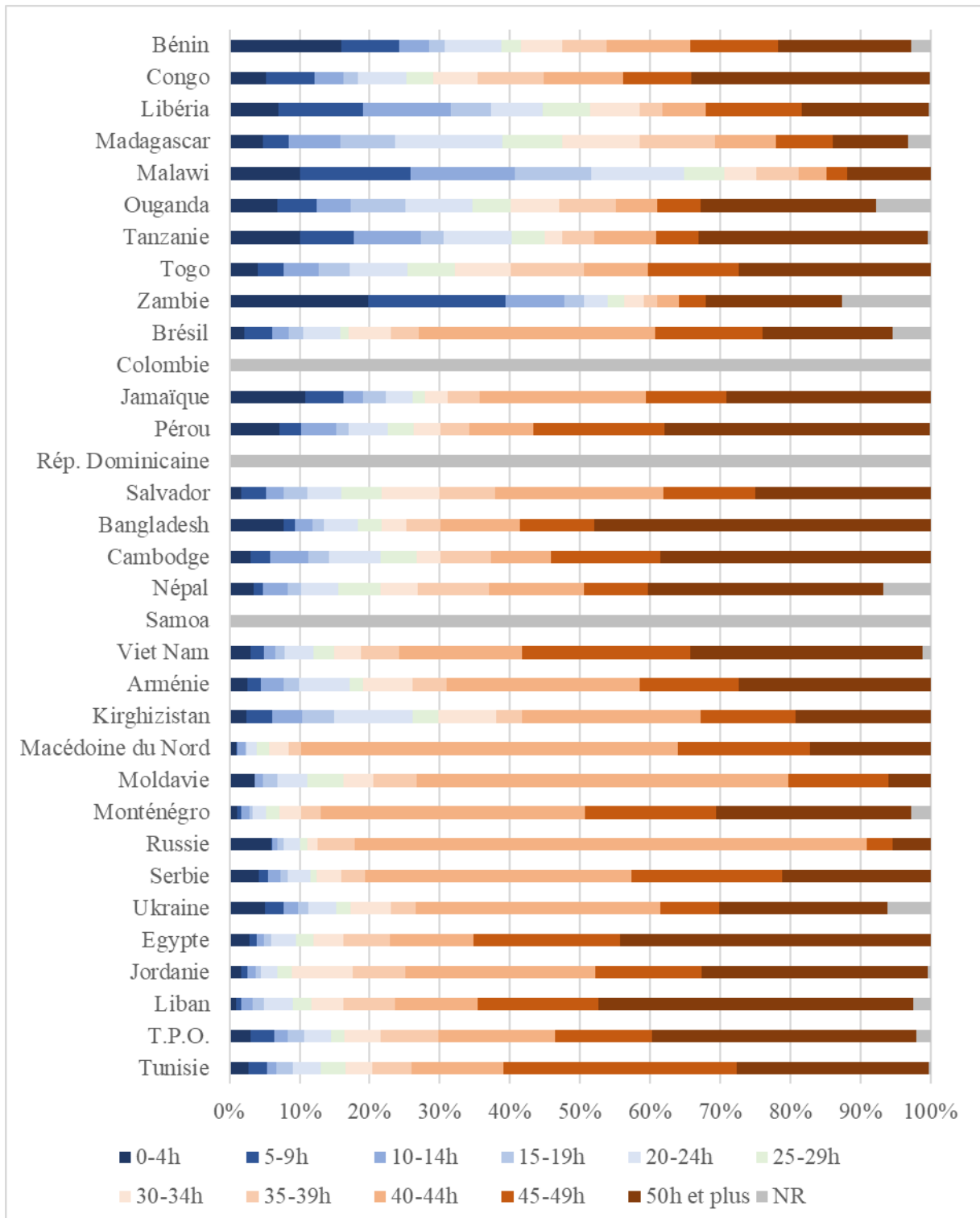
Le travail d'harmonisation des données a cependant permis d'obtenir les réponses à la question D34, soit le nombre d'heures travaillées la semaine précédant l'enquête. Pour présenter et utiliser ces données de manière digeste, la littérature propose toute sortes de regroupements selon le contexte et l'enjeu. Par exemple l'*underemployment* correspond à une activité de moins de 25 heures par semaine dans une étude concernant l'Indonésie (Dhanani, 2004) alors que le Rapport publié par l'OIT à propos de la région Asie et Pacifique et reprenant les données SWTS opère une répartition moins de 10 heures / 10-30h / 30-50h / 50 heures et plus (Elder, 2014). En outre, l'OIT distingue également les volumes horaires excessifs de 49, 50 heures ou plus par semaine

¹¹² Voir Annexe 33.

ou encore des volumes horaires « extrêmes » de 60 heures ou plus par semaine (Anker et al., 2002). Afin de déterminer des seuils adaptés au sujet d'étude, on replace la variable dans l'objectif de recherche.

Concernant la limite basse ou *underemployment*, on ne cherche pas à mettre en évidence les volumes hebdomadaires d'un emploi à temps partiel et ce pour plusieurs raisons. Il peut s'agir d'un choix opéré par l'individu qui ne reflète donc pas une situation d'horaires inadéquats. Même si on peut considérer qu'il s'agira souvent d'un volume horaire subi plutôt que choisi, le fait que ce soit un choix acceptable reste probable, notamment dans des populations éloignées du marché de l'emploi pour qui avoir un emploi stable à temps partiel est déjà une bonne chose. Considérer d'office ces situations comme non-qualitative introduit un jugement absolu qu'on souhaite éviter ici. A noter également que la variable D49 concerne uniquement l'emploi principal de l'individu et que si celui-ci est exercé à temps partiel, cela n'implique pas nécessairement que le volume total de travail sur la semaine puisse être considéré comme à temps partiel. On cherchera donc à mettre en évidence les situations où l'emploi principal de l'individu représente un volume horaire hebdomadaire si faible que cela traduit une sous-exploitation de la main d'œuvre manifeste. Concernant la limite haute ou *overemployment*, il est difficile de trouver des seuils de référence dans la littérature tant le choix est souvent fait en fonction du contexte. La tendance oscille autour de 50 heures par semaine comme limite maximale avant que le bien-être de l'individu soit très sérieusement remis en cause (Elder, 2014; Romano & Spizzichino, 2012). On ne cherche donc pas ici à déterminer une durée hebdomadaire optimale de plein-emploi à ne pas dépasser. L'objectif est plutôt d'identifier les situations où le volume horaire est si élevé que cela rend les autres moments et étapes d'une journée-type difficiles à organiser. Une première représentation de volumes horaires groupés grossièrement permet de constater des tendances fortes chez les jeunes AOAS en termes de volumes horaires (Figure 27). Les horaires hebdomadaires faibles, de moins de 20 heures, sont plutôt rares dans tous les pays enquêtés sauf en Afrique sub-saharienne où ils concernent au moins 1 jeune sur 3. Les volumes horaires importants, de 40 heures par semaine ou plus, sont fréquents partout. Fait notable, ils sont également présents en Afrique sub-saharienne où les volumes horaires des jeunes semblent donc inadéquats dans les deux sens du terme.

Figure 27 - Temps de travail en heures, la semaine précédant l'enquête chez les jeunes AOAS, selon le pays.



Sur ces éléments ainsi que ceux tirés de la littérature, un seuil bas de moins de 10 heures par semaine semble adapté, soit moins de 2 heures par jour sur une semaine de travail de 5 jours ou 1,67 heure par jour pour une semaine de 6 jours est fixé. Concernant le seuil haut on choisit de

distinguer les jeunes qui travaillent plus de 50 heures par semaine, soit plus de 10 heures par jour pour une semaine de 5 jours ou 8,33 heures par jour pour une semaine de 6 jours. La répartition des jeunes salariés selon ces seuils n'est pas sensiblement différente de celle observée pour l'ensemble des jeunes AOAS¹¹³, notamment car ils constituent l'essentiel de l'emploi. On remarque tout de même que les situations d'horaires inadéquats sont légèrement plus rares chez les salariés qu'en moyenne, signe que leur situation est comparativement meilleure sur ce plan également. Finalement, on caractérisera les horaires inadéquats lorsque le volume horaire de la semaine précédant l'enquête est soit inférieur à 10 heures soit supérieur à 50 heures. Le travail dit qualitatif se situera par conséquent entre ces 2 limites de volumes horaires hebdomadaires.

On aboutit finalement à une délimitation de l'emploi qualitatif des travailleurs salariés composée de 4 critères essentiels. Le travail doit d'abord être contractualisé à l'écrit et ainsi offrir certaines garanties de forme au travailleur, notamment en termes de sécurité et de pérennité de l'emploi. La rémunération horaire doit être suffisante pour ne pas être la principale raison pour laquelle l'individu souhaiterait changer d'emploi. Le travailleur doit profiter pleinement de la liberté d'association à laquelle il a droit, suivant les entraves possibles identifiées dans cette méthodologie. Enfin, le volume horaire hebdomadaire ne doit pas être inférieur à 10 heures ou supérieur à 50 heures pour être considéré comme adéquat.

A ce stade, ces critères forment une liste à partir de laquelle on peut continuer la conceptualisation pour les autres statuts de jeunes travailleurs. On ne saurait donc dire s'ils sont cumulatifs ou interchangeables. On ne peut donc pas non plus présenter une répartition entre emploi qualitatif et non-qualitatif chez les salariés. Ces choix et représentations seront synthétisés en fin de processus. A noter enfin que les parties suivantes concernant d'autres statuts seront plus courtes car il s'agissait ici de proposer un cadre théorique détaillé pour celles et ceux qui représentent la majeure partie des jeunes travailleurs. D'autre part, certains développements de la section qui vient d'être présentée pourront être remobilisés.

c. Jeunes indépendants ou *Self-employed*

Les jeunes travailleurs catégorisés en tant qu'indépendants (ou *self-employed*) peuvent être employeur (ou *Employers*), à leur propre compte (ou *Own-account worker*) ou membre d'une coopérative de producteurs (ou *Member of a producers' cooperative*). Ce regroupement se

¹¹³ Voir respectivement Annexes 34 et 35.

traduit dans le questionnaire standardisé par une section spécifique destinée aux indépendants, ainsi que dans les rapports nationaux publiés par l'OIT où les 3 statuts sont traités conjointement. Dans la pratique les employeurs se distinguent des travailleurs à leur propre compte car ils ont des salariés sous leur responsabilité. Les membres de coopératives quant à eux sont rares et le statut n'existe tout simplement pas dans de nombreuses enquêtes. On adopte une démarche similaire concernant l'emploi qualitatif en traitant conjointement tous les travailleurs indépendants.

Formalisation de l'activité

Un des principaux critères de la qualité du travail chez les indépendants que la littérature identifie est la stabilité de l'activité. Le problème concerne particulièrement les jeunes à leur propre compte pour qui le travail est souvent accompli par défaut, dans un but de subsistance. Ils sont par conséquent surexposés aux emplois pénibles, mal-rémunérés et instables. A partir du moment où l'indépendant peut recruter comme c'est le cas pour les employeurs, cela suggère que l'activité n'est pas aussi précaire. On considère néanmoins que le statut de chef d'entreprise ou « employeur » ne reflète pas nécessairement une situation stable s'il ne relève que d'une activité très ponctuelle. Le fait que l'unité de production soit officiellement enregistrée auprès des services compétents est un signal de qualité important dans le cas de tous les indépendants. On part du principe que, s'il est vrai que des postes de qualité peuvent exister dans le secteur informel, avoir déclarée son activité en bonne et due forme, ou a minima être en train, caractérise la pérennité de l'emploi chez ces jeunes. On s'intéresse donc à la question D5 du questionnaire standardisé qui permet de savoir si le lieu de travail de l'individu est officiellement déclaré et enregistré. Cette question est adressée à tous les statuts de travailleurs mais on la mobilise uniquement dans le cas des indépendants. Cette information apparaît bien moins fiable chez les jeunes salariés car elle suppose que l'individu connaisse le statut légal de l'entreprise qui l'emploie. Il s'agit donc d'une donnée très indirecte, au contraire de lorsqu'elle est récoltée chez les indépendants qui sont directement concernés par la question.

On observe ainsi les taux d'enregistrement de l'unité de production pour les employeurs et les jeunes à leur propre compte (Figure 28)¹¹⁴. Les données révèlent que l'activité est plus souvent formelle chez les employeurs que les travailleurs à leur propre compte, différemment selon les

¹¹⁴ On ne présente pas les données concernant les jeunes travailleurs membres de coopératives car peu d'enquêtes et d'individus sont concernés et disponibles.

pays. Les tendances régionales et nationales sont similaires entre les 2 statuts mais on constate de forts différentiels entre pays d'une même zone. Le taux de déclaration de l'activité indépendante est comparativement meilleur en Europe de l'Est et Asie centrale et minimal en Afrique sub-saharienne, à l'exception notable de la Tanzanie.

On considèrera ici qu'il suffit d'avoir entamé les démarches d'enregistrement de l'activité mais pas nécessairement de les avoir achevés pour constituer une activité « formelle ». A l'opposé, on assimilera les cas où l'individu dit ne pas savoir si son entreprise est déclarée à une non-déclaration¹¹⁵. Ces compromis amènent donc à regrouper les modalités « *1_Yes* » et « *2_In the process of becoming registered* » d'une part et « *3_Not registered* » avec « *4_Do not know* » d'autre part. Le premier de ces ensembles sera synonyme de formalité de l'activité et caractérisera l'emploi qualitatif des indépendants, au contraire du second qui représentera l'informalité chez ces jeunes. Par la dichotomie formel/informel on cherche ici à synthétiser une partie des problématiques d'envergure et difficiles à capter à grande échelle chez les jeunes indépendants, particulièrement ceux à leur propre compte¹¹⁶. On confirme cela par exemple en constatant que la proportion de jeunes à leur propre compte qui veulent changer d'emploi à cause de l'instabilité de leur situation est nettement plus élevée dans l'informel que le formel¹¹⁷¹¹⁸. Pour les enquêtes où les réponses à la questions D23 sont disponibles, on observe la proportion de jeunes à leur propre compte qui disent avoir choisi leur statut volontairement selon que leur activité soit déclarée ou non¹¹⁹¹²⁰. On observe des situations professionnelles « subies » plus fréquentes dans l'informel que le formel et ce pour une majorité de pays enquêtés seulement 5 pays sur 25 qui font exception. Il s'agit là de 2 caractérisations de la mauvaise qualité de l'emploi des jeunes travaillant à leur propre compte. On considère que ces éléments sont convenablement captés par la distinction entre secteur formel et informel.

¹¹⁵ On estime ici qu'il n'existe pas de bénéfice du doute dans le cas des indépendants et que la réponse « Do not know » traduit très probablement une situation informelle inavouée.

¹¹⁶ Toujours pour éviter de présenter des proportions avec de petits effectifs, seules celles concernant les travailleurs à leur propre compte sont mobilisées dans l'analyse.

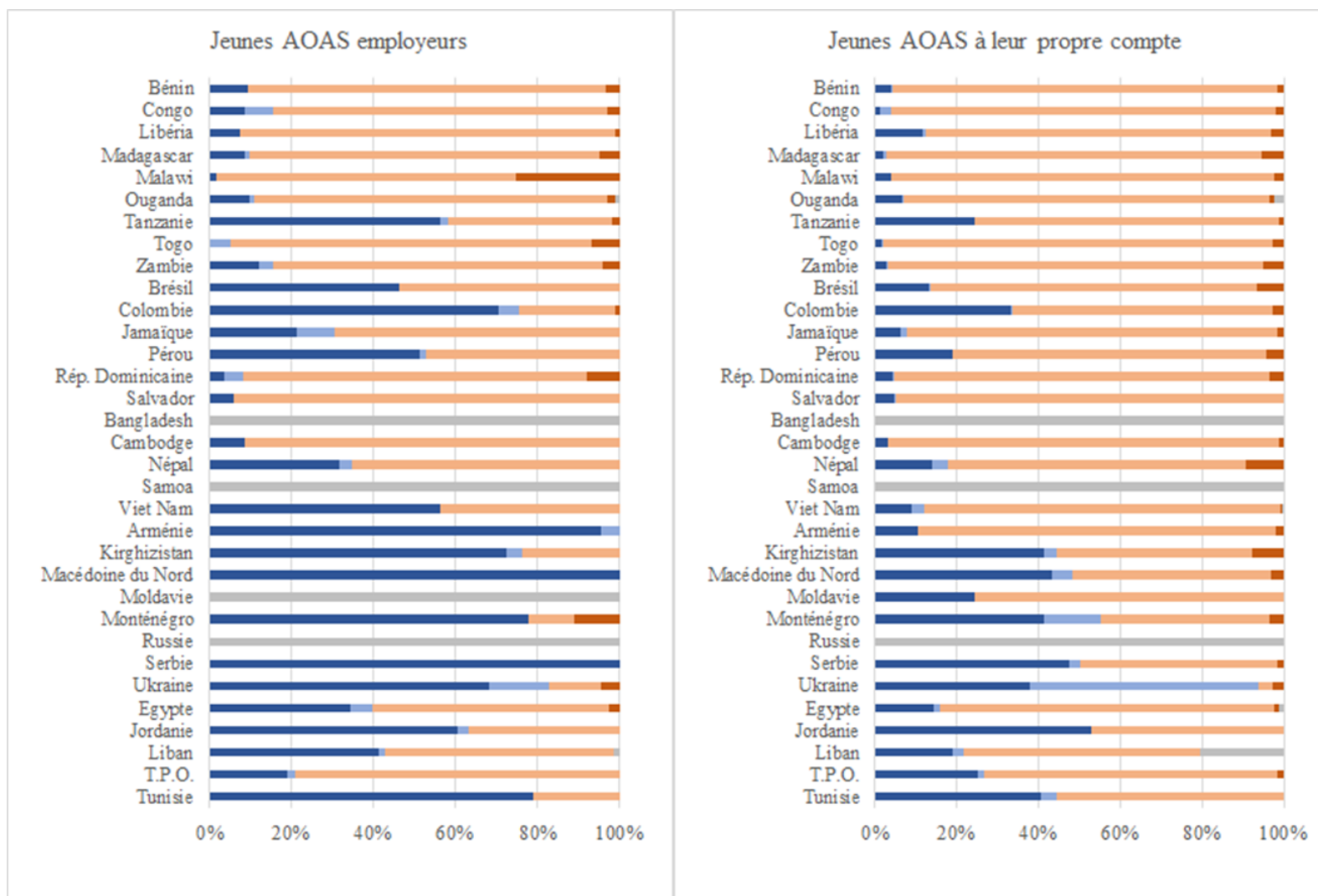
¹¹⁷ On combine ici les modalités de réponse à la question D40 « *1_Present job is temporary* » et « *2_Fear of losing present job* ».

¹¹⁸ Voir Annexe 36.

¹¹⁹ On regroupe ici respectivement les modalités de réponse à la question D23 [« *2_Greater independance* + *3_More flexible hours* + *4_Higher income level* »] d'une part et [« *1_Could not find a wage or salary job* + *5_Required by the family* + *99_Other* »] d'autre part.

¹²⁰ Voir Annexe 37.

Figure 28 - Proportions d'activités déclarées et non-déclarées, comparativement chez les jeunes AOAS employeurs et à leur propre compte, selon le pays.



Si la formalité du travail résume une partie importante des éléments qui rendent l'activité des indépendants qualitative, notamment en termes de pérennité et de stabilité, ces jeunes restent exposés à d'autres problématiques. Les SWTS permettent de les prendre en compte au même titre que pour les jeunes salariés présentés précédemment.

Niveau de rémunération

Comme tous les autres travailleurs, les indépendants doivent retirer de leur activité un revenu suffisant pour vivre dans de bonnes conditions. La section du questionnaire standardisé destiné aux indépendants mentionne des questions concernant le revenu des individus et leurs charges, ainsi que leur bénéfice net estimé. On préférera néanmoins une mesure indirecte et sans seuil chiffré, pour les mêmes raisons de disponibilité des données et de détermination d'un seuil universel que dans le cas des salariés. On observe ainsi que les jeunes employeurs sont relativement peu nombreux à vouloir changer d'emploi, environ 1 sur 3 ou moins, sauf dans quelques pays d'Afrique sub-saharienne, au Salvador et au Cambodge où ce souhait est plus fréquent¹²¹. La proportion de jeunes employeurs qui disent vouloir changer d'emploi est plus faible que pour n'importe quel autre statut et ce dans la très grande majorité des pays. Chez les jeunes travailleurs à leur propre compte la volonté de changer d'emploi est plus marquée, on parle d'environ un jeune sur 2. Le phénomène est plus rare en Asie et Pacifique ou au Moyen-Orient et en Afrique du Nord mais les proportions restent importantes¹²². Concernant les raisons de vouloir changer de travail, elles sont moins polarisées que chez les jeunes salariés mais on retrouve des tendances fortes. Les constats sont très diffus parmi les employeurs, essentiellement à cause de petits effectifs. Les principales raisons évoquées sont une rémunération insatisfaisante et de meilleures conditions de travail¹²³ (Figure 29). Chez les jeunes à leur propre compte ces mêmes raisons reviennent fréquemment, de même que le fait que le travail soit temporaire pour lequel la distinction formel/informel joue un rôle (Figure 29). Le niveau de revenu est donc un facteur d'insatisfaction important chez les jeunes indépendants et rien ne contre-indique de prendre en compte cet élément dans la caractérisation de l'emploi qualitatif. On pourra donc reprendre la méthodologie présentée concernant les jeunes salariés.

¹²¹ Voir Annexe 38.

¹²² Voir Annexe 39.

¹²³ On fait ici référence à la modalité de réponse « *8_To improve working conditions* » qui joue à la fois le rôle de « autre » et de « plusieurs choses en même temps ».

Figure 29 - Répartition des jeunes AOAS employeurs qui souhaitent changer de situation professionnelle, selon la raison principale et le pays.

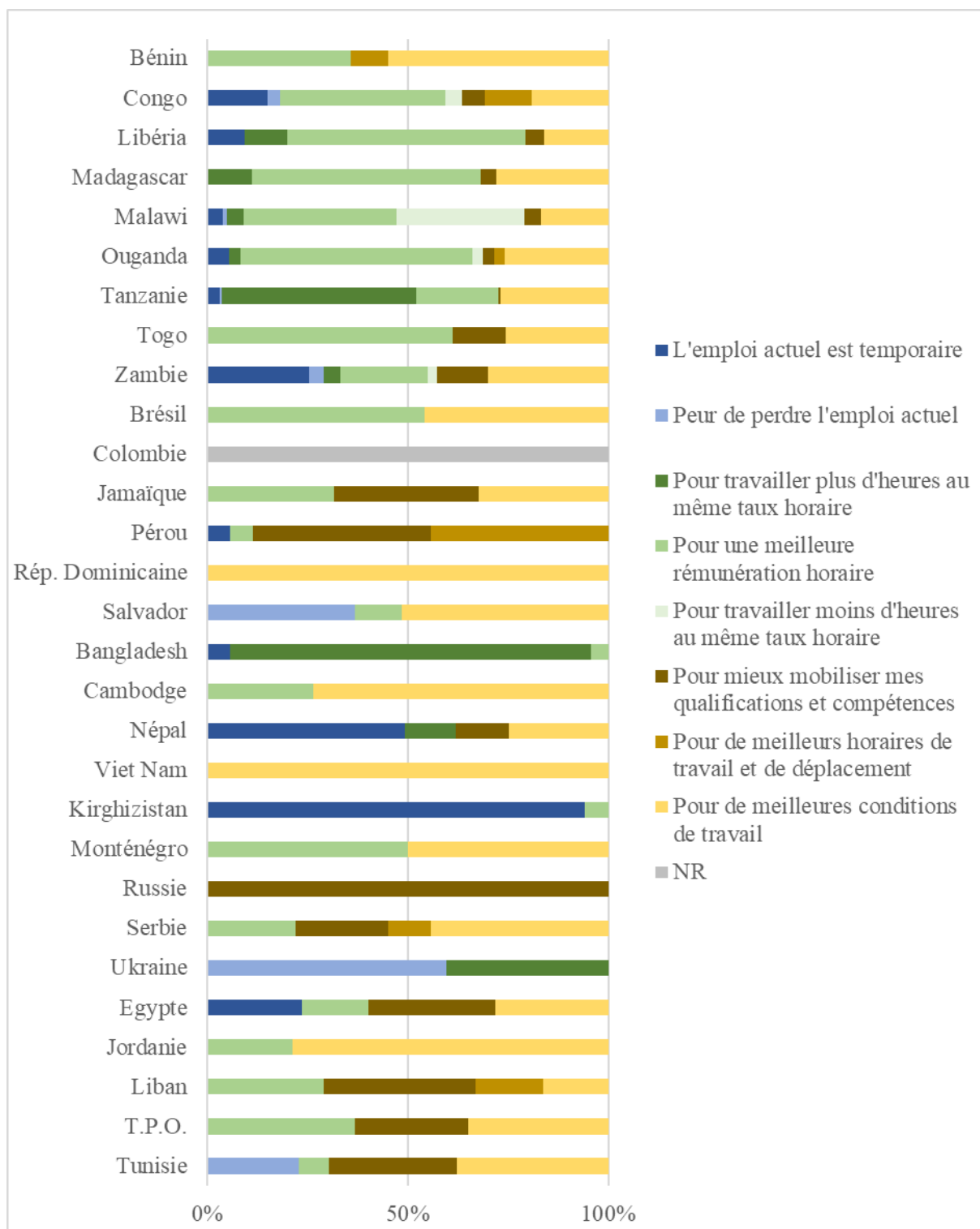
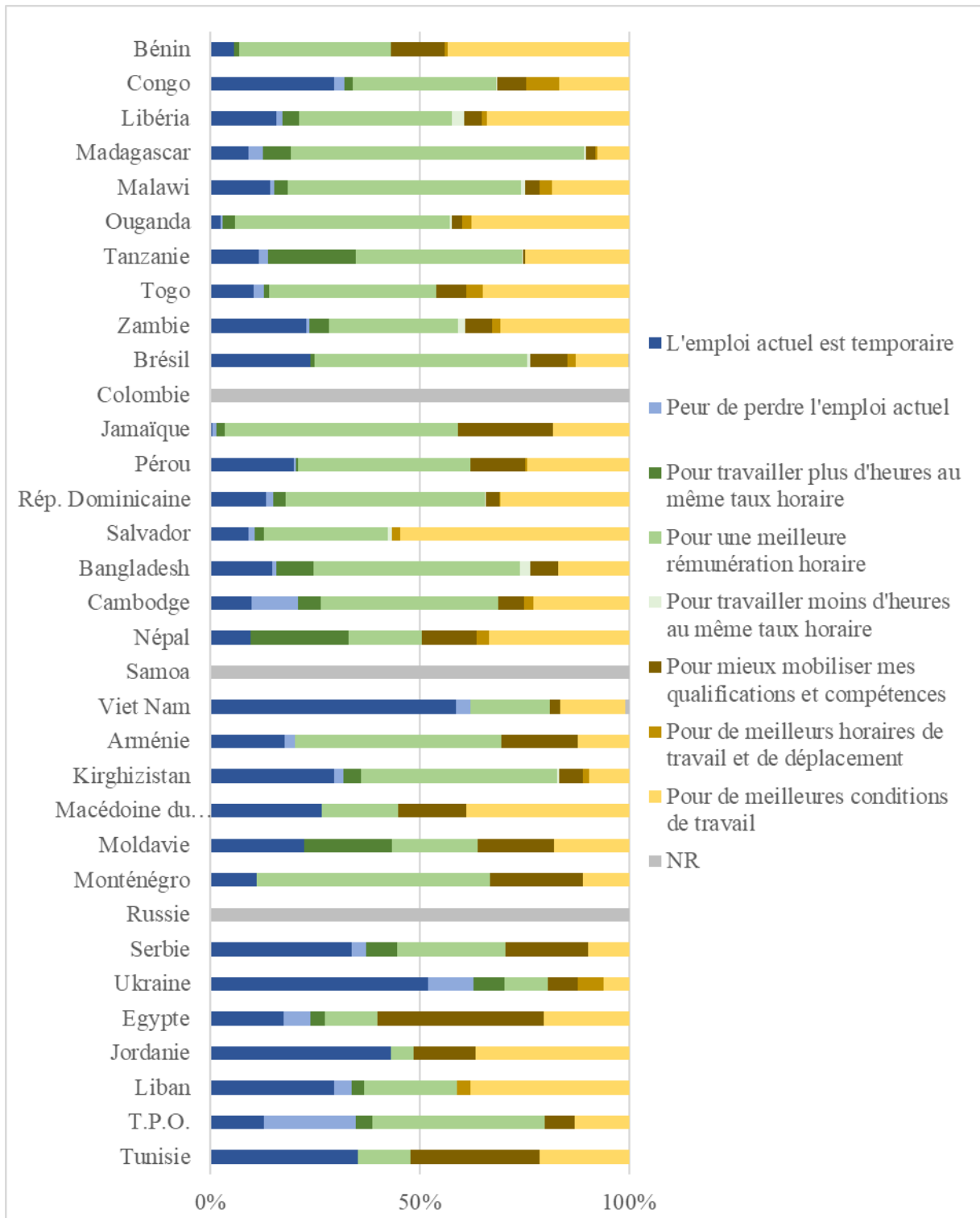


Figure 30 - Répartition des jeunes AOAS à leur propre compte qui souhaitent changer de situation professionnelle, selon la raison principale et le pays.



Droits des travailleurs

La liberté d'association mentionnée précédemment s'adresse à tous les travailleurs sans distinction et s'applique donc également aux indépendants. On constate que parmi eux, être effectivement membre d'une association de ce type est plus fréquent au Moyen-Orient et en Afrique du Nord voire sub-saharienne qu'ailleurs¹²⁴. Les proportions restent cependant faibles avec très souvent moins d'1 jeune indépendant sur 10 effectivement membre. En reprenant les catégories établis précédemment, la seule entrave à la liberté d'association possible ici est le fait que la participation soit trop chère, la modalité « *It is discouraged by my employer* » étant caduque. On observe ainsi des proportions très faibles voire nulles de jeunes indépendants qui auraient été privés de cette liberté, à quelques exceptions près¹²⁵.

Il est cependant important de préciser ici que la manière d'apprécier ce qui est une « entrave » à la liberté d'association influence grandement les proportions de jeunes considérés en emploi non-qualitatif. On maintient pourtant la méthodologie établie concernant les jeunes salariés car c'est à ces derniers qu'elle s'adresse prioritairement. Ce sont effectivement les plus exposés à un rapport de force hiérarchique que la liberté d'association est sensée permettre d'équilibrer. Une uniformité méthodologique facilite par ailleurs la mise en pratique et l'interprétation finale.

Volume horaire de travail

Plus encore que dans le cas des jeunes salariés, on ne cherche pas à mettre en évidence des volumes horaires « inhabituels » chez les indépendants mais seulement les plus extrêmes. En reprenant les catégories précédentes, on observe des horaires inadéquats plus fréquemment parmi les jeunes qui travaillent à leur propre compte que les employeurs¹²⁶. Chez les premiers on remarque qu'en Afrique sub-saharienne les faibles volumes horaires sont fréquents mais les longs sont plus rares qu'ailleurs, signe d'une sous-utilisation de main-d'œuvre. Alors que les faibles volumes horaires concernent une part non-négligeable de jeunes à leur propre compte

¹²⁴ Voir Annexe 40.

¹²⁵ Voir Annexe 41 - Le cas du Bangladesh révèle une problématique centrale de coûts dans l'adhésion aux syndicats et autres groupements de défense des droits des travailleurs. Le phénomène concerne tous les statuts mais il est difficile de trouver des éléments explicatifs complémentaires. La prise en compte de ce critère comme une entrave manifeste à la liberté d'association n'impacte pour autant pas sensiblement les proportions finales de jeunes en emploi non-qualitatif. En effet beaucoup de jeunes bengalis qui évoquent ce problème de coûts font par ailleurs face à d'autres conditions de travail qui amènent également à qualifier leur emploi de non-qualitatif.

¹²⁶ Voir Annexes 42 et 43.

dans quasiment tous les pays enquêtés, c'est une tendance plus rare chez les employeurs. Ces derniers sont plus fréquemment confrontés à d'importants volumes horaires, notamment en Europe de l'Est et Asie centrale, ainsi qu'en Asie et Pacifique. Les proportions restent néanmoins variables entre pays d'une même région.

On a par ailleurs identifié que relativement peu de jeunes motivaient le souhait de changer d'emploi par ce qu'ils jugeraient être trop ou trop peu d'heures travaillées. En revanche, l'exploration des données a montré que cela était en partie dû à une concentration des réponses vers des modalités qui synthétisent plusieurs problèmes. On remarque également que ces préoccupations ne sont pour autant pas absentes dans certains pays. Au Malawi, ce sont plus de 30% des jeunes employeurs qui souhaiteraient changer d'emploi pour travailler moins d'heures et environ 1 sur 2 en Tanzanie qui, au contraire, voudrait changer pour travailler plus d'heures. Parmi ceux à leur propre compte, où les effets d'effectifs sont plus rares, on observe que si peu de jeunes expriment des problèmes de suremploi, ils sont régulièrement concernés par un volume horaire qu'ils estiment insuffisant, jusqu'à 1 jeune qui veut changer d'emploi sur 5 en Tanzanie (voir précédemment Figures 29 et 30).

Rien dans ces éléments contextuels n'implique que l'emploi qualitatif des jeunes indépendants n'est pas soumis aux mêmes conclusions que pour les salariés concernant les volumes horaires hebdomadaires. Les limites basses et hautes, respectivement de moins de 10 heures et plus de 50 heures par semaine s'appliqueront donc également pour identifier l'emploi qualitatif chez les travailleurs indépendants.

Dans le cas des jeunes indépendants on retient finalement des critères d'identification de l'emploi qualitatif semblables à ceux concernant les travailleurs salariés. On conserve notamment les mêmes exigences en termes de rémunération, de liberté d'association et de volume horaires adéquats. Le critère de formalisation de la relation de travail à l'écrit est sans objet chez les indépendants, pour qui on retiendra la formalité de l'activité par l'enregistrement officiel de celle-ci auprès des autorités compétentes. On réutilise donc une grande partie du précédent travail de conceptualisation, tout en reconnaissant la spécificité de la situation des jeunes indépendants. En caractérisant l'emploi qualitatif chez les salariés et les indépendants, une grande partie des jeunes travailleuses et travailleurs est déjà couverte. Il reste néanmoins d'autres statuts à présenter.

d. Autres statuts de jeunes travailleurs

Les jeunes actifs occupés peuvent également être « *5_Helping without pay in the business or farm of another household/family member* » ou « *6_Other* ». La première de ces 2 possibilités est celle dite des « travailleurs familiaux », sous-entendu non rémunérés. Ces jeunes sont peu nombreux en Europe de l'Est et Asie centrale mais ils constituent une part importante de la population active occupée dans de nombreux autres pays enquêtés. On remarquera par exemple qu'à Madagascar c'est plus d'un jeune AOAS sur 2 qui est un travailleur familial. La tendance est nette en Afrique sub-saharienne et en Asie et Pacifique.

La catégorie des travailleurs familiaux ou *Unpaid family workers* est extensivement reconnue comme regroupant des activités de mauvaise qualité. On citera par exemple les rapports publiés par l'OIT sur la catégorie et de manière générale les travaux qui reprennent les concepts d'emploi vulnérable et irrégulier. Les jeunes travailleurs familiaux sont ainsi exposés à des conditions de travail précaires où les horaires inadéquats, l'informalité et l'instabilité sont fréquents. Dans le cadre conceptuel développé ici, on ne peut envisager aucune situation dans laquelle être *unpaid contributing family worker* soit professionnellement constructif, notamment sur des plans comparables à ceux proposés pour les autres statuts. On considèrera donc les travailleurs familiaux comme tous en emploi non-qualitatif par défaut.

Enfin, concernant les jeunes qui auraient choisi la modalité de réponse « autre statut », ils sont également considérés comme occupant des emplois non-qualitatifs. On suppose ici que s'ils ne trouvent pas leur place dans les catégories de travailleurs présentées, c'est très certainement que leur activité est atypique. A ce titre il y a peu de chance qu'elle présente des critères de qualités suffisants compte tenu des standards appliqués dans cette recherche. Par ailleurs, aucune information spécifique aux conditions de travail de ces jeunes n'est disponible dans les enquêtés. On rappelle également qu'une très faible proportion de travailleurs entrent dans cette catégorie et qu'il n'y a donc pas lieu d'élaborer un cadre conceptuel spécifique.

e. Le travail qualitatif à partir des *School-to-Work Transition Surveys*

A partir des principales problématiques identifiées chez les différents statuts de jeunes travailleurs, on propose une liste de critère de l'emploi « qualitatif » adaptée aux données des SWTS (Figure 31).

Figure 31 - Critères de l'emploi qualitatif et éléments complémentaires.

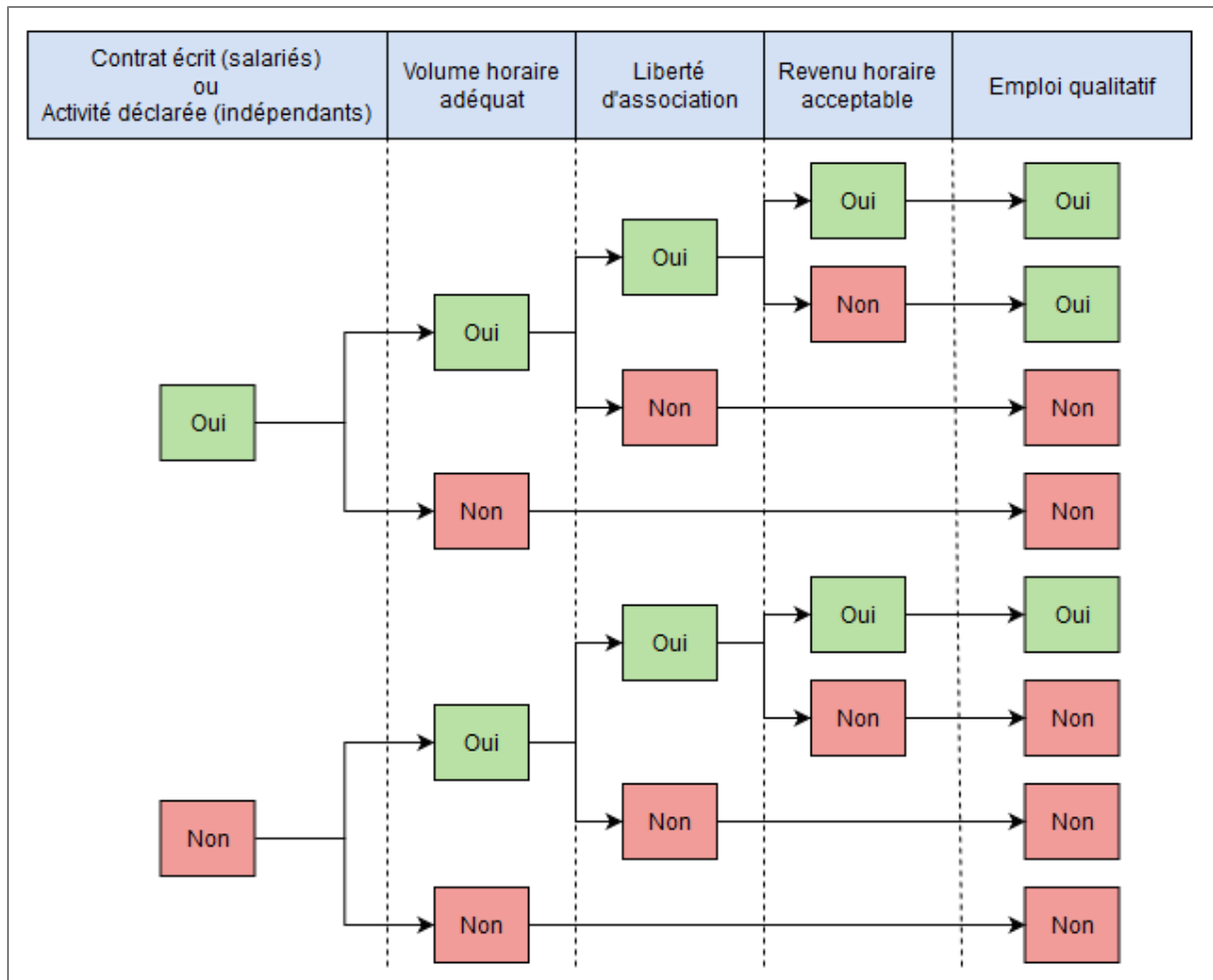
Critère qualitatif	Statuts concernés	Description	Codage
Contract écrit	Salariés	L'activité salariée doit être contractualisée à l'écrit.	D8=1_Employee AND D9=1_Written contract
Activité déclarée	Indépendants	L'activité doit être enregistrée ou en cours d'enregistrement auprès des institutions compétentes.	[D8=2_Employers OR 3_Own-account workers OR 4_Member of a producers' cooperative] AND [D5=1_Registered OR 2_In the process of being registered]
Volume horaire adéquat	Salariés et indépendants	Le volume horaire hebdomadaire pour la semaine précédant l'enquête doit être compris entre 10 et 50 heures de travail.	D34>9 AND D34<51
Liberté d'association	Salariés et indépendants	La principale raison de ne pas être syndiqué (au sens large du terme) ne doit pas être que l'employeur l'empêche ou que cela coûte trop cher.	D48=1_Member OR [D48=2_Not a member AND [D49=Any other than 3_It is discouraged by my employer OR 9_Too expensive]]
Revenu horaire acceptable	Salariés et indépendants	La principale raison de vouloir changer d'activité ne doit pas être pour un meilleur revenu horaire.	D39=1_Do not want to change OR [D39=2_Want to change AND D40=Any other than 4_To have a higher pay per hour]

Sur la base de ces critères et codages, il a été possible d'intégrer des données qui apparaissaient manquantes ou imparfaites et de n'écarter finalement que 3 enquêtes sur 33, à savoir celles concernant les Samoa, la Fédération Russe et la Colombie. Les détails de ces redressements et des données qui restent manquantes sont disponibles en annexes¹²⁷. Bien que les critères du contrat sous forme écrite et de l'enregistrement officiel de l'activité soient centraux dans la qualité de l'emploi respectivement des salariés et des indépendants, on propose une architecture qui laisse une place à « l'informel » (Figure 32). On considère ainsi que même lorsque l'emploi n'est pas contractualisé à l'écrit ou n'est pas officiellement déclaré, s'il présente toutes les autres caractéristiques de l'emploi qualitatif il pourra être catégorisé comme tel. Le critère de la rémunération horaire devient également dispensable dès lors que tous les autres éléments

¹²⁷ Voir Annexes 44 et 45.

sont réunis. Cette spécificité vient compenser le fait que cette information n'a pu être introduite qu'à partir d'une donnée subjective.

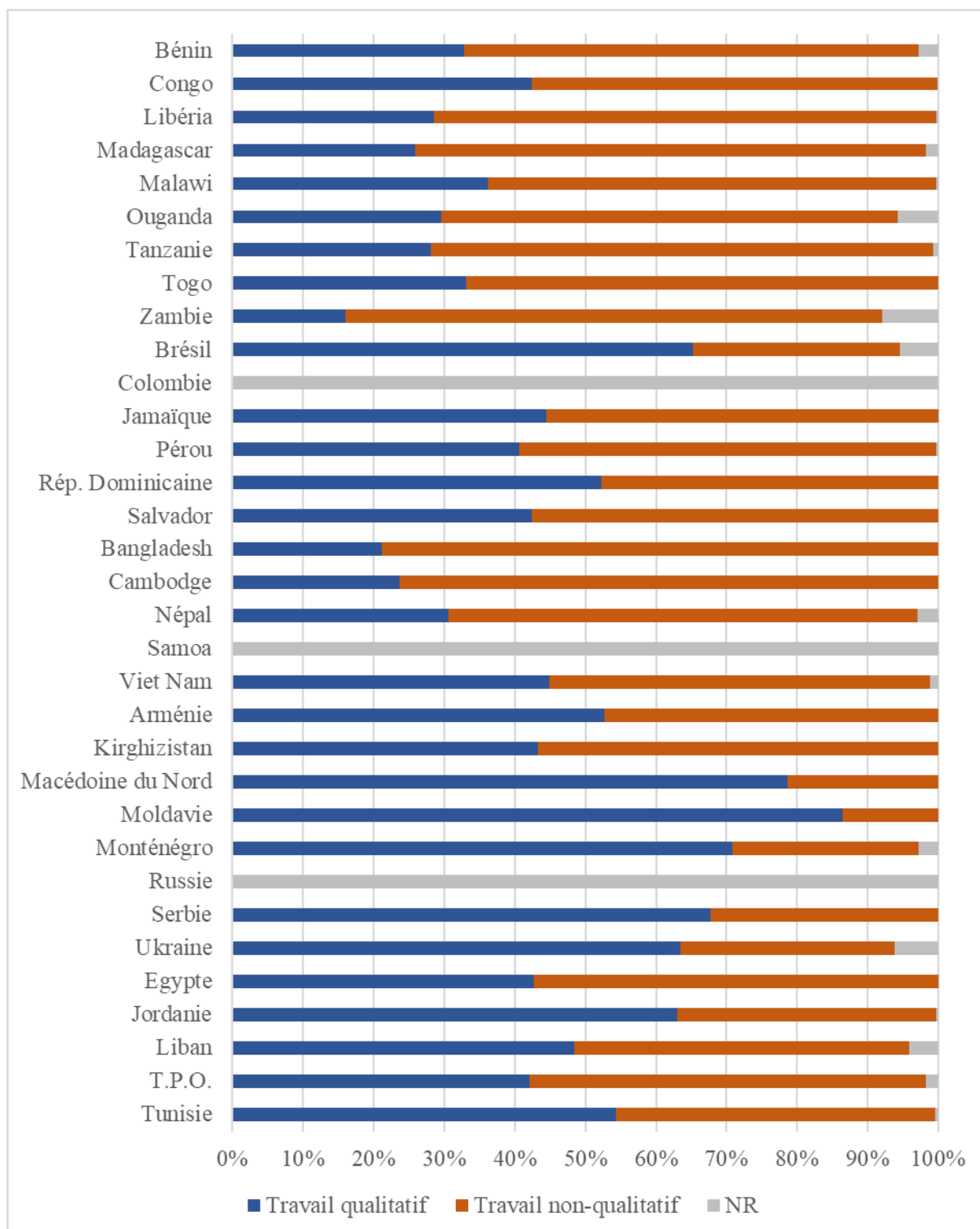
Figure 32 - Cadre conceptuel de l'emploi « qualitatif » : arbre décisionnel de caractérisation.



Ces choix conceptuels ont été guidés par (1) une volonté d'écarter un minimum d'enquêtes et rester pertinent dans l'utilisation du multiniveau, (2) une démarche d'objectivation de la qualité de l'emploi chaque fois que c'était possible et (3) un compromis nécessaire entre disponibilité des variables, uniformité des critères de qualité de l'emploi entre jeunes travailleurs et prise en compte des spécificités de certains statuts. On se montre ainsi exigeant sur des critères habituellement laissés en retrait tel que le support de contractualisation dans le cas des salariés ou la liberté d'association. Cette volonté vise à proposer, à partir des données empiriques présentées et des acquis de la littérature, une délimitation de l'emploi qualitatif à la fois adaptée aux contextes des PRFI sans pour autant trop abaisser le seuil d'exigences en termes de critères de qualité. On adopte ainsi une posture qui consiste à reconnaître la spécificité du contexte, tout en intégrant des critères qu'on estime universels.

Les proportions de jeunes actifs occupés qui ont un travail qualitatif au sens défini ici sont finalement assez proches en termes de tendances nationales et régionales par rapport à ce qui peut être observés avec d'autres indicateurs (Figure 33).

Figure 33 - Proportions de jeunes actifs occupés ayant achevés leur scolarité qui accèdent ou non à de l'emploi qualitatif, selon le pays.



On retrouve ainsi plus d'emploi qualitatif en Europe de l'Est et Asie centrale qu'ailleurs avec néanmoins environ 1 jeune sur 2 au Kirghizistan et en Arménie qui n'accèdent pas à ce type d'emplois. On notera que les jeunes d'Afrique sub-saharienne sont ceux qui apparaissent les plus exposés à l'emploi de mauvaise qualité mais que les écarts avec les autres régions ne sont pas aussi marqués qu'ils peuvent l'être avec d'autres indicateurs, notamment avec les pays d'Amérique Latine et Caraïbes ou d'Asie et Pacifique. C'est en partie la conséquence d'avoir laissé la possibilité à l'emploi contractualisé à l'oral ou informel d'être considéré comme de bonne qualité dans la mesure où il serait suffisamment rémunérateur, sans entrave à la liberté d'association et assorti de 10 à 50 heures d'activité par semaine.

Le cadre conceptuel proposé ici n'est pas moins sujet à la critique que d'autres. Bien que la démarche adoptée ait permis de questionner les hypothèses de construction, le processus est largement contraint aux données disponibles. Les acquis de la littérature sur la qualité de l'emploi ont par ailleurs pu être mobilisés lors de cette conceptualisation et elle espère y apporter une modeste contribution. C'est à partir de ce travail qu'on cherche donc à estimer la probabilité pour les jeunes qui ont achevé leur parcours scolaire de trouver un emploi qualitatif, selon différentes caractéristiques individuelles et contextuelles. Si trouver un emploi de qualité constitue une étape majeure dans le parcours de transition et d'insertion des jeunes, on souhaite enfin proposer une troisième et dernière étape.

3. Au-delà de l'insertion : la satisfaction professionnelle

Par leur construction, les SWTS permettent de connaître la satisfaction professionnelle des jeunes actifs occupés dans de nombreux pays. Cette donnée originale peut être mise à profit pour discuter de la transition dans le monde du travail et notamment du vécu des jeunes dans lesquelles survient celle-ci. Les développements de l'OIT autour de la satisfaction des jeunes, bien que pertinents et novateurs, restent limités. Pour certaines catégories de travailleurs, l'absence de contractualisation ou l'informalité de l'activité de manière générale complexifient la mesure objective de la qualité de l'emploi. Le degré de satisfaction que ces individus expriment vis-à-vis de leur emploi est alors une mesure palliative de cette « qualité », étant entendu que si l'individu se dit satisfait, les critères objectifs deviennent secondaires. Ce cadre conceptuel « mixte » entre mesures objectives et subjectives souffre ainsi de ce qui fait théoriquement sa richesse.

Dans le cadre de cette recherche, la satisfaction de l'individu peut être mobilisée comme un marqueur de fin de transition plutôt qu'une caractéristique de l'emploi. En se disant satisfait de sa situation professionnelle, le jeune exprime son sentiment d'avoir atteint une place dans la société qui lui convient. Cela ne signifie pas nécessairement que ses conditions de travail sont objectivement confortables et qu'il n'aspire pas lui-même à les améliorer. En revanche cela permet d'assouplir, voire de rompre le lien quasi mécanique que la littérature entretient entre une qualité de l'emploi objectivée et la satisfaction professionnelle supposée en découler. Derrière la subjectivité évidente d'une variable basée sur la satisfaction personnelle réside une certaine universalité du concept qui rend la comparaison internationale pertinente. On observe par exemple que dans une économie comparativement riche où les jeunes bénéficient objectivement de conditions d'emplois favorables, leur satisfaction professionnelle n'égale pas nécessairement celle de leurs homologues qui évoluent pourtant dans des marchés de l'emploi plus rudes en tous points. Par la satisfaction à sa propre échelle, l'individu résume ainsi une grande quantité de paramètres de son environnement difficiles à capter et ce, quel que soit le contexte dans lequel il évolue.

A partir de ce raisonnement on cherche alors à caractériser l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi avec le sentiment de satisfaction professionnelle en point d'achèvement de la transition. On cherche ainsi à identifier les caractéristiques de l'emploi qui sont, ou ne sont pas, significativement corrélées à ce sentiment de satisfaction. Pour cela on propose des estimations de la probabilité qu'un jeune se dise satisfait de sa situation professionnelle, selon différentes caractérisations de l'emploi de qualité. L'analyse multiniveau permettra d'identifier si des caractéristiques de l'emploi habituellement utilisées pour juger de sa « qualité » sont effectivement associées par les jeunes à des emplois satisfaisants et dans quelle mesure cela varie d'un pays à un autre. Cette logique de travail entend ainsi questionner la réalité des critères de qualité du travail hérités d'économies et de paradigmes qui ne sont pas nécessairement ceux des pays à revenu faible ou intermédiaire.

a. Délimitations des populations d'intérêt

La population cible est celle susceptible d'occuper un emploi qu'elle estime satisfaisant, autrement dit celle constituée des jeunes actifs occupés. On choisit pour cela d'étudier la satisfaction professionnelle des jeunes parmi l'ensemble des actifs occupés. Pour rappel, il suffit d'avoir travaillé une heure la semaine précédant l'enquête pour faire partie de cette catégorie et

ce quelle que soit l'activité, même non-rémunérée. Il apparaît donc que tous les individus ne sont pas exposés de manière équivalente à la probabilité d'être satisfaits de leur situation professionnelle, tant l'éventail des conditions de travail chez les « *Employed* » est grand. Il était par exemple possible de limiter la population d'étude aux jeunes ayant travaillé au moins 8 heures la semaine passée, laissant de côté les emplois dont le volume horaire pourrait être considéré comme trop faible. Autre possibilité, n'intégrer que les jeunes ayant exercé une activité rémunérée en excluant les travailleurs familiaux de l'équation. Quelle que soit la subdivision envisagée, elle implique d'établir ce qui est susceptible d'être professionnellement satisfaisant et ce qui ne l'est pas de manière absolue. Or cela ne correspond pas à la démarche adoptée ici. On souhaite valoriser l'opinion de l'individu sur sa propre situation car il est le seul à réellement connaître ses exigences en termes de qualité de l'emploi. On considèrera donc que tous les jeunes actifs occupés sont susceptibles de se dire satisfaits de leur situation professionnelle, aussi non-conventionnelle soit-elle. D'autre part, ce genre de subdivisions impliquent une réduction significative des échantillons et l'introduction de biais de sélection dans une analyse comparative internationale.

On concède néanmoins l'exclusion des jeunes actifs occupés en cours de scolarité de l'analyse (jeunes AOS). L'empirie montre que l'on trouve parmi ces jeunes des situations très diverses. Chez ceux pour qui l'activité professionnelle fait partie de la formation, l'emploi est un signal positif dans le parcours d'insertion professionnelle. A l'opposé une grande partie des jeunes qui travaillent en parallèle de leur scolarité sont parmi les plus défavorisés et pour qui le travail est très souvent alimentaire et précaire (Nilsson, 2015). L'exploitation des SWTS ne permet pas de distinguer ces profils, alors même que les implications en termes de satisfaction professionnelle sont nettement différentes. Quel que soit le cas de figure, lorsque l'emploi est occupé en parallèle de la scolarité il n'est pas un vecteur de satisfaction professionnelle comparable à lorsqu'il s'agit de l'activité principale. Enfin, sur le plan pratique, conserver les jeunes actifs occupés en cours de scolarité dans la population d'étude compliquerait l'utilisation de certaines variables explicatives, notamment concernant le niveau scolaire individuel ou différentes caractéristiques de l'emploi indisponibles pour cette catégorie de travailleurs.

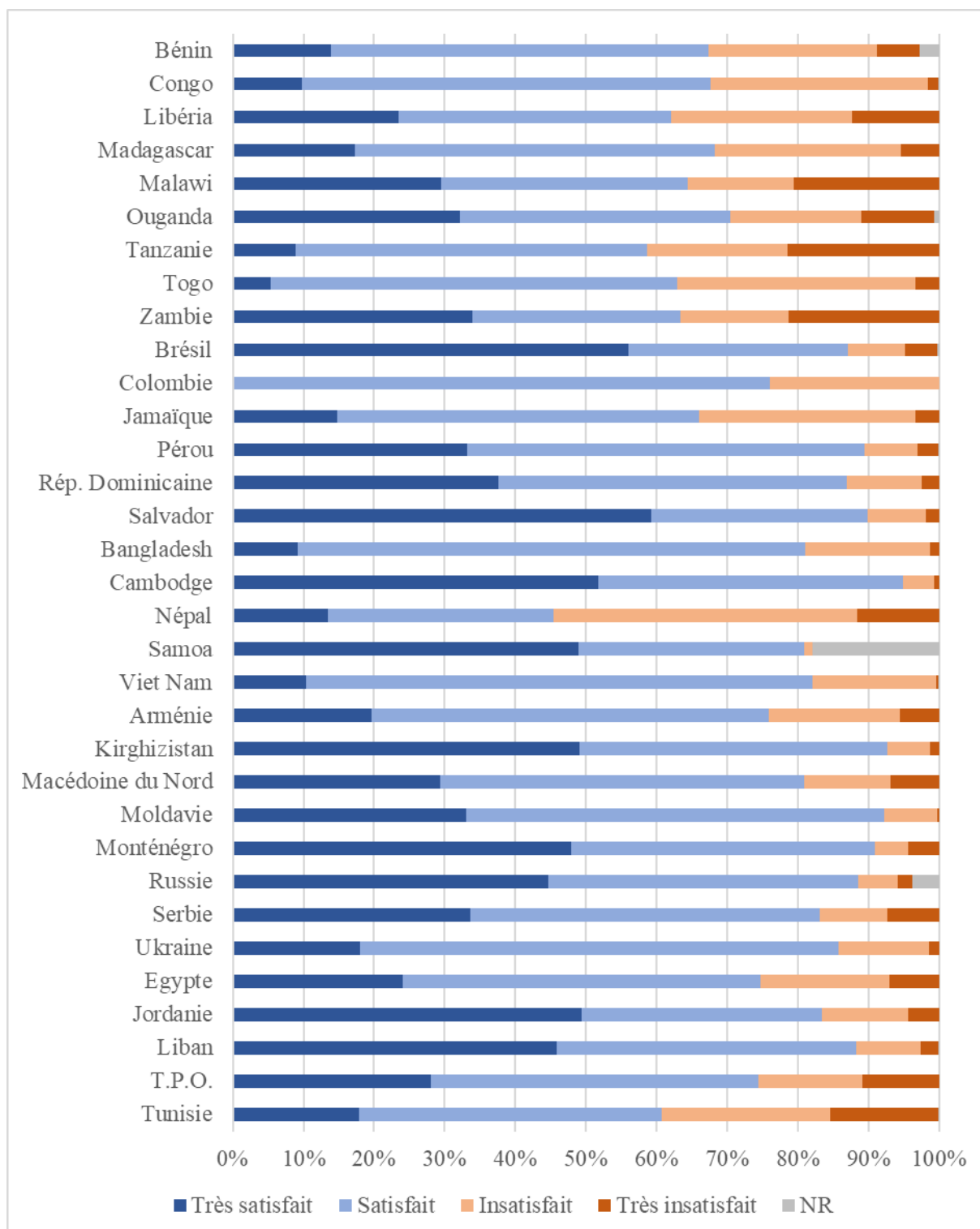
En termes de population cible, on a donc toutes les raisons de considérer que l'intégralité des jeunes travailleurs et travailleuses sont susceptibles de se dire satisfaits et satisfaites de leur emploi. Seuls les jeunes actifs occupés en cours de scolarité sont exclus de la population d'étude, essentiellement pour des raisons de praticité. On cherchera donc à identifier qui parmi les jeunes ayant travaillé au moins une heure la semaine précédant l'enquête et dont le parcours

scolaire est achevé sont celles et ceux qui se disent satisfaits de leur situation professionnelle. Après avoir identifié les populations d'intérêt, on souhaite proposer un moyen de mesurer cette satisfaction professionnelle.

b. Mesurer la satisfaction professionnelle

Dans le cadre des SWTS, la satisfaction des jeunes vis-à-vis de leur situation professionnelle est capturée par la question D38 du questionnaire standardisé. Elle concerne tous les jeunes actifs occupés et propose 4 modalités graduelles de satisfaction. Celles et ceux ayant achevé leur scolarité se disent majoritairement satisfaits ou très satisfaits de leur emploi dans tous les pays enquêtés où l'information est disponible, à l'exception du Népal (Figure 34). Les différences en termes de satisfaction professionnelle s'observent entre pays plus qu'entre régions, sauf en Afrique sub-saharienne où celle-ci apparaît globalement inférieure. On constate ainsi qu'un jeune 1 sur 4 au moins se dit insatisfait ou très insatisfait de son emploi dans tous les pays d'Afrique sub-saharienne enquêtés. En dehors de cette région, de telles proportions s'observent dans seulement 4 pays sur 24. Sur le plan technique, on fait le choix de regrouper les modalités de réponse afin d'obtenir une variable binaire « Satisfait / Insatisfait ». Cela permet d'une part de conserver l'enquête de Colombie pour laquelle le détail des 4 modalités n'était pas disponible et d'autre part de simplifier la mise en œuvre des modèles ainsi que leur interprétation.

Figure 34 - Répartition des jeunes AOAS selon le degré de satisfaction professionnelle et le pays.



Une autre mesure de la satisfaction professionnelle des jeunes pouvait être faite à partir de la question D39 du questionnaire standardisé. Elle permet en effet d'observer les proportions de jeunes actifs occupés qui disent vouloir changer de situation professionnelle. On peut ainsi

constater que ces proportions suivent globalement celles de la satisfaction avec un désir de changer de travail plus fréquent en Afrique sub-saharienne qu'ailleurs¹²⁸. La corrélation entre insatisfaction professionnelle et envie de changer de travail est significative dans tous les pays enquêtés avec cependant une intensité variable¹²⁹. On observe ainsi des proportions de jeunes qui souhaitent changer d'emploi non-négligeables dans de nombreux pays, y compris parmi celles et ceux qui se disent pourtant satisfaits de leur situation. Cela concerne même une majorité d'entre eux au Pérou, au Salvador, au Congo, au Liberia, au Malawi, en Tanzanie et en Zambie. Les jeunes "insatisfaits" quant à eux veulent majoritairement changer d'emploi dans tous les pays enquêtés¹³⁰, avec néanmoins 1 jeune sur 5 ou plus qui ne le souhaite pas au Bangladesh, au Népal, en Moldavie, au Bénin et à Madagascar¹³¹. Ces quelques observations montrent que le lien entre satisfaction professionnelle et propension à ne pas vouloir changer d'emploi, ou autrement dit à s'en satisfaire, n'est pas homogène d'un pays à l'autre. Dans le cadre conceptuel mobilisé ici, on pourrait légitimement considérer que le fait de ne pas vouloir changer de travail est un signal pertinent d'achèvement de la transition, dans le sens où l'individu occuperait une place sur le marché du travail qu'il souhaite conserver. La variable D39 est cependant moins bien renseignée que la satisfaction professionnelle (D38). L'utilisation de cette dernière possède par ailleurs l'atout de questionner directement l'objet de recherche et est déjà mobilisée dans certains travaux de l'OIT comme point d'arrivée de la transition de l'école à la vie active.

On précise enfin quelques limites dans l'interprétation des résultats. Derrière la satisfaction ou l'insatisfaction ressentie par l'individu peuvent se cacher des phénomènes plus complexes qu'une lecture objective de la qualité de l'emploi. L'environnement familial, le vécu, l'impatience ou encore simplement le caractère de l'individu sont autant de paramètres qui peuvent amener un jeune travaillant dans des conditions précaires à se dire « satisfait » de sa situation. Il s'agit dans ce cas d'une forme de « résignation » ou « d'adaptation ». Ces mêmes paramètres pourront également amener un individu à se dire insatisfait de sa situation alors que ses conditions de travail sont parmi les plus favorables. L'insatisfaction sera dans ce cas une mesure d'une forme de « frustration » professionnelle. Quel que soit le niveau où se situe l'individu dans ce large éventail de réalités objectives de la qualité de son travail, on s'intéresse

¹²⁸ Voir Annexe 46.

¹²⁹ Voir Annexe 47.

¹³⁰ Le seul résultat contradictoire est celui de l'enquête des Samoa pour laquelle les effectifs de répondants sont faibles.

¹³¹ Voir Annexe 48.

au fait qu'il considère sa situation comme suffisamment qualitative considérant tous ces paramètres que lui seul connaît. Dans cette optique, le meilleur choix de mesure possible à partir des SWTS est la question D38. C'est sur ces quelques réserves que l'on conclue la présentation de ce qui constitue la troisième et dernière phase de la transition des jeunes dans le monde du travail telle qu'on souhaite l'étudier. Malgré des limites évidentes et ce qui pourra constituer une approche non-conventionnelle, on souhaite néanmoins mettre en avant l'importance pour l'individu en début de carrière de trouver une situation professionnelle qui le satisfasse.

Conclusion intermédiaire

On propose ainsi un processus d'insertion professionnelle des jeunes décomposé en 3 étapes majeures. La première est d'observer chez l'individu une volonté de devenir ce que l'on appelle un actif occupé. On cherche alors à identifier les jeunes pour qui la transition est stoppée ou n'a jamais débuté et pour quelles raisons. Si cela peut sembler être une étape évidente, presque redondante, les taux d'abandon scolaire et d'exclusion des jeunes dans les PRFI restent élevés, alors même que l'école y est souvent considérée comme le moteur de l'aubaine démographique dans ces pays. Pour la seconde étape, on postule que pour un jeune qui est effectivement actif sur le marché du travail, le premier marqueur essentiel de la réussite de sa transition réside dans l'accès à un emploi qualitatif. Il s'agit de l'étape centrale de notre analyse car elle est le fruit d'un compromis équilibré entre (1) considérer les spécificités des marchés de l'emploi des jeunes dans les PRFI pour ne pas y appliquer des cadres conceptuels inadaptés et (2) se montrer suffisamment exigeant sur la qualité du travail pourvu par les jeunes pour estimer qu'ils aient atteint une position professionnelle sécurisante. On a ainsi proposé une conceptualisation adaptée en commençant par reprendre les éléments de caractérisation de l'emploi de qualité jugés pertinents au sein de la littérature. La catégorie de l'emploi vulnérable nous apprend principalement que les caractéristiques de l'emploi de qualité varient selon le statut du travailleur. Cela nous amène notamment à différencier les approches entre salariés, indépendants et à considérer les travailleurs familiaux et autres statuts comme en emploi non-qualitatif par défaut. A partir des travaux sur l'emploi informel, on retient l'importance des conditions de forme dans lesquelles prennent place l'activité et ce qu'elles peuvent signifier concernant la stabilité et la pérennité de l'emploi. On distingue ainsi la « formalisation » du travail chez les salariés et la « formalité » de celui-ci chez les indépendants. Pour les premiers on s'intéresse aux modalités de contractualisation alors que pour les seconds il s'agit de l'enregistrement officiel du lieu de travail. Enfin on observe également pour l'ensemble des travailleurs salariés ou indépendants des caractéristiques complémentaires : niveau de

rémunération, respect de la liberté d'association et volume horaire de l'activité professionnelle. Ces éléments sont largement inspirés du cadre conceptuel de l'emploi décent, même si la mise en pratique à partir des SWTS a nécessité certaines concessions sur les méthodes de mesure. Il existe par ailleurs d'autres aspects pour caractériser la qualité de l'emploi, tels que l'adéquation formation-emploi ou les acquis sociaux qui n'ont pas été introduits ici. Des choix ont en effet dû être opérés afin de proposer un cadre général cohérent et mobilisable dans de nombreux pays à partir des résultats des SWTS. Dans un second temps, on adopte une démarche empirico-inductive en observant ces caractéristiques de l'emploi, ainsi que celles qui se révèlent complémentaires à l'analyse. A partir des tendances observées et en discutant des perspectives et limites de différentes options, on déduit des problématiques centrales chez les différents statuts de jeunes travailleurs. Ces résultats permettent finalement de constituer un cadre conceptuel de l'emploi qualitatif adapté sur le plan théorique comme sur le plan pratique. Enfin on propose une troisième étape qui ne vient pas nécessairement après la précédente en termes de chronologie. L'accès des jeunes à un emploi qu'ils estiment eux-mêmes satisfaisant est ici retenu comme un marqueur d'une insertion professionnelle réussie. On travaille ainsi à partir de l'idée selon laquelle il existe une différence notable entre occuper un emploi de qualité, défini de manière absolue et occuper un emploi satisfaisant, c'est-à-dire de qualité à l'échelle de l'individu. On souhaite mettre en avant que si l'accès à l'emploi de qualité est une avancée importante dans le parcours de l'individu, cela reflète principalement qu'il a trouvé « une » place dans la société productive. Il s'agit alors de mettre cela en regard avec la situation dans laquelle, quelle que soit la place qu'il occupe en termes de qualité de l'emploi, l'individu estime avoir trouvé « sa » place dans l'appareil productif.

CONCLUSION SECTION II

La construction d'un cadre conceptuel dédié a débuté en revenant sur des points souvent considérés comme acquis, notamment en termes de délimitation de la population d'étude. Les définitions des « jeunes » et des « pays à revenu faible ou intermédiaire » retenues ne sont pas sensiblement différentes des choix habituels en la matière, d'abord car elles sont justifiées sur le fond mais aussi car le format des données à notre disposition restreint le champ des possibilités. Il a néanmoins semblé opportun de rappeler toute la fausse simplicité qui existe dans la délimitation de cette population d'étude. Le travail de conceptualisation s'est ensuite poursuivi avec la définition de l'objet d'étude, pour lequel on propose une décomposition en 3 étapes majeures, de la fin de la scolarité à l'emploi qualitatif et/ou satisfaisant. Ces étapes traduisent différentes situations dans lesquelles les jeunes peuvent se retrouver lors de leur transition de l'école au monde du travail, à différents degrés d'achèvement de celle-ci. De la même manière que la discussion reste ouverte sur la définition de la qualité de l'emploi dans la littérature contemporaine, la conceptualisation de la transition proposée ici a vocation à être critiquée. Elle nous semble cependant remplir différents objectifs en permettant d'inscrire cette recherche dans la continuité des travaux existants sur le thème de l'insertion professionnelle des jeunes, tout en proposant une approche renouvelée. Enfin, elle répond à certaines contraintes imposées par les données à notre disposition et les méthodes d'analyse pressenties, éléments présentés dans la partie suivante.

SECTION III :

METHODOLOGIE

Les publications de l'OIT à partir des résultats des SWTS alimentent grandement la littérature contemporaine concernant la transition des jeunes de l'école à la vie active. Le contenu analytique reste cependant très souvent descriptif. Les modélisations présentes dans certains documents sont généralement limitées à des thèmes précis ou à des ensembles de pays restreints¹³². On souhaite ainsi mettre à profit toute la richesse des données produites par les SWTS avec une méthode de modélisation qui permet d'étudier un sujet complexe tout en identifiant d'éventuels effets contextuels. On présente dans la section qui va suivre les principaux éléments concernant la modélisation multiniveau et les enjeux de son utilisation à partir des données à notre disposition.

¹³² Voir Annexe 49.

A. Analyse multidimensionnelle et contextualisée avec la modélisation multiniveau

Les sections qui suivent vont s'efforcer de présenter les différentes raisons de choisir la modélisation multiniveau pour une analyse comparative des conditions d'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI. Dans un premier temps on resitue l'objectif de recherche, en réaffirmant notamment tout l'intérêt de la dimension contextuelle de celui-ci et dans quelle mesure les outils à notre disposition sont pertinents.

1. Définir l'objectif pour choisir l'outil

Les sciences sociales poursuivent entre autres buts l'objectivation du vécu humain (Courgeau, 2004). L'interprétation toujours plus précise de phénomènes complexes révèle toute la multidimensionalité de ce vécu. On parle ainsi de « sciences sociales » au pluriel, dans le sens où les comportements humains ne s'expliquent que très rarement, sinon jamais, seulement à partir d'un seul champ d'analyse. L'histoire des sciences sociales montre à la fois la centralité des choix individuels dans la détermination du vécu, tout en soulignant l'importance du contexte lors de ces « choix ». La discipline a par conséquent vocation à expliquer les comportements individuels d'une part, tout en considérant le système complexe que forment ces mêmes individus en interagissant d'autre part. Dans une moindre mesure, l'évolution dans la littérature du regard porté sur l'insertion professionnelle des jeunes témoigne de cette tendance. Si la scolarité relève du « choix individuel¹³³ », elle ne peut survenir que dans un environnement et un contexte adapté. Le raisonnement va également plus loin car cette scolarité ne sera par ailleurs « utile » dans le vécu professionnel du jeune que si le contexte dans lequel il se trouve valorise effectivement ce « choix individuel ». Le modèle multiniveau répond ici à ces objectifs en permettant d'évaluer les effets de caractéristiques¹³⁴ de l'individu sur sa propre situation, tout en appréciant la variabilité de ces effets en fonction du contexte. L'objectivation du vécu humain se fait alors simultanément à plusieurs « niveaux » en tentant d'intégrer à l'analyse l'hétérogénéité des groupes dont fait partie chaque entité individuelle.

¹³³ Au sens de « possibilité », l'objectif n'étant pas d'assimiler la non-scolarité à une décision non-contrainte.

¹³⁴ En l'occurrence le terme est ici assimilable aux « choix ».

L'étude de la transition des jeunes de l'école au monde du travail fait intervenir une large panoplie de facteurs explicatifs au niveau individuel. Pour cela, des modélisations logistiques classiques peuvent être mobilisées afin d'évaluer l'importance de chaque caractéristique individuelle sur la probabilité d'atteindre un état de jeune « transité ». L'utilisation de modèles contextuels, plus complexes, devient pertinente dès lors que le phénomène est considéré comme influencé, au moins en partie, par des éléments supra-individuels. Dans cette étude on souhaite ainsi également évaluer dans quelle mesure l'insertion des jeunes dans les PRFI serait liée à des éléments contextuels, en plus de caractéristiques individuelles plus « classiques ». Derrière cet objectif on suppose que le processus d'insertion professionnelle des jeunes ne reposerait pas uniquement sur leurs caractéristiques individuelles et *a fortiori*, pas que sur leurs « choix personnels ». On comprend à partir de la littérature concernant les économies avancées que la détermination du parcours professionnel se fait de plus en plus tôt dans la vie de l'individu, avec la promesse de prévenir une instabilité future. L'accent est mis sur l'individu et sur ses « choix » de carrière comme déterminants principaux de son avenir dans le monde du travail. Malgré cette stratégie centrale, la littérature rappelle fréquemment le rôle de l'environnement familial ou national dans l'insertion de ces jeunes. Si le cas des économies avancées est hors de notre champ d'analyse, on postule que l'importance du contexte dans le processus d'insertion est supérieure dans les pays où celui-ci est particulièrement défavorable et/ou instable.

Dans cette optique de contextualisation des phénomènes sociétaux, les modèles multiniveaux permettent de décomposer l'analyse de variance à différentes échelles. C'est généralement à cet effet que ces modèles sont mobilisés en sciences sociales (Bressoux, 2007) et ce travail s'inscrit également dans cette perspective. Il existe de nombreuses variations des modèles multiniveaux. Il est par exemple possible de trouver des modèles linéaires, logistiques, biographiques ou encore des modèles où les différents niveaux ne sont pas hiérarchisés mais croisés¹³⁵. Dans le cadre de cette recherche, on souhaite étudier les probabilités pour différents profils de jeunes vivant dans différents pays d'avoir ou non franchi certaines étapes de l'insertion professionnelle, telle que décomposée dans notre conceptualisation. On privilégie par conséquent un modèle à 2 niveaux géographiques et de type logistique, adapté à l'exercice. On propose ci-après quelques rappels concernant la régression logistique classique et sa version « contextuelle », avant de présenter les atouts du modèle multiniveau logistique pour une étude

¹³⁵ Dans ce dernier cas, on parlera de niveaux « hiérarchiques » lorsque chaque niveau est le regroupement d'unités de niveau inférieur (individu<commune<département...). Un découpage « croisé » correspond à la situation où les distinctions se font sur le même plan en suivant différentes modalités d'une même caractéristique (classification de villes selon la fonction principale : touristique, industrielle...).

comparative des conditions d'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI, ainsi que sa mise en œuvre dans cette recherche.

2. Du modèle logistique contextuel au multiniveau complet

Alors que le modèle linéaire généralisé permet de prédire une valeur de la variable étudiée, le modèle logistique permet d'estimer la probabilité qu'un individu a de se situer à une valeur spécifique de la variable étudiée. Dans ce cas, le modèle porte sur un ensemble N de n individus composant la population totale susceptible de connaître l'un ou l'autre des états représentés par les valeurs d'une variable Y. Dans un souci de concision pour ces rappels statistiques, cette variable expliquée Y sera considérée dichotomique. La modélisation permettra d'apprécier la survenue de l'évènement « individu i vaut 0 (ou 1) pour la variable dépendante Y » en fonction d'un vecteur X de caractéristiques individuelles. Ces caractéristiques pourront être qualitatives ou bien quantitatives, dans ce dernier cas un centrage-réduction pourra s'imposer pour minimiser les risques de distorsions.

Soit la variable expliquée Y_i prenant 2 modalités avec les valeurs 0 et 1, alors la probabilité que Y soit égale à 1 pour l'individu i est $P(Y_i = 1) = p_i$ et donc :

$$P(Y_i = 0) = 1 - p_i$$

Alors Y_i suivra une loi binomiale $B(1, p_i)$ à une épreuve de Bernoulli par individu et une probabilité p_i de connaître l'évènement étudié.

Le produit de la probabilité de survenue de l'évènement et la probabilité de non-survenue donne la variance :

$$V(Y_i | p_i) = p_i(1 - p_i)$$

Soit X_i une variable explicative individuelle, le modèle estimera les coefficients β_{00} et β_1 tels que :

$$p_i = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_{00} + \beta_1 X_i)}}$$

Où p_i est comprise entre 0 et 1 et $O_i = \frac{p_i}{1-p_i}$

Avec O_i le rapport (*odds*) compris entre 0 et $+\infty$ et tel que si $O_i > 1$, la survenue de l'évènement est plus probable que sa non-survenue et inversement si $[0 < O_i < 1]$.

A partir de quoi il est possible de calculer un rapport de cote (*odds ratio*) tel que : $OR = O_a / O_b$

Où O_a et O_b sont les rapports de survenue de l'évènement chez les individus ayant la caractéristique a ou b. Les chances de connaître l'évènement pour les individus caractérisé par a seront alors OR fois les chances des individus caractérisé par b.

Et par extension :

$$p_i = \frac{O_i}{1 + O_i}$$

Dans le cadre de cette recherche, le modèle logistique standard permettrait par exemple d'estimer la probabilité des jeunes d'avoir achevé ou non la transition de l'école à la vie active selon différentes caractéristiques individuelles. Cela ne permet cependant pas de mettre pleinement à profit les données récoltées grâce aux SWTS, déployées dans de nombreux pays que l'on aimerait comparer. En reprenant les précédentes notations, l'implémentation de niveaux de modélisation se présente de la manière suivante. Les N individus peuvent appartenir à différents sous-ensembles formant différents niveaux d'agrégation $U_1, U_2 \dots U_p$. Ces niveaux peuvent être géographiques, comme le pays ou la région du monde, mais également d'un autre ordre comme l'entreprise, la famille ou toute caractéristique qu'un individu est susceptible de partager avec d'autres. Dans un modèle théorique à 2 niveaux, i fera référence à l'individu et j au niveau auquel il appartient. La prise en compte du contexte peut d'abord se faire via un modèle logistique dit « contextuel ».

Alors soit X_{ij} une variable explicative concernant l'individu i appartenant au niveau j , le modèle estimera les coefficients β_{00} et β_1 tels que :

$$p_{ij} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_{00} + \beta_1 X_{ij})}}$$

Soit la variable expliquée Y_{ij} prenant 2 modalités avec les valeurs 0 et 1, alors la probabilité que Y soit égale à 1 pour l'individu i appartenant au contexte j est $P(Y_{ij} = 1) = p_{ij}$ et donc :

$$P(Y_{ij} = 0) = 1 - p_{ij}$$

Alors Y_{ij} suivra une loi binomiale $B(1, p_{ij})$ à une épreuve de Bernoulli par individu et une probabilité p_{ij} de connaître l'évènement étudié dans le contexte de niveau j .

Le produit de la probabilité de survenue de l'évènement et la probabilité de non-survenue donne la variance :

$$V(Y_{ij}|p_{ij}) = p_{ij}(1 - p_{ij})$$

Avec Z_j une variable explicative de niveau j parmi un vecteur Z de caractérisation des contextes, l'introduction de Z au niveau individuel se fait par l'estimation de coefficients $\beta_{22}, \beta_{23} \dots \beta_{2p}$ tels que :

$$p_{ij} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_{00} + \beta_1 X_{ij} + \beta_{22} Z_2 + \beta_{23} Z_3 + \dots + \beta_{2p} Z_p)}}$$

Cependant, l'introduction de niveaux complémentaires dans un modèle logistique standard implique au moins 2 limites. La première est la remise en cause de l'hypothèse d'indépendance des résidus par l'intégration d'au moins un niveau au sein duquel les individus peuvent être regroupés. Les caractéristiques qui servent au regroupement supposent que les individus sont proches, ou différenciés, concernant des variables non-observées, impliquant une corrélation dans les résidus du modèle. Le second problème dans les modèles logistiques « contextuels » tient au fait que les tests de significativité sont opérés par rapport à N degrés de liberté au lieu de p contextes. Cela amenant à des intervalles de confiance trop étendus et donc une significativité des variables contextuelles surévaluées.

En réponse à ces limites, les modèles multiniveaux permettent d'intégrer des effets différenciés selon le contexte par l'implémentation de termes aléatoires aux différents niveaux de modélisation. Premièrement, l'intégration d'un terme d'erreur u_{0j} , constante de régression, permet d'estimer le positionnement du contexte par rapport à l'ensemble des contextes, en considérant que la relation entre Y et X reste la même dans chaque groupe. D'autre part, le terme d'erreur u_{1j} , coefficient de droite, permet quant à lui d'estimer dans quelle mesure la relation entre Y et X est différente en fonction du contexte. L'ajout seul du premier de ces termes d'erreur constitue un modèle multiniveau dit « à constantes aléatoires » alors que l'utilisation des 2 termes permet d'aboutir au modèle multiniveau dit « complet » ou « à constantes et pentes aléatoires ». Dans le cas d'un modèle multiniveau logistique complet, l'équation du modèle devient alors :

$$p_{ij} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_{00} + \beta_1 X_{ij} + u_{0j} + u_{1j} X_{ij})}}$$

Avec u_{0j} et u_{1j} suivant une loi normale telle que : $u_{0j} \sim N(0, \sigma_{u_0}^2)$ et $u_{1j} \sim N(0, \sigma_{u_1}^2)$

Enfin, l'ajout de variable contextuelle (vecteur Z) se traduit de la manière suivante :

$$p_{ij} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_{00} + \beta_1 X_{ij} + \beta_2 Z_j + u_{0j} + u_{1j} X_{ij})}}$$

Dans le modèle multiniveau complet les variables explicatives peuvent ainsi être individuelles, mais également de niveau supérieur. Il sera alors question d'évaluer l'effet de ces variables contextuelles sur la variable dépendante, conjointement à l'analyse au niveau individuel. On achève ici cette brève présentation des modèles logistiques simples et contextuels, ainsi que du modèle logistique multiniveau complet et de ses atouts. Certaines finesses et discussions quant à l'utilisation du multiniveau pourront par ailleurs être dispensées ultérieurement lors des phases d'interprétation des modèles. Pour une plongée plus rigoureuse dans la technique fondamentale, on renverra aux nombreux ouvrages méthodologiques présents dans la littérature (Bressoux, 2010; Bringé & Golaz, 2017; Courgeau, 2004; Snijders & Bosker, 2011). On ajoute enfin quelques éléments concernant la mise en pratique générale de ces modèles dans notre cas.

3. Mise en pratique

Dans notre cas, la pratique de la modélisation multiniveau suivra un schéma général que l'on présente ci-après. Celui-ci pourra être enrichi ou modifié selon les cas et sera par ailleurs détaillé lors de sa première application au cas des jeunes actifs. On reprendra ensuite le schéma global plus rapidement pour les 2 dernières étapes de l'insertion professionnelle des jeunes identifiées dans la conceptualisation.

On se base essentiellement sur la littérature méthodologique et appliquée du multiniveau dans différents domaines des sciences pour définir la marche à suivre, ainsi que sur notre propre expérience. On se limitera à des modélisations à 2 niveaux, l'individu et le pays. Pour un même sujet d'analyse, par exemple le fait d'être « actif » sur le marché du travail, on déploiera en réalité non pas une mais plusieurs modélisations multiniveaux successives. La première consiste en un modèle appelé modèle « vide » qui n'intègre aucune variable explicative. Ce modèle sert principalement à estimer la probabilité de survenue de l'évènement étudié dans le

cadre d'une unité de niveau 2 dite « moyenne ». Cela revient pour notre exemple à estimer la probabilité pour un jeune d'être actif sur le marché du travail dans le cadre de ce que l'on considère comme représentatif d'un PRFI « moyen ». On note que cette représentation du pays à revenu faible ou intermédiaire « type » est ici obtenue à partir des pays intégrés dans la modélisation. Cet ensemble constitue ainsi un univers fini fictif d'un groupe plus large qui serait celui des PRFI. Il s'agit d'une hypothèse propre à la construction des modèles que l'on accepte, tout en renvoyant aux remarques formulées concernant l'hétérogénéité de la catégorie des pays dits « en développement ». Le modèle vide permet par ailleurs de calculer la part de variance du phénomène qui est attribuable à des unités de niveau 2, ici des pays. Cette mesure et son évolution au fur et à mesure de l'enrichissement des modèles peuvent ainsi indiquer dans quelles proportions le phénomène étudié apparaît dépendant de différences entre pays plutôt qu'entre individus. Les modèles suivants sont dits à constantes aléatoires et intègrent des variables explicatives du phénomène. On tente alors d'identifier dans quelle mesure les caractéristiques des individus ou des pays semblent liées à l'activité des jeunes sur le marché du travail, toutes choses égales par ailleurs par rapport à un individu de référence. A ce stade on cherche uniquement à mettre en évidence des corrélations qui s'observeraient de manière uniforme quel que soit le pays considéré, toujours parmi notre ensemble fictif de PRFI. Si les variables explicatives peuvent être de niveau individuel ou national, l'interprétation se borne à l'identification d'effets uniformes d'un pays à l'autre. Enfin les derniers modèles mis en place dans le protocole multiniveau tel que nous l'envisageons sont des modèles à pentes et constantes aléatoires ou modèles complets. Les corrélations identifiées sont dans ce cas autorisées à être différentes d'une unité de niveau 2 à une autre, toujours par rapport à une unité de niveau 2 « moyenne ». Dans notre exemple cela revient à estimer dans quelle mesure une caractéristique individuelle peut avoir un lien différent d'un pays à l'autre sur la probabilité d'être actif sur le marché du travail. Chaque modèle complet se limitera à une seule pente aléatoire, les modèles plus complexes étant très rapidement difficiles à spécifier et interpréter. On présente par ailleurs les principaux détails de la mise en pratique logicielle dans un encadré dédié ci-après, à toute fin utile (Encadré 2).

Le schéma général de modélisation multiniveau suit par conséquent une trame générale en 3 grandes étapes, déployée pour phases de la transition identifiées dans notre conceptualisation. Alors qu'un seul modèle vide sera nécessaire pour chacune de ces étapes clés de l'insertion professionnelle des jeunes, les modèles multiniveaux à constantes aléatoires et complets seront nettement plus nombreux. Ce processus itératif d'enrichissement progressif des modèles permet

notamment une meilleure assertion de la qualité de l'ajustement et améliore l'assurance avec laquelle on peut interpréter des coefficients qui se montrent stables au fil des modélisations. En outre, l'analyse des résultats ne se limitera pas aux seuls modèles multiniveaux, qui permettent essentiellement d'attirer l'attention sur des tendances nationales ou régionales spécifiques, ou au contraire de confirmer certaines constantes « universelles » des facteurs d'insertion ou d'exclusion des jeunes sur le marché de l'emploi dans les PRFI.

Encadré 2 - Spécifications techniques de la mise en pratique des modèles multiniveaux.

Le logiciel utilisé est SAS® en version 9.4 et la procédure pour modéliser les régressions logistiques multiniveaux est la procédure GLIMMIX. Comparée à la procédure NLMIXED, cette procédure peut se montrer moins précise dans l'estimation des paramètres fixes et de covariance dans le cas de variable binaire (Schabenberger & Gotway, 2005). Mais GLIMMIX offre à la fois une utilisation plus simple et plus souple, tout en proposant les sorties essentielles aux analyses envisagées ici. Un des atouts de cette procédure est l'estimation automatique de valeurs de départ pour les paramètres, prioritairement au processus d'itération et de convergence, facilitant la mise en œuvre. En comparaison, la convergence d'un modèle généré avec la procédure NLMIXED demande le plus souvent d'explicitement des valeurs de départ pour chaque paramètre, obligeant d'une part à produire un modèle logistique standard en amont et à renseigner manuellement ces valeurs dans le code d'autre part. La procédure GLIMMIX permet l'utilisation de méthodes d'estimation REML (*Restricted Maximum Likelihood*) qui produisent des résultats plus fiables que les méthodes ML (*full Maximum Likelihood*), particulièrement quand les unités de niveau supérieur sont peu nombreuses (Flom et al., 2007). A ce sujet, le nombre d'unités de niveau 2 recommandé pour mener des régressions logistiques multiniveaux reste sujet de débats méthodologiques. L'ouvrage de Jichuan Wang, Haiyi Xie et James H. Fisher concernant la pratique du multiniveau fait référence dans le domaine tant il est consistant, on le trouve ainsi souvent cité dans la littérature (Wang et al., 2011). Concernant le nombre d'unités de niveau 2, les auteurs reprennent différents éléments de la littérature technique et concluent que pour modéliser efficacement des effets variables entre contextes, ce qui est le cas dans ce travail, un nombre de 30 unités de niveau 2 au minimum est recommandé pour espérer obtenir des estimations fiables. La sélection des variables retenues dans les modélisations sera donc organisée de manière à permettre de conserver au plus proche de 30 pays enquêtés.

De manière générale, les possibilités pour mener des modélisations multiniveaux sur variables binaires sont nombreuses et en choisir une relève souvent de préférences subjectives¹³⁶. L'usage de GLIMMIX est ici motivé par la familiarité préexistante avec l'environnement SAS®, la praticité de la procédure permettant de multiplier le nombre de modèles tout en limitant le temps d'exécution et enfin la littérature technique qui appuie l'utilisation de cette procédure dans un cadre proche de celui envisagé ici.

¹³⁶ Pour une revue comparative de différentes procédures et logiciels, voir par exemple Li et al., 2011.

Concernant la construction générale de la procédure, le code présenté ci-après est un code type pour une régression logistique multiniveaux complet (à constantes et pentes aléatoires) avec des variables de niveau 1 et de niveau 2, et effet de covariance.

```
proc glimmix data=DONNEES method=LAPLACE;
class pays VD(ref='X');
model VD=VI1 VI2_1 VI2_3 VIN1 VI1|VIN1 / dist=binary link=logit ddfm=bw s;
random Int VII/ subject=pays type=CHOL s;
covtest 'H : var[rdm Int]=0' 0;
covtest 'H : var[rdm Cov]=0' . 0;
covtest 'H : var[rdm Slope]=0' . . 0;
run;
```

Avec DONNEES la base de données utilisée et VD la variable dépendante ou expliquée binaire, où X est la valeur de référence choisie afin de modéliser la probabilité que la variable dépendante soit différente de X.

L'option method=LAPLACE précise à SAS® de mener ses estimations par le maximum de vraisemblance (Maximum Likelihood) plutôt que de quasi-vraisemblance (Pseudo-Likelihood) comme c'est le cas par défaut. Les résultats peuvent varier et si la seconde méthode est généralement la plus fiable, celle-ci à l'inconvénient de proposer une statistique d'ajustement général du modèle non comparable d'un modèle à l'autre, à savoir le *-2 Residual Log Pseudo-Likelihood* (Bressoux, 2010). L'option method=LAPLACE permet d'obtenir une statistique *-2 Log Likelihood* d'ajustement du modèle comparable entre modèles emboîtés par un test de rapport de vraisemblance ou LR (pour *Likelihood Ratio*). Sous réserve que les estimations ne sont pas drastiquement différentes entre les deux méthodes d'ajustements, l'option method=LAPLACE sera préférée pour permettre d'apprécier l'effet de l'introduction de différentes variables explicatives au fil des modèles.

L'instruction CLASS permet de spécifier les variables catégorielles d'intérêt, ici le pays ainsi que de préciser la modalité de référence de la VD.

L'instruction MODEL permet de spécifier la partie fixe du modèle, c'est-à-dire les variables et leurs modalités à introduire pour l'estimation de la VD.

Soit VI1 une variable indépendante ou explicative continue, VI2_1 et VI2_3 les modalités d'une variable indépendante qualitative dont toutes les modalités sont précisées dans le modèle sauf la modalité de référence ici VII_2. Une étape Data aura dichotomisé toutes les variables qualitatives polytomiques en variables dichotomiques pour faciliter la mise en œuvre de la procédure GLIMMIX.

Soit VIN1 une variable de niveau 2, dont les valeurs changent donc d'un pays à l'autre mais pas d'un individu à l'autre dans un même pays.

Soit VI1|VIN1 une variable d'interaction entre les variables explicatives VI1 et VIN1 testant si l'effet de l'une est variable selon les valeurs que prend l'autre.

Les options DIST=BINARY et LINK=LOGIT sont requises pour préciser que la variable dépendante est une variable dichotomique suivant une fonction de lien logit. L'option DDFM=BW (Between-Within) indique à SAS® d'adapter le nombre de degrés de liberté en fonction du niveau des variables considérées, soit au nombre d'individus pour les variables explicatives de niveau 1 et au nombre de pays pour les variables contextuelles. Les options DDFM=SATTERTH et DDFM=CONTAIN pourront également être ponctuellement mobilisées pour des vérifications liées au calcul du nombre de degrés de libertés de certains paramètres. L'option S vaut pour SOLUTION et précise à SAS® d'imprimer les estimations pour les effets fixes dans la sortie.

L'instruction RANDOM spécifie la partie aléatoire du modèle où INT correspond à INTERCEPT et indique que la constante de niveau 2 est aléatoire, pour un modèle dis à constante aléatoire uniquement. L'ajout d'une ou plusieurs variables explicatives dans la section RANDOM, comme ici VII, entraîne la spécification de pentes aléatoires pour les variables introduites, autorisant l'effet de la variable VII sur la probabilité de VD de varier d'un pays à l'autre. L'option SUBJECT permet de spécifier l'identifiant de niveau 2, ici le pays. L'option type=CHOL spécifie une décomposition de type Cholesky pour une matrice de variance-covariance non structurée. Cette méthode est notamment préférée dans le cas de multiples éléments aléatoires dans le modèle, pour s'assurer que les paramètres estimés sont corrects (Wang et al., 2011). Elle pourra être occasionnellement utilisée afin de confirmer les résultats des modélisations les plus complexes. L'option S remplit la même fonction que dans l'instruction MODEL.

Les instructions COVTEST permettent l'assertion de la qualité des paramètres dans la partie aléatoire du modèle. Il s'agit donc d'une autre manière d'appréhender la pertinence du modèle, par la décomposition en effets aléatoires cette fois-ci. Ainsi l'instruction COVTEST est présente 3 fois pour tester, pour chaque terme aléatoire, l'hypothèse nulle selon laquelle la variation serait nulle. Dans cet exemple, on testera donc d'abord la significativité de la constante aléatoire (« Int »), puis celle de la covariance entre la constante et la pente aléatoire spécifiée (« Cov ») et enfin celle de la pente aléatoire (« Slope »). A noter que les *p-value* pour la constante et la pente aléatoires seront basées sur un mélange de Chi2 pour éviter de sortir des bornes d'un calcul basé sur une distribution de Chi2 standard, ce qui ne sera pas un problème concernant la covariance (Wang et al., 2011).

Le code type présenté ici est susceptible de varier d'un modèle à l'autre mais présente la grande majorité des options et spécifications utilisées dans cette recherche. De manière générale, l'utilisation de certaines méthodes et l'interprétation de certaines statistiques restent au cœur des débats de l'utilisation des modèles multiniveaux en sciences sociales. Les travaux présentés ici n'ayant pas vocation à argumenter de l'aspect technique de ces méthodes et indicateurs, ils suivront une trame adaptée de différents ouvrages de référence sur le sujet¹³⁷. La construction des modèles les plus aboutis obéit à une logique de construction relativement uniforme. La première étape consistera en la décomposition de la variance du phénomène entre niveau individuel et niveau pays, par l'estimation d'un modèle dit vide, sans variables explicatives. A

¹³⁷ Voir notamment Wang et al., 2011 en littérature anglaise et Bressoux, 2010 en littérature française.

partir de ce modèle, l'ajout progressif de variables explicatives en constantes aléatoires uniquement permettra de construire un modèle optimal présentant l'effet de chaque variable dans un pays « moyen » de l'échantillon de pays retenu. Enfin, l'introduction et la sélection de pentes aléatoires sur différentes variables explicatives tenteront d'identifier lesquelles semblent avoir un effet significativement différent d'un contexte national à un autre, ainsi que d'éventuelles covariances. Face à la richesse et à la complexité des modèles multiniveaux, cette méthodologie est une trame type dont il sera possible de s'éloigner mais qui s'est avérée indispensable pour structurer l'approche analytique.

Conclusion intermédiaire

Ces éléments parachèvent la présentation de l'outil multiniveau et de ses principaux atouts et inconvénients. Nous avons également développé le protocole général dans lequel on mobilisera cet outil, tout en rappelant que l'application finale dépendra aussi des résultats et peut par conséquent être amenée à évoluer. On présente ci-après plus en détails le travail de préparation des données que ce choix de modèle a par ailleurs nécessité.

B. Les données

Après cette section concernant l'outil principal de notre étude, la partie qui va suivre sera consacrée à la présentation de la matière première. Pour rappel, les données à notre disposition sont issues du programme *Work4Youth* et récoltées à partir des *School-to-Work Transition Surveys* (SWTS). Bien que ces dernières aient pu être mobilisées précédemment dans ce manuscrit, on propose ici une présentation étendue, de la matière brute à la base finalement constituée.

1. Présentation des données initiales

Les bases de données obtenues à partir des SWTS étaient initialement en libre téléchargement sur le site de l'OIT. Elles étaient progressivement mises en ligne et contenaient dans la plupart des cas des dictionnaires de variables ainsi que les questionnaires d'enquête. Après un certain temps et avant qu'elles n'aient été toutes publiées, l'obtention des bases a été restreinte, nécessitant une demande motivée par des objectifs de recherche clairs et une affiliation scientifique officielle. Cela est toujours le cas au moment de l'écriture de ces lignes. On précise que le changement dans les modalités d'accès aux bases a également été accompagné de modifications des bases elles-mêmes, le contenu pouvant différer entre les bases obtenues en

libre téléchargement et celles officiellement transmises dans un second temps. Ce sont ces dernières qui ont été privilégiées dans le cadre de cette recherche.

On obtient ainsi un total de 52 enquêtes, la 53^{ème} concernant la Sierra Leone n'ayant pas été communiquée. En parallèle des bases de données, on trouve les 52 questionnaires correspondants, dont 23 ne sont ni en anglais ni en français. De même, 48 dictionnaires de variables sont en anglais ou en français et 4 dans une autre langue. Sur un total de 33 pays, 19 ont mené 2 enquêtes soit 58%. C'est en Afrique sub-saharienne que la proportion de secondes enquêtes est la plus élevée (78%) et en Amérique Latine et Caraïbes qu'elle est la plus faible (40%). On compte au total plus de 180 000 individus enquêtés et un échantillon moyen de 3 473 jeunes interrogés par pays (Figure 35).

Figure 35 - Données récapitulatives concernant les bases de données issues des SWTS.

Zone	Nombre de pays enquêtés	Nombre de pays ayant mené 1 round d'enquête	Nombre de pays ayant mené 2 rounds d'enquêtes	Effectif enquêté	Echantillon moyen
Afrique sub-saharienne	9	2	7	53227	3327
Amérique latine et Caraïbes	6	4	2	27835	3479
Asie et Pacifique	5	3	2	27599	3943
Europe de l'Est et Asie centrale	8	3	5	37760	2905
Moyen-Orient et Afrique du nord	5	2	3	34198	4275
Total	33	14	19	180619	3473

C'est en Moldavie que les effectifs de jeunes répondants étaient les moins grands alors que ni la population du pays (environ 3 580 000 habitants en 2014¹³⁸) ni la part des jeunes dans cette population (14% de 15-24 ans en 2014¹³⁹) ne semblent impliquer de restreindre l'échantillonnage. Rien dans les rapports de l'OIT ne donne de précisions sur ce point-là mais les bases fournies permettent néanmoins de compter sur un peu plus de 1000 répondants par enquête dans le pays. A l'opposé, l'enquête menée au Bangladesh en 2013 regroupe le plus grand effectif avec un peu moins de 9200 jeunes enquêtés. Cependant, comptant plus de 160

¹³⁸ Données <https://www.indexmundi.com/>

¹³⁹ Données <https://www.indexmundi.com/>

millions d'habitants en 2014¹⁴⁰ dont une bonne partie a entre 15-29 ans (18% de 15-24 ans en 2014¹⁴¹), le pays n'ayant mené qu'une seule SWTS avait toutes les raisons de présenter un échantillon de population important.

On relève enfin que toutes les enquêtes ne présentaient pas une couverture géographique nationale. C'était effectivement le cas pour 47 d'entre-elles soit 90% des 52 enquêtes, toujours en excluant celle de Sierra Leone. Concernant les 5 cas où la couverture n'est pas nationale, on trouve tout d'abord la première enquête au Cambodge en 2012 qui ne concernait que 10 provinces, avant qu'une seconde enquête en 2014 soit à portée nationale. On trouve 2 enquêtes circonscrites à des zones urbanisées, sans secondes enquêtes disponibles, pour la Colombie et le Pérou. Enfin les 2 enquêtes russes sont quant à elles limitées à 11 régions sans plus d'informations.

Ces éléments décrivent très généralement les bases transmises par l'OIT. On présente ci-après la sélection et la préparation des données qui ont été nécessaires en vue de l'utilisation des modèles multiniveaux à partir de ces données.

2. Quelles données pour une modélisation multiniveau ?

Comme leur nom l'indique, les modèles multiniveaux ont la particularité de permettre une modélisation en considérant différents sous-groupes de l'effectif total. Dans notre cas on se limite à 2 niveaux hiérarchiques à savoir celui de l'individu et du pays dans lequel il vit¹⁴². Alors que l'on aurait préféré un découpage plus détaillé tel que : individu - ménage - district (et autres unités spatiales intermédiaires) - pays par exemple, la littérature méthodologique souligne toute la complexité qu'il y a à faire converger et interpréter des modèles multiniveaux à plus de 2 niveaux. D'autre part, le détail des résultats d'enquête permettent difficilement d'envisager un tel montage.

¹⁴⁰ Données <https://www.indexmundi.com/>

¹⁴¹ Données <https://www.indexmundi.com/>

¹⁴² Le questionnaire standardisé contenait effectivement une question visant à distinguer les jeunes n'ayant pas la nationalité du pays dans lequel ils sont interrogés des autres. Cette donnée s'est cependant révélée mal renseignée. La population enquêtée par pays est ainsi constituée des jeunes présents sur le territoire au moment de la récolte de données. Cela tend à masquer les migrations professionnelles et les jeunes travailleurs transfrontaliers, pour qui nous ne disposons malheureusement pas de proxy fiable. Les rapports de l'OIT qui en parlent estiment néanmoins que ces jeunes restent très peu nombreux comparativement au reste de la population. Le fait de considérer la population de jeunes effectivement présents sur le territoire ne pose par ailleurs pas de problème majeur dans la mesure où ces jeunes s'adressent effectivement aux marchés de l'emploi locaux.

Plusieurs éléments dans le questionnaire standardisé laissent penser que l'échelon du ménage pourrait être pertinemment exploité, les questions [A6] – Numéro de ménage et [A7] – Nom du chef de ménage notamment. L'exploration des enquêtes révèle cependant que les éléments qui devaient permettre le groupement des individus par ménage sont fréquemment absents ou difficilement reconstituables avec certitude. La pratique montre que le plus souvent il est nécessaire de combiner différentes variables pour obtenir un nombre de ménages uniques cohérent avec le nombre d'individus enquêtés et une répartition des ménages par taille qui ferait sens. Mais en dehors de ce travail, très imprécis et subjectif, aucune piste fiable ne permet de reconstituer de façon sûre les ménages dans ces enquêtes. Bien que l'information eu été intéressante à exploiter, l'échelon sera donc difficilement exploitable par ce biais. Le nom du chef de ménage n'a été transmis que dans l'enquête cambodgienne de 2012, rendant la variable inexploitable à grande échelle.

Dans un esprit proche de celui du niveau ménage, on constate que certaines questions renseignent sur le niveau de diplôme et la situation professionnelle des parents¹⁴³. Bien que l'on ne puisse a priori pas savoir si le jeune interrogé vit dans le même foyer que ses parents, ces éléments auraient pu se montrer pertinents pour représenter l'environnement familial de l'individu. Dans le cas du niveau scolaire parental, on pouvait par exemple envisager d'utiliser la propension des jeunes à avoir un niveau scolaire différent de leurs parents pour en discuter les effets sur l'insertion professionnelle. De même, la situation professionnelle des parents et des enfants pourrait être comparées dans une logique similaire. On trouve effectivement ce genre d'informations dans certains rapports nationaux publiés par l'OIT mais les mobiliser dans l'ensemble ou presque des pays enquêtés s'est avéré trop complexe. On rencontre notamment de nombreuses données manquantes, sans doute car l'individu ne sait simplement pas définir exactement le niveau scolaire ou la situation professionnelle de ses parents, d'autant plus dans des grilles de réponses formatées à l'international comme dans le cas des SWTS.

Enfin, l'exploration des bases laisse penser qu'un découpage des données selon des niveaux infranationaux était envisageable. Cela reste cependant inopportun dans le cadre des modèles multiniveaux tant les degrés de finesses des sous-unités spatiales sont variés entre enquêtes et pays, sans compter les bases dans lesquelles cette information n'est simplement pas présente. Ces différents éléments réduisent donc les échelons envisageables pour les modélisations à 2 niveaux : celui de l'individu et du pays. Concernant ce dernier, on précise qu'il est possible

¹⁴³ Respectivement les questions [B24 – B25] concernant le père et [B26 – B27] concernant la mère.

d'introduire des variables explicatives propres à ce niveau. Ces indicateurs nationaux doivent néanmoins répondre à plusieurs exigences. Les valeurs que prennent les variables retenues sont supposées réparties aléatoires entre pays (effets infra et extranationaux inexistantes ou négligeables) et reflètent des caractéristiques nationales (1) non traitées au niveau individuel, (2) qui pourraient influencer la transition des jeunes et (3) être différentes entre pays. On détermine également que ces variables nationales devront être disponibles dans tous les pays modélisés, leur utilisation ne justifiant pas de se priver d'un ou plusieurs pays. En termes de contenu, il s'agit donc de variables qui rendent compte de spécificités nationales pouvant influencer l'insertion professionnelle des jeunes, indépendamment de leurs caractéristiques individuelles. On peut par exemple mentionner le dynamisme économique du pays, qui conditionne dans une certaine mesure le marché de l'emploi auquel les jeunes et moins jeunes accèdent. L'indicateur le plus souvent utilisé est le PIB par habitant, qui présente l'avantage d'être disponible et simple dans son calcul. L'IDH est quant à lui un indicateur intéressant car multidimensionnel mais il inclut dans son calcul des variables relatives à la scolarisation, impliquant un risque important de colinéarité si la variable est également mobilisée au niveau individuel. Enfin un dernier exemple, les scores déterminés pour le *Fragile State Index*¹⁴⁴ sont à la fois ciblés et thématiquement variés. Parmi les indicateurs déployés pour calculer le FSI, 3 principaux semblent pertinents, synthétiques et ne pas rentrer en conflit avec les variables individuelles à savoir S1 – *Demographic pressures*, E2 – *Economic inequalities* et C1 – *Security apparatus*. On peut ainsi envisager de comparer la situation des pays enquêtés sur ces différents domaines dans ce que cela impliquerait en termes d'insertion professionnelle des jeunes.

L'utilisation de modèles multiniveaux en comparaison internationale ne vient ainsi pas sans contraintes. Les variables explicatives individuelles constitueront la majeure partie des éléments modélisés afin d'estimer les probabilités des jeunes à atteindre les différentes étapes de l'insertion professionnelle de notre conceptualisation. Les modèles multiniveaux envisagés sont des modèles dits « emboîtés », c'est-à-dire qu'ils partagent exactement la même base de données que celle utilisée pour le modèle vide. Cela permet d'une part de continuer à calculer et comparer la part de variance contextuelle au fil des modèles et à interpréter des statistiques de qualité d'ajustement des modèles impossibles à mobiliser sans cette construction. Pour cela, la principale contrainte est de travailler à partir d'une base constituée de variables uniformisées entre pays.

¹⁴⁴ Voir <https://fragilestatesindex.org/>

3. Harmonisation de la base de données

a. Un processus fastidieux mais incontournable

Par définition, les variables introduites en analyse multiniveau doivent être interprétables de manière homogène entre pays. Ce qui implique de posséder une base de données harmonisée. Le premier défi de la modélisation est donc d'aggréger les microdonnées fournies par l'OIT en une seule et unique base, dans laquelle chaque variable aura un codage identique entre pays. Une grande partie de l'harmonisation des variables a été assurée en amont par la publication d'un questionnaire d'enquête standardisé. Les équipes de terrain ont cependant adapté et réinterprété ce questionnaire et dans la pratique, il n'est pas rare de s'en éloigner. Deux démarches sont alors possibles pour reconstruire une base uniforme à partir des résultats des SWTS : standardiser intégralement toutes les bases pour y piocher les variables d'intérêt, ou sélectionner les variables pertinentes en amont puis les harmoniser. Bien que la première option soit théoriquement la meilleure, la quantité d'enquêtes et de variables à traiter rendent ce travail bien trop complexe. On s'oriente par conséquent vers la seconde démarche.

Sur la base du questionnaire standardisé on détermine ainsi que les sections E et F, réservées aux jeunes qui ne travaillent pas, ne nous seront pas directement utiles. Les variables pertinentes dans nos modélisations sont donc présentes dans les sections A à D, qui concernent les caractéristiques individuelles des jeunes ainsi que de nombreux éléments au sujet de l'emploi occupé. Dans la longue liste des variables disponibles, on opère une présélection générale en se basant notamment sur l'état de la littérature pour identifier les éléments que l'on estime centraux dans la transition professionnelle des jeunes. A ce stade, on travaille exclusivement à partir du questionnaire standardisé, cette sélection ne tient donc pas compte de la disponibilité des données ou d'autres obstacles techniques. On cherche avant tout à déterminer une liste de ce qui pourrait expliquer de manière pertinente le passage des jeunes d'une étape à une autre dans la transition, telle que nous l'avons conceptualisé. On sélectionne ainsi des caractéristiques socio-démographiques basiques telles que le sexe, l'âge, le milieu de vie, le niveau scolaire atteint ou en cours, ainsi que d'autres moins fréquentes que l'on espère pouvoir mobiliser, comme par exemple différents problèmes de santé que le questionnaire mentionne. On répète cet exercice à partir de la section D du questionnaire afin d'obtenir des informations sur la situation professionnelle des jeunes. Ici aussi, on dispose en théorie d'éléments relativement

classiques comme le statut ou le type de contrat, ainsi que d'autres données plus inhabituelles telles que la durée de recherche d'emploi ou le mode de recherche.

Une fois cette liste préliminaire établie, le travail d'harmonisation consiste à reprendre chaque base de données accompagnée des dictionnaires de variables et questionnaires correspondants. On vérifie ainsi variable par variable et enquête par enquête (1) la présence de chaque variable dans la base (2) que la formulation et les modalités correspondent à celles du questionnaire standardisé et (3) on propose des correctifs et redressements si nécessaire. Lors du processus d'harmonisation des données, minimiser la perte de variables est essentiel. En effet, le nombre d'enquêtes qui pourront être conservées en modélisation dépend de la qualité des bases après harmonisation. On constituera ainsi la base globale en arbitrant entre maximisation du nombre de variables explicatives et perte d'enquêtes dans lesquelles ces variables ne sont pas disponibles. Ce processus est détaillé dans la section dédiée à la sélection des enquêtes. Si l'harmonisation d'une variable telle que le milieu de vie peut se résumer à un recodage binaire relativement simple, d'autres sont plus complexes à standardiser à l'échelle mondiale. Cela est par ailleurs d'autant plus vrai que l'équipe en charge de l'enquête a pris des libertés avec le questionnaire initial. On propose ci-après un exemple concret du processus pour l'harmonisation d'une variable dans une enquête.

b. Un exemple : codage du niveau scolaire atteint des jeunes en Tunisie

Concernant le niveau scolaire atteint d'un individu ayant achevé sa scolarité, le codage standard est respecté dans 23% des enquêtes SWTS. Pour les autres, les problèmes sont variés tels que l'indisponibilité totale (enquête de 2013 en Moldavie), le recodage d'une modalité (enquêtes arméniennes), des recodages intégraux ou des données manquantes (enquêtes de 2013 au Bangladesh ou encore de 2012 en Macédoine du Nord).

Certains pays ont connu 2 rounds d'enquête, on peut alors envisager de mobiliser une base de données plutôt qu'une autre si l'une d'entre-elles fait défaut. Ce n'est pas le cas de la Tunisie pour qui seule une enquête de 2013 est disponible. On dispose grâce aux SWTS de données concernant 5 pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. On souhaite ainsi préserver ces 5 pays sans avoir à réduire un panel déjà restreint. La dynamique économique tunisienne correspond plus à la définition d'un pays « émergent » que d'un pays « en développement », avec une transition démographique relativement avancée. A ce titre, les problématiques

rencontrées par les jeunes lors de leur insertion professionnelle sont singulières. Le rapport SWTS tunisien fait ainsi état que malgré un bilan national économique favorable, un recul significatif de la pauvreté et une activité tertiarisée, le taux de chômage des jeunes explose alors même que leur niveau de qualification augmente (Bureau international du Travail & Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, 2014). On a donc tout intérêt à s'assurer de conserver l'enquête tunisienne jusqu'aux modélisations et pour cela, d'harmoniser la variable concernant le niveau scolaire atteint des jeunes.

Plusieurs éléments rendent le recodage de cette variable complexe dans cette enquête. La méthodologie appliquée pour la vérification et le recodage des variables débute par la lecture du dictionnaire de variables (*codebook*). Celui-ci contient bien une question concernant le niveau scolaire atteint du jeune mais les modalités de réponse, au nombre de 11, sont différentes du standard de l'OIT (Figure 36).

Figure 36 - Comparatif des codages concernant le niveau scolaire atteint par les jeunes, dans le questionnaire standardisé (code C12a) et l'enquête tunisienne de 2013 (code 300).

C12a		What is your highest level of completed formal education/training? {highestlevel_comp}	
	None.....	1	⇒ Go to C24
	Elementary level (primary).....	2	
	Vocational school (secondary).....	3	
	Secondary level.....	4	
	Vocational school (post-secondary).....	5	
	University.....	6	
	Post-graduate, post-doctoral level.....	7	
310	What is your highest level of completed formal education/training?	1	None
		2	Primary education
		3	Primary education
		4	Primary education
		5	Secondary education
		6	Secondary education
		7	Secondary education
		8	Secondary education
		9	Higher education
		10	Post-graduate education
	98	Missing	

Il semble bien que les jeunes soient répartis en niveaux relativement détaillés mais impossible de connaître le détail de ces modalités. On ne peut à ce stade pas proposer de correspondances avec le questionnaire standardisé de manière fiable. On cherche alors d'autres questions pour lesquelles le codage du niveau scolaire est également mobilisé et devrait donc être similaire. On identifie ainsi les niveaux scolaires du père et de la mère (respectivement B24 et B26 du questionnaire standardisé) ainsi que le niveau scolaire en cours pour les jeunes déclarants être

encore scolarisés (question C6). Ces questions sont bien présentes dans le dictionnaire de variables tunisien mais le codage y est différent d'une variable à l'autre, sauf concernant le niveau du père et de la mère qui sont collectés de la même manière. Les intitulés des modalités sont différents, ainsi que leur nombre comme on l'observe avec le niveau scolaire atteint du père (Figure 37).

Figure 37 - Comparatif des codages concernant le niveau scolaire du père, dans le questionnaire standardisé (code B24) et l'enquête tunisienne de 2013 (code 222).

B24	What is the highest level of formal education that your father has successfully completed? {father_edu}		
	None.....	1	
	Elementary education.....	2	
	Vocational school (secondary).....	3	
	Secondary school.....	4	
	Vocational school (post-secondary).....	5	
	University.....	6	
	Post-graduate studies.....	7	
	Do not know.....	8	
	Other (SPECIFY).....	99	
		1	None
		2	Adult learning
		3	Literacy
		4	(old) elementary
		5	(old) secondary
222	What is the highest level of formal education that your father has successfully completed?	6	vocational training
		7	elementarz
		8	(new) secondary
		9	higher education (short duration)
		10	higher education (long duration)
		98	do not know

On constate cependant que dans les 2 cas, les codages tunisiens contenaient 11 modalités dont la dernière étant réservée à une information manquante. On suppose par conséquent que le codage de la variable 310 concernant le niveau scolaire atteint du jeune est en réalité codé de la même manière que pour la variable 222 concernant le père. L'exploration du questionnaire tunisien tend à confirmer cette correspondance. Bien qu'il ait été transmis en arabe, on constate même sans talents de traduction que la calligraphie des modalités de réponse sont similaires entre les questions 310 et 222¹⁴⁵ (Figure 38).

¹⁴⁵ Pour une raison indéterminée, la question 222 du dictionnaire de variables tunisien correspond à la question 223 du questionnaire d'enquête.

Figure 38 - Comparatif des codages concernant le niveau scolaire du père (code 222) et de l'individu (code 310) dans le questionnaire tunisien.

	1 أنسى	ما هو أعلى مستوى تعليمي أنهاء والدك بنجاح ؟	223
	2 تعليم كبار		
	3 كتاب		
	4 ابتدائي قديم		
	5 ثانوي قديم		
	6 تعليم مهني		
	7 أساسي		
	8 ثانوي جديد		
	9 عالي مرحلة قصيرة		
	10 عالي مرحلة طويلة		
	11 لا أعرف		
314	1 أنسى	ما هي أعلى مرحلة تعليمية / تكوينية أكملتها في التعليم ؟	310
	2 تعليم كبار		
	3 كتاب		
	4 ابتدائي قديم		
	5 ثانوي قديم		
	6 تكوين مهني		
	7 أساسي		
	8 ثانوي جديد		
	9 عالي مرحلة قصيرة		
	10 عالي مرحلة طويلة		
	99 لا أعرف		

Une fois cette hypothèse de codage établie, on souhaite la valider par recalculs et comparaisons. Cette étape peut paraître superflue mais l'expérience a montré que lorsque des incohérences existaient entre questionnaire et dictionnaire de variables, cela pouvait également être le cas entre documents d'enquête et base de données.

La validation consiste à isoler les statistiques descriptives publiées par l'OIT sur le niveau scolaire atteint et à recalculer ces données suivant nos catégories hypothétiques. On identifie plus particulièrement des statistiques descriptives dans le rapport régional concernant la zone du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (Dimova et al., 2016). On y trouve la répartition des jeunes tunisiens ayant terminé leur parcours scolaire, catégorisés dans 6 niveaux scolaires atteints qui se rapprochent sensiblement des niveaux standards proposés par l'OIT. Le travail de vérification commence par isoler les effectifs de jeunes ayant achevés leur scolarité, en excluant ceux ayant déclaré être actuellement scolarisés. En outre, 2 pondérations sont disponibles dans la base de données et seront donc testées. La catégorie (vide), qui représente les jeunes n'ayant jamais été scolarisés, est incluse dans la [I - None]. Les individus codés 98

et 99 sont retirés car les non-réponses ne semblent pas incluses dans le calcul. L'objectif suivant est de faire correspondre les modalités de réponse du dictionnaire de variables à celles du rapport. Dans un premier temps il s'agit d'identifier les catégories aux extrêmes, plus simples à définir. Ces premiers tests serviront à éliminer les catégories les plus évidentes ainsi qu'à savoir si les statistiques publiées tiennent compte de pondérations et si oui desquelles. Concernant le niveau le plus bas, "*Less than primary*", l'hypothèse est que les jeunes ayant un niveau « *Less than primary* » sont celles et ceux jamais scolarisés et ceux ayant répondu [1 – *None*]. La catégorie la plus élevée, « *Tertiary* », est celle qui regroupe les niveaux supérieurs au secondaire, soit [9 – *Higher education*] et [10 – *Post-grad education*]. Les résultats sont concluants avec la pondération intitulée « coefficient de pondération final », qui permet de retrouver les résultats officiels à la décimale près.

Reste maintenant les catégories intermédiaires « *Primary* », « *Secondary vocational* » et « *Secondary general* ». A priori aucun moyen de distinguer l'enseignement professionnel du général dans le dictionnaire de variables. Une autre approche est envisagée et consiste à calculer les proportions de chaque modalité pour tenter d'identifier comment les regrouper afin de retrouver les proportions attendues. Les correspondances ainsi établies doivent également être logiques en plus d'être mathématiquement correctes. La catégorie [7 – *Secondary education*] regroupe 40,8% de l'échantillon étudié, elle est donc nécessairement dans la catégorie « *Primary* » du rapport, ce qui constitue une incohérence notable. La catégorie [6 – *Secondary education*] représente 11,7%, soit exactement la catégorie « *Secondary vocational* ». Seule la combinaison de [8 – *Secondary education*] et [5 – *Secondary education*] permet d'obtenir exactement les 22,8% de « *Secondary general* ». Ces regroupements semblent raisonnablement envisageables. Ce qui laisse [2 – *Primary education*], [3 – *Primary education*], [4 – *Primary education*] et [7 – *Secondary education*] pour reconstituer les 44,7% de « *Primary* ». Si la correspondance a pu être retrouvée et que la plupart des regroupements de modalités font sens, l'inclusion de la modalité [7 – *Secondary*] dans « *Primary* » pose question, d'autant plus qu'elle représente le niveau le plus fréquent chez les jeunes. L'explication vient sans doute de la correspondance, supposée et ici confirmée, entre codage du niveau individuel et parental. En effet la catégorie « *Primary* » serait donc composée de [2 – *Adult learning*], [3 – *Literacy*], [4 – *(old) elementary*] et [7 – *elementary*]. La modalité « *Secondary general* » quant à elle contiendrait [5 – *(old) secondary*] et [8 – *(new) secondary*]. Et l'enseignement professionnel « *Secondary vocational* », bien que non détaillé en 2 niveaux séparés comme sur le questionnaire standardisé, correspond à [6 – *vocational training*]. Ces correspondances

permettent effectivement de retrouver les proportions publiées dans le rapport régional cité précédemment et sont résumées en Figure 39.

Figure 39 - Correspondances entre différents codages concernant le niveau scolaire atteint entre l'enquête tunisienne, les données officielles et le questionnaire standardisé.

Niveau atteint individuel	Niveau atteint parental	Codage Rapport régional	Codage SWTS standard
<i>None</i>	<i>None</i>	<i>Less than primary</i>	<i>None</i>
<i>Primary education</i>	<i>Adult learning</i>	<i>Primary</i>	<i>Elementary level (primary)</i>
<i>Primary education</i>	<i>Literacy</i>		
<i>Primary education</i>	<i>(old) elementary</i>		
<i>Secondary education</i>	<i>(old) secondary</i>	<i>Secondary general</i>	<i>Secondary level</i>
<i>Secondary education</i>	<i>vocational training</i>	<i>Secondary vocational</i>	<i>Vocational school (sec. and post-sec.)</i>
<i>Secondary education</i>	<i>elementary</i>	<i>Primary</i>	<i>Elementary level (primary)</i>
<i>Secondary education</i>	<i>(new) secondary</i>	<i>Secondary general</i>	<i>Secondary level</i>
<i>Higher education</i>	<i>higher education (short)</i>	<i>Tertiary</i>	<i>University</i>
<i>Post-graduate education</i>	<i>higher education (long)</i>		<i>Post-graduate, post-doctoral level</i>
<i>Missing</i>	<i>do not know</i>	<i>X</i>	<i>X</i>

Ce travail permet ainsi de considérer le niveau scolaire atteint de l'individu comme convenablement harmonisé par rapport aux standards du questionnaire de l'OIT. On aurait ainsi eu tort d'abandonner l'idée de pouvoir mobiliser l'enquête tunisienne en modélisation sur la seule lecture du dictionnaire de variables concernant le niveau scolaire individuel. Cette présentation est un aperçu de ce qu'a pu représenter le travail d'harmonisation des bases de données, celles-ci ayant chacune leurs propres qualités et défauts. Comme c'est le cas dans cet exemple, nous avons également été confrontés à différentes interrogations concernant les pondérations des micro-données à notre disposition.

4. Pondérations individuelles

Comme le précise le module n°3 du guide méthodologique des SWTS, les données récoltées à partir de l'échantillon de jeunes enquêtés sont supposées être représentatives à l'échelle nationale (International Labour Office, 2010). Afin d'appuyer cet effort, le guide revient notamment sur les différentes méthodes d'échantillonnage possibles, les manières de les combiner, la structure conseillée de l'échantillon ainsi que quelques éléments concernant les pondérations. Ce dernier point nous intéresse plus spécifiquement. De la même manière que pour les autres chapitres du document, le guide se contente de détailler les raisons et les

méthodes de pondérations de façon relativement générique. On ne connaît par conséquent pas de façon sûre les variables qui ont servi au calcul des pondérations disponibles dans la très grande majorité des enquêtes.

Dans le cadre d'une analyse descriptive, cela ne pose pas de problème majeur, l'intégration des pondérations individuelles aux calculs permettant d'obtenir des résultats extrapolables à l'échelle nationale. En modélisation en revanche on souhaite connaître les variables ayant servi au calcul des pondérations afin de les intégrer en variables de contrôle. Cela permet de ne pas avoir à introduire les pondérations aux modèles, simplifiant la mise en œuvre de certains logiciels et procédures dans le cadre de comparaisons internationales. A la lecture du guide méthodologique on comprend que l'âge, le sexe et le milieu de vie de l'individu sont très probablement considérés pour le calcul des pondérations. On propose une analyse de variance rudimentaire afin d'étudier dans quelle mesure ces 3 caractéristiques individuelles sont effectivement impliquées dans le calcul des pondérations. On mène ainsi des ANOVA à plusieurs facteurs afin d'évaluer la corrélation entre les pondérations individuelles et les 3 caractéristiques citées précédemment¹⁴⁶. Le test global F est significatif au seuil de 5% dans 47 enquêtes sur 48, la seule exception étant celle menée au Congo en 2015 pour qui aucune des 3 caractéristiques individuelles ne semble expliquer la variance des pondérations¹⁴⁷. En outre, on constate que si plusieurs enquêtes semblent effectivement tenir compte de l'âge et du sexe de l'individu dans les pondérations, il est rare que le calcul se limite à ces 2 caractéristiques. Le milieu de vie est ainsi significativement lié au calcul des pondérations et ce dans 43 enquêtes sur 48¹⁴⁸. On confirme ainsi que l'âge et le sexe de l'individu devront être intégrés aux modélisations, a minima en tant que variables de contrôle. Il en va de même pour le milieu de vie, ce qui constitue une contrainte non-négligeable dans la mesure où certaines données sont manquantes pour cette variable selon les enquêtes.

On relève par ailleurs que les données obtenues concernant les enquêtes du Viet Nam de 2015, de Macédoine du Nord de 2012 et du Monténégro de 2015 ne contiennent pas de pondérations individuelles. Lorsqu'ils sont repris dans les publications officielles de l'OIT, les résultats de

¹⁴⁶ Ces ANOVA sont réalisées sur le logiciel SAS® avec la procédure GLM. Cette dernière est préférée à la procédure ANOVA car elle est adaptée aux données non-équilibrées, ou autrement dit lorsque les effectifs varient entre sous-catégories comme c'est le cas ici.

¹⁴⁷ Voir Annexe 50.

¹⁴⁸ On fait ici référence aux tests de significativité basés sur le calcul de la somme des carrés de Type III, préférée lorsque les données ne sont pas équilibrées. La fonction testée est indépendante du nombre d'observations par combinaison d'intérêt, contrairement à la fonction de type I. On renverra à la documentation technique SAS® concernant la procédure GLM pour plus de détails <https://support.sas.com/en/documentation.html>

ces 3 enquêtes obtenues sans pondérations sont évoqués sans précisions particulières¹⁴⁹. On observe néanmoins des différences non-négligeables entre des proportions non pondérées (calculées à partir des bases reçues) avec ce que l'on pense être des pondérations (données publiées)¹⁵⁰.

A partir de ces différents éléments on détermine que les pondérations individuelles sont indispensables pour des données descriptives rigoureuses. Seule l'enquête menée au Monténégro en 2015 ne contient aucune pondération et il s'agit de la seule enquête dans le pays. Dans ce cas spécifique on affectera un poids équivalent à chaque individu enquêté¹⁵¹. Pour les autres pays, les pondérations individuelles seront mobilisées en analyse descriptive mais laissées de côté lors des modélisations. La contre-mesure étant que l'âge, le sexe et le milieu de vie de l'individu devront en revanche être introduit dans les modèles en variables de contrôle aussi souvent que possible. Une fois ces différents éléments de préparations des données achevés, nous nous sommes finalement intéressés à la sélection des enquêtes qui constitueraient notre base définitive.

5. Remarques concernant la représentativité des pays enquêtés au sein de leur région

Dans le cadre des SWTS, les 33 pays enquêtés sont répartis au sein de 5 régions du monde à savoir (1) *Asia and the Pacific* ou Asie et Pacifique, (2) *Eastern Europe and Central Asia* ou Europe de l'Est et Asie centrale, (3) *Sub-Saharan Africa* ou Afrique sub-saharienne, (4) *Middle East and North Africa* ou Moyen-Orient et Afrique du Nord et (5) *Latin America and the Caribbean* ou Amérique Latine et Caraïbes. La publication par l'OIT de rapports régionaux sur la base de ce zonage permet d'appréhender le sujet à une échelle supranationale. La généralisation de tendances nationales à une plus grande échelle pose donc la question de la représentativité des pays enquêtés via les SWTS au sein de leur zone. On pourrait par exemple trouver hasardeux de tirer des conclusions générales sur la transition des jeunes de l'école au

¹⁴⁹ Voir les *Country Summaries* des pays concernés : Viet Nam, de Macédoine du Nord et du Monténégro (International Labour Office, 2016e, 2016d, 2016b).

¹⁵⁰ On a par exemple observé plusieurs points de pourcentages de différences dans le cas de la répartition des jeunes selon leur statut : *Employed*, *Unemployed (strict definition)* et *Enrolled*. Les ordres de grandeurs restent néanmoins cohérents d'une catégorie à l'autre, sauf dans le cas de l'enquête menée au Viet Nam en 2015 où les différences sont importantes. Il s'agit d'une des raisons pour lesquelles cette enquête sera écartée ultérieurement.

¹⁵¹ Des calculs de répartition basés sur cette approximation ont par ailleurs produit des résultats très proches de ceux publiés par l'OIT.

monde du travail en Asie et Pacifique en s'appuyant uniquement sur les enquêtes de 4 pays de la région. On souhaite par conséquent proposer une liste complète des pays constitutifs de chaque région à titre de référence.

L'analyse comparative d'un même sujet au sein de pays issus de différentes zones appelle naturellement à transposer la comparaison à ces dites zones. En amont de la recherche de ressemblances et de dissemblances en matière de transition école-vie active, le degré d'homogénéité économique et sociale de chaque zone d'une part, et la représentativité des individus au sein de leurs ensembles d'autre part sont questionnés. Dans cette optique, on propose d'établir la liste complète des pays constitutifs de chaque zone, afin d'y observer des indicateurs généraux disponibles à grande échelle.

A travers ses activités, l'OIT travaille avec les acteurs de plus de 180 états membres. Ces pays y sont regroupés par grande région géographique : Amérique Latine et Caraïbes, Asie et Pacifique, Europe et Asie Centrale, Etats Arabes et Afrique. Ce découpage ne correspondant pas exactement à celui employé dans les SWTS, on suit tout d'abord les précisions formulées par l'OIT concernant certains territoires qui ne sont pas considérés comme des pays à part entière¹⁵². Cela amène à l'exclusion des listes de Hong-Kong, Macao, Taiwan et du Kosovo. On poursuit ensuite en étudiant le rattachement de chaque état membre à une délégation régionale du « Bureau ». On détermine ainsi que la délégation régionale pour les pays arabes couvre 3 des 5 pays SWTS (Jordanie, Liban et Territoires Palestiniens Occupés), les 2 autres (Egypte et Tunisie) sont couverts par le Bureau du Caire. Ce dernier établit la liste ainsi les pays constitutifs de l'Afrique du nord au sens de l'OIT et permet de reconstituer la liste des 19 pays dits du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. Grâce à l'identification des pays d'Afrique du nord d'une part et l'observation du rattachement régional des pays d'Afrique sub-saharienne ayant menés des SWTS d'autre part, on déduit la liste des 47 pays de cette zone par soustraction au groupe « Afrique ». Les pays d'Amérique latine et des Caraïbes sont identifiables grâce aux nombreuses délégations des sous-ensembles les constituants : celle des pays Andins, d'Amérique centrale, Haïti, Panama et République Dominicaine, du Congo Sur, des Caraïbes (dont on exclut les territoires d'outre-mer britanniques, allemands et autres), d'Argentine, du Brésil et du Mexique et Cuba. Enfin les pays d'Europe de l'est et d'Asie centrale sont listés en ajoutant aux pays rattachés à la délégation d'Europe de l'est et d'Asie centrale ceux d'Europe centrale et de l'est. On aboutit ainsi à un ensemble de 162 pays répartis sur 5 régions distinctes.

¹⁵² Source OIT à l'adresse : <http://www.ilo.org/public/french/standards/relnm/ctry-ndx.htm>

On complète ensuite ce travail en comparant cette liste avec celles des Nations Unies et de la Banque Mondiale. On y observe que le groupe Asie et Pacifique se compose de l'Asie de l'Est (hors Corée du Nord), du Sud, du Sud-Est, de l'Océanie, de la Mélanésie, de la Micronésie et de la Polynésie. Cela mène à l'ajout à la liste du Bhoutan, de Nauru, et du Royaume des Tonga. Le groupe Europe de l'Est et Asie Centrale est le plus complexe à distinguer du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Il se compose des pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale, ainsi que d'une partie seulement de ceux d'Asie de l'Ouest et d'Europe du Sud, afin de conserver une certaine homogénéité. Compte tenu des recherches menées au cas par cas en ce sens, l'Ouzbékistan et la Grèce sont ajoutés aux pays de la zone. Les pays d'Afrique sub-saharienne se trouvent dans les groupes d'Afrique de l'Est, Centrale, « du Sud » et de l'Ouest. La Somalie étant alternativement classée parmi les pays arabes et d'Afrique de l'Est, elle intègre finalement les pays d'Afrique sub-saharienne suivant la catégorisation des Nations-Unies¹⁵³. Peu de modifications ont finalement dû être apportées au zonage OIT. Ce travail de comparaison rempli néanmoins un rôle essentiel qu'est celui de confirmer les précédents résultats.

On obtient finalement une liste de pays pour chaque région qui tend à refléter les intitulés des groupes établis durant les SWTS (Figure 40). On constate cependant une forte hétérogénéité au sein des groupes identifiés. Par exemple, l'Australie, le Bangladesh et la Chine figurent dans le même groupe alors qu'ils ont des profils économiques, sociaux et politiques nettement distincts. On signale ainsi que derrière les noms de régions et les rapports publiés par l'OIT concernant la situation des pays desdites régions, la généralisation des résultats obtenus à partir des SWTS est parfois discutable. Les commentaires généralisateurs à l'échelle de la région s'interprètent ainsi comme faisant référence aux pays enquêtés dans la zone et dans une certaine mesure les PRFI de la région. Cette remarque vaudra également dans le cadre de cette recherche durant laquelle nous serons amenés à formuler des interprétations équivalentes lorsqu'une ou plusieurs tendances « régionales » seront observées.

¹⁵³ Pays dit d'Afrique arabophone au même titre que Djibouti ou le Tchad, la Somalie est parmi un des pays les plus fragiles du monde au sens du *Fund For Peace*. A ce titre, son profil correspond d'autant plus à celui des pays d'Afrique sub-saharienne.

Figure 40 - Récapitulatif des pays constitutifs des régions représentées dans les SWTS, selon l'OIT.

Régions	Pays ayant menés des SWTS	Autre pays du groupe au sens de l'OIT
Afrique sub-saharienne 48 pays	Bénin, Congo, Liberia, Madagascar, Malawi, Sierra Leone, Tanzanie, Togo, Ouganda, Zambie	Angola, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cape Verde, Cameroon, Central African Republic, Chad, Comoros, Congo (Democratic Republic of the), Côte d'Ivoire, Djibouti, Equatorial Guinea, Eritrea, Ethiopia, Gabon, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Kenya, Lesotho, Mali, Mauritania, Mauritius, Mozambique, Namibia, Niger, Nigeria, Rwanda, Sao Tome and Principe, Senegal, Seychelles, Somalia, South Africa, South Sudan, Swaziland, Zimbabwe
Amérique Latine et Caraïbes 33 pays	Brésil, Colombie, Rep. Dominicaine, El Salvador, Jamaïque, Pérou	Antigua and Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belize, Bolivia, Chile, Costa Rica, Cuba, Dominica, Ecuador, Grenada, Guatemala, Guyana, Haiti, Honduras, Mexico, Nicaragua, Panama, Paraguay, Saint Kitts and Nevis, Saint Lucia, Saint Vincent and the Grenadines, Suriname, Trinidad and Tobago, Uruguay, Venezuela
Asie et Pacifique 38 pays	Bangladesh, Cambodge, Népal, Samoa, Viet Nam	Afghanistan, Australia, Bhutan, Brunei Darussalam, China, Cook Islands, Fiji, India, Indonesia, Iran (Islamic Republic of), Japan, Kiribati, Korea (Republic of), Lao (People's Democratic Republic), Malaysia, Maldives, Marshall Islands, Mongolia, Myanmar, Nauru, New Zealand, Pakistan, Palau, Papua New Guinea, Philippines, Singapore, Solomon Islands, Sri Lanka, Thailand, Timor-Leste (Dem. Rep. of), Tonga, Tuvalu, Vanuatu
Europe de l'Est et Asie centrale 30 pays	Arménie, Kirghizistan, Macedoine du Nord, Moldavie, Monténégro, Russie, Serbie, Ukraine	Albania, Azerbaijan, Belarus, Bosnia and Herzegovina, Bulgaria, Croatia, Czech Republic, Estonia, Georgia, Greece, Hungary, Kazakhstan, Latvia, Lithuania, Poland, Romania, Slovakia, Slovenia, Tajikistan, Turkey, Turkmenistan, Uzbekistan
Moyen-Orient et Afrique du Nord 18 pays	Egypte, Jordanie, Liban, T.P.O., Tunisie	Algeria, Bahrain, Iraq, Kuwait, Libyan Arab Jamahirya, Morocco, Oman, Qatar, Saudi Arabia, Sudan, Syrian Arab Republic, United Arab Emirates, Yemen

6. Sélection des enquêtes

Chaque enquête intégrée à la base finale doit être aussi harmonisée que possible car une variable manquante ou imparfaite ne pourra pas être introduite en modélisation, même si elle est parfaitement disponible dans les autres enquêtes. Ainsi, plus on enrichit les modèles avec de nombreuses variables explicatives, plus on est confronté à l'exclusion d'enquêtes voir de pays de la base finale. A titre d'illustration, si l'on souhaite introduire l'âge, le sexe et le statut marital en variable explicative, on dispose d'au moins 1 enquête pour chaque pays, soit 33 au total. En revanche, en intégrant le milieu de vie de l'individu, la Colombie et le Pérou sont à exclure du comparatif car cette information n'est pas fiable. De même l'introduction du niveau scolaire atteint par les jeunes amènera à écarter le Bangladesh de la base finale, le codage de la variable n'ayant pu être ramené à un standard cohérent. La réduction du nombre de pays considérés amoindrie par ailleurs les chances de produire des modèles multiniveaux correctement spécifiés, de même qu'elle restreint la portée d'une analyse comparative internationale. Il existe donc un arbitrage entre nombre de pays pour lesquels on souhaite mener des modélisations et variété des variables que l'on souhaite intégrer aux modèles. Les variables d'intérêt pouvant différer d'une étape de la transition à une autre, cet arbitrage sera opéré dans chaque partie respective.

En revanche, on détermine dès à présent une base générale composée d'une enquête par pays. On choisit ainsi de ne pas conserver tous les rounds d'enquêtes à notre disposition et ce pour plusieurs raisons. On ne sait tout d'abord pas s'il s'agit d'enquêtes de suivi à proprement parlé. Les premières informations publiées en libre accès sur le site de l'OIT mentionnaient des enquêtes de premier et second round dans lesquelles les individus interrogés seraient effectivement les mêmes. Cette mention n'est plus en ligne et aucune information ne permet de déterminer si c'est effectivement le cas ou non. D'autre part la transition des jeunes de l'école à la vie active répond à des mécanismes qui changent relativement lentement. Bien que des évènements ponctuels puissent perturber le cours normal des choses, on ne s'attend par conséquent pas à tirer des conclusions très différentes à partir d'une enquête menée en 2012 ou en 2014 par exemple. Enfin, introduire 2 enquêtes pour un même pays à des années différentes complique sensiblement l'interprétation du niveau « pays » des modélisations multiniveaux qui deviendrait alors un niveau « pays-années ». Un moyen de palier à cela aurait pu être de regrouper les données de 2 rounds d'enquêtes en une seule base par pays, mais cette solution

introduit un facteur d'incertitude important. On prendrait ainsi le risque d'inclure le même individu à 2 reprises et si certains résultats semblent surprenants, cela aurait impérativement nécessité de contrôler si l'agrégation n'y était pas pour quelque chose. En outre, le travail d'harmonisation des bases a montré que certaines variables pouvaient être disponibles dans une enquête de premier round mais pas dans la seconde, ou inversement. La création d'une base unique par pays à partir de 2 enquêtes impliquerait dans ce cas l'abandon d'une variable ou d'un pays alors qu'une partie des données pouvait être mobilisée. On détermine ainsi que la sélection d'une enquête par pays pour constituer une base de départ la plus complète et fiable possible est la meilleure option à notre disposition.

Dans le cas des pays qui n'ont connu qu'un seul round d'enquête, on composera avec la seule base disponible. Lorsque l'on dispose de 2 rounds, on préférera l'enquête la plus récente par défaut. On veillera néanmoins à vérifier que l'enquête de premier round ne comporte pas d'avantage majeur en termes de variables disponibles ou de couverture géographique. Toujours dans les cas où on disposerait de 2 rounds d'enquête, la taille de l'échantillon est généralement équivalente ou supérieure dans la seconde enquête et lorsque ce n'est pas le cas, les effectifs restent suffisants. Ces priorités nous permettent d'établir une liste des enquêtes qui constitueront la base de départ (Figure 41).

Figure 41 - Enquêtes sélectionnées et constitutives de la base de données générale.

Enquête	Notes
Bénin 2014	Round le plus récent
Congo 2015	Round unique
Libéria 2014	Round le plus récent
Madagascar 2015	Round le plus récent
Malawi 2014	Round le plus récent
Ouganda 2015	Round le plus récent
Tanzanie 2013	Round unique
Togo 2014	Round le plus récent
Zambie 2014	Round le plus récent
Brésil 2013	Round unique
Colombie 2013	Round unique
Jamaïque 2015	Round le plus récent
Pérou 2013	Round unique
Rép. Dominicaine 2015	Round unique
Salvador 2014	Round le plus récent
Bangladesh 2013	Round unique
Cambodge 2014	Round le plus récent
Népal 2013	Round unique
Samoa 2012	Round unique
Viet Nam 2013	Round 1 préféré : milieu de vie et pondérations disponibles contrairement à round 2
Arménie 2014	Round le plus récent
Kirghizistan 2013	Round unique
Macédoine du Nord 2014	Round le plus récent
Moldavie 2015	Round le plus récent
Monténégro 2015	Round unique
Russie 2012	Round 1 préféré : niveaux scolaires atteints disponibles contrairement à round 2
Serbie 2015	Round unique
Ukraine 2015	Round le plus récent
Egypte 2014	Round le plus récent
Jordanie 2015	Round le plus récent
Liban 2015	Round unique
T.P.O. 2015	Round le plus récent
Tunisie 2013	Round unique

Les enquêtes et pays concernés sont présentés en français, par région du monde, classés par ordre alphabétique. Dans la suite de ce travail, on emploiera par ailleurs une forme courte pour les noms des pays¹⁵⁴, en supprimant l'année d'enquête dans la mesure où il n'y en a qu'une seule. Lors de la comparaison des enquêtes de premier et second round, on identifie différentes subtilités :

¹⁵⁴ Notamment : Rép. Dominicaine, T.P.O. et Congo pour respectivement la République Dominicaine, les Territoires Palestiniens Occupés et la République du Congo.

- L'enquête cambodgienne de 2012 concerne seulement 10 provinces mais comme le précise la méthodologie en annexe du rapport de 2013 basé sur ces données (Kanol et al., 2013), il s'agit d'une sélection de ménages représentatifs au niveau national, y compris en termes de répartition entre ménages urbains et ruraux. On lui préférera néanmoins l'enquête de 2014, plus récente et sans désavantage majeur en termes de variables disponibles.
- Les deux enquêtes russes portent sur 11 provinces parmi les 46 que compte le territoire. Aucun rapport publié par l'OIT ne permet de préciser ces provinces, seul le rapport régional stipule que la représentativité des enquêtes utilisées est d'ordre national pour tous les pays de la zone à l'exception de la Russie (Elder, Barucci, et al., 2015). Ce problème se présente de la même manière pour les deux rounds d'enquêtes et n'influence donc pas le choix final. On sélectionne la première enquête plutôt que la seconde car elle présente des niveaux scolaires atteints par les individus exploitables.
- La couverture géographique des enquêtes au Pérou et en Colombie est limitée aux aires urbaines et le rapport national péruvien signale explicitement cette limite dans la portée des résultats (Ferrer Guevara, 2014). La variable « *urban/rural* » disponible dans l'enquête différencie en réalité entre Lima et Callao d'une part avec d'autres aires urbaines d'autre part. On trouve effectivement des informations distinguant les jeunes selon leur milieu de vie dans certains rapports mais ces résultats sont basés sur des données externes. On ne dispose que d'une seule enquête pour ces 2 pays, pour lesquels on considèrera par conséquent la variable milieu de vie comme indisponible.
- Les enquêtes menées au Liberia concernent les 15-35 ans. Le Rapport national du pays publié en 2013 explique cette particularité par la recherche d'un compromis entre les délimitations d'âge traditionnelles (15-24 ans), celles du dernier recensement de 2008 (10-24 ans), celles du programme W4Y de 15 à 29 ans et celles du Ministère des Jeunes et du Sport libérien de 18 à 35 ans (de Mel et al., 2013). On sélectionne par conséquent la base la plus récente en limitant l'échantillon aux 15-29 ans.

On obtient finalement une base de plus de 115 000 jeunes répartis dans 33 PRFI. On observe une répartition par âges plus jeune en Afrique sub-saharienne et nettement plus âgée en Europe de l'Est et Asie Centrale¹⁵⁵. Les femmes sont légèrement sur-représentées dans les pays d'Afrique sub-saharienne mais la population des 15-29 ans est globalement équilibrée dans les

¹⁵⁵ Voir Annexe 51.

pays enquêtés¹⁵⁶. Le milieu de vie de l'individu n'est pas une question à part entière dans le questionnaire standardisé de l'OIT mais figure pourtant dans la quasi-totalité des bases transmises. Il est généralement à 2 modalités : urbain ou rural, mais est parfois récolté avec des délimitations plus précises : métropole, capitale, arrondissement, village. En l'état 25 enquêtes sur 52 (48%) présentent cette donnée avec un codage standard Urbain - Rural et après uniformisation la disponibilité atteint 94% (49 enquêtes sur 52). Le milieu de vie ainsi dichotomisé ne constitue pas un découpage géographique à proprement parlé, tant il reflète un contexte principalement socio-économique, parfois distinct du découpage territorial. Une analyse sur la base d'un découpage géographique ferait par ailleurs intervenir les spécificités des unités territoriales, par exemple la ressemblance ou la différenciation des unités du nord du pays par rapport à celles du sud, la distance entre les unités ou encore leurs tailles. La distinction entre milieu rural et urbain ne permet pas ce type de travail mais présente en l'espèce l'intérêt de caractériser le milieu dans lequel le jeune évolue pour mener à bien sa transition de l'école au monde du travail. On observe ainsi des répartitions très différentes d'un pays à l'autre. Plus de 80% des jeunes vivent ainsi en milieu urbain au Brésil, en Jordanie ou dans les T.P.O.¹⁵⁷. A l'inverse, plus de 2 jeunes sur 3 vivent en milieu rural dans les 5 pays d'Asie et Pacifique enquêtés ainsi que dans plusieurs pays d'Afrique sub-saharienne. A ce stade, on se garde cependant d'en tirer des conclusions en termes de conditions d'emploi des jeunes. En effet, la présence des jeunes dans un type de milieu ou l'autre dépend nécessairement de la répartition globale à l'échelle nationale entre espaces urbains et ruraux. Enfin, la très grande majorité voire l'intégralité des jeunes ont été ou sont scolarisés¹⁵⁸. Cela est particulièrement vrai dans les pays d'Europe de l'Est, d'Asie centrale, d'Amérique latine, des Caraïbes, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. Dans cette dernière région on notera néanmoins le cas de l'Egypte où plus de 6% des jeunes de 15 à 29 ans n'ont jamais été scolarisés. Le bilan est plus contrasté en Asie et Pacifique ainsi qu'en Afrique sub-saharienne. Plus d'un jeune sur 10 n'a jamais fréquenté l'école au Bangladesh, au Bénin, au Libéria, à Madagascar et au Togo.

Ces quelques éléments décrivent grossièrement la population constituée à partir des SWTS. On renverra aux différents rapports publiés par l'OIT pour des données descriptives plus détaillées. Dans notre cas, les populations d'intérêt seront amenées à varier en fonction de l'étape de la

¹⁵⁶ Voir Annexe 52.

¹⁵⁷ Voir Annexe 53.

¹⁵⁸ Voir Annexe 54.

transition de l'école à la vie active que l'on traitera. On sera par conséquent amené à présenter des données descriptives propres à ces populations lorsque cela sera pertinent.

Conclusion intermédiaire

Après la présentation de ces données et de la construction d'une base dédiée à notre étude, on perçoit plus nettement les compromis nécessaires à l'utilisation du modèle multiniveau. Le principal compromis technique étant l'harmonisation d'une base que l'on souhaite pourtant aussi riche et variée que possible. Le processus d'uniformisation des variables entrepris permet finalement d'aboutir à une base cohérente de plus de 115 000 individus, pour qui différentes caractéristiques socio-démographiques ainsi que professionnelles sont disponibles dans 33 PRFI.

CONCLUSION SECTION III

Appliquée en sciences humaines et sociales, la modélisation multiniveau cherche à répondre à un besoin inhérent à la discipline : permettre au praticien de tenir compte d'un nombre grandissant d'aspects de l'environnement dans lequel son sujet d'étude évolue. Contrairement aux modèles contextuels dans lesquels les caractéristiques sont attachées à l'individu, même si elles font référence à un élément de contexte, les modèles multiniveaux permettent de segmenter l'analyse en différents niveaux au sein desquels pourront être introduits des aléas. On souhaite mobiliser ces atouts dans cette recherche en identifiant d'une part les caractéristiques individuelles et d'autre part les spécificités contextuelles qui influent sur l'insertion professionnelle des jeunes dans différents PRFI. Les données à notre disposition pour cet exercice ont nécessité un lourd travail de vérification et d'harmonisation. Sur ce plan, le constat général est que le questionnaire d'enquête standardisé a très largement rempli son rôle. Les sections de l'enquête sont respectées et la majorité des variables attendues sont présentes dans les bases finales. Cependant, l'absence de certaines questions et plus souvent encore, le non-respect des modalités de réponse standards sont fréquents. Il a en effet été laissé à la discrétion des organismes enquêteurs d'adapter le questionnaire aux spécificités locales. Bien que l'information ainsi collectée soit souvent plus pertinente, cela pose un réel problème de comparativité internationale. S'il s'agit effectivement d'une perte en termes de finesse d'information à l'échelle du pays, cela ouvre la voie à l'utilisation d'un outil dont les principaux atouts tiennent à la mise en évidence d'effets contextuels différenciés. Chaque redressement opéré pour atteindre une base finale harmonisée est ainsi un compromis nécessaire. Suivant différentes contraintes techniques et conceptuelles, on aboutit finalement à une base cohérente et adaptée au multiniveau à partir de laquelle travailler.

CONCLUSION

CHAPITRE 2

Durant ce second chapitre, nous nous sommes attachés à présenter les fondements théoriques et pratiques de différentes approches pour analyser les conditions d'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI. Dans un premier temps, on reprend ainsi différents concepts et traitements existants autour de la question. Bien que la focale soit placée sur le programme *Work4Youth*, les discussions conceptuelles sont pensées de manière générale. Cela nous permet d'identifier certains points qui nous paraissent centraux dans la caractérisation du parcours des jeunes dans les PRFI, tout en restant prudent quant à la faisabilité finale. On aboutit ainsi à un cadre conceptuel de l'insertion professionnelle des jeunes adapté, constitué de 3 grandes étapes. La première se caractérise par une volonté de la part de l'individu de s'insérer dans le monde du travail. On envisage ainsi d'identifier les caractéristiques individuelles et contextuelles qui auraient une influence sur la probabilité des jeunes sortis du système scolaire d'être ce que l'on appelle des « actifs ». Dans un second temps, la qualité de l'insertion professionnelle des jeunes se traduit non pas seulement par l'accès à un travail mais à un travail lui-même de qualité. Suivant les contraintes techniques auxquelles nous sommes confrontés, on détermine une grille de lecture pour l'identification de ce que l'on nomme le travail « qualitatif ». L'obtention d'un tel emploi constitue un marqueur important de la transition de l'individu dans le monde du travail dans la mesure où cela reflète qu'il ou elle y trouve une place relativement confortable¹⁵⁹. Enfin, on juge également des conditions d'insertion professionnelle par l'accès à un emploi que l'individu qualifiera lui-même de satisfaisant. On souhaite ici intégrer à l'analyse les atouts de la subjectivité dans notre cas d'étude. Appliquée à la qualité de l'emploi, on espère ainsi mobiliser un condensé d'informations quant à la situation professionnelle de l'individu, informations qui seraient par ailleurs sans doute impossibles à décomposer objectivement. Alors que la première de ces 3 étapes de transition est un prérequis nécessaire à la survenue des suivantes, ces dernières peuvent intervenir simultanément ou dans n'importe quel ordre. On s'intéresse dans ce cas aux facteurs qui peuvent influencer sur ces différents types de parcours parmi les jeunes effectivement actifs. Après avoir établi les bases conceptuelles de notre approche, on détermine finalement les outils qui nous permettront de la mettre en pratique. On s'oriente alors vers l'analyse multiniveau qui permet notamment de répondre à une question centrale en sciences sociales : celle du lien entre les comportements individuels et l'environnement dans lequel ils prennent place. On envisage ainsi de mettre en avant à la fois les facteurs qui semblent influencer la transition des jeunes dans la plupart des PRFI, tout en

¹⁵⁹ On insiste ici sur l'importance du terme « relativement » dans l'expression « relativement confortable ». On entend par là « comparativement » à ce qu'un jeune peut généralement attendre du marché du travail dans les PRFI.

identifiant des tendances singulières à ce sujet. Finalement, on présente les données issues des SWTS à notre disposition. La base finale est composée de plus de 115 000 jeunes répartis dans 33 pays à revenu faible ou intermédiaire à travers le monde. L'ensemble constitué de notre conceptualisation dédiée, de l'outil multiniveau et des données SWTS retravaillées forme ainsi le squelette de ce notre analyse comparative des conditions d'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI.

CONCLUSION

PARTIE I

Les défis de l'insertion professionnelle des jeunes prennent plusieurs formes à travers les époques et les territoires. Prioritairement étudiés dans le cadre des économies avancées, ces défis relèvent aussi bien de l'entrée que du maintien dans le marché du travail. Autre constat central, les jeunes actifs occupés sont généralement considérés en situation favorable par rapport à leurs homologues exclus de l'emploi, mais cela ne les empêche pas de rencontrer d'autres obstacles. On observe ainsi des problématiques professionnelles liées à la qualité de l'emploi et ce pour différentes définitions de cette qualité. Ce sont par ailleurs ce type de problématiques que l'on rencontre, en moyenne, plus souvent dans le cadre des PRFI. En effet, bien que l'exclusion du monde professionnel y soit également une réalité, les jeunes vivant dans ces contextes sont plus souvent qu'ailleurs amenés à accepter des emplois de mauvaise qualité, au détriment de leur bien-être présent et futur. On a ainsi pu observer des taux « d'emploi » parfois relativement élevés dans les PRFI mais qui correspondent rarement aux situations professionnelles observables dans les économies avancées, bien que ces dernières soient également concernées par certaines formes d'emplois de mauvaise qualité.

Le sujet est si vaste que les éléments concernant l'insertion professionnelle des jeunes présentés dans ce début de première partie constituent avant tout une revue incomplète mais historique et multidimensionnelle de la question. Ce travail a notamment nourri une réflexion personnelle, à la fois sur le fond et sur la forme, pour discuter des conditions dans lesquelles les jeunes des PRFI interagissent avec le marché de l'emploi. Cela s'est traduit par un exposé critique des notions et pratiques existantes autour du sujet, ainsi que la définition d'un cadre conceptuel sur lequel se basera notre exploitation empirique. Fruit de compromis avec les données à notre disposition (issues des SWTS), ce dernier est principalement un outil d'expérimentation plus qu'une tentative de normer les étapes de la transition des jeunes de l'école au monde du travail. Dans cette même logique d'innovation, on souhaite mettre à profit les atouts des modèles multiniveaux pour proposer une analyse simultanément statique et comparative de notre sujet, en prenant en compte toute la diversité des contextes au sein des PRFI pour lesquels les SWTS fournissent des données.

Cette recherche poursuit ainsi plusieurs objectifs. En premier lieu, les conditions d'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI préoccupent à de nombreux égards. Etudier et comparer ces parcours est encore une pratique récente par rapport au recul que l'on peut observer dans les économies avancées. Les données issues des SWTS sont adaptées à une étude extensive du sujet et leur richesse à tout intérêt à être mobilisée. En second lieu, on souhaite également questionner les concepts existants concernant la transition des jeunes dans le monde

du travail, tout en proposant notre propre cadre conceptuel. On propose ainsi une approche conceptuelle et pratique innovante qui s'inscrit néanmoins dans la continuité de nombreux travaux contemporains, à la fois en termes de concepts, de méthodes statistiques ou de temporalité des données. De la même manière que nous avons formulé des réserves ou des remarques pour d'autres conceptualisations, celle proposée ici s'inscrit dans un processus scientifique continu de remise en question et de raffinement guidé par l'empirie. On ne prétend par ailleurs pas dicter la marche à suivre en termes d'analyse contemporaine de l'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI, mais simplement proposer une analyse prenant en compte toute la diversité des environnements basée sur des données riches et récentes dans des contextes où elles sont encore rares.

PARTIE II

ANALYSE COMPARATIVE DES CONDITIONS

D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DANS LES

PAYS A REVENU FAIBLE OU INTERMEDIAIRE

Cette seconde partie sera consacrée à l'analyse comparative des conditions d'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI. Sur la base de la revue de la littérature et des discussions proposées précédemment, on envisage une approche originale et contemporaine du sujet. Dans cette optique, on propose successivement 3 chapitres, chacun étant construits autour d'une étape clé de la transition telle que nous l'avons conceptualisé.

Le premier marqueur de l'insertion professionnelle des jeunes que nous retiendrons est le fait d'être actif sur le marché du travail. On s'intéressera dans ce cas aux facteurs individuels et contextuels qui peuvent amener certaines et certains jeunes à être exclus à la fois des sphères scolaires et professionnelles. Parmi ces actifs, on cherchera ensuite à identifier celles et ceux qui atteignent un emploi dit « qualitatif ». On formule pour cela certaines exigences concernant les conditions de travail avant de le considérer comme un signal suffisant pour parler d'insertion professionnelle. Ces exigences, détaillées et expliquées en première partie, sont le fruit de nombreux compromis aussi bien techniques que conceptuels et reconnaissent l'importance d'un emploi de qualité dans le parcours professionnel de l'individu, à court comme à long terme. Enfin, on s'intéressera aux facteurs qui semblent influencer la satisfaction des jeunes vis-à-vis de leur emploi. Cette dernière étape dans notre construction de la transition des jeunes de l'école au monde du travail vise à y ajouter une dimension supplémentaire. Par la subjectivité de l'objet d'étude, on entend ainsi montrer toute la multidimensionalité de « l'insertion professionnelle » et ce qu'elle peut signifier pour différents profils de jeunes.

La structure des chapitres qui vont suivre consiste en une première section présentant les populations d'études et différents éléments descriptifs pertinents, puis d'une seconde consacrée aux modélisations multiniveaux et à leurs résultats, ainsi qu'à des discussions complémentaires autour de ces derniers¹⁶⁰. De manière générale, les résultats de ces différentes analyses confirment des tendances connues sur la transition des jeunes dans les PRFI, tout en révélant des éléments spécifiques aussi bien concernant la conceptualisation que des particularités géographiques ou culturelles. La mise en évidence de ces particularités constitue un des apports essentiels de ce travail à travers le recours à la modélisation multiniveau.

¹⁶⁰ En termes d'organisation de l'écriture, on signale qu'on ne proposera ici pas autant de conclusion que dans la première partie où ces récapitulatifs permettaient de synthétiser régulièrement l'avancée du propos pour une meilleure cohérence globale. La partie qui va suivre quant à elle est construite autour d'un schéma général qui ne nécessite pas ce genre de synthèse, des récapitulatifs en fin de sections et chapitres seront cependant proposés.

CHAPITRE 1 :

ACTIVATION ET EXCLUSION DES JEUNES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

On s'intéresse ici à ce que l'on considère comme une première étape souvent oubliée et pourtant essentielle dans le parcours d'insertion des jeunes. On souhaite identifier les facteurs qui poussent certains jeunes ayant achevé leur scolarité à ne pas s'impliquer dans une démarche d'insertion professionnelle. En faisant notamment appel aux apprentissages de la littérature concernant les jeunes découragés ou *NEET*, on observe que les raisons les plus fréquentes d'exclusion sont aussi multiples que floues. Ces jeunes expriment ainsi des problématiques souvent multidimensionnelles difficiles à quantifier. Par exemple, le fait de vivre dans un ménage déconnecté du marché du travail est un facteur d'exclusion avéré pour les jeunes de ces foyers. Malgré des limites importantes dans l'intégration de variables explicatives très spécifiques, plusieurs caractéristiques individuelles et nationales sont apparues pertinentes et mobilisables concernant l'exclusion des jeunes. Pour la modélisation de phénomènes particulièrement multidimensionnels, dans le sens où la population cible reste très hétérogène, on préfère habituellement des études de cas que des comparaisons à grande échelle. On teste alors un panel réduit de variables très spécifiques pour conclure à leur effet, ou leur absence d'effet, sur un phénomène dont on connaît par ailleurs une partie des rouages en se limitant à un contexte soigneusement délimité. Dans le travail qui va suivre on propose pourtant une approche par la comparaison de nombreux pays très différents les uns des autres, afin d'identifier des facteurs « d'activation » des jeunes. On connaît toute la variété de ces facteurs et l'exigence d'une base homogène propre aux modélisations multiniveaux constitue une difficulté supplémentaire à la mise en œuvre. L'exercice de compromis entre spécificité des variables et nombre de pays comparés est ainsi rendu d'autant plus complexe.

Dans un premier temps on présente les jeunes de 15 à 29 qui ont achevé leur scolarité comparativement dans tous les pays enquêtés, à travers différentes caractéristiques individuelles et nationales. Ces premiers éléments permettent de dessiner des profils nationaux redondants, avant d'approfondir l'analyse en proposant des estimations de probabilités d'être actif sur le marché du travail. On précise par ailleurs que certaines sous-sections de ce chapitre seront volontairement plus détaillées que dans les chapitres suivants. Cela nous permet d'exposer les processus de réflexion et de modélisation menés pour chaque étape de la transition, de l'analyse descriptive aux développements conclusifs et recommandations.

SECTION I :

ANALYSE PRELIMINAIRE

On débute cette section par la délimitation de notre population d'étude, en revenant notamment sur le cas spécifique des jeunes qui combinent simultanément école et travail. On détermine finalement que la population d'étude est constituée des jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité. On souhaite y distinguer celles et ceux qui sont actifs occupés (AOAS) ou inoccupés (AIAS), des jeunes sans statuts (ou « *None* ») qui sont à la fois exclus du milieu scolaire et du monde du travail. On s'intéresse donc à l'activité des jeunes, toutes qualités de travail confondues et y compris sans emploi mais en recherche active. La population cible est donc constituée de jeunes qui s'inscrivent dans une démarche d'insertion dans le monde du travail, quel qu'en soit l'état d'avancement. Cette section a pour premier objectif de présenter les éléments saillants entre variable expliquée, être « actif » sur le marché du travail, et différentes caractéristiques individuelles. En seconde intention, on proposera également des éléments de réflexion sur l'intégration des variables explicatives dans les modèles présentés dans la seconde section de ce chapitre.

Afin de décrire les contextes nationaux mais également en prévision des modélisations multiniveaux, une revue de quelques indicateurs nationaux sera également proposée. Avec la possibilité d'intégrer des variables à différents échelons dans ces modèles, des hypothèses de construction spécifiques doivent être satisfaites. L'hypothèse d'indépendance entre variables explicatives de différents niveaux suppose notamment que les variables de niveau pays soient indépendantes de celles déployées au niveau individuel. On envisage aisément que certaines spécificités nationales influent indirectement sur une ou plusieurs caractéristique(s) individuelle(s). Pour autant, on considèrera l'hypothèse d'indépendance entre variables de niveaux différents valide dès lors que les variables nationales n'y sont pas directement liées. Par exemple, il est possible d'introduire l'IDH en variable nationale mais l'indicateur intègre une composante concernant le niveau scolaire des individus, qu'on préférera mobiliser au niveau individuel. A l'échelle du pays, les variables explicatives du désengagement des jeunes vis-à-vis du marché du travail restent rares, l'implication étant finalement un acte personnel dont les facteurs se trouvent essentiellement au niveau de l'individu. La structuration nationale du marché du travail apparaît cependant déterminante dans la motivation des jeunes à y entrer. Bien qu'ils n'aient pas une connaissance exacte des possibilités et des contraintes de l'accès à l'emploi, une partie de l'implication à rechercher activement un emploi repose sur les

perspectives que ces jeunes savent ou imaginent possibles à l'issue de cette recherche. Dans cette logique, plusieurs caractéristiques des marchés de l'emploi nationaux ont été investiguées.

A. Délimitation de la population d'étude : le cas particulier des jeunes en cours de scolarité

Au moment de l'enquête, de nombreux jeunes sont scolarisés tout en étant actifs sur le marché du travail. Intégrer ou exclure ces jeunes à l'analyse relève de l'interprétation à donner aux résultats. Ainsi, ne considérer que les jeunes hors du système scolaire, qu'ils aient un jour été scolarisés ou non, permet d'apprécier la transition de celles et ceux pour qui l'occupation principale est ou devrait être la présence sur le marché du travail. Les jeunes qui combinent études et travail peuvent être amenés à le faire dans des configurations à géométries très variables : du travail de subsistance, pénible et chronophage où l'école n'est que secondaire, au travail en « alternance », rémunéré et encadré dans le cadre des études. La question de l'insertion professionnelle des jeunes en cours de scolarité est une question de recherche à part entière dont au moins une partie des enjeux s'éloignent de ceux formulés concernant les jeunes ayant achevé leur parcours scolaire. Il existerait de manière générale une incohérence à traiter conjointement les jeunes en cours de scolarité et ceux ayant achevé leur scolarité, le non-travail des premiers ne reflétant pas exactement une exclusion professionnelle au même titre que pour les seconds.

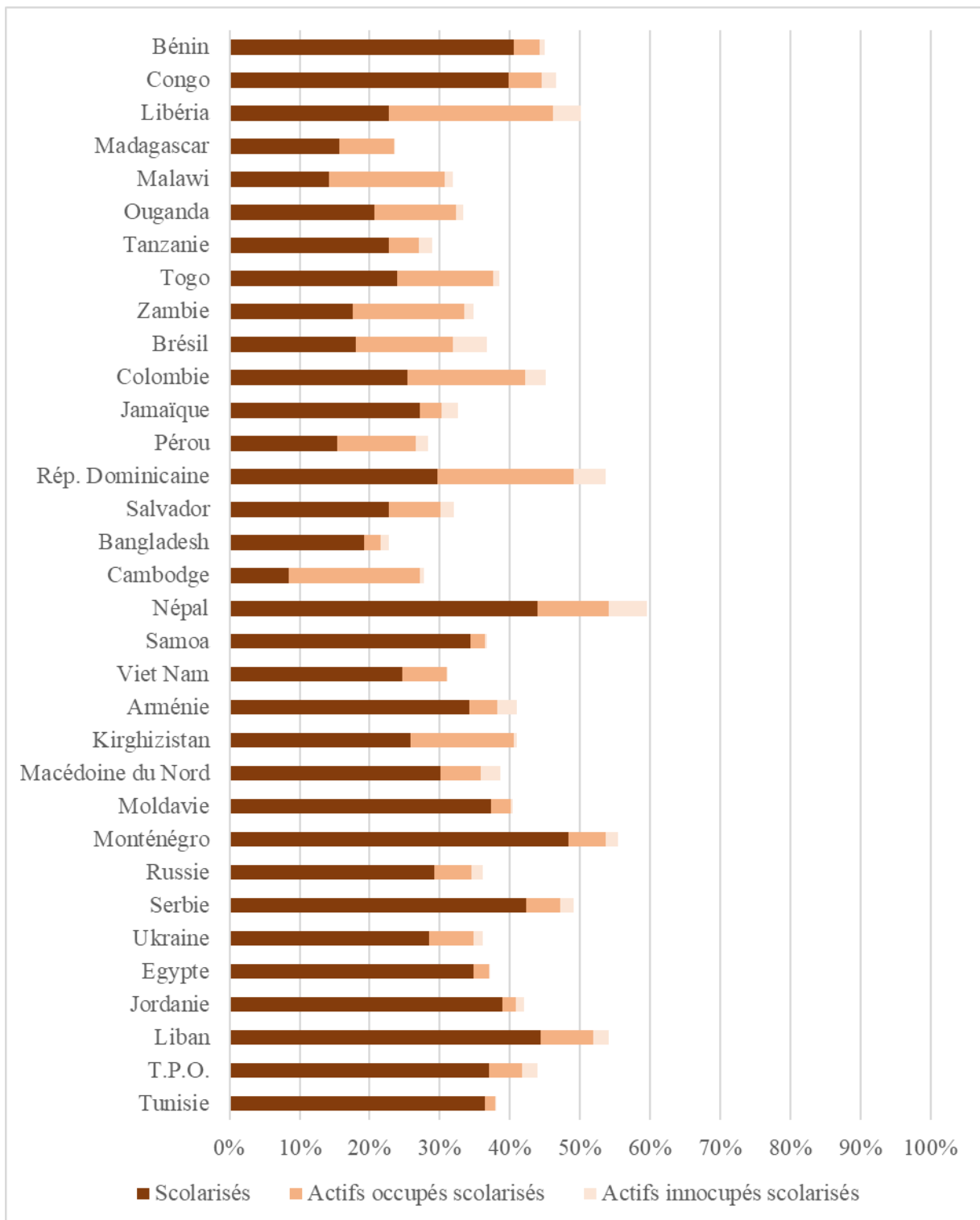
En outre, la construction des SWTS rendait cette distinction inévitable dès lors qu'il aurait été question d'introduire le niveau scolaire en variable explicative. En effet, le niveau scolaire « atteint » est récolté pour les jeunes ayant achevé leur scolarité et le niveau scolaire « en cours » est récolté pour celles et ceux scolarisés au moment de l'enquête. Les enquêtés n'ayant répondu qu'à l'une ou l'autre des questions et les modalités de réponse n'étant pas idéalement hiérarchisées (empêchant d'assimiler le niveau atteint au niveau en cours -1), l'introduction du niveau scolaire en variable explicative impose de traiter ces 2 populations séparément.

Reste que tous les jeunes s'adressent au même marché du travail lorsqu'ils le font. Il apparaît donc pertinent d'apprécier la place qu'occupent les jeunes en cours de scolarité sur le marché du travail, pour finalement interpréter et alimenter plus rigoureusement les résultats qui seront obtenus concernant celles et ceux ayant achevé leur scolarité.

Les jeunes scolarisés représentent généralement moins de 50% de la population des 15-29 ans, sauf au Népal, au Monténégro, en République Dominicaine et au Liberia où cette proportion est supérieure à 50% (Figure 42). Ailleurs, qu'il s'agisse de jeunes travailleurs, inoccupés ou uniquement scolarisés, ces jeunes représentent environ 1 tiers des 15-29 ans. Parmi ces jeunes

en cours de scolarité la très vaste majorité se consacre exclusivement aux études mais des disparités notables apparaissent entre pays.

Figure 42 - Part de jeunes en cours de scolarité parmi l'ensemble des 15-29 ans, selon le statut d'activité et le pays.



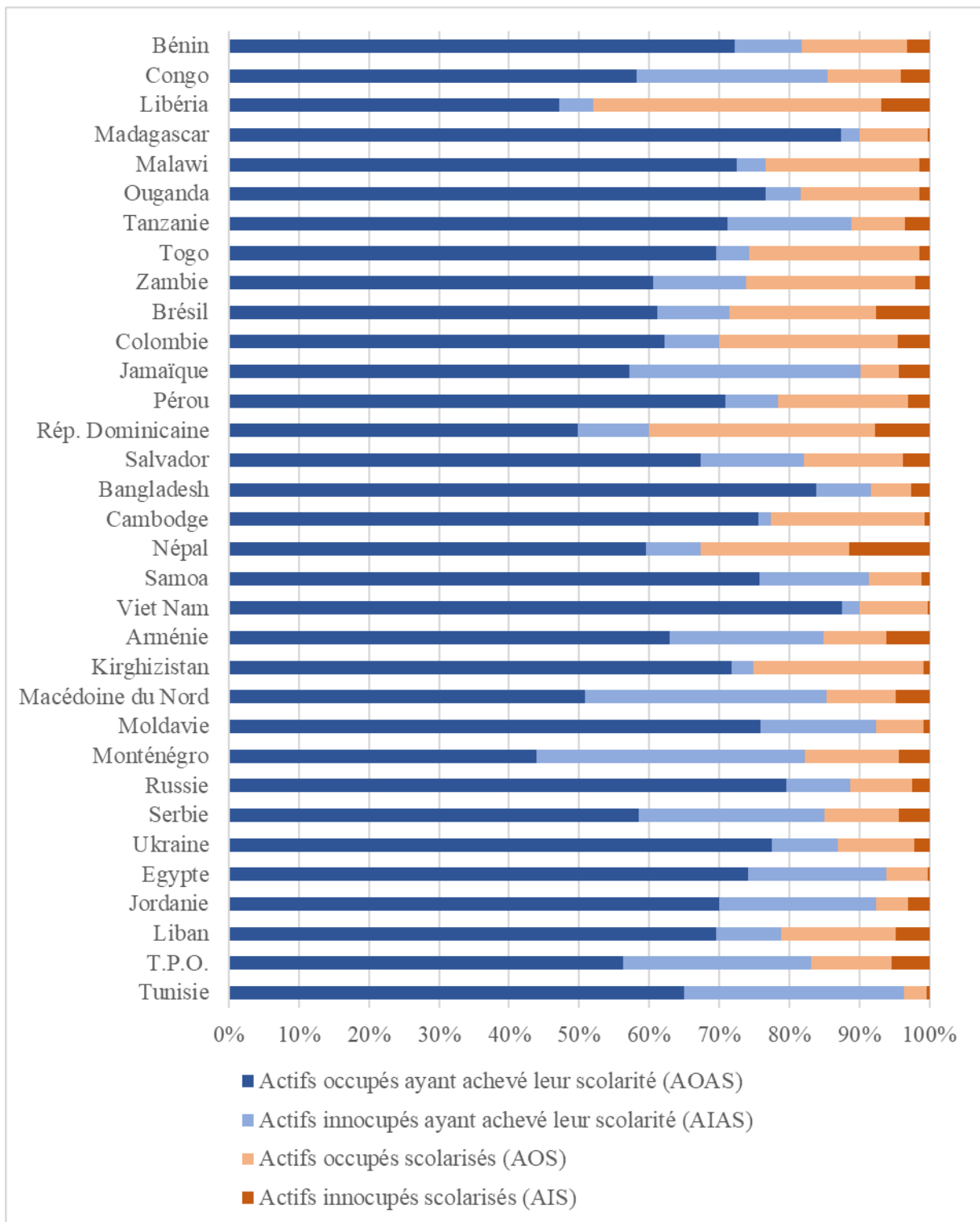
Parmi les jeunes en cours de scolarité la proportion de jeunes actifs (*Employed* ou *Unemployed*) est très variable d'un pays à l'autre, voire d'une zone à l'autre. En Europe de l'Est ou au Moyen-Orient, le fait de combiner école et activité "professionnelle" semble moins fréquent qu'en Amérique latine ou en Afrique sub-saharienne. Au Cambodge ce sont près de 70% des jeunes en cours de scolarité qui sont également « actifs » et ils sont plus d'un sur 2 dans cette situation au Brésil au Liberia et au Malawi. A l'opposé, plus de 9 jeunes en cours de scolarité sur 10 ne sont pas en contact direct avec le monde du travail aux Samoa, en Moldavie, en Egypte, en Jordanie et en Tunisie¹⁶¹. Parmi les jeunes scolarisés « actifs », ils sont partout majoritairement occupés, c'est-à-dire *Employed* au sens retenu ici. Il existe néanmoins d'importantes différences entre pays avec par exemple un tiers ou plus d'entre eux qui sont inoccupés (*Unemployed*) au Népal, en Arménie, en Macédoine du Nord, en Jamaïque et en Jordanie¹⁶².

A la fois le taux de scolarisation chez les jeunes de 15 à 29 ans, le taux d'activité et le taux d'actifs occupés parmi les jeunes scolarisés sont donc variables d'un pays à l'autre. Les jeunes en cours de scolarité et ayant achevé leur scolarité se partagent donc différemment les opportunités de travail d'un pays à un autre. On constate en outre que parmi tous les jeunes « actifs », les jeunes ayant achevé leur scolarité sont partout majoritaires mais les différences entre pays sont non-négligeables. Par exemple, au moins un jeune actif sur 4 est également scolarisé au Népal, au Kirghizistan, au Brésil, en Colombie, en République Dominicaine, au Libéria, au Togo et en Zambie. A l'inverse, plus de 9 jeunes actifs sur 10 ont par ailleurs terminé leurs études au Bangladesh, au Viet Nam, aux Samoa, en Moldavie, en Jamaïque, en Egypte, en Jordanie, en Tunisie et à Madagascar (Figure 43).

¹⁶¹ Voir Annexe 55.

¹⁶² Voir Annexe 56.

Figure 43 - Répartition des jeunes actifs selon le pays, leur statut scolaire et d'occupation.



Il apparaît donc que, si la littérature dit que les réalités « professionnelles » sont différentes entre jeunes scolarisés et ayant achevé leur scolarité, la présence de chacune de ces populations sur le marché du travail est à la fois notable et variable d'un pays à l'autre. Les jeunes ayant achevé leur scolarité constituent la plus grande partie du marché du travail. On observe

néanmoins opportun de proposer une méthode pour intégrer à l'analyse la présence des jeunes en cours de scolarité sur le marché du travail. Pour cela, l'approche retenue est de considérer que ces 2 populations d'actifs sont en concurrence sur ce marché. Avec la large définition de l'actif occupé utilisée ici, toutes les formes de travail sont considérées et par conséquent, tous les jeunes sont susceptibles d'être des actifs occupés. A ce titre, une partie importante des emplois pourvus par les jeunes en cours de scolarité pourraient l'être par des jeunes qui ont terminé leur parcours scolaire, accentuant la concurrence sur le marché du travail.

Afin de représenter l'importance de cette concurrence, plusieurs indicateurs ont été envisagés :

- *PActEnr* ou la part des jeunes actifs qui sont scolarisés. L'indicateur mesure la prévalence des jeunes scolarisés parmi tous les jeunes actifs, ou la part d'activité attribuable à des jeunes scolarisés.

$$\text{Calcul : } PActEnr = \frac{\text{jeunes } AOS+AIS}{\text{jeunes } AOS+AIS+AOAS+AIAS}$$

- *POccEnr* ou la part des jeunes actifs occupés qui sont scolarisés. L'indicateur mesure la prévalence de jeunes scolarisés parmi les jeunes travailleurs ou actifs occupés et ne concerne que les actifs occupés.

$$\text{Calcul : } POccEnr = \frac{\text{jeunes } AOS}{\text{jeunes } AOS+AOAS}$$

- *PEnrAct* ou la part des jeunes scolarisés qui sont actifs. L'indicateur mesure la prévalence de l'activité parmi les jeunes scolarisés.

$$\text{Calcul : } PEnrAct = \frac{\text{jeunes } AOS+AIS}{\text{jeunes } AOS+AIS+Scolarisés}$$

- *PEnrOcc* ou la part des jeunes scolarisés qui sont occupés. L'indicateur mesure la prévalence du travail chez les jeunes scolarisés.

$$\text{Calcul : } PEnrOcc = \frac{\text{jeunes } AOS}{\text{jeunes } AOS+AIS+Scolarisés}$$

- *PHrsOccEnr* ou la part du volume horaire travaillé total attribuable à des jeunes scolarisés. L'indicateur mesure la part du volume hebdomadaire total d'heures travaillées qui le sont par des jeunes scolarisés et ne concerne que les actifs occupés.

$$\text{Calcul : } PHrsOccEnr = \frac{\sum \text{heures jeunes } AOS}{\sum \text{heures jeunes } AOS+AOAS}$$

Cette variable n'est pas disponible aux Samoa, en Colombie et en République Dominicaine et au total ce sont 6 480 individus sans information. La durée de travail hebdomadaire est la seule donnée mobilisable concernant le temps de travail car celui récolté sur le mois ou d'autres durées est particulièrement mal renseigné d'une enquête à l'autre. Les données correspondantes sont présentées en Figure 44.

Figure 44 - Indicateurs de concurrence sur le marché du travail entre jeunes en cours de scolarité et sortis du système scolaire, selon le pays.

Pays	PActEnr	POccEnr	PEnrAct	PEnrOcc	PHrsOccEnr	Volume horaire hebdomadaire moyen	
						AOS	AOAS
Bénin	18%	17%	10%	8%	10%	17,2	30,1
Congo	15%	15%	15%	10%	9%	23,1	42,5
Libéria	48%	47%	55%	47%	27%	25,0	36,9
Madagascar	10%	10%	34%	33%	4%	11,8	30,4
Malawi	23%	23%	55%	52%	18%	14,4	24,6
Ouganda	18%	18%	38%	35%	9%	16,7	37,0
Tanzanie	11%	10%	21%	15%	6%	23,0	38,7
Togo	26%	26%	38%	36%	24%	33,4	38,5
Zambie	26%	29%	49%	46%	17%	13,8	26,3
Brésil	29%	25%	51%	37%	23%	32,3	40,1
Colombie	30%	29%	44%	37%	NR	NR	NR
Jamaïque	10%	9%	17%	9%	8%	34,1	38,6
Pérou	22%	21%	46%	40%	15%	33,3	45,0
Rép. Dominicaine	40%	39%	45%	36%	NR	NR	NR
Salvador	18%	17%	29%	23%	14%	32,4	40,2
Bangladesh	8%	6%	16%	11%	5%	31,7	45,4
Cambodge	23%	23%	70%	67%	15%	27,6	44,1
Népal	33%	26%	26%	17%	22%	30,0	42,6
Samoa	9%	9%	6%	5%	NR	NR	NR
Viet Nam	10%	10%	21%	21%	5%	22,4	45,1
Arménie	15%	13%	16%	10%	11%	36,6	41,7
Kirghizistan	25%	25%	37%	36%	20%	29,8	37,7
Macédoine du Nord	15%	16%	22%	15%	18%	39,4	43,4
Moldavie	8%	8%	8%	7%	8%	31,1	37,5
Monténégro	18%	23%	13%	10%	22%	41,6	45,0
Russie	11%	10%	19%	15%	8%	30,3	37,6
Serbie	15%	15%	14%	10%	11%	26,6	41,4
Ukraine	13%	12%	21%	18%	10%	27,8	39,7
Egypte	6%	7%	6%	6%	6%	38,0	49,0
Jordanie	8%	6%	8%	5%	5%	41,0	45,2
Liban	21%	19%	18%	14%	12%	30,6	51,7
T.P.O.	17%	17%	16%	11%	17%	39,2	44,3
Tunisie	4%	5%	4%	4%	3%	26,2	44,5

Notes de lecture :

- *PActEnr* : Au Bangladesh en 2013, 8% des jeunes actifs étaient parallèlement scolarisés.
- *POccEnr* : Au Bangladesh en 2013, 6% des jeunes actifs occupés étaient parallèlement scolarisés.
- *PEnrAct* : Au Bangladesh en 2013, 16% des jeunes scolarisés étaient parallèlement actifs.
- *PEnrOcc* : Au Bangladesh en 2013, 11% des jeunes scolarisés étaient parallèlement actifs et occupés.
- *PHrsOccEnr* : Au Bangladesh en 2013, 5% des heures travaillées la semaine précédant l'enquête par l'ensemble des jeunes étaient assurées par des jeunes en cours de scolarité.

L'objectif est de proposer une variable à l'échelle nationale qui représente la prévalence de la concurrence sur le marché du travail entre jeunes ayant achevé leur scolarité et ceux encore scolarisés. La première variable *PActEnr* est adaptée s'il s'agit d'étudier les jeunes actifs occupés ou inoccupés, cette variable représente donc dans quelle mesure l'activité des jeunes de 15 à 29 ans est attribuable à des jeunes qui sont également scolarisés. Les troisièmes et quatrièmes variables *PEnrAct* et *PEnrOcc* représentent dans quelle mesure les jeunes scolarisés sont présents sur le marché du travail mais cela indépendamment de la présence des autres jeunes. Il ne s'agit donc pas de mesure de concurrence mais seulement d'éléments descriptifs complémentaires. La deuxième et la cinquième variables *POccEnr* et *PHrsOccEnr* représentent la proportion dans laquelle les jeunes travailleurs sont ou non scolarisés, sans tenir compte des actifs inoccupés. Il s'agit donc de savoir dans quelle mesure le travail effectivement exécuté par des 15-29 ans est attribuable à des jeunes scolarisés. Dans le cas de *POccEnr*, il s'agit d'une mesure en termes d'individus comme pour *PActEnr*. La variable *PHrsOccEnr* permet la même mesure en termes de volume horaire effectivement assuré par des jeunes scolarisés. La différence entre ces 2 mesures révèle donc 2 situations différentes.

Si *POccEnr* est supérieure à *PHrsOccEnr*, le nombre de jeunes en cours de scolarité qui travaillent dans le pays est proportionnellement plus important que le nombre d'heures effectivement travaillées par ces jeunes. Dans ce cas, qui se présente dans tous les pays étudiés ici sauf un, il est possible de relier cela au fait que la durée hebdomadaire de travail des jeunes scolarisés est souvent plus courte que celle des jeunes ayant achevé leur parcours scolaire. Cela se confirme en observant les durées hebdomadaires moyennes dans ces 2 groupes de population.

Si POccEnr est inférieure à PHrsOccEnr, cas qui ne se présente qu'en Macédoine du Nord en 2014 avec respectivement 16% et 18 %, cela tient sans doute à un jeu de structure des populations étudiées. En effet, la durée moyenne est toujours inférieure pour les travailleurs scolarisés et la différence n'est que de 2 points.

Afin d'intégrer les jeunes en cours de scolarité en tant que proxy de l'intensité de la concurrence sur le marché du travail national des 15-29 ans, PActEnr permettra de le faire en termes de présence sur le marché du travail, POccEnr en termes d'actifs occupés et PHrsOccEnr en termes d'heures travaillées entre actifs occupés. On détermine ainsi quelques pistes pertinentes pour intégrer les jeunes en cours de scolarité au moment de l'enquête à l'analyse. La focale reste néanmoins centrée sur le cas des jeunes qui ont achevé leur scolarité et pour qui le travail est la seule option restante en dehors de l'exclusion.

B. Caractéristiques des jeunes ayant achevé leur scolarité et activité sur le marché du travail

1. Structure par sexe et âge

L'âge moyen des jeunes ayant achevé leur scolarité varie nettement d'un pays à l'autre, il est minimal en Tanzanie à 21,4 ans et maximal en Ukraine à 25,3 ans. On constate que ces jeunes sont globalement plus âgés dans les pays d'Europe de l'Est, d'Asie centrale, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord et à l'inverse plus jeunes dans la majorité des pays d'Afrique subsaharienne (Figure 45). Cela est d'une part le reflet des structures de population de pays qui en sont à différents stades de la transition démographique. D'autre part, la sortie du système scolaire est rapide pour les jeunes des pays les plus pauvres, où continuer de fréquenter l'école après 15 ans reste plus rare que dans des pays dits « émergents » où les durées de scolarisation ont tendance à s'allonger. La répartition selon le sexe est équilibrée entre hommes et femmes. On observe quelques différences d'un pays à l'autre parmi les jeunes ayant achevé leur scolarité, notamment une surreprésentation des femmes dans plusieurs pays africains. Cela peut être signe qu'elles sortent du système scolaire plus rapidement que leurs homologues masculins (Figure 46). Ces déséquilibres au sein d'un même pays peuvent s'expliquer par des durées d'études différentes entre sexes mais il est difficile de conclure en l'état.

Figure 45 - Répartition des jeunes ayant achevé leur scolarité selon la classe d'âge et le pays.

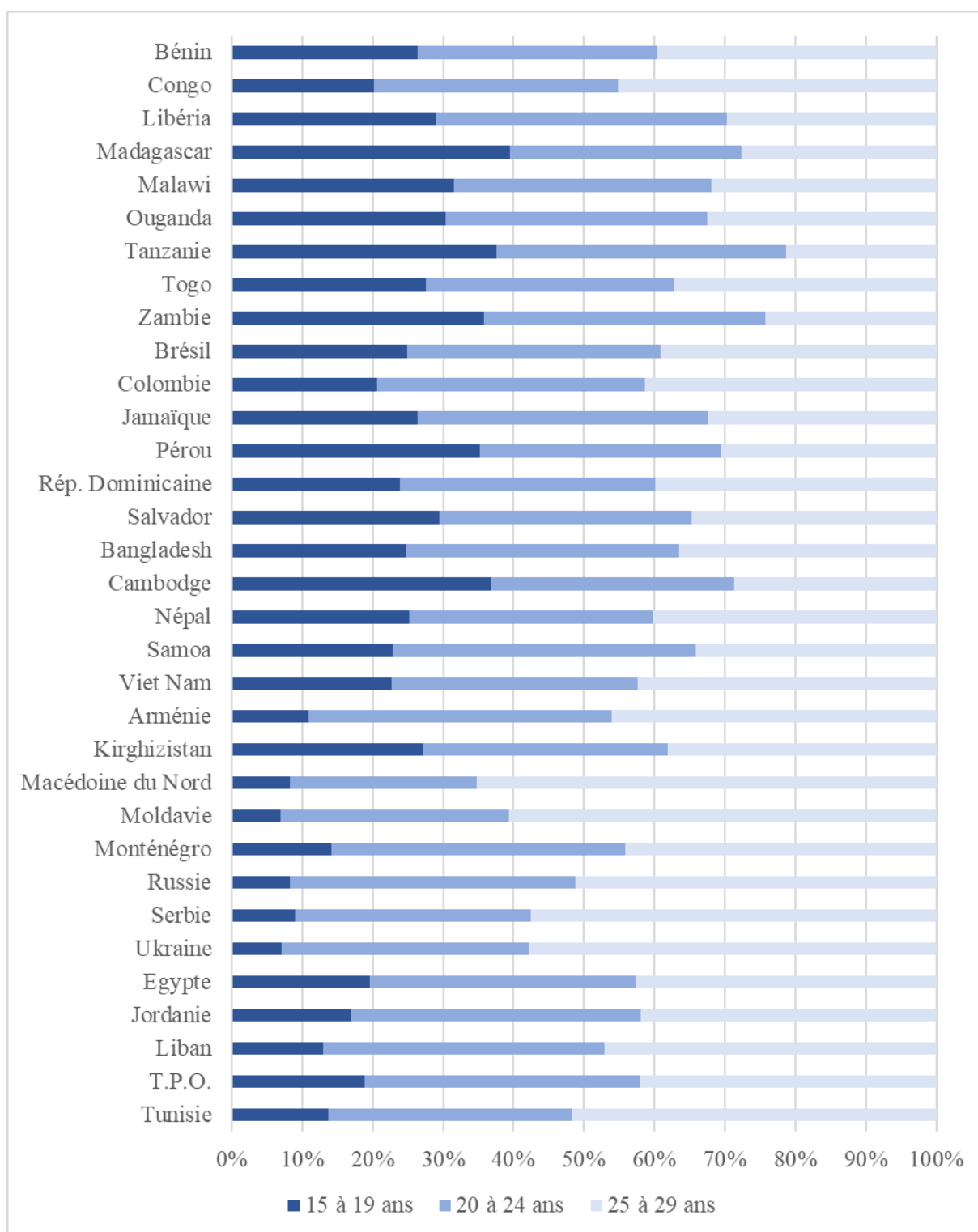
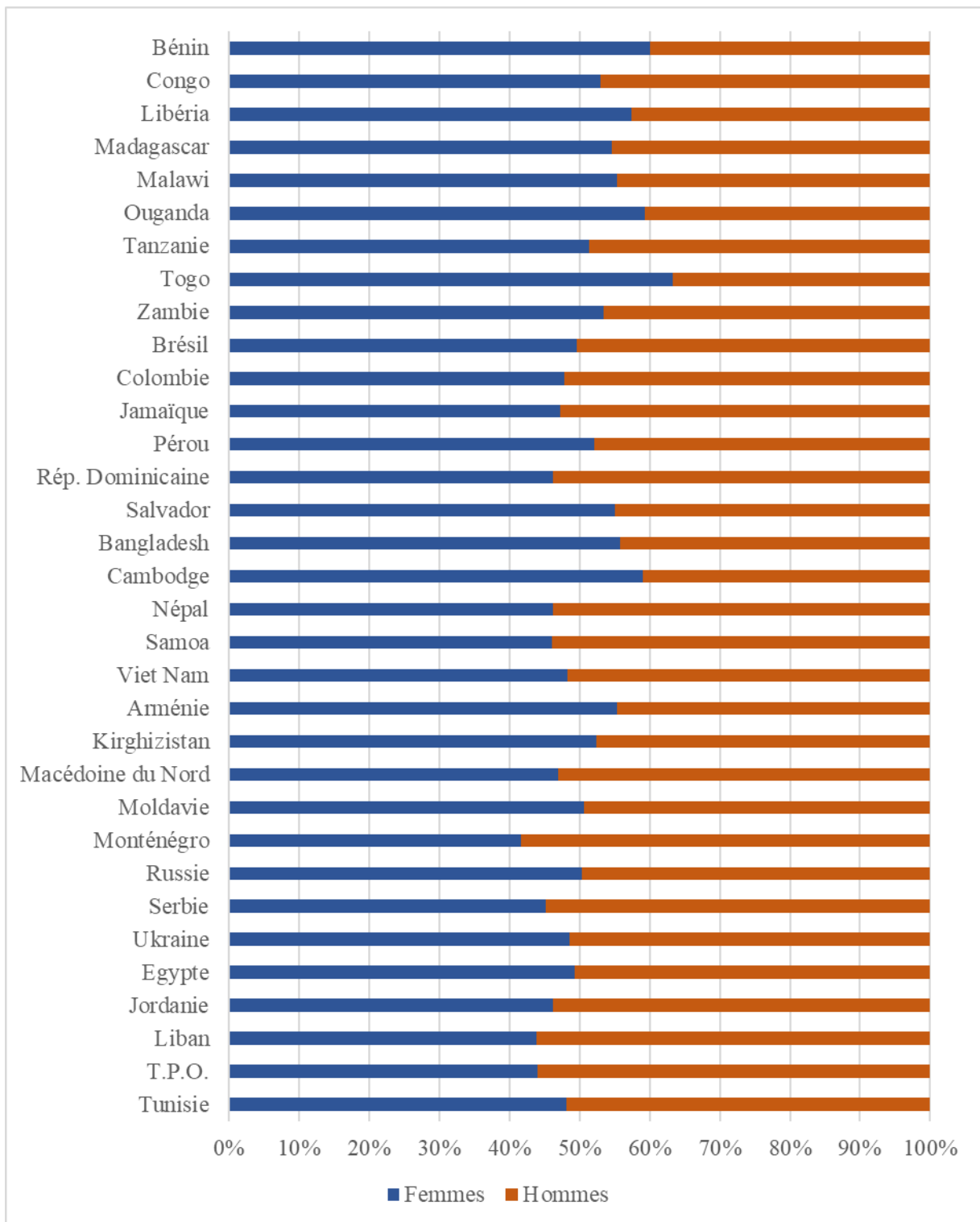


Figure 46 - Répartition des jeunes ayant achevé leur scolarité selon le sexe et le pays.



En termes d'activité sur le marché du travail, la répartition des jeunes ayant achevé leur scolarité entre les 6 différents statuts introduits précédemment est variable avec l'âge et le contexte. La part de l'inactivité est moins importante dans les catégories plus âgées mais cela est surtout vrai

en Amérique latine et en Europe de l'Est où on suppose que 2 phénomènes se croisent¹⁶³. D'une part, les jeunes ayant achevé leur scolarité à des âges plus avancés accèdent à des niveaux de diplômes qui leur permettent une meilleure insertion. D'autre part, l'évolution de la situation professionnelle des jeunes en fonction de l'âge a également à voir avec la durée écoulée depuis la fin des études. Ainsi, c'est la durée d'exposition au risque de découragement qui peut être observée. Néanmoins l'âge au moment de l'enquête tel qu'il est renseigné ici s'apparente plus à une mesure dont les principales conclusions pourront être tirées du niveau scolaire de l'individu. Sans connaître la durée écoulée depuis la fin de la scolarité, l'effet de l'âge des individus sur la probabilité d'être actif est difficile à interpréter. En ce sens, une variation de l'effet estimé de l'âge d'un pays à l'autre est peu probable et son rôle dans les modélisations est donc très limité. Des tests de corrélation du Chi2 menés montrent sans surprise une corrélation significative et intense entre l'âge et le niveau scolaire atteint. Si la création d'une variable combinée groupe d'âge / niveau scolaire est envisageable, la multiplication des catégories de jeunes à modéliser ne semble pas pertinente, surtout dans la mise en évidence d'un phénomène qu'on sait difficile à capter. De plus, l'âge faisant vraisemblablement partie des critères de construction des pondérations, son intégration de manière distincte dans les modèles participe est nécessaire.

Les jeunes femmes apparaissent plus souvent exclues du marché du travail que les jeunes hommes, particulièrement dans les sociétés où la littérature explique qu'elles occupent des rôles « traditionnels »¹⁶⁴. Cela se traduit fréquemment par un mariage et une maternité « prématurés » pour les femmes, les poussant hors du système scolaire ou du marché du travail. On observe quelques cas particuliers comme au Liberia, au Togo ou aux Samoa où l'inactivité touche notablement les 2 sexes, ou encore en Arménie où les femmes ayant achevé leur scolarité sont plus souvent actives que leurs homologues masculins. Les tests de corrélation entre le sexe et le fait d'être marié et/ou d'avoir des enfants sont significatifs, particulièrement dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique. Ainsi une variable combinée sexe – constitution d'une famille apparaît pertinente pour tenter de distinguer quelle catégorie de population a une probabilité forte ou faible d'être actif selon qu'il s'agit, par exemple d'hommes célibataires ou de femmes mariées. L'implémentation du genre en variable explicative distincte tendrait à révéler si, toutes choses égales par ailleurs, il subsiste des déterminants de différenciation entre hommes et femmes en matière d'activité. Si le propos reste pertinent, on suppose que la majorité des

¹⁶³ Voir Annexe 57.

¹⁶⁴ Voir Annexe 58.

éléments interprétables ici seront résumés par le statut matrimonial et/ou la parentalité. Enfin, conséquemment à ces raisonnements, l'intérêt du genre en pentes aléatoires paraît également limité.

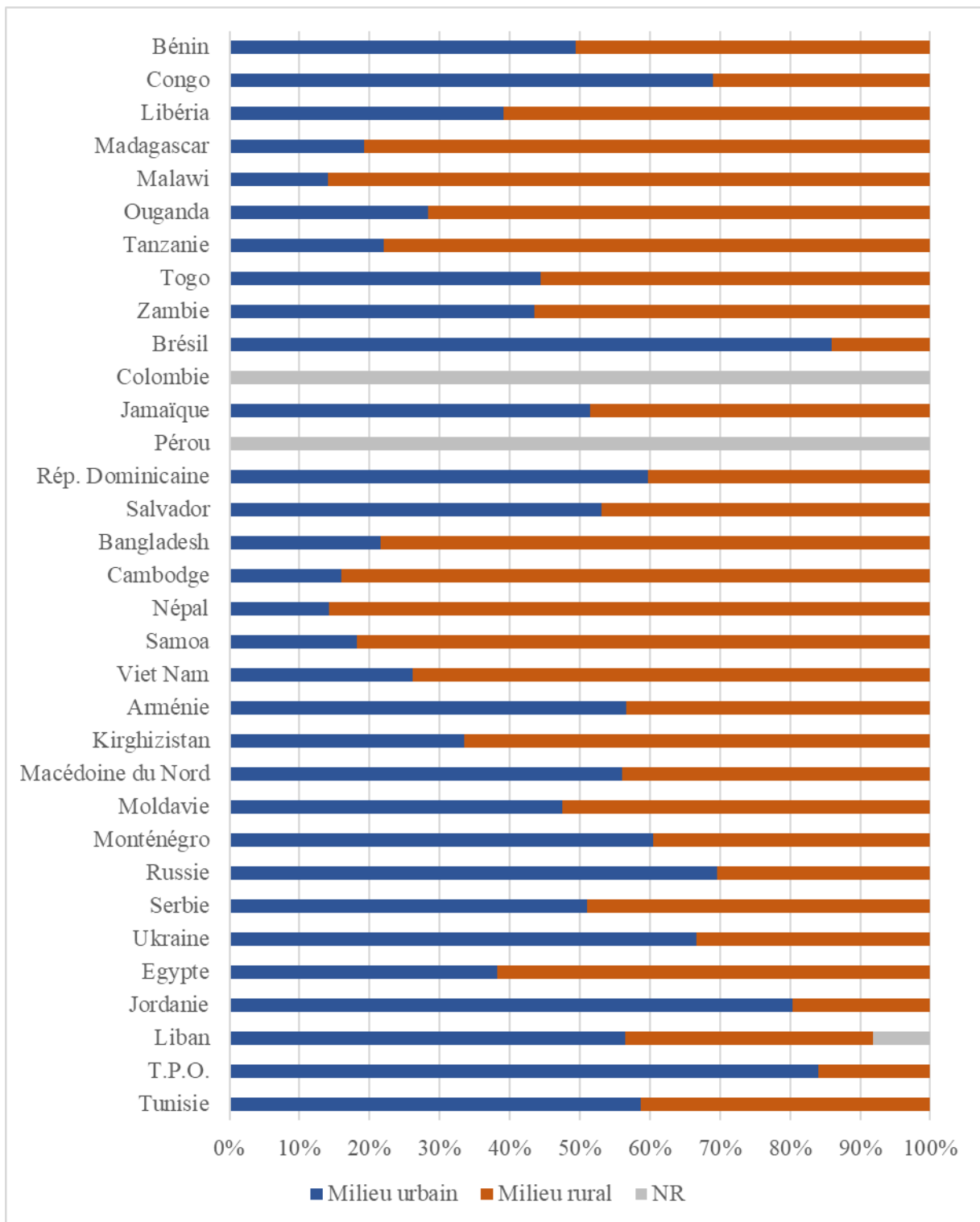
2. Milieu de vie

Concernant le milieu de vie, les délimitations des espaces urbains et ruraux ont été laissées à la discrétion des organismes enquêteurs de chaque pays, afin d'assurer une classification au plus proche des réalités locales. Parmi les pays étudiés ici, les jeunes ayant achevé leur scolarité vivent majoritairement en milieu rural dans les pays d'Afrique sub-saharienne et d'Asie. A l'inverse ailleurs ils sont majoritairement présents en milieu urbain et cela s'observe très nettement au Brésil ou en Jordanie (Figure 47).

La répartition des jeunes entre milieu urbain et rural est cependant très largement dépendante de la structuration générale du pays entre ces 2 types de milieux. Il y a ainsi peu de chances d'importantes proportions de jeunes en milieu urbain alors même que la population nationale vit essentiellement dans des espaces ruraux. Entre jeunes ayant achevé leur scolarité et population nationale, la répartition en fonction du milieu de vie diffère rarement de plus de 5 points de pourcentages¹⁶⁵. Considérant que la méthodologie de classification peut légèrement varier entre les 2 indicateurs, la présence des jeunes étudiés ici dans leurs milieux de vie respectifs suit essentiellement la répartition à l'échelle nationale. A noter cependant les cas des jeunes de République Dominicaine, du Salvador, de Jordanie, du Liban, du Liberia et de Madagascar où le différentiel atteint ou excède les 10 points de pourcentages. Dans tous ces cas particuliers, les jeunes ayant achevé leur scolarité sont comparativement surreprésentés en milieu rural par rapport à la répartition de la population nationale.

¹⁶⁵ Voir Annexe 59.

Figure 47 - Répartition des jeunes ayant achevé leur scolarité selon le milieu de vie et le pays.



Enfin, la répartition des jeunes scolarisés au moment de l'enquête entre milieux de vie révèle une surreprésentation relative des jeunes en cours de scolarité en milieu urbain dans 27 pays sur 31. Cette différence excède 10 points dans 12 pays sur 27 et, dans cette comparaison, la méthodologie de classification entre milieu urbain et rural est strictement identique. La présence

accrue des jeunes en cours de scolarité en milieu urbain s'explique par un nombre réduit d'infrastructures d'enseignement en milieu rural, notamment dans les pays d'Asie et d'Afrique sub-saharienne où les différentiels évoqués ici sont les plus forts. Le milieu de vie privilégié des jeunes ayant achevé leur scolarité, et donc leur environnement direct, varient d'un pays et d'une région à l'autre.

La répartition des jeunes ayant achevé leur scolarité entre les statuts d'actif ou d'inactif telles que définis ici varie sensiblement selon le milieu de vie urbain ou rural et d'un pays à l'autre¹⁶⁶. Aucune tendance ne se dessine entre régions cependant. Dans de nombreux pays, on ne constate pas de différences majeures entre milieux comme au Cambodge où les 2 proportions d'inactifs sont proches de 10%. En revanche, plusieurs pays sont nettement éloignés de cette situation comme au Togo, au Kirghizistan ou en Macédoine du Nord où la proportion d'inactifs est supérieure en milieu urbain. A l'inverse, au Bénin et aux Samoa les proportions d'inactifs sont non seulement les plus élevées mais également celles où l'activité des jeunes est sensiblement plus fréquente en milieu urbain que rural, alors même que les jeunes ayant achevé leur scolarité se répartissent différemment entre milieux dans ces pays. Parmi les différences les plus remarquables on relève ainsi le cas des Samoa où le taux d'inactivité est nettement plus élevé en milieu rural, ce qui peut s'expliquer par des emplois occupés par les jeunes concentrés dans les services, avec 76,8% des emplois occupés par les 15-29 ans se trouvant dans ce secteur¹⁶⁷. Alors même que la population du pays vit essentiellement en milieu rural, il existe donc une fracture importante entre les 2 types de milieu sur le plan de l'implication des jeunes dans leur insertion. On retrouve ce type de contraste entre milieux au Liberia, en Egypte ou en Moldavie, ainsi que dans un pays avec des taux d'activité comparativement élevés comme au Viet Nam.

Ces éléments confirment l'importance du milieu de vie des jeunes dans leurs chances d'être exclus du marché du travail et de l'école ainsi que la variabilité de l'effet de ce facteur d'un contexte à l'autre. Les secteurs d'activités prédominants dans chaque pays peuvent influencer sur les opportunités de travail des jeunes et rendre les proportions de jeunes actifs plus ou moins importantes en milieu rural si l'activité des jeunes est sensiblement agricole ou en milieu urbain si elle est tertiaire. Pour tenter de répondre à ce questionnement, une variable pourra être mobilisée en pente aléatoire pour étudier le lien entre milieu de vie et probabilité d'être actif en

¹⁶⁶ Voir Annexe 60.

¹⁶⁷ Les données sont extraites du *Country Summary* disponible pour le pays (International Labour Office, 2016c). Par ailleurs, on considèrera acceptable de rapporter la structuration générale du marché du travail de tous les jeunes telle que renseignée dans ce rapport à la situation des jeunes ayant terminé leur scolarité dans la mesure où les jeunes AOS représentent une très faible part de l'activité dans le pays.

fonction du pays. Si cela se révèle pertinent, des analyses plus détaillées de la structuration des marchés du travail nationaux pourront venir confirmer l'impact de la sectorisation de l'activité. Le milieu de vie a par ailleurs tout intérêt à être intégré aux modélisations dans la mesure où il s'agit d'une variable ayant servi à la construction des coefficients de pondération des individus. L'intégration de cette variable aux modélisations participe donc à la prise en compte de la structure du sondage dans les analyses multivariées.

De manière générale, il existe plusieurs facteurs d'exclusion des jeunes des mondes scolaires et professionnels qui peuvent être résumés par le milieu de vie. Ainsi, le manque de structuration de la recherche d'emploi ou simplement des opportunités d'emploi dans l'environnement sont des éléments fréquemment évoqués comme décourageants pour les jeunes¹⁶⁸. S'ils restent difficiles à mesurer directement, ils peuvent être reliés au milieu de vie. Dans des contextes nationaux où à la fois les opportunités de travail et les moyens de les trouver sont inconsistants, vivre en milieu rural est un obstacle aggravant. Dans cette optique, le milieu de vie est envisagé comme une caractéristique individuelle explicative à part entière permettant d'identifier des cas où les problématiques qu'il résume s'expriment nettement.

3. Statut marital et parentalité

Le statut marital de ces jeunes est disponible à travers 5 modalités dans les SWTS¹⁶⁹. Des tests de corrélation montrent sans surprise que le statut marital est fortement lié à l'âge, pour cette raison la répartition des jeunes selon leur statut marital est observée par classes d'âges quinquennales¹⁷⁰. Alors que les jeunes de 15 à 19 ans ayant achevé leur scolarité sont très majoritairement célibataires dans tous les pays, cette répartition change drastiquement aux âges supérieurs. Au Cambodge, au Népal, au Kirghizistan et dans 5 pays d'Afrique sub-saharienne sur 9, moins de la moitié des jeunes de 20-24 ans qui ont achevé leur scolarité sont célibataires. Parmi ceux de 25-29 ans le célibat reste majoritaire seulement dans 7 pays sur 33. La part de jeunes qui ont achevé leur scolarité et qui sont marié(e)s est globalement plus forte à tous les âges dans les pays d'Asie et d'Afrique sub-saharienne. Ces différences tendent à s'atténuer chez les 25-29 ans mais de larges contrastes entre pays d'une même zone persistent. Le cas des pays du Moyen-Orient illustre bien la corrélation âge-statut marital avec moins de 10% des jeunes

¹⁶⁸ Voir Elder, 2014 par exemple.

¹⁶⁹ Question B10 du questionnaire standardisé en Annexe 3.

¹⁷⁰ Voir Annexes 61.1, 61.2 et 61.3.

de 15-19 ans ayant achevé leur scolarité qui sont mariés contre plus de 50% chez les 25-29 ans dans certains pays. On note également une part non-négligeable de jeunes divorcé(e)s aux jeunes âges en Amérique latine et en Afrique sub-saharienne, alors que c'est un statut qui se rencontre beaucoup plus rarement au Moyen-Orient où les unions semblent intervenir plus tard dans la vie de ces jeunes.

Avant de proposer une analyse de l'activité des jeunes selon le statut matrimonial, on revient sur la construction des modalités de réponses. L'exploration et l'harmonisation des données a révélé toute l'ambiguïté de la seconde modalité « *2_Engaged* », traduite ici par « Fiancé.e ». Elle est apparue complexe à interpréter car d'un territoire à un autre la délimitation de cette modalité peut varier. On suppose que dans certains contextes la procédure de « fiançailles » est prise au sens strict, auquel cas il peut s'agir d'une forme d'engagement assimilable à l'union. Dans d'autres contextes en revanche on identifie par là des situations de concubinage, voire de relation sentimentale sans communauté de vie, s'apparentant alors plus à un « célibat » sur le plan économique. Il existe donc un risque important à interpréter la catégorie sans discussions complémentaires. On choisit d'assimiler cette catégorie à l'un (célibat) ou l'autre (mariage) des statuts matrimoniaux qui lui sont proches. Ce choix s'impose car en termes d'analyse aucune hypothèse robuste ne peut être formulée sur le lien entre être « actif » et être « *Engaged* » compte tenu du flou de la catégorie. De plus cette modalité de réponse a été omise des questionnaires dans de nombreuses enquêtes, compromettant son utilisation dans une base harmonisée. Avant de trancher sur le rattachement de cette modalité à une autre, on resitue le statut matrimonial au sein du cadre conceptuel de notre analyse.

Lors de la transition des jeunes de l'école au monde du travail, le statut matrimonial peut intervenir de plusieurs façons. D'abord la constitution d'une famille nécessite et requiert une certaine implication au niveau professionnel. Dans le cadre d'unions jugées « prématurées » il s'agit d'ailleurs fréquemment d'un motif d'abandon du parcours scolaire afin d'accéder rapidement à une source de revenus. On peut donc supposer que ces mêmes unions puissent pousser les jeunes à être proactifs sur le marché du travail, autrement dit à moins leur permettre le découragement que d'autres catégories. Le fait d'être en union, incluant notamment une communauté de vie et de ressources, peut à l'inverse être un motif de détachement du monde professionnel. Ce raisonnement repose sur l'accès d'un membre du couple aux ressources financières de l'autre tout en réduisant ses dépenses propres, bénéficiant des économies d'échelle du foyer. Par ces mécanismes l'implication sur le marché du travail n'est plus soumise à une pression financière aussi importante et l'exclusion peut intervenir dès lors que la sphère

scolaire est elle aussi abandonnée. On a ici 2 hypothèses diamétralement opposées et pourtant valides concernant l'effet de l'union sur le découragement et l'exclusion face au monde du travail. Afin de démêler ces effets on intègre donc une variable supplémentaire à l'interprétation en proposant une analyse comparée entre hommes et femmes.

Dans des sociétés où les rôles de chaque membre du couple sont encore très traditionnels, la répartition des tâches entre hommes et femmes d'un même noyau familial est relativement prévisible. Les hypothèses sont que l'union aura pour effet de pousser les jeunes hommes à être actifs sur le marché du travail alors qu'elle en exclura les jeunes femmes. Pour les premiers c'est la pression financière induite par les charges du foyer qui sont un motif d'activation. Pour les secondes en revanche la charge des responsabilités parentales et le financement des dépenses du foyer par le conjoint sont des motifs d'exclusion du marché du travail et notamment d'arrêt de la recherche d'emploi. Ces propos peuvent s'illustrer avec les données de la Figure 48. Les données sont présentées uniquement concernant les 25-29 ans afin d'éliminer une partie des distorsions que l'effet âge pourrait avoir sur l'interprétation et éviter d'avoir des catégories vides. De plus, seuls les statuts de célibataires et mariés sont considérés et on évitera de s'attarder sur les pays où les parts des jeunes fiancés et fiancées sont élevées. Le choix des exemples qui suivent s'est également porté sur des pays où les effectifs par catégories étaient les plus importants.

Figure 48 - Proportions de jeunes de 25 à 29 ans actifs et inactifs, selon le sexe, le statut marital et le pays.

Pays	Femmes (25 à 29 ans)				Hommes (25 à 29 ans)			
	Célibataire / Jamais marié.e		Marié.e		Célibataire / Jamais marié.e		Marié.e	
	Inact.	Act.	Inact.	Act.	Inact.	Act.	Inact.	Act.
Bénin	52%	48%	65%	35%	45%	55%	57%	43%
Congo	25%	75%	18%	82%	19%	81%	5%	95%
Libéria	28%	72%	32%	68%	21%	79%	21%	79%
Madagascar	8%	92%	8%	92%	6%	94%	0%	100%
Malawi	14%	86%	20%	80%	14%	86%	3%	97%
Ouganda	11%	89%	16%	84%	7%	93%	5%	95%
Tanzanie	7%	93%	7%	93%	2%	98%	3%	97%
Togo	25%	75%	27%	73%	33%	67%	15%	85%
Zambie	15%	85%	26%	74%	10%	90%	16%	84%
Brésil	25%	75%	45%	55%	8%	92%	4%	96%
Colombie	6%	94%	25%	75%	6%	94%	6%	94%
Jamaïque	19%	81%	31%	69%	15%	85%	7%	93%
Pérou	9%	91%	43%	57%	7%	93%	0%	100%
Rép. Dominicaine	25%	75%	41%	59%	5%	95%	0%	100%
Salvador	43%	57%	72%	28%	6%	94%	0%	100%
Bangladesh	51%	49%	78%	22%	12%	88%	5%	95%
Cambodge	2%	98%	18%	82%	4%	96%	1%	99%
Népal	11%	89%	33%	67%	6%	94%	6%	94%
Samoa	53%	47%	69%	31%	53%	47%	52%	48%
Viet Nam	10%	90%	13%	87%	7%	93%	7%	93%
Arménie	10%	90%	59%	41%	18%	82%	11%	89%
Kirghizistan	14%	86%	40%	60%	12%	88%	2%	98%
Macédoine du Nord	7%	93%	46%	54%	7%	93%	3%	97%
Moldavie	19%	81%	59%	41%	27%	73%	14%	86%
Monténégro	13%	87%	45%	55%	16%	84%	11%	89%
Russie	7%	93%	32%	68%	4%	96%	1%	99%
Serbie	12%	88%	42%	58%	15%	85%	6%	94%
Ukraine	14%	86%	40%	60%	6%	94%	4%	96%
Egypte	41%	59%	79%	21%	5%	95%	1%	99%
Jordanie	33%	67%	66%	34%	3%	97%	1%	99%
Liban	22%	78%	58%	42%	3%	97%	1%	99%
T.P.O.	39%	61%	84%	16%	6%	94%	8%	92%
Tunisie	25%	75%	75%	25%	8%	92%	2%	98%

Au Cambodge par exemple, le taux d'activité des jeunes de 25-29 ans ayant achevé leur scolarité est parmi les plus élevés et 3 individus de 25 à 29 ans ayant achevé leur scolarité sur 4 sont mariés. On constate ainsi que 2% des femmes de 25-29 ans ayant terminé l'école et étant célibataire sont « inactives » au sens défini ici, contre 18% chez leurs homologues mariées. Chez les hommes en revanche la relation est inverse avec un taux d'activité légèrement

supérieur chez les jeunes hommes mariés. Pour prendre un autre exemple, en Tunisie plus de 27% des jeunes de 25-29 ans qui ont terminé leur scolarité sont inactifs et 71% d'entre eux sont toujours célibataires dans cette tranche d'âge. On observe finalement que le taux d'inactivité des femmes mariées est 3 fois supérieur à celui des femmes célibataires. De même le taux d'activité chez les hommes mariés est supérieur de 6 points à celui des hommes célibataires. Ces exemples et d'autres dans ce tableau tendent à motiver une segmentation genrée de la variable concernant le statut matrimonial.

Reste néanmoins la question des jeunes « *Engaged* » qui représentent une part non-négligeable de la population étudiée dans plusieurs pays, notamment en Amérique latine. Les analyses précédentes permettent de supposer que si ces jeunes apparaissent d'âge moyen « avancé » et que leurs taux d'activité sont en défaveur des femmes, leurs comportements sur le marché du travail peuvent s'apparenter à ceux des jeunes mariés et mariées. Avant de faire cette comparaison cependant, une autre caractéristique individuelle peut être mobilisée pour enrichir la discussion.

On dispose d'une variable binaire permettant de savoir si la personne interrogée a au moins un enfant¹⁷¹. Cette variable fait donc référence à la parentalité chez ces jeunes, pour laquelle on observe une importante corrélation avec le statut marital. La parentalité est bien plus fréquente chez les individus de 15 à 29 ans ayant fini leur scolarité qui sont mariés plutôt que célibataires¹⁷². Chez les jeunes sortis du système scolaire qui sont restés célibataires la parentalité est très largement une situation exceptionnelle, hormis en Amérique latine et en Afrique sub-saharienne. Concernant les jeunes mariés les proportions sont assez homogènes entre pays, où environ 3 jeunes sur 4 en union maritale ont au moins un enfant. A noter les cas du Bénin et du Congo où plus de 95% des jeunes mariés qui ont terminé leurs études sont parents d'au moins un enfant. Malgré l'harmonisation des données, des corrections complémentaires ont dû être apportées à ces variables. En explorant les données manquantes on constate que la très grande majorité des individus pour lesquels la variable parentalité est manquante sont des individus du Kirghizistan et des 5 pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord et que lorsque les données sont manquantes dans ces pays, il s'agit de personnes non-mariées. On postule que cette concentration des non-réponses est un biais de collecte. Les individus non-mariés de ces pays n'ont pas répondu, ou pas eu à répondre, à une question concernant la parentalité, le mariage étant d'une certaine manière un « prérequis » à la

¹⁷¹ Question B13 du questionnaire standardisé en Annexe 3.

¹⁷² Voir Annexe 62.

conception d'une descendance. Une variable corrigée concernant la parentalité a été créée dans laquelle les individus non-mariés se voient affecté la valeur « sans enfant » au Kirghizistan et dans les 5 pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord identifiés. Ce correctif permet par ailleurs de retrouver les données publiées officiellement dans les rapports de l'OIT concernant la parentalité, signe que le traitement de cette variable a été opéré de cette façon par les différents auteurs. En revanche, au Bangladesh, au Togo ou en Ouganda les données manquantes concernent des individus mariés ou non-mariés, sans pistes sérieuses pour un redressement. On calcule finalement les proportions de jeunes actifs et inactifs correspondantes en minimisant la perte de données (Figure 49).

Ces résultats sont présentés hors données manquantes, le Bangladesh est donc exclu de l'analyse. Pour rappel les hypothèses initiales sont que l'union ou la parentalité ont un effet similaire sur l'activité et que cet effet est essentiellement lié au genre. Concernant les femmes l'union ou la parentalité les excluraient du monde du travail alors que ce serait l'inverse pour les hommes. A partir de ces données il est possible d'observer simultanément ces 2 effets dans 23 enquêtes sur 32. Les 9 autres enquêtes ne satisfont qu'à une des 2 hypothèses formulées et les écarts qui invalident l'autre effet hypothétique sont systématiquement faibles. On envisage donc que, d'une part, la parentalité tend à favoriser l'implication des jeunes hommes sur le marché du travail alors que la relation est inverse pour les jeunes femmes et, d'autre part, que l'union et la parentalité sont 2 mesures similaires dans le cadre conceptuel établi ici.

Finalement, afin de savoir à quel statut matrimonial les jeunes « *Engaged* » ressemblent le plus il reste à analyser leurs comportements selon les mêmes critères. Seules les données des pays où plus de 10% des jeunes de 25-29 ans ayant achevé leur scolarité sont « *Engaged* » sont retenues. La parentalité est très fréquente chez les jeunes fiancé.e.s et les proportions d'actifs sont comparativement plus élevées chez les hommes et plus faibles chez les femmes¹⁷³. Les comportements de ces jeunes ressemblent donc sensiblement plus à ceux des jeunes mariés que des jeunes célibataires. Concernant les catégories « *Separated/Divorced* » et « *Widowed* » elles seront également regroupées avec les jeunes marié.e.s car même si ces jeunes sont seuls au moment de l'enquête, on estime qu'ils ont déjà été confronté aux événements considérés comme influant sur l'activité, toujours dans le cadre conceptuel construit ici.

¹⁷³ Voir Annexes 63.1 et 63.2.

Figure 49 - Proportions de jeunes de 25 à 29 ans actifs et inactifs, selon le sexe, la parentalité et le pays.

Pays	Femmes (25 à 29 ans)				Hommes (25 à 29 ans)			
	Avec enfant.s		Sans enfant		Avec enfant.s		Sans enfant	
	Inact.	Act.	Inact.	Act.	Inact.	Act.	Inact.	Act.
Bénin	62%	38%	72%	28%	50%	50%	50%	50%
Congo	28%	72%	27%	73%	11%	89%	22%	78%
Libéria	27%	73%	38%	62%	19%	81%	31%	69%
Madagascar	6%	94%	9%	91%	0%	100%	5%	95%
Malawi	20%	80%	3%	97%	4%	96%	13%	87%
Ouganda	16%	84%	16%	84%	3%	97%	4%	96%
Tanzanie	17%	83%	5%	95%	11%	89%	3%	97%
Togo	26%	74%	34%	66%	13%	87%	31%	69%
Zambie	22%	78%	18%	82%	14%	86%	11%	89%
Brésil	45%	55%	20%	80%	6%	94%	6%	94%
Colombie	24%	76%	5%	95%	3%	97%	6%	94%
Jamaïque	25%	75%	16%	84%	12%	88%	15%	85%
Pérou	43%	57%	8%	92%	2%	98%	7%	93%
Rép. Dominicaine	36%	64%	22%	78%	3%	97%	5%	95%
Salvador	62%	38%	40%	60%	3%	97%	6%	94%
Bangladesh	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Cambodge	18%	82%	5%	95%	1%	99%	3%	97%
Népal	33%	67%	18%	82%	6%	94%	5%	95%
Samoa	69%	31%	54%	46%	48%	52%	54%	46%
Viet Nam	14%	86%	8%	92%	7%	93%	7%	93%
Arménie	59%	41%	17%	83%	9%	91%	17%	83%
Kirghizistan	41%	59%	23%	77%	2%	98%	10%	90%
Macédoine du Nord	55%	45%	8%	92%	4%	96%	6%	94%
Moldavie	58%	42%	18%	82%	12%	88%	27%	73%
Monténégro	49%	51%	13%	87%	12%	88%	16%	84%
Russie	31%	69%	9%	91%	2%	98%	4%	96%
Serbie	43%	57%	11%	89%	5%	95%	15%	85%
Ukraine	44%	56%	9%	91%	4%	96%	6%	94%
Egypte	78%	22%	50%	50%	1%	99%	5%	95%
Jordanie	68%	32%	36%	64%	1%	99%	3%	97%
Liban	65%	35%	24%	76%	1%	99%	3%	97%
T.P.O.	84%	16%	49%	51%	9%	91%	6%	94%
Tunisie	78%	22%	32%	68%	2%	98%	7%	93%

Sur la base de ces développements on propose une première variable (Uni1) regroupant les statuts matrimoniaux et ayant vocation à mesurer le caractère « solitaire » de l'individu face au marché du travail. Par ailleurs, considérant la forte corrélation entre le statut marital et la parentalité, une nouvelle variable adaptée à la fois aux données et à l'interprétation a été conçue. La variable (Fam1) est codée telle que : soit le fait d'avoir un enfant, soit d'être en union

caractérise la constitution d'un noyau familial par l'individu. La variable concernant la parentalité reste intégralement manquante pour le Bangladesh. Elle sera à écarter sauf pour la variable Fam1 qui n'est basée que sur le statut marital et permet de conserver l'enquête. Enfin, conséquemment aux hypothèses formulées à propos de l'influence différentielle de la situation familiale pour les hommes et les femmes, les variables combinées UniS1 et FamS2 ont également été créées¹⁷⁴.

En définitive, l'âge au mariage a un rôle à jouer dans l'interprétation menée ici mais cette donnée s'avère assez mal renseignée. Pour tenter de dépasser cette limite, les effets de l'union et de la parentalité formulés dans le cadre conceptuel de ce travail sont relativement insensibles à l'âge. On en attend un effet différencié selon le sexe et évolutif avec l'avancée dans l'âge, ce qui pourra être reconsidéré avec les résultats des modélisations.

4. Capital humain - Scolarité

La scolarité joue un rôle certain dans l'insertion ou l'exclusion des 15-29 ans du marché du travail. D'abord, le fait de n'avoir jamais été scolarisé ou de ne pas avoir achevé le niveau primaire est un facteur de découragement dans un environnement professionnel concurrentiel. L'illettrisme et la perte de contact avec les institutions qui frappent souvent les moins instruits sont des obstacles supplémentaires à la recherche « active » d'un emploi. La question C1 du questionnaire standardisé¹⁷⁵ permet de distinguer les jeunes n'ayant jamais été à l'école dans notre population d'étude globale. Parmi les jeunes déclarant avoir terminé leur parcours scolaire, une part importante d'entre eux n'y sont en fait jamais allés dans plusieurs pays d'Asie et d'Afrique sub-saharienne. Au Bénin c'est plus de 47% des jeunes de 15-29 ans sortis du système scolaire au moment de l'enquête qui déclaraient en réalité n'avoir jamais fréquenté l'école. Cette proportion est faible voire nulle dans les pays des 3 autres régions à quelques exceptions près¹⁷⁶. Ces résultats révèlent les progrès importants qu'il reste à accomplir concernant la scolarisation des jeunes dans de nombreux pays.

En termes de niveaux scolaires atteints, la question C12a du questionnaire standardisé comporte une première modalité de réponse « 1_Aucun niveau scolaire validé » alors que C12a n'est adressée qu'aux jeunes ayant répondu qu'ils avaient déjà été à l'école à la question C1. Il est

¹⁷⁴ Voir Annexe 64.

¹⁷⁵ Voir Annexe 3.

¹⁷⁶ Voir Annexe 65.

donc probable que dans certaines enquêtes il n'y ait pas eu de différence faite entre quelqu'un qui n'est jamais allé à l'école et quelqu'un qui n'a en réalité jamais validé le niveau primaire. Des analyses complémentaires montrent que par exemple au Bénin où le taux de non-scolarisation est très haut, moins de 0,1% de ceux qui disent avoir été scolarisés ont précisé n'avoir jamais validé le primaire. Compte tenu de la structure globalement basse des niveaux scolaires dans le pays et des taux d'abandon scolaire non-négligeables en Afrique subsaharienne, il apparaît peu vraisemblable que si peu de jeunes se soient retrouvés dans cette situation. Au Libéria, en comparaison, alors que 23% des jeunes déconnectés du système scolaire déclarent ne l'avoir jamais fréquenté, 16,1% de celles et ceux qui y sont passés disent en être ressortis sans valider le niveau primaire. En Ouganda où moins de 10% disent n'avoir pas connu l'école, c'est 48,6% des jeunes déjà scolarisés qui n'ont en réalité jamais validé le primaire. Enfin la catégorie est totalement vide au Népal alors que le taux de non-scolarisation semble élevé dans le pays et que la modalité existe pourtant dans le dictionnaire de variables.

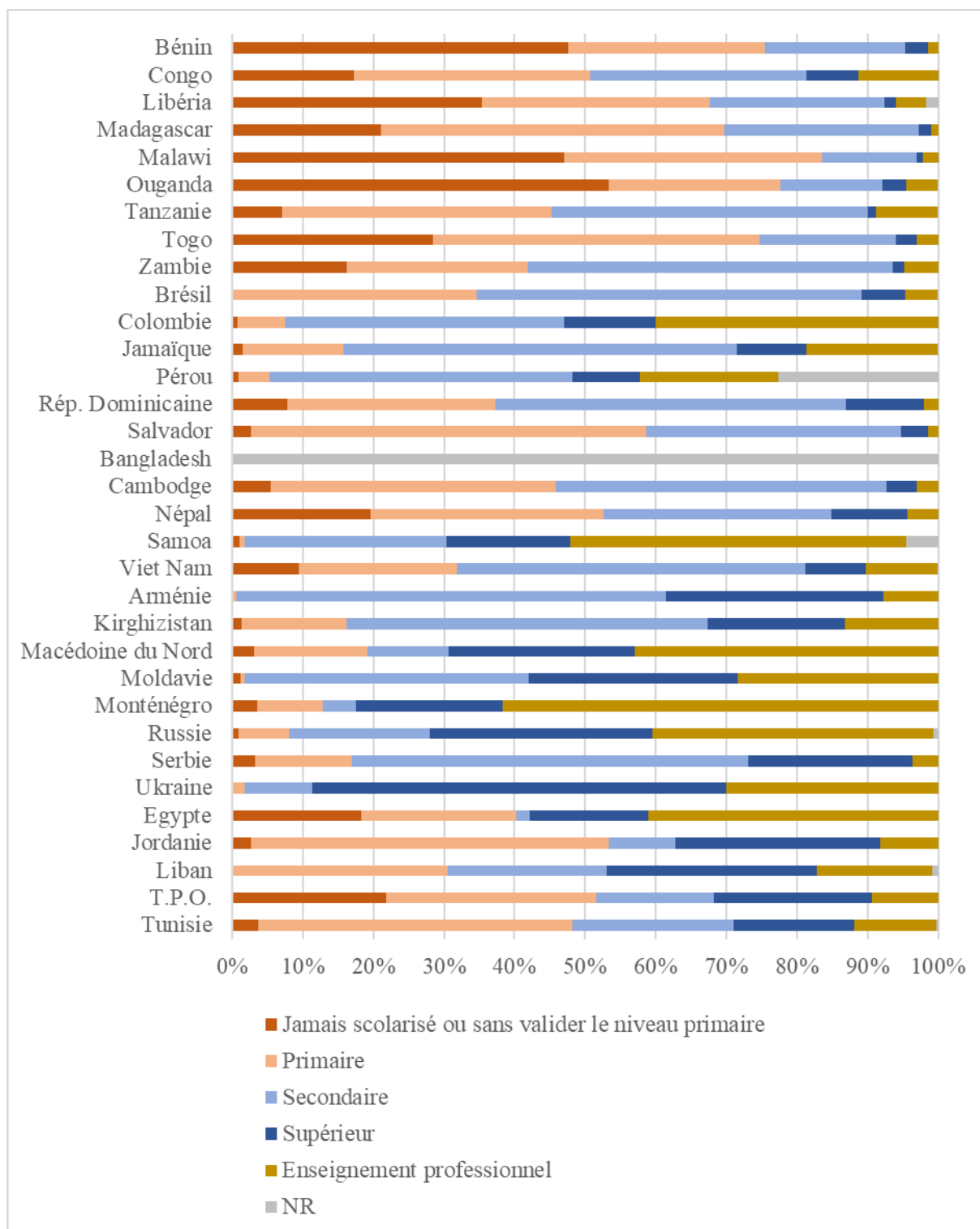
Sur le plan conceptuel, ne jamais être allé à l'école ou y être allé sans valider le niveau primaire relève d'obstacles similaires face à l'insertion et se rapporte donc à une même catégorie de population. L'exclusion de ces jeunes de la scolarisation la plus basique se traduit par un fort déficit sur le marché du travail non seulement pour trouver un emploi mais également pour chercher un efficacement. Être actif sur un marché du travail de plus en plus concurrentiel en termes de capital humain peut donc s'avérer particulièrement décourageant et excluant. A partir de ces éléments, on préférera finalement regrouper les catégories des jeunes « jamais scolarisés » et celle de celles et ceux n'ayant jamais validé le primaire dans une catégorie « NN » pour « *Never Or None* ». Toujours concernant ces jeunes qui n'ont que peu ou pas connu le système scolaire, l'âge de l'individu est une mesure quasi directe de la durée d'exposition au marché du travail depuis la fin de scolarité puisque celle-ci n'a jamais eu lieu, ou dans un laps de temps très bref. Alors que la variable âge a été essentiellement considérée comme une variable de contrôle jusqu'ici, elle peut s'apparenter à une mesure de durée si elle est couplée à l'absence ou quasi absence de scolarité. Se pose alors la question de savoir comment, pour ces jeunes en particulier, le temps écoulé à partir de 15 ans influe sur la recherche d'emploi. Pour autant, le déploiement d'une variable croisée niveau scolaire / groupe d'âge semble peu viable, car cela aboutirait à de nombreuses catégories vides. Il s'agit néanmoins d'un élément analytique potentiellement pertinent à mobiliser.

Concernant les autres niveaux scolaires possibles chez ces jeunes, la question C12a propose 2 modalités différentes concernant l'enseignement professionnel, or dans plusieurs enquêtes une

seule modalité a été récoltée concernant ce type d'enseignement. On postule que les jeunes qui ont suivi ce type de parcours sont plus enclins à être proches du marché du travail car ils l'ont fréquenté directement ou indirectement pendant leurs études. On les imagine donc plus à l'aise pour s'y impliquer, le niveau s'avérant moins déterminant que les circonstances spécifiques à ce type d'enseignements. Les modalités de C12a concernant l'enseignement professionnel seront donc regroupées en une seule et même appelée « VOC » pour « *Vocational* ». Enfin, les modalités « *6_University* » et « *7_Post-graduate, post-doctoral level* » seront également regroupées au sein d'une modalité unique « SUP » pour « *Superior* ». Les effectifs sont très faibles voir nuls dans ces catégories selon les pays et on ne s'attend pas à une implication sur le marché du travail très différente de ces 2 catégories de diplômés du supérieur.

Si le fait d'avoir ou non été scolarisé était disponible dans l'enquête menée au Bangladesh, il a été impossible de reconstituer les modalités du questionnaire standardisé de manière fiable. Une part notable de données manquantes reste à déplorer dans l'enquête péruvienne. Ailleurs les pertes d'informations sont minimales. Une fois les catégories regroupées, c'est en Ouganda que la problématique de la très faible ou non-scolarisation est la plus prononcée (Figure 50). Les jeunes du Népal, d'Égypte, des T.P.O. et des pays d'Afrique sub-saharienne sont également concernés par un manque de scolarisation rudimentaire. Des niveaux scolaires atteints primaires ou secondaires constituent la majeure partie des diplômés dans les pays d'Asie, d'Amérique latine et d'Afrique sub-saharienne. Ailleurs le constat est plus nuancé avec une part importante des jeunes qui ont un niveau supérieur dans les pays. Enfin, l'enseignement professionnel s'avère particulièrement répandu dans 5 pays d'Europe de l'Est sur 8 mais aussi aux Samoa, en Égypte ou en Colombie. On identifie finalement de grandes différences en termes de capital humain entre jeunes de régions plus ou moins aisées, mais également entre pays d'une même région.

Figure 50 - Répartition des jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité, selon le niveau scolaire atteint et le pays.



Les proportions de jeunes « actifs » et « inactifs » pour chaque niveau scolaire et pays sont présentées en annexe¹⁷⁷. La proportion moyenne d'inactifs est maximale à 46% des jeunes n'ayant jamais été scolarisés ou n'ayant pas validé le primaire et minimale chez celles et ceux de niveau supérieur à 16%. Elle reste proche de 1 individu sur 3 parmi les jeunes de niveau primaire et secondaire et diminue à 1 sur 5 parmi ceux issus de l'enseignement professionnel. Les écarts entre pays et entre régions sont forts mais la comparaison des proportions entre niveaux scolaires laisse penser à un effet généralisable entre pays, même si à géométrie variable. La Figure 51 est proposée afin de faciliter la lecture de cette comparaison.

A partir des résultats en rouge et vert, lecture de ce tableau se fait comme suit. En rouge : En Arménie en 2014, la proportion de jeunes « actifs » sur le marché du travail était supérieure de 20 points parmi les jeunes dont le niveau scolaire final était de niveau supérieur, par rapport aux jeunes de niveau secondaire. En vert : Dans 30 pays sur les 32 enquêtés ici, la proportion de jeunes « actifs » est supérieure parmi les jeunes ayant suivi un parcours professionnel plutôt que général jusqu'au niveau secondaire. Ce tableau présente donc les comparaisons des proportions d'actifs pertinentes pour différentes hypothèses de travail. La seconde colonne révèle ainsi que les proportions d'actifs sont meilleures lorsque le primaire est validé dans 21 pays sur 32, surtout dans les pays où ces cas sont rares comme en Europe de l'Est et Asie centrale. L'hypothèse selon laquelle la non-scolarisation ou la non-validation du primaire serait un handicap face à l'implication dans la recherche d'emploi semble donc pertinente. La troisième colonne permet d'établir un constat similaire entre les jeunes de niveau primaire et ceux de niveau secondaire. Les colonnes 3, 4 et 5 sont quant à elles quasi intégralement positives, impliquant des proportions supérieures respectivement pour les jeunes de niveau supérieur par rapport au secondaire et les jeunes ayant suivi un enseignement professionnel par rapport à un enseignement de niveau primaire ou secondaire. Enfin, la dernière colonne laisse penser que les jeunes ayant suivi des études supérieures sont globalement plus actifs sur le marché du travail que les jeunes issus de l'enseignement professionnel. De manière générale la proportion de jeunes actifs sur le marché du travail semble particulièrement variable entre les jeunes de niveau secondaire ou inférieur par rapport aux autres. Les autres hypothèses apparaissent plus nuancées.

¹⁷⁷ Voir Annexe 66.

Figure 51 - Différences entre proportion d'actifs chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité, selon le niveau scolaire atteint et le pays.

Pays	Primaire VS Jamais scolarisé ou sans valider le primaire	Secondaire VS Primaire	Supérieur VS Secondaire	Ens. professionnel VS Primaire	Ens. professionnel VS Secondaire	Ens. professionnel VS Supérieur
Bénin	+15	-2	+27	+33	+34	+7
Congo	+3	+0	+8	+13	+13	+5
Libéria	-8	+25	+12	+38	+12	-0
Madagascar	+0	-2	+1	+2	+4	+4
Malawi	+6	+2	+10	+6	+4	-6
Ouganda	-0	+2	+6	+8	+6	-0
Tanzanie	-9	-13	+27	+16	+29	+2
Togo	-4	-4	+14	+11	+15	+1
Zambie	+3	-3	+1	+2	+5	+3
Brésil	+33	+14	+10	+18	+4	-7
Colombie	+18	+4	+14	+8	+4	-10
Jamaïque	+11	-1	+22	+4	+5	-17
Pérou	-9	+8	+22	+28	+20	-2
Rép. Dominicaine	-3	+4	+17	+15	+11	-6
Salvador	+4	+12	+9	+10	-1	-11
Bangladesh	-	-	-	-	-	-
Cambodge	+2	-1	+4	+3	+4	-0
Népal	-2	-4	+18	+4	+9	-9
Samoa	-12	+8	+24	+10	+2	-22
Viet Nam	+6	+3	+10	+14	+12	+2
Arménie	+24	+33	+20	+37	+3	-17
Kirghizistan	+48	+5	+3	+6	+1	-3
Macédoine du Nord	+25	+29	+16	+39	+9	-6
Moldavie	+59	-16	+20	+1	+17	-3
Monténégro	+9	+21	+22	+34	+13	-9
Russie	+34	+6	+11	+15	+9	-2
Serbie	+33	+24	+3	+9	-15	-18
Ukraine	-	+18	+14	+31	+13	-1
Egypte	+0	+5	+22	+7	+1	-20
Jordanie	+14	-9	+31	+16	+25	-6
Liban	-	-12	+25	+5	+18	-7
T.P.O.	-4	-9	+15	+12	+21	+6
Tunisie	+28	+6	+19	+22	+16	-3
Nombre de (+)	21	20	32	32	30	8

Si le niveau atteint peut influencer significativement le type d'emploi pourvu par les jeunes, l'effet est tout à fait relatif concernant l'exclusion des jeunes du marché du travail au sens retenu ici. La logique générale est ainsi articulée autour des catégories de jeunes ayant eu un parcours scolaire inexistant ou quasi-inexistant, de celle des jeunes avec un parcours général, intermédiaire ou supérieur et enfin de celle composée par les jeunes sortis de formations à caractère professionnel. La mobilisation d'une variable concernant le niveau scolaire vise ainsi à mettre en évidence des effets communs entre ces pays, autant que des disparités nationales

dans l'exclusion des jeunes du marché du travail selon ce qu'il est commun d'appeler leur capital humain.

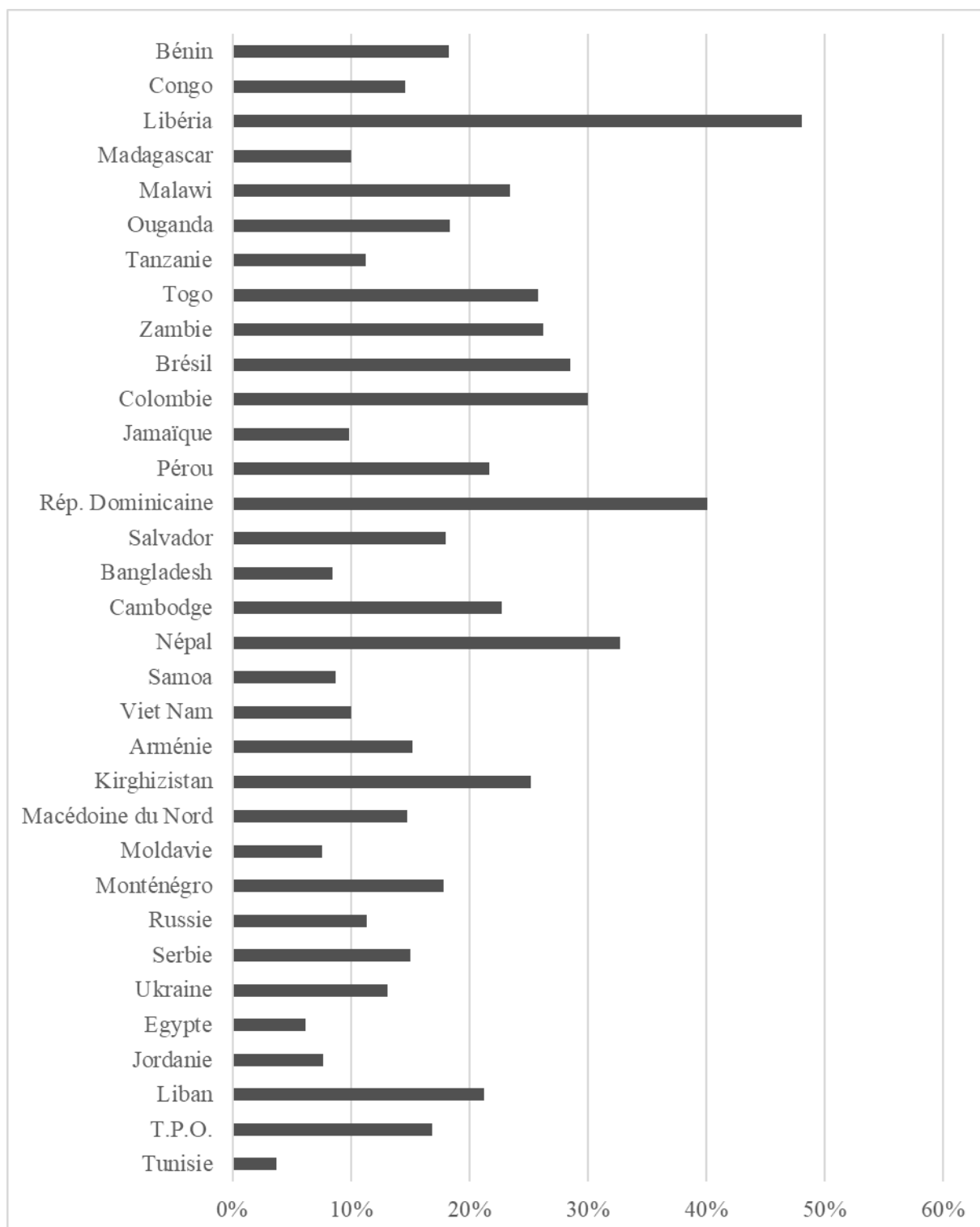
C. Environnement national des jeunes ayant achevé leur scolarité

1. Concurrence entre jeunes sur le marché du travail

Agrégée à partir des SWTS, la variable PActEnr (Part des jeunes actifs en cours de scolarité) représente dans quelle mesure l'activité des jeunes de 15 à 29 ans est attribuable à des jeunes qui sont parallèlement en cours de scolarité. L'indicateur est ainsi une mesure de la concurrence accrue sur le marché du travail entre jeunes en cours de scolarité et ayant achevé leur parcours scolaire. Dans un contexte national comparativement plus concurrentiel entre ces 2 populations, le découragement des jeunes sortis du système scolaire peut s'avérer plus probable que dans des pays où la segmentation entre le monde du travail et le système scolaire est plus franche. Ce raisonnement est plausible grâce à la délimitation large du statut des jeunes actifs occupés (*Employed*) retenue ici. On peut ainsi considérer que les jeunes en cours de scolarité sont susceptibles de concurrencer celles et ceux sortis du système scolaire, notamment sur des emplois de faible « qualité ».

La part que les jeunes en cours de scolarité occupent dans l'activité totale des 15-29 ans est très variable d'un pays à l'autre (Figure 52). Le maximum est observé au Liberia où 48% des jeunes actifs sont scolarisés en parallèle. A l'opposé, le minimum est relevé en Tunisie où la proportion est seulement de 4%. Aucune tendance nette ne se dégage par région mais les différences sont nettes entre pays.

Figure 52 - Proportions de jeunes de 15 à 29 ans simultanément en cours de scolarité et actifs occupés, selon le pays.



2. Conditions sanitaires nationales

Notre hypothèse initiale ici est de considérer que de mauvaises conditions sanitaires dans le pays peuvent compliquer l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail. Les problématiques de santé, qu'elles soient individuelles ou globales, sont des freins à l'obtention et à la recherche d'un emploi. Le faible investissement en formation de certains jeunes s'explique parfois par des conditions sanitaires et plus largement des conditions de vie défavorables, résultant d'un calcul coût/avantage « rationnel ». Schématiquement, on estime ainsi que plus le climat sanitaire général est favorable, plus l'individu perçoit de l'intérêt à investir temps et argent dans sa formation initiale, en vue de construire une carrière. Inversement, un environnement fragile et incertain pourra amener l'individu à adopter une logique de court-terme et à privilégier une insertion rapide à une trajectoire structurée. Ce raisonnement souffre néanmoins de plusieurs limites. La première est qu'afin de s'inscrire dans une telle stratégie, les jeunes doivent effectivement disposer d'informations, non seulement en quantité mais aussi en qualité, à la fois concernant les conditions de leur environnement et les opportunités professionnelles. Or la littérature relève que les infrastructures et organisations nécessaires à cela sont généralement absentes et/ou défailtantes dans les PRFI (International Labour Office, 2015). D'autre part, même à considérer que les canaux de diffusion de l'information remplissent ce rôle, l'hypothèse d'un calcul rationnel sur le long terme est à considérer prudemment dans les PRFI, où les marchés de l'emploi ne proposent que rarement de telles alternatives. Afin d'effectivement « choisir » des emplois de relativement bonne qualité sans faire de longues études, ceux-ci doivent d'abord exister sur le marché du travail et s'ils existent, être accessibles aux jeunes. L'état des lieux des PRFI montre que lorsque les jeunes s'insèrent rapidement, il s'agit très souvent de choix par défaut et par nécessité, plus que d'une stratégie de long terme. Malgré ces limites, nous proposons de questionner la relation entre conditions sanitaires et exclusion professionnelle des jeunes à partir des données à notre disposition. Le bénéfice recherché s'exprime autant en termes d'empirie, que de méthodologie du multiniveau.

La difficulté de cet exercice réside également dans la mesure des conditions sanitaires. L'espérance de vie à la naissance est un indicateur traditionnel du « développement », au moins en termes de conditions sanitaires, comme dans le calcul de l'IDH par exemple. On observe cependant que cet indicateur peut se révéler être un proxy des conditions sanitaires imparfait, notamment dans des contextes où son calcul masque des problématiques qui influent sur la

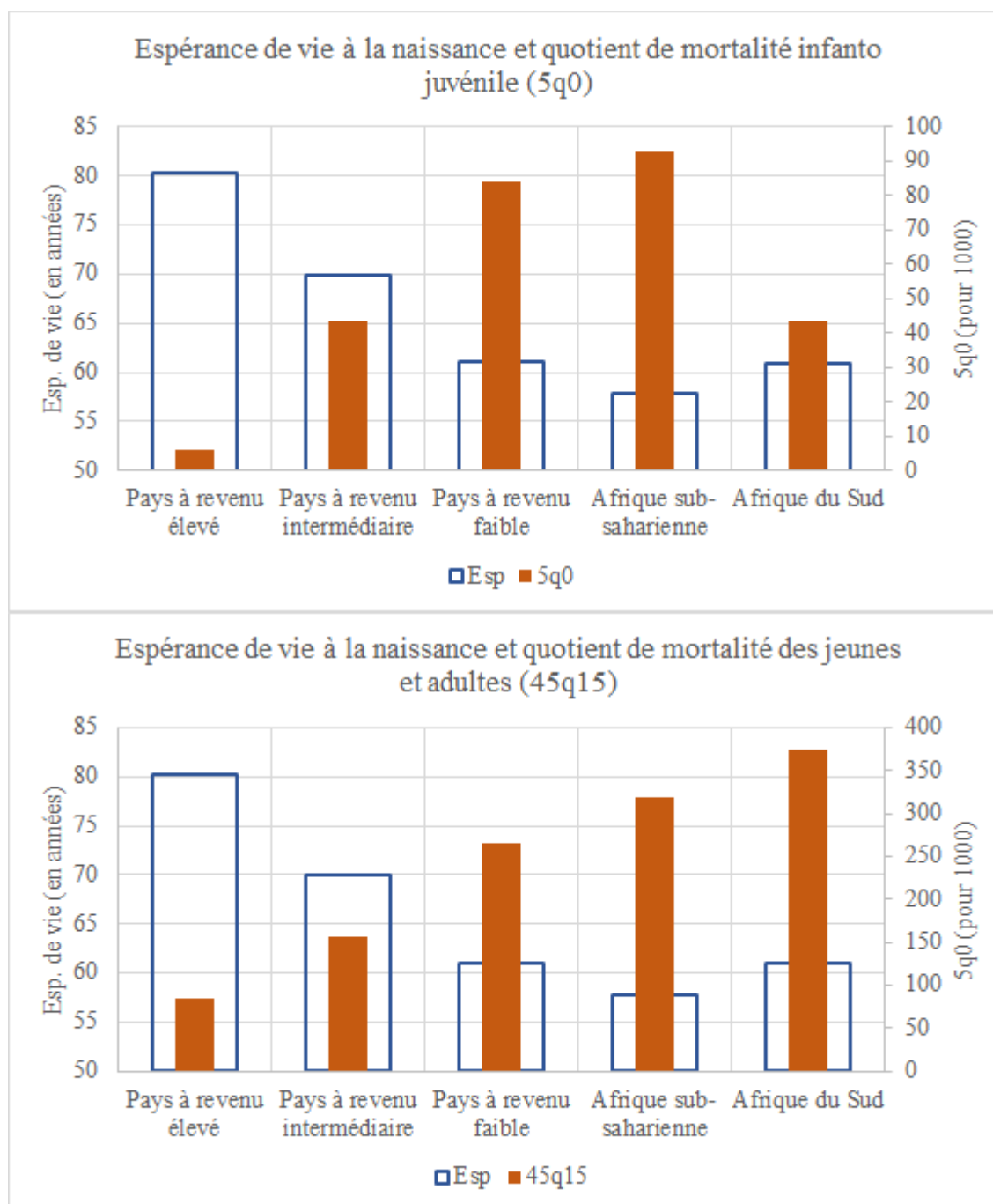
survie de certaines classes d'âges de la population. A titre d'exemple, l'espérance de vie à la naissance en Afrique du Sud¹⁷⁸ sur la période 2010-2015 est de moins de 61 ans, soit un niveau relativement bas, légèrement inférieur à celui pour l'Afrique sub-saharienne, et équivalent à celui pour l'ensemble des pays à revenu faible (Figure 53). Pourtant, la mortalité infanto-juvénile dans le pays est nettement inférieure aux niveaux observés pour l'Afrique sub-saharienne ou les pays à revenu faible. Elle se situe à un niveau comparable à celui des pays à revenu intermédiaire. On constate, par ailleurs, que le quotient de mortalité des jeunes et adultes de 15 à 60 ans est quant à lui bien supérieur dans le pays que dans les autres espaces cités précédemment. Dans le cas de l'Afrique du Sud, la forte prévalence du VIH/SIDA¹⁷⁹ est centrale pour expliquer une espérance de vie à la naissance comparativement faible, alors même que les conditions sanitaires du pays ne font pas partie des plus défavorables du continent.

Ces éléments nous amènent à considérer l'espérance de vie à la naissance comme un indicateur éprouvé pour évaluer le climat sanitaire d'une population nationale dans son ensemble. Dans le cas spécifique de la comparaison de PRFI très diversifiés, on ajoute cependant que les quotients de mortalité infanto-juvénile et de mortalité des jeunes et adultes s'avèrent également pertinents. Le premier de ces quotients vise à mesurer l'exposition d'une population particulièrement fragile face aux mauvaises conditions sanitaires, notamment en termes d'hygiène ou de nutrition. Le second quotient concerne davantage l'exposition des jeunes et des adultes à des maladies et à la mortalité violente. Pour ces raisons, les 3 indicateurs seront considérés comme des variables explicatives de niveau 2 pertinentes pour tenter d'expliquer une partie de l'exclusion des jeunes sur les marchés de l'emploi des PRFI. On présente leurs valeurs respectives pour nos PRFI en Figure 54.

¹⁷⁸ On fait ici référence au pays et non à la zone. Celui-ci ne fait pas partie des pays étudiés dans notre recherche mais est présenté car son cas est caractéristique du propos développé.

¹⁷⁹ 20% parmi les adultes de 15 à 49 ans en 2018 selon les données des Nations Unies.

Figure 53 - Espérance de vie à la naissance, quotients de mortalité infanto-juvénile (5q0) et des jeunes et adultes (45q15), sur la période 2010-2015, en Afrique du Sud et dans différentes catégories de pays.



Source : United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019, Online Edition. Rev. 1.

Figure 54 - Espérance de vie à la naissance, quotients de mortalité infanto-juvénile (5q0) et des jeunes et adultes (45q15), sur la période 2010-2015, selon le pays.

Pays	Espérance de vie à la naissance (en années)	5q0 (pour 1000)	45q15 (pour 1000)
Bénin	60	106	251
Congo	62	58	291
Libéria	61	86	258
Madagascar	65	54	232
Malawi	60	74	325
Ouganda	59	82	320
Tanzanie	61	66	299
Togo	59	84	282
Zambie	59	73	344
Brésil	74	18	152
Colombie	76	17	125
Jamaïque	74	17	139
Pérou	75	18	128
Rép. Dominicaine	73	31	167
Salvador	72	21	193
Bangladesh	71	41	144
Cambodge	68	35	184
Népal	69	41	170
Samoa	72	18	125
Viet Nam	75	22	136
Arménie	74	16	126
Kirghizistan	70	23	184
Macédoine du Nord	75	10	101
Moldavie	71	16	175
Monténégro	76	5	107
Russie	70	10	228
Serbie	75	7	122
Ukraine	71	10	201
Egypte	71	24	156
Jordanie	74	20	114
Liban	79	11	68
T.P.O.	73	24	119
Tunisie	75	15	96

Source : United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019, Online Edition. Rev. 1.

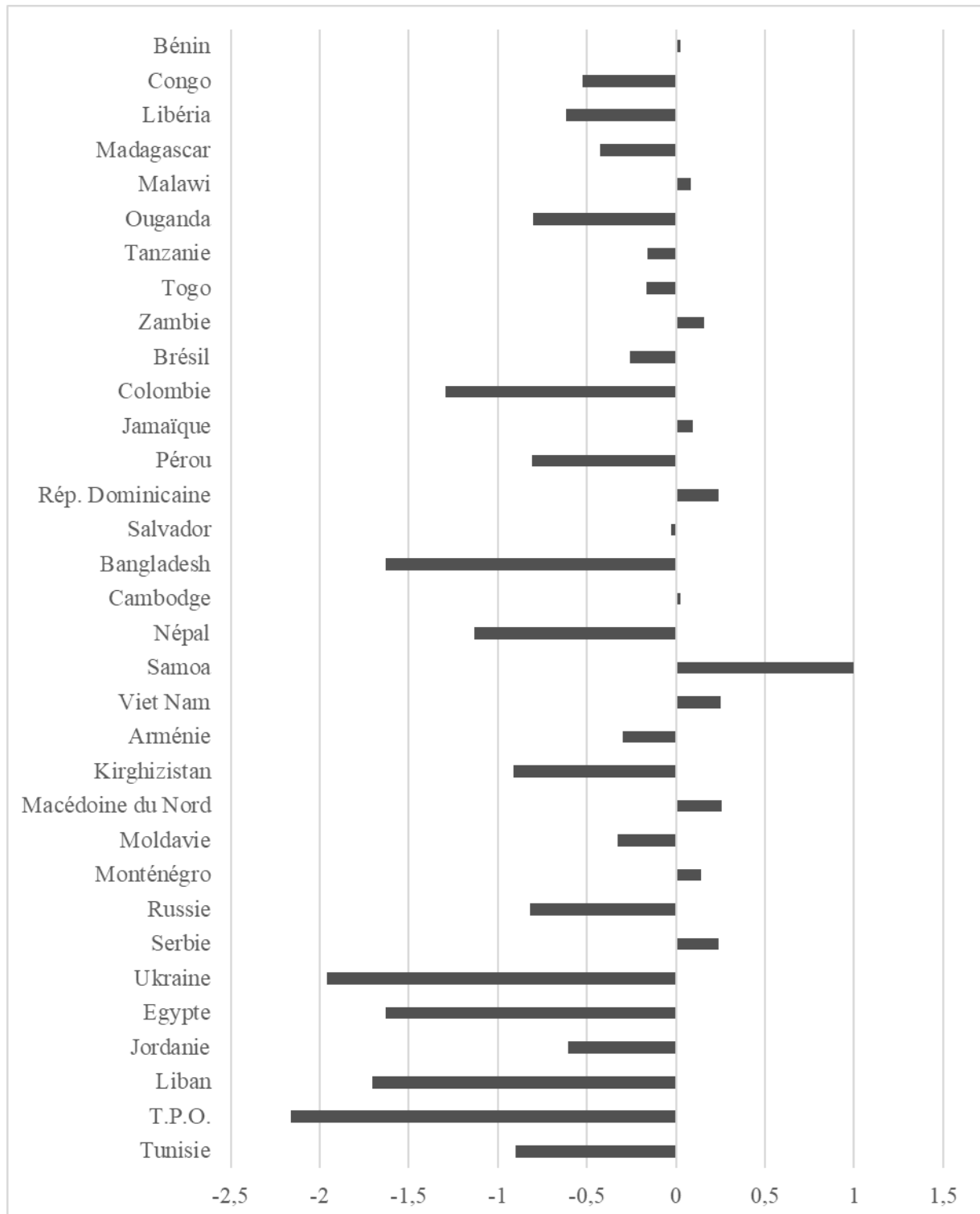
Quel que soit l'indicateur considéré, ces premières données révèlent toute la singularité de l'Afrique sub-saharienne en matière de conditions sanitaires. L'espérance de vie à la naissance

est inférieure à 70 ans dans tous les pays d'Afrique sub-saharienne. En contraste, elle est d'un peu plus de 68 ans au Népal et au Cambodge et dépasse 70 ans dans tous les autres pays étudiés, jusqu'à 78,8 ans au Liban. Concernant les quotients de mortalité, les différences entre pays sont plus marquées, bien que les tendances par région soient relativement homogènes. On relèvera, par exemple, les cas de la Russie et de l'Ukraine où la mortalité infanto-juvénile est comparativement basse, mais où 45q15 atteint des niveaux équivalents à ceux observés au Bénin ou à Madagascar et supérieurs à la majorité des pays enquêtés.

3. Stabilité politique et absence de violence ou de terrorisme

La variable PStab est un indicateur de stabilité et de sécurité synthétique issu des bases de données de la Banque Mondiale. Il propose une approche originale de la question de l'environnement politique et sécuritaire national. Certains pays étudiés ici sont le terrain d'instabilités géopolitiques et cela influe, directement et indirectement, sur la propension des jeunes générations à vouloir et pouvoir s'insérer dans une démarche professionnelle. La méthodologie de construction de l'indicateur et sa philosophie générale peuvent être trouvées dans le *working paper* correspondant (Kraay et al., 2010), seules les grandes lignes sont reprises ici. L'indicateur est calculé dans plus de 200 pays et prend la forme d'un score normalisé de -2,5 à 2,5, la valeur la plus faible représentant une situation défavorable. Il s'agit d'un indicateur composite visant à capturer dans quelle mesure les citoyens pensent probable que le gouvernement puisse être déstabilisé ou renversé par des moyens anticonstitutionnels, incluant des mouvements de révolte ou terroristes. Le calcul de l'indicateur repose sur différentes sources subjectives, individuelles et institutionnelles, jugées pertinentes et ce parti pris fait à la fois la force et la faiblesse de l'indicateur. Les scores normalisés pour les pays investigués ici sont présentés dans la Figure 55.

Figure 55 - Score normalisé de stabilité politique et d'absence de violence ou de terrorisme, selon le pays.



Source : (Kraay et al., 2010)

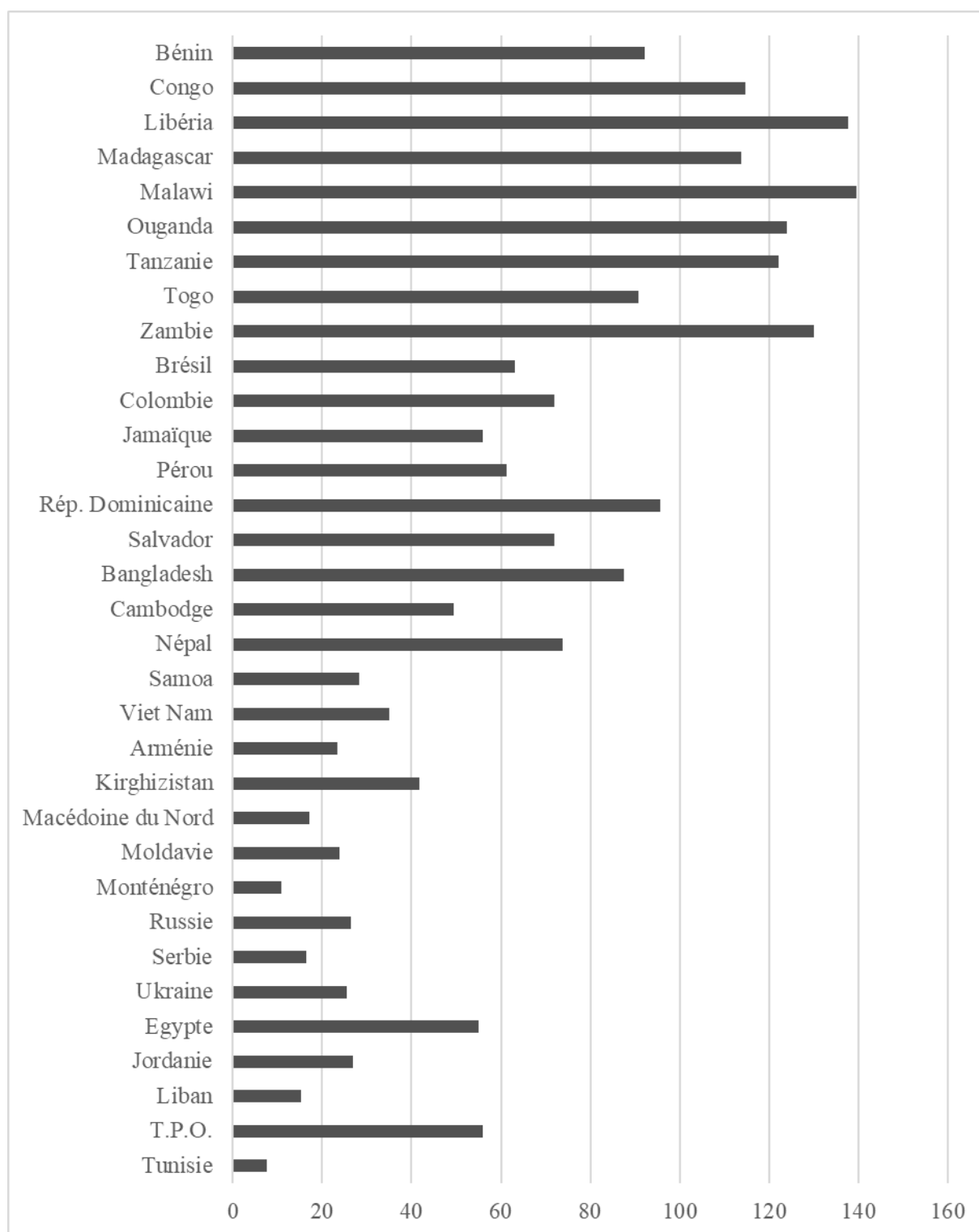
Les pays présentés sont majoritairement en situation défavorable vis-à-vis de l'indicateur choisi, ce qui s'explique par le large panel de pays considéré pour le construire. Ce premier constat permet donc de confirmer que pour cet indicateur les pays investigués sont relativement homogènes par rapport au reste du monde et justifie, dans une certaine mesure, la classification de PRFI. On relève par exemple les scores faibles au Bangladesh, en Ukraine, en Egypte ou encore au Liban qui indiquent une certaine tension politique, notamment comparé à des pays comme les Samoa, la Serbie ou la Zambie où, pour des niveaux de développement économique et humain très différents, le constat en termes de PStab est tout autre. L'indicateur s'avère donc pertinent pour rendre compte du climat global d'insécurité gouvernementale ou terroriste dans chaque pays et notamment de la situation défavorable dans laquelle se trouvent les jeunes des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord à cet égard.

4. Âge à la maternité des jeunes

La variable AdoFert est le taux de fécondité chez les adolescents, soit le nombre de naissance par 1000 femmes âgées de 15 à 19 ans et est publié par la Division Population des Nations Unies. Il vise à mesurer la fréquence de la maternité précoce dans chaque pays. Les mécanismes de décrochage scolaire et de déconnexion du marché du travail induits par une maternité précoce sont largement établis dans la littérature et la variable AdoFert peut se montrer pertinente à l'échelle nationale. Les taux correspondants sont présentés dans la Figure 56.

Sans trop de surprise, la maternité avant 20 ans survient plus fréquemment dans les pays d'Afrique sub-saharienne qu'ailleurs. Le phénomène n'est cependant pas exclusif à la région et se manifeste aussi dans les pays étudiés en Asie et en Amérique latine, ainsi qu'en Egypte et dans les T.P.O. Ailleurs il est plus rare, notamment dans les pays étudiés en Europe de l'Est, au Liban ou encore en Tunisie. L'indicateur se montre par conséquent révélateur d'éléments de différenciation régionaux et nationaux qui pourront potentiellement se montrer pertinents pour alimenter la discussion concernant l'exclusion professionnelle des jeunes femmes.

Figure 56 - Nombres de naissances pour 1000 femmes âgées de 15 à 19 ans selon le pays.



Source : United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019, Online Edition. Rev. 1.

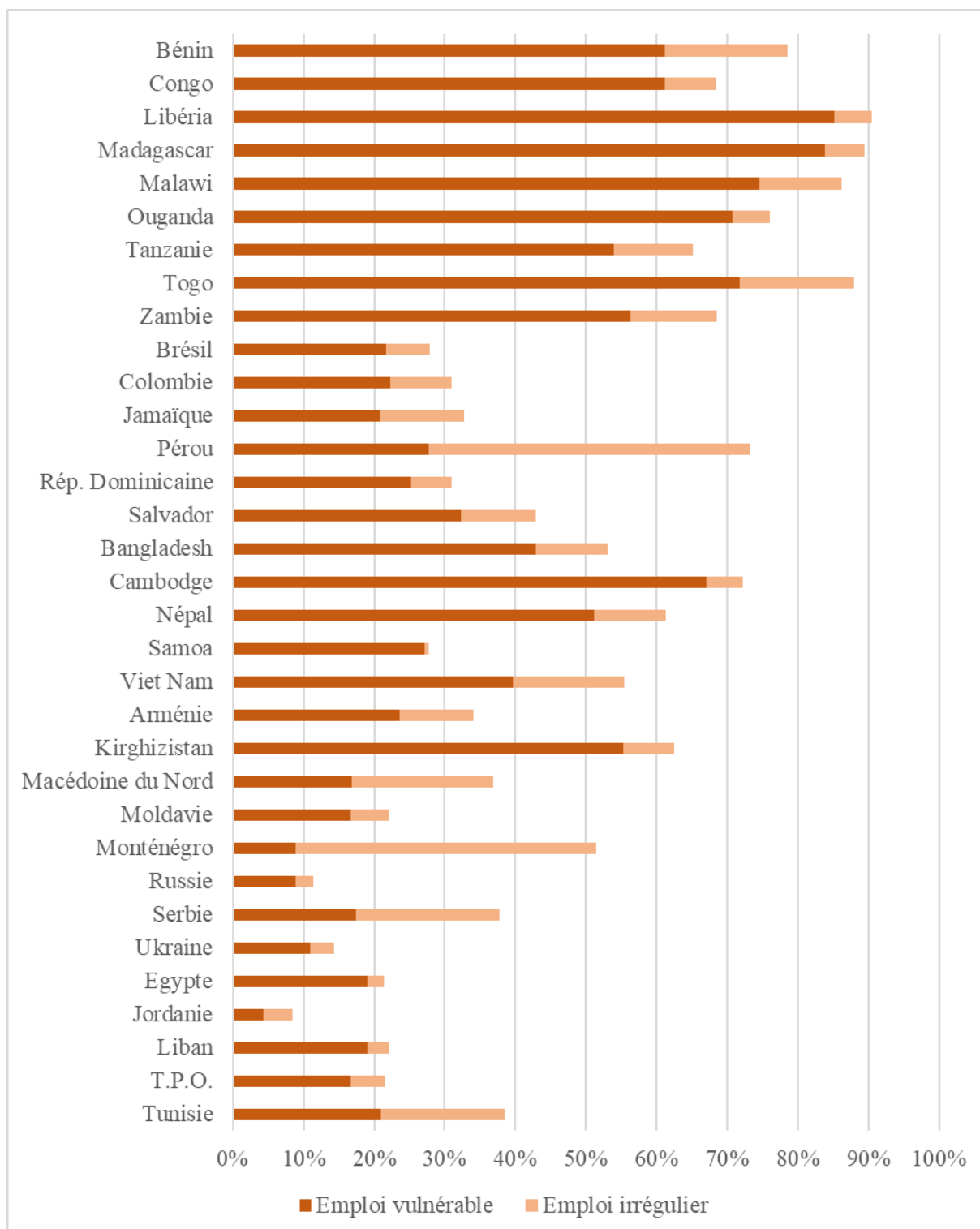
5. Qualité de l'emploi sur le marché du travail national

Pour rappel, la catégorie de l'emploi vulnérable désigne les jeunes travaillant à leur propre compte ou en tant que travailleurs familiaux, auxquels on ajoute les jeunes travaillant avec un contrat oral ou écrit de moins de 12 mois pour identifier l'emploi dit irrégulier. Les 2 variables correspondantes sont VUL ou la part de « *Vulnerable employment* » dans l'emploi total des 15-29 ans et IRR ou la part de « *Irregular employment* » dans l'emploi total des 15-29 ans. Ces indicateurs, extraits des publications SWTS, sont présentés conjointement car ils visent un objectif similaire. Par la proportion de jeunes en emploi vulnérable ou irrégulier c'est la perception du marché du travail par les jeunes eux-mêmes que l'on entend capter. On suppose ainsi que, dans un environnement professionnel globalement dégradé, les jeunes peuvent être plus facilement amenés à accepter des emplois de mauvaise qualité par adaptation ou résignation. Les proportions correspondantes sont résumées dans la Figure 57.

De par son mode de calcul, la part de jeunes en emploi irrégulier est toujours supérieure à celle de jeunes en emploi vulnérable, la première incluant la seconde. On constate pourtant des pays où ces 2 proportions sont proches, signe que lorsque l'emploi des jeunes ne se fait pas en tant que travailleur vulnérable, il est souvent contractualisé pour une durée supérieure à 12 mois. Cela semble par exemple être le cas aux Samoa, en Russie ou en Egypte. A l'inverse, lorsque les 2 taux sont différents cela indique que la part d'emplois contractualisés pour moins de 12 mois est forte dans l'emploi des jeunes. Dans ce cas la catégorie de l'emploi vulnérable omet une partie importante des jeunes qui se trouvent pourtant dans des conditions d'emploi relativement précaire¹⁸⁰, comme en Macédoine du Nord, au Monténégro ou au Pérou.

¹⁸⁰ Comme discuté précédemment, un seuil de 12 mois de durée de contractualisation pour distinguer une situation précaire d'une situation acceptable semble relativement inadapté aux contextes de pays si différents. On se garde donc de surinterpréter la catégorie des jeunes en emploi irrégulier.

Figure 57 - Proportions de jeunes de 15 à 29 ans en emploi vulnérable ou irrégulier, selon le pays.



La littérature permet de justifier la construction de la catégorie des jeunes en emploi vulnérable, au moins dans certains contextes. Dans tous les pays d’Afrique sub-saharienne enquêtés, plus d’un jeune sur 2 en emploi l’est dans des conditions de travail parmi les plus défavorables.

L'emploi vulnérable occupe également une place importante dans l'emploi des jeunes au Kirghizistan et dans plusieurs pays d'Asie et Pacifique. Ailleurs, la part des jeunes dans cette catégorie reste consistante mais ce sont également des contextes où être à son propre compte peut être un signal positif, comme dans certains pays d'Europe de l'Est par exemple. En conclusion, les variables VUL et IRR permettent de questionner des effets de contextes sur l'engagement des jeunes par rapport aux conditions de leurs homologues, pourvu que le contexte national soit soigneusement considéré.

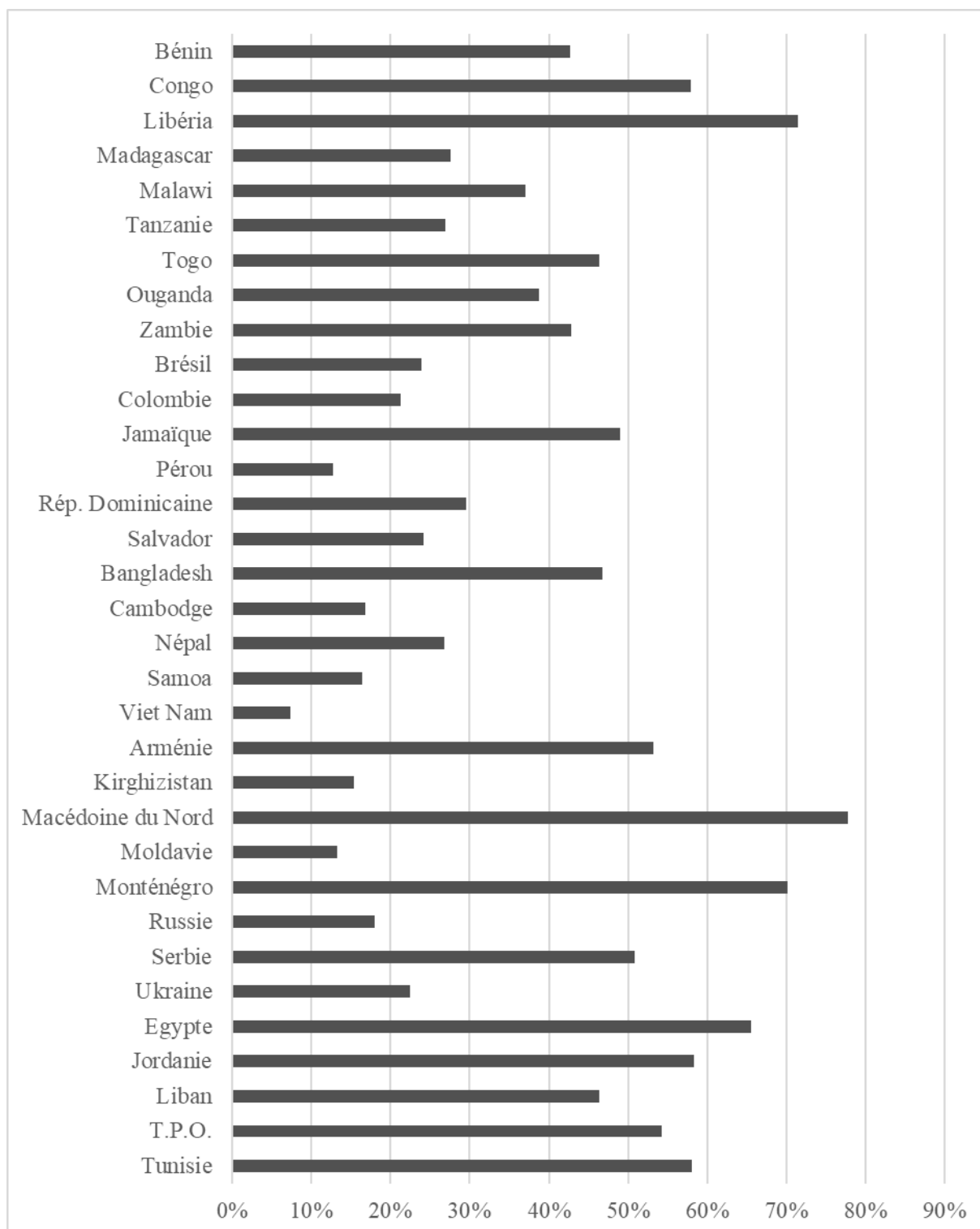
6. Exclusion professionnelle de longue durée

Également construite à partir des SWTS, la variable LONGUNEMP mesure la part des jeunes « *unemployed* » qui le sont depuis 1 an ou plus. Sans oublier les limites de la catégorie « *Unemployed* », la part de jeunes qui restent dans cette situation pendant plus de 12 mois consécutifs est symptomatique de plusieurs éléments qui peuvent caractériser l'exclusion du marché du travail. La persistance dans cette catégorie est signe que les jeunes peinent à accéder à l'emploi malgré le fait qu'ils soient dans une démarche active de recherche. Le choix d'une définition « stricte » de « l'*unemployment* » permet ici une certaine synergie. En effet, en ne considérant que les jeunes activement en recherche, y rester plus de 12 mois devient d'autant plus parlant. D'autre part, être catégorisé comme tel pendant longtemps est également un signal de persévérance, puisqu'être resté dans la catégorie signifie ne pas avoir abandonné. L'importance que représente le phénomène à l'échelle du pays est donc un facteur dans l'environnement des jeunes sortis du système scolaire car il définit à quel point les jeunes sont familiers d'une durée « prévisible » de recherche d'emploi. C'est dans cette logique que la variable entend être mobilisée ici. Les proportions par pays sont présentées dans la Figure 58.

Relativement hétérogène en Asie, Europe de l'Est et Amérique latine, la part de jeunes en « *unemployment* » de longue durée est élevée dans de nombreux pays enquêtés au Moyen-Orient et en Afrique. Alors que ces régions étaient jusqu'ici plutôt opposées via d'autres indicateurs, leur proximité concernant celui-ci est sans doute la traduction de la définition permissive du caractère « actif » de la recherche d'emploi. A noter enfin que les proportions de jeunes « *unemployed* » en Afrique sub-saharienne sont bien plus réduites et donc les résultats ci-dessus plus sensibles aux effets de taille d'échantillonnage, ils sont donc à prendre avec précaution. En Macédoine du Nord ce sont plus de 3 jeunes sur 4 qui sont dans cette situation depuis plus de 12 mois, alors même que c'est un des pays enquêtés où « l'*unemployment* » est

le plus fréquent chez les 15-29 ans. Ce résultat laisse penser qu'il existerait donc une forme « d'accoutumance » des jeunes à la durée de recherche d'emploi face à l'abandon dans un environnement spécifique.

Figure 58 - Proportions de jeunes de 15 à 29 ans catégorisés comme « unemployed » depuis 1 an ou plus, parmi l'ensemble des jeunes « unemployed » et selon le pays.



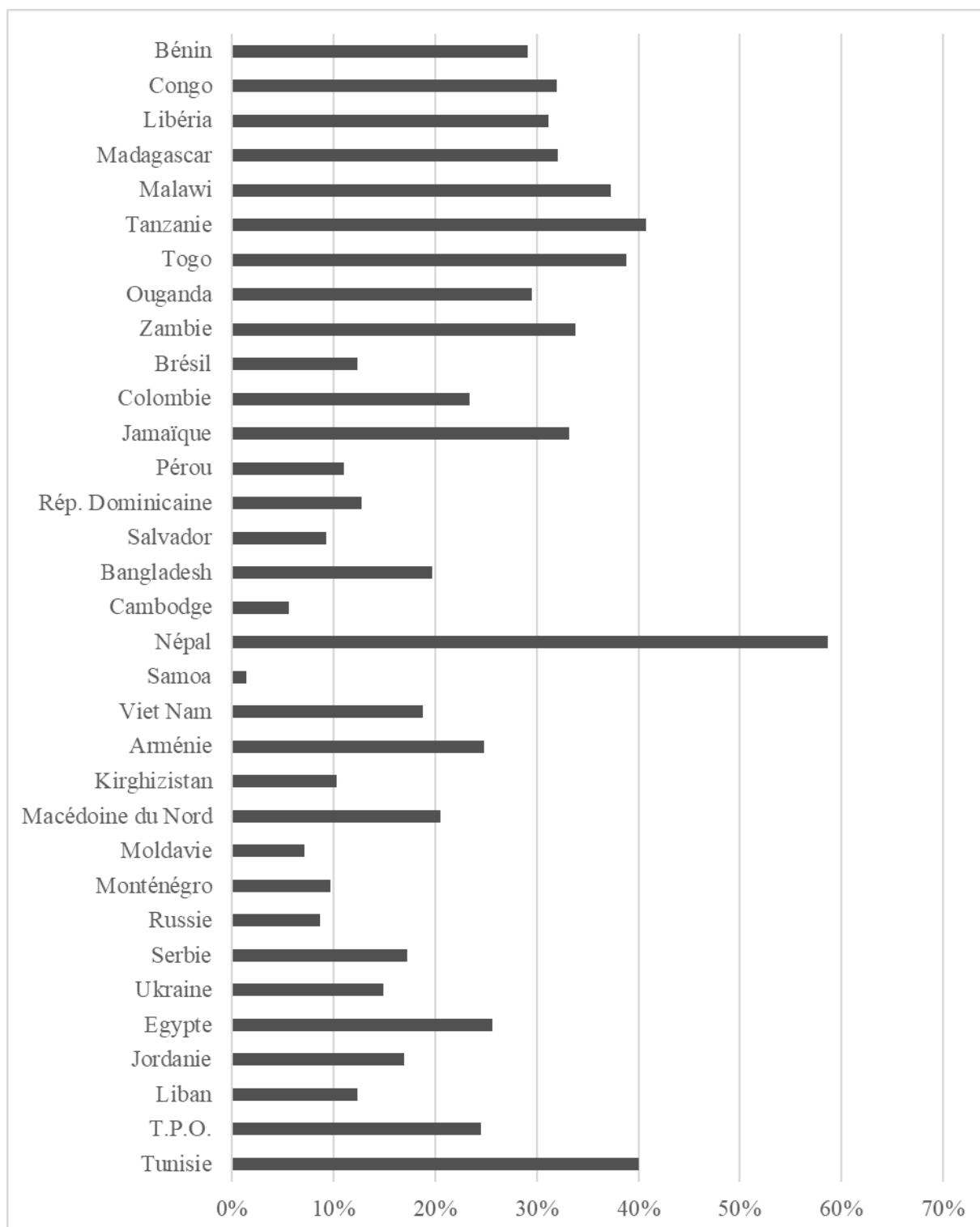
7. Insatisfaction professionnelle des jeunes travailleurs

La variable UNSAT est elle aussi calculée à partir des résultats des SWTS et permet de mesurer la part des jeunes qui estiment leur emploi comme insatisfaisant. Il s'agit ici d'une mesure totalement subjective de l'opinion qu'ont les jeunes du marché du travail environnant. Compilée à partir d'une question simple et directe¹⁸¹, elle reflète surtout la vision qu'ont les jeunes travailleuses et travailleurs de leur propre situation. La variable est également pertinente dans le cas des jeunes en cours d'insertion à au moins 2 titres. D'abord il est peu probable qu'ils ne soient pas au fait du ressenti de jeunes de leur cercle de connaissances qui travaillent. Ensuite, avec des durées et temporalités de travail inconsistantes il est fort probable que des jeunes « *unemployed* » ou sans statuts (« *None* ») au moment de l'enquête aient connu des périodes de travail par le passé et donc qu'ils aient déjà intégré un ressenti proche de celui de leurs homologues qui travaillent au moment de l'enquête. Les proportions de jeunes travailleurs qui se disent insatisfaits de leur situation dans chaque pays sont présentées dans la Figure 59.

Les jeunes en emploi se disent insatisfaits de leur situation dans plus d'un cas sur 4 dans tous les pays d'Afrique sub-saharienne mais en dehors de ce constat, aucune autre tendance n'apparaît au niveau régional. A l'échelle des pays on relève le cas du Népal où plus d'un jeune qui travaille sur 2 ne s'estime pas satisfait de sa situation alors qu'aux Samoa ils ne représentent que 2% des jeunes actifs occupés. Fait intéressant concernant ce dernier pays, il s'agit également d'un de ceux où la part de jeunes sans statuts (« *None* ») est une des plus élevées. Cet état de fait laisse penser ici aussi que dans un environnement où l'exclusion est très probable, la satisfaction exprimée des jeunes travailleurs peut être meilleure.

¹⁸¹ Question D38 du questionnaire standardisé en Annexe 3.

Figure 59 - Proportions de jeunes actifs occupés de 15 à 29 ans qui estiment leur emploi comme "insatisfaisant", selon le pays.



CONCLUSION SECTION I

En définitive, plusieurs hypothèses de travail ont émergé de ces analyses préliminaires concernant l'exclusion ou l'activité des jeunes ayant achevé leur scolarité. A ce stade, de nombreux effets de structures poussent cependant à rester prudent concernant les facteurs influençant la trajectoire de ces jeunes. On espère néanmoins mobiliser des caractéristiques individuelles relativement classiques dans un cadre conceptuel où leurs effets sont supposés sans surprises. L'objet de recherche tient alors essentiellement à révéler des effets différenciés de ces variables d'un contexte à l'autre, tout en permettant de discuter de leurs effets ou non effets « moyens », au sens d'universels. Les manœuvres dites d'activation des jeunes reposent habituellement sur la modification des comportements des individus : repousser l'âge à la primo-maternité, allonger les durées de scolarisation, conditionner l'aide sociale à la poursuite d'une formation par exemple. Lorsqu'elles sont évoquées dans un langage politique, ce lien entre certains comportements individuels et l'exclusion est parfois considéré comme mécanique. Récupérées à travers de nombreux pays, ces logiques portent une forme d'universalité dans les motifs d'exclusion des jeunes du marché du travail. Pour autant, la littérature montre par ailleurs que des points très spécifiques, souvent soulevés par les jeunes eux-mêmes, sont susceptibles d'influencer cette exclusion. Par l'approche proposée ici il s'agira donc aussi de discuter de cette « universalité » de facteurs d'activation ou d'exclusion des jeunes sur le marché du travail.

La modélisation multiniveau semble l'outil adapté pour d'une part contrôler ces effets de structures et d'autre part permettre la comparaison de pays très différents. Concernant cela, les premiers éléments présentés ici permettent de constater toute l'hétérogénéité des contextes régionaux et nationaux de cette étude. Aussi bien à l'échelle des individus qu'au niveau national, l'accès à l'emploi ainsi que sa recherche active prennent place dans des marchés de l'emploi aux structurations variées, parmi des pays pourtant regroupés sous la même appellation. Les jeunes d'Afrique sub-saharienne et dans une moindre mesure ceux d'Asie apparaissent dans des situations défavorables comparativement à ceux du Moyen-Orient ou d'Europe de l'Est. Au sein même de ces ensembles régionaux de forts contrastes peuvent apparaître entre pays et ce d'un indicateur à l'autre. Ces éléments sont constitutifs de l'environnement dans lequel les jeunes évoluent et s'insèrent ou au contraire sont exclus du monde du travail. A ce titre ils seront si possible repris en modélisation.

SECTION II :

PROBABILITES ESTIMEES D'ETRE ACTIF SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Dans le cas présent la modélisation multiniveau permet d'évaluer l'effet de différentes caractéristiques individuelles et nationales sur la probabilité qu'ont les jeunes ayant achevé leur scolarité d'être actifs sur le marché du travail. L'étude qui va suivre entend questionner des effets traditionnellement identifiés dans la littérature comme explicatifs de l'exclusion, tout en adoptant un cadre conceptuel original sur le thème de la transition des jeunes de l'école à la vie active. Habituellement associé à l'accès à l'emploi, l'analyse du processus de transition se résume finalement souvent à étudier son achèvement. On propose ici de se concentrer sur les facteurs qui peuvent pousser les jeunes à ne pas s'inscrire dans ce processus. Dans cette optique les modélisations multiniveaux servent ici à introduire des facteurs explicatifs individuels et contextuels, à en discuter les effets en maîtrisant les biais de structures, tout en offrant la possibilité de mener des comparaisons à grande échelle. La construction de ces modèles nécessite une méthodologie adaptée, d'autant plus en travaillant à partir de données dérivées.

Sur la base des développements précédents une liste des variables pertinentes est constituée et après harmonisation des données, certaines restent néanmoins manquantes. On exclut ainsi 2 enquêtes d'Amérique latine sur 6, à savoir celles menées en Colombie et au Pérou, car la variable concernant le milieu de vie de l'individu est indisponible. En outre, l'information reste également manquante concernant le niveau scolaire atteint pour 24% des jeunes péruviens ayant achevé leur scolarité. On rencontre le même problème dans l'enquête menée au Bangladesh avec plus de 83% d'individus pour lesquels le niveau scolaire n'est pas, menant là aussi à l'exclusion de l'enquête. Quelques autres éléments viennent à manquer, notamment 7,8% d'individus sans information concernant le milieu de vie au Liban et 4,5% sans données sur le niveau scolaire atteint aux Samoa. Aucun croisement avec d'autres caractéristiques individuelles ne révèle de biais de sélection. On considèrera la perte de ces données comme acceptable et ne justifiant pas d'écarter 2 enquêtes supplémentaires.

On compte finalement 58 012 jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité, répartis dans 5 régions et 30 pays. L'échantillon moyen est de 1 934 personnes, le plus petit est de 618 individus en Moldavie et le plus important de 3 819 individus à Madagascar.

Pour cette première analyse, la construction des modèles, les statistiques mobilisées et la progression de la démarche seront présentées de manière détaillée. Cette volonté s'inscrit dans

une démarche didactique et expérimentale. On rappelle que la démarche générale est empruntée aux exemples et à la méthodologie disponibles dans la littérature, tout en étant adaptée à l'exercice présent. En premier lieu, le modèle vide sert de base pour juger de la pertinence d'un modèle multiniveau. Les variables explicatives sont ensuite introduites en constantes aléatoires, d'abord brutes puis combinées pour certaines. On termine le processus de modélisation en testant différentes variables en pentes aléatoires, avant de proposer des analyses et interprétations complémentaires.

A. Processus détaillé de modélisation de l'activité des jeunes sur le marché du travail dans les pays à revenu faible ou intermédiaire

1. Variance contextuelle du phénomène : Modèle vide

Le premier modèle, appelé modèle vide, n'intègre aucune variables explicatives et permet d'étudier la probabilité estimée d'être actif, en moyenne dans un pays à revenu faible ou intermédiaire¹⁸². A partir des effectifs bruts, la proportion observée de jeunes ayant achevé leur scolarité qui sont actifs est de 72,1%. On compare cette proportion à la probabilité moyenne de survenue de l'évènement obtenue à partir de l'estimation du coefficient de la constante en partie fixe du modèle. Cette probabilité se calcule telle que :

$$P(Act = 1) = \frac{e^{1,0229}}{1 + e^{1,0229}} = 73,6\%$$

Ainsi le modèle estime la probabilité moyenne de survenue de l'évènement « être actif » à 73,6% pour les jeunes ayant achevé leur scolarité dans les PRFI. Cette valeur est proche de la proportion observée ce qui, sans être surprenant, est rassurant à constater. Grâce à l'estimation de la constante dans la partie aléatoire du modèle il est possible de savoir dans quel intervalle de confiance cette estimation de probabilité varie. Cet intervalle de confiance se calcule tel que :

$$IC95 = 1,02 \pm (1,96 \times \sqrt{0,4832})$$

On obtient ainsi un intervalle de probabilités estimées allant de 41,6% à 91,6% avec une marge d'erreur de 5%.

Les résultats du modèle vide permettent également d'étudier la composition de la variance du phénomène entre unités de niveau 1 et de niveau 2. Les tests de nullité de la variance inter-niveau 2 confirment l'existence d'une variance contextuelle significativement non-nulle. Cela confirme que la probabilité d'être actif sur le marché du travail dans les pays enquêtés est significativement liée à des différences entre pays et pas seulement entre individus. Toujours à partir de l'estimation de la constante dans la partie aléatoire du modèle, il est possible d'obtenir le coefficient de corrélation intra-classe (CCI). Celui-ci s'interprète sous l'hypothèse que la probabilité estimée par le modèle soit une mesure continue non-observée (Kersuzan, 2012).

¹⁸² On rappelle ici qu'il s'agit d'un contexte de PRFI « moyen » fictif, construit à partir de l'ensemble des PRFI intégrés présents dans l'analyse.

Dans cet exemple la probabilité estimée d'être actif sur le marché du travail correspond ainsi à un degré d'insertion sur ledit marché. Dans le cadre du modèle logistique, les résidus de niveau 1 suivent une loi logistique standard de moyenne 0 et de variance $\pi^2 / 3$. On obtient finalement la part de variance contextuelle CCI par le calcul :

$$CCI = \frac{0,4832}{0,4832 + (\pi^2 / 3)} = 12,8\%$$

On observe ainsi que 12,8% de la variance totale du phénomène est attribuable à une variance de niveau 2, soit de niveau pays.

La probabilité d'être actif sur le marché du travail est par conséquent grandement dépendante de différences entre individus (87,2%) mais le phénomène répond pour autant à des mécanismes différents entre pays. Ce premier modèle vide permet de constater que dans un pays à revenu faible ou intermédiaire « moyen » parmi ceux de notre échantillon, 3 jeunes ayant achevé leur scolarité sur 4 sont susceptibles d'être actifs sur le marché du travail. En d'autres termes, plus d'un jeune sorti du système scolaire sur 4 est significativement exposé à l'exclusion. A noter une forte variance autour de cette estimation, de moins d'un jeune sur 10 exclu à presque 6 sur 10. En outre, il existe une part de variance du phénomène attribuable à des effets contextuels nationaux significativement non-nulle et dépassant 10% de la variance totale.

2. Effets bruts : Caractéristiques individuelles non-combinées

Dans un premier temps, l'objectif est d'introduire les différentes variables explicatives individuelles en prêtant attention à la qualité générale des modèles ainsi qu'aux relations entre caractéristiques des individus et variable dépendante. A ce stade, aucun modèle n'inclut de pentes aléatoires, les variables introduites le sont avec des constantes aléatoires seulement. Il s'agit donc de modéliser l'effet des différentes caractéristiques individuelles sur la probabilité des jeunes d'être actifs, dans une unité de niveau 2 « moyenne ». L'hypothèse sous-jacente est que le panel de pays sélectionnés ici constituent un ensemble fictif représentatif d'un PRFI. Bien qu'assez forte cette hypothèse reste vraisemblable, avec des pays qui tout en étant de niveaux de « développement » variés, comportent de nombreux marqueurs qui les font subsister dans cette délimitation des PRFI

Les variables explicatives introduites dans le Modèle 2 sont des caractéristiques individuelles non combinées. Les conclusions de ce modèle portent donc sur l'effet toutes choses égales par

ailleurs de l'âge, du sexe, du milieu de vie, du niveau scolaire atteint et du statut matrimonial de l'individu (Figure 60). La convergence du modèle ne pose pas problème et l'ajustement général s'est significativement amélioré depuis le modèle vide (Modèle 1) que ce soit par un test LR ou la réduction des statistiques AIC, AICC et BIC.

Il existe une variance significative du phénomène entre pays, estimée à hauteur de 19% de la variance totale. La part de variance contextuelle augmente avec l'ajout de variables explicatives, ce qui peut paraître contre-intuitif. Pour autant, cela n'implique pas que ces variables ne permettent pas de capter une partie de la variance du phénomène. Dans le cas du modèle logistique multiniveau, l'augmentation du CCI avec l'introduction d'une variable de niveau 1 peut se produire dans la mesure où la variance au niveau individuel est fixe à $\pi^2 / 3$. Ainsi, l'ajout d'une nouvelle variable rend la variance individuelle moins importante dans la variance totale, laissant une place plus grande à la variance attribuable aux unités de niveau 2 (Givord & Guillerm, 2016). De manière générale l'interprétation du CCI dans d'autres modèles que le modèle vide et, dans le cas du modèle logistique multiniveau, reste assez rare dans la littérature. Cette statistique n'emporte donc pas d'interprétation centrale en dehors des modèles vides et pourra ne pas être spécifiée lorsque son intérêt est limité.

L'hypothèse de normalité des résidus de niveau 2, propre au modèle logistique multiniveau, est à contrôler avant interprétation des coefficients. Cette vérification passe notamment par la lecture des statistiques de Skewness et de Kurtosis ainsi que l'observation du graphique Quantiles-Quantiles associé à la régression. Ces statistiques étant obtenues par la procédure UNIVARIATE de SAS, le Kurtosis renvoyé par le logiciel est plus précisément le Kurtosis-3. Avec un Skewness supérieur à 0 (0,49), la distribution des résidus de niveau 2 est légèrement concentrée à gauche. Le Kurtosis-3 supérieur à 0 (1,24) confirme une distribution des résidus légèrement leptocurtique par rapport à une distribution normale parfaite. Etant donné le nombre réduit d'unité de niveau 2 (30), ces statistiques ainsi que l'alignement du nuage de points quantiles-quantiles apparaissent satisfaisants.

Figure 60 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité d'être actif sur le marché du travail, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèles 1 et 2 à constantes aléatoires.

	Paramètres	Modèle 1		Modèle 2		
		Coefficients estimés	Erreurs-types	Coefficients estimés	Erreurs-types	
Effets fixes	Constante	1,0229***	0,1274	-0,3967**	0,1760	
	<i>Caractéristiques individuelles</i>					
	Age			0,0969***	0,0032	
	Homme			Ref.		
	Femme			-1,4186***	0,0234	
	Milieu urbain			Ref.		
	Milieu rural			0,0235	0,0226	
	Hors union			Ref.		
	En union			-0,4725***	0,0255	
	Jamais ou peu scolarisé.e			-0,0839**	0,0366	
	Niveau primaire			Ref.		
	Niveau secondaire			0,0804***	0,02947	
	Niveau supérieur			1,0297***	0,04269	
Cursus professionnel			0,4987***	0,03906		
Effets aléatoires	<i>Niveau 2</i>					
	Variance des constantes	0,4832***	0,1257	0,7693***	0,1999	
Compléments	-2 Log Likelihood		62855		55777	
	AIC		62859		55797	
	CCI (%)		12,8%		19,0%	

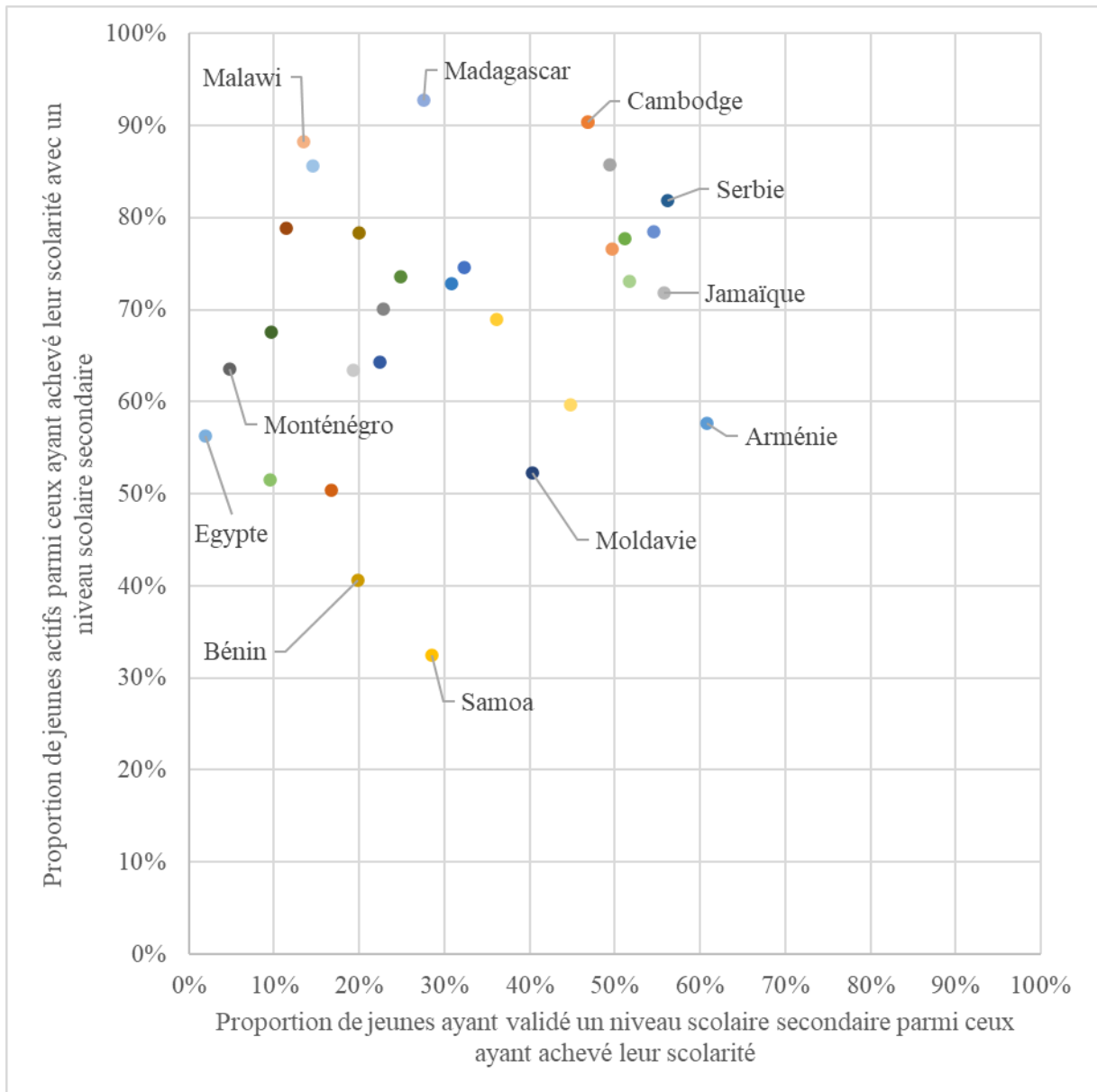
*** Significatif au seuil de 1% / ** au seuil de 5% / * au seuil de 10%

L'interprétation de ces coefficients se fait toute chose égale par ailleurs et toujours « en moyenne » dans un pays à revenu faible ou intermédiaire. Le choix des modalités de référence est fait conséquemment à l'analyse exploratoire et à la revue de la littérature, en choisissant les catégories à la fois les plus actives et les plus présentes dans la population d'étude. Dans ce cadre interprétatif, la probabilité d'être actif sur le marché du travail augmente avec l'âge et est inférieure pour les femmes. On en déduit donc qu'à milieu de vie, niveau scolaire et statut matrimonial égaux, être sortis du système scolaire en étant parmi les individus les plus jeunes des 15-29 ans, ou en étant une femme, surexpose à l'exclusion du marché du travail. Dans le cas de l'âge, on rappelle que cette variable est essentiellement introduite en variable de contrôle et n'engage pas de réflexion sur la durée écoulée depuis la sortie de la scolarité. Concernant le genre, la significativité des résultats, à niveau scolaire et statut marital égaux, implique que dans

le cadre « moyen » d'un pays à revenu faible ou intermédiaire il existe des facteurs d'exclusion propres aux femmes. A ce stade, on ne parvient pas à estimer d'effet significatif du milieu de vie sur l'activité des jeunes. Différents modèles-tests montrent que lorsque le milieu de vie est significatif, la probabilité d'être actif est effectivement supérieure en milieu urbain. Il s'agirait donc d'un élément qui tendrait à appuyer l'hypothèse selon laquelle la plus grande concentration à la fois des emplois disponibles et des institutions et réseaux de recherche d'emploi en milieu urbain protègent les jeunes de l'exclusion. L'effet n'est cependant plus significatif dès lors que le niveau scolaire est introduit, mais le reste avec l'introduction de la variable familiale. La perte de significativité peut s'expliquer par le fait que dans certains contextes ces 2 variables jouent un rôle différent et que la modélisation d'un effet stable dans un pays "moyen" est rendue difficile par ces variations contextuelles. Il existerait donc un terme d'interaction entre ces 2 variables pour l'estimation de modèles où ces caractéristiques sont traitées séparément et globalement sur l'ensemble des pays. Un travail supplémentaire sera proposé concernant le milieu de vie.

Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes n'ayant pas ou très peu été à l'école ont une probabilité d'être actifs sur le marché du travail inférieure aux jeunes ayant validé le niveau primaire, mais cette relation n'est significative qu'à un seuil de 5% d'erreur. En revanche, avoir atteint un niveau supérieur au primaire favorise significativement la présence active sur le marché du travail, qu'il s'agisse d'enseignement général ou d'une formation professionnalisante. Au fil des différentes modélisations, le niveau secondaire apparaît le moins stable à l'estimation. On met en regard la proportion de jeunes de niveau secondaire parmi ceux ayant achevé leur scolarité avec la proportion de jeunes actifs parmi ceux ayant achevé leur scolarité avec un niveau secondaire (Figure 61). Ici pas de droite de référence, c'est la dispersion du nuage et les points extrêmes qui intéressent.

Figure 61 - Comparatif de proportions de jeunes de niveau scolaire secondaire selon l'activité sur le marché du travail et le pays.

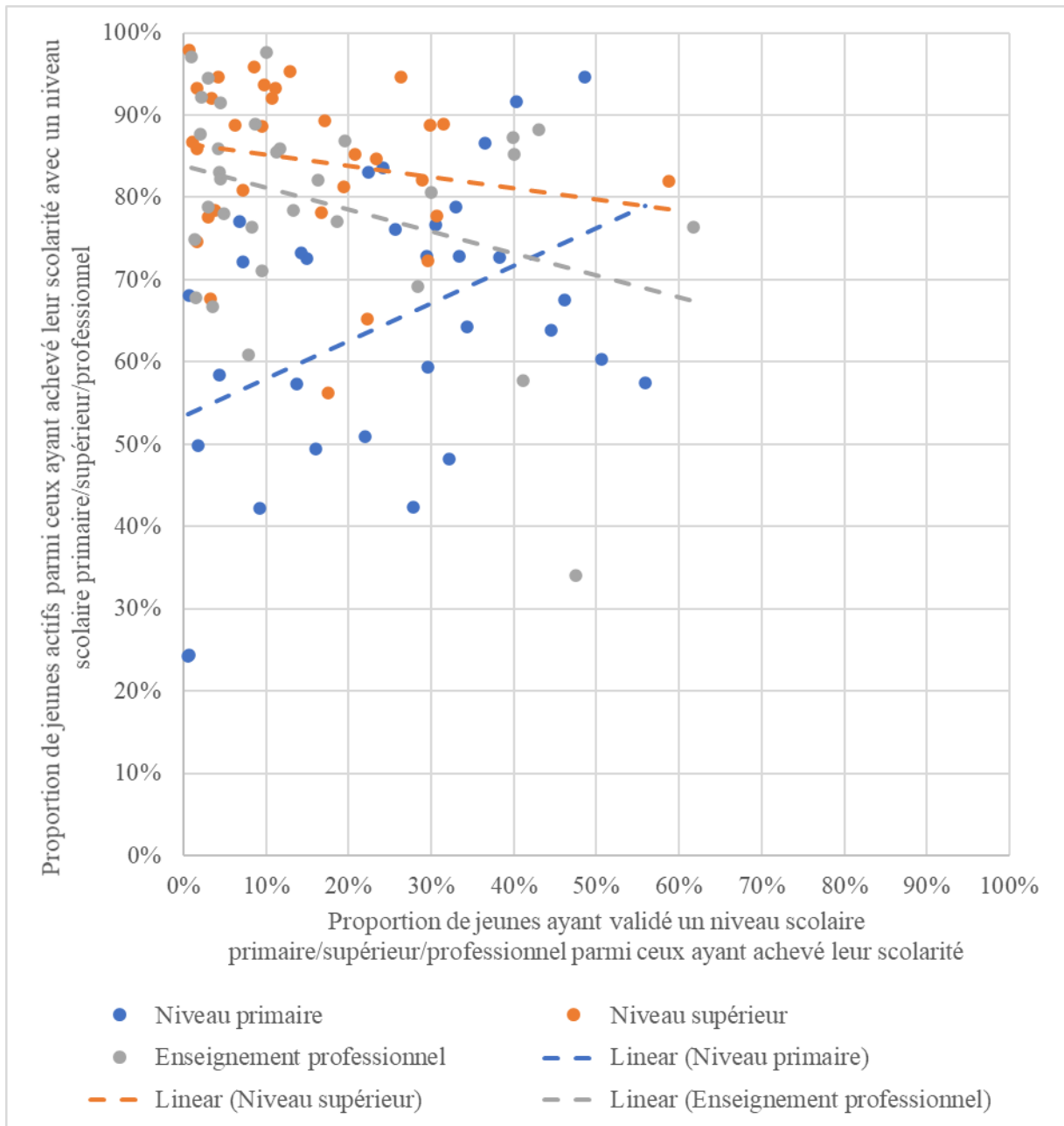


La dispersion horizontale du nuage représente la prépondérance des jeunes de niveau secondaire sur le marché du travail. De moins de 5% en Égypte à plus 60% en Arménie des jeunes sont dans cette situation, pour des taux d'activité similaires (ordonnées proches). La dispersion verticale du nuage représente quant à elle dans quelle mesure les jeunes ayant achevé leur scolarité avec un niveau secondaire sont actifs sur le marché du travail. Alors qu'environ 30% des jeunes ayant achevé leur scolarité sont de niveau secondaire aux Samoa et à Madagascar, ce sont respectivement moins de 40% aux Samoa à plus de 90% à Madagascar de ces jeunes qui sont effectivement actifs sur le marché du travail. De manière générale le nuage est très

dispersé, seul un petit regroupement peut être remarqué en haut à droite où les jeunes de niveau secondaire sont à la fois très présents sur le marché du travail et relativement actifs. Avec le déploiement rapide d'une volonté de former les jeunes ces dernières décennies, on observe dans les PRFI une tendance à la dualisation des niveaux de formation des jeunes aux 2 extrêmes. Les jeunes les moins diplômés sont en concurrence sur les emplois de mauvaise qualité tandis que leurs homologues les plus formés candidatent aux postes les plus convoités. Cette situation aboutit souvent à une embolie sur le marché du travail en haut et en bas de l'échelle de « qualité » de l'emploi. Ce mécanisme vaut dans une partie des pays présentés ici. Les diplômés du secondaire sont ainsi parfois peu nombreux et ont des profils plus hétérogènes que d'autres catégories de jeunes ayant achevé leur scolarité. Cela tendrait à expliquer qu'il est plus difficile d'observer des effets significatifs pour cette modalité en particulier. En considérant le même type de représentation pour les niveaux primaires, supérieurs et professionnels, la dispersion des nuages est différente (Figure 62).

Alors que pour le niveau primaire la dispersion reste forte, elle l'est relativement moins pour le niveau supérieur et l'enseignement professionnel pour lesquels les nuages forment des ensembles orientés. Ainsi, parmi les pays étudiés, pour les diplômés du supérieur ou professionnels, l'inactivité semble plus fréquente s'ils sont plus nombreux dans le pays, signe possible de saturation des marchés pour ces formations. Tout en évitant de surinterpréter ces représentations, on comprend que ce sont les niveaux secondaires et inférieurs qui posent question dans nos modèles. La difficulté des modèles à ajuster des estimations concernant certains niveaux scolaires est d'autant plus nette que la variable concernant le milieu de vie est également présente. Comme la littérature permet de le constater, les différences de niveaux scolaires atteints par les jeunes entre milieu urbain et rural sont avérées dans tous les contextes. Des niveaux plus bas en milieu rural sont quasi systématiquement relevés et cela ne concerne pas que les PRFI. Derrière cette dichotomie, il s'agit le plus souvent de conséquences directes et indirectes d'une pauvreté accrue en milieu rural, engendrée et entretenue par un manque d'infrastructures et des activités traditionnelles et moins productives qu'en milieu urbain. Les durées et la qualité des enseignements sont impactées par ces contraintes de vie propres aux différents milieux. L'identification et la gestion de ces éléments dans les modélisations pourra se faire par l'introduction de pentes aléatoires pour le milieu de vie et le niveau scolaire. Il existe donc un effet croisé non-négligeable qui pourra être investigué dans la suite du travail avec une variable combinée.

Figure 62 - Comparatif de proportions de jeunes de niveau scolaire primaire, supérieur ou professionnel selon l'activité sur le marché du travail et le pays.

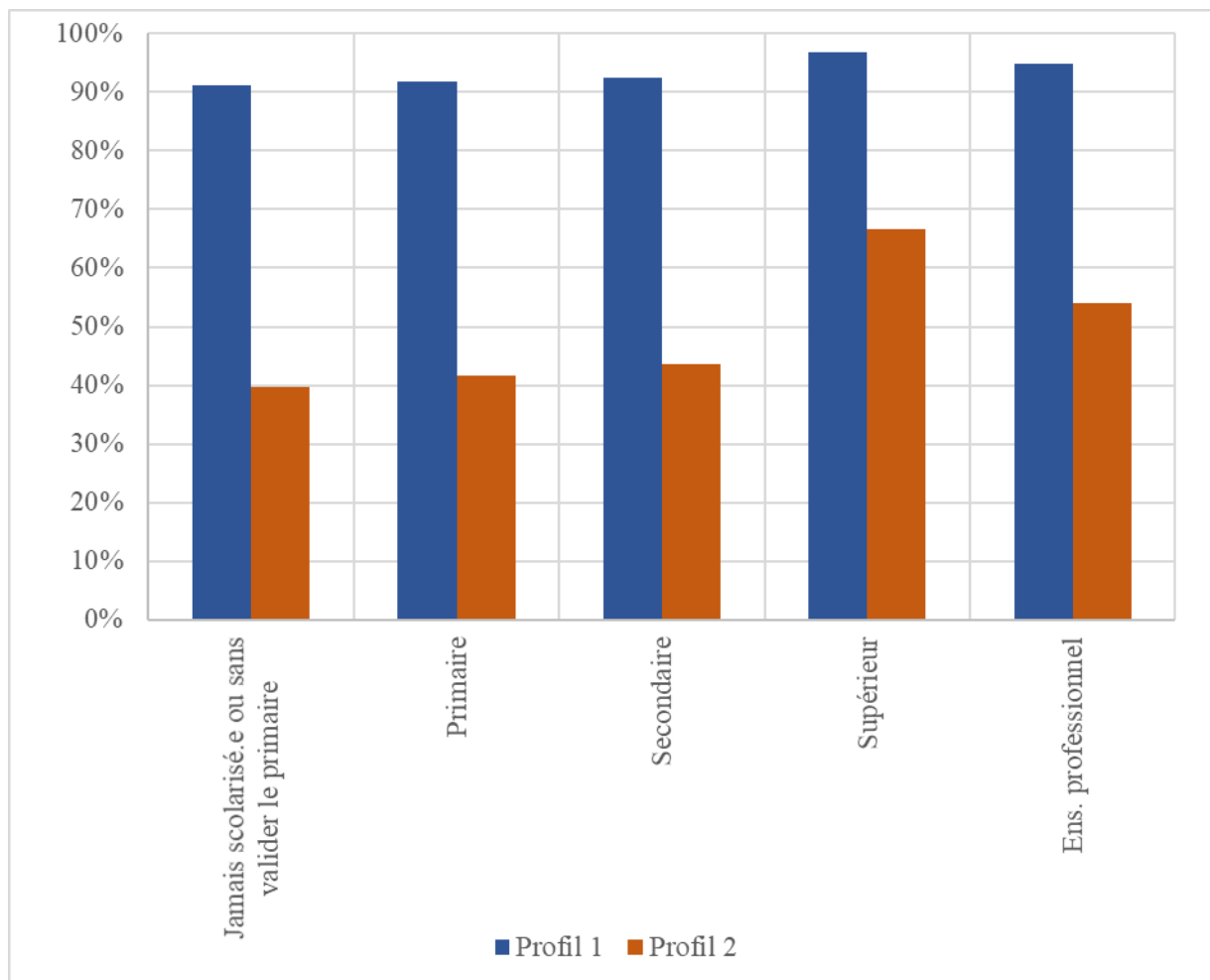


Enfin, le fait d'être en union (« *Engaged* » ou « *Married* ») est significativement corrélé à la probabilité d'être actif et ce en défaveur des jeunes en union par rapport aux jeunes célibataires. Ce résultat implique donc que dans un contexte « moyen » de pays à revenu faible ou intermédiaire, les jeunes célibataires sont moins exposés à l'exclusion du marché du travail que leurs homologues qui sont en union.

Ces premières conclusions tendent à appuyer plusieurs hypothèses de travail élaborées en amont, notamment concernant l'effet du niveau scolaire sur la probabilité d'exclusion du

marché du travail. Le modèle permet ainsi de calculer des probabilités prédites pour toutes les combinaisons de modalités possibles et donc différents profils-type. A titre d'illustration on présente 2 profils diamétralement opposés et leurs probabilités estimées d'être actifs sur le marché du travail selon le niveau scolaire validé, dans un pays « moyen » tel que défini ici (Figure 63).

Figure 63 - Probabilités estimées moyennes d'être actifs sur le marché du travail pour 2 profils de jeunes, selon le niveau scolaire atteint.



Le Profil 1 correspond à celui d'un homme de 29 ans, vivant en milieu urbain et célibataire. Le Profil 2 est celui d'une femme de 15 ans, vivant en milieu rural et en union. Alors que le premier fait plutôt figure de profil très probablement actif, dans plus de 9 cas sur 10 tous niveaux scolaires confondus, le second se situe aux antipodes. On signale cependant que ce type de représentation peut amener à formuler des constats sans substance. Par exemple la partie droite du graphique pour le Profil 2 n'est pas interprétable car on se placerait alors dans une situation peu vraisemblable, celle d'une femme de 15 ans sortie du système scolaire en ayant validé un

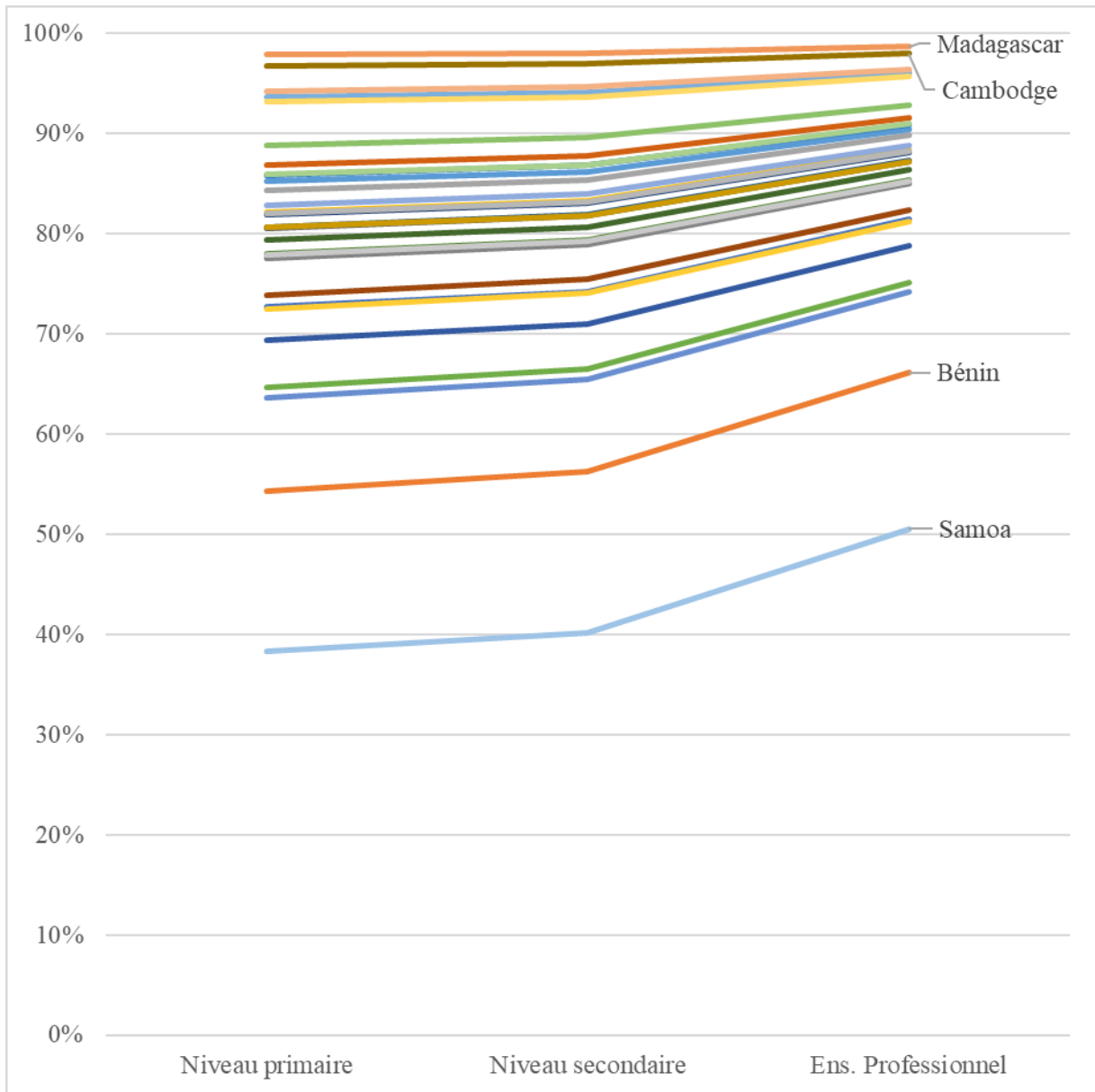
niveau scolaire supérieur ou professionnel. Si l'enseignement professionnel reste plausible, il l'est beaucoup moins une fois considéré qu'il s'agit également d'une femme mariée ou fiancée et vivant en milieu rural. Concernant la partie gauche du graphique, avec moins d'une chance sur 2 d'être active sur le marché du travail, les femmes de 15 ans en union vivant en milieu rural sont parmi les plus exclues. Quel que soit le profil envisagé, la probabilité semble augmenter surtout avec des niveaux de formations du supérieur ou professionnel, le niveau restant stable aux autres catégories.

Par la modélisation d'effets fixes, on considère ici que l'effet du niveau scolaire est le même dans tous les pays, ce qui n'empêche pas ces pays de se positionner à des niveaux de probabilité moyens différents. Les probabilités estimées d'être actif sur le marché du travail pour un homme de 25 ans, vivant en milieu urbain et en union, selon son niveau scolaire et le pays où il réside sont présentées dans la Figure 64.

Alors que la différence entre le niveau primaire ou secondaire est relative pour ce profil de jeune, elle est nettement plus prononcée en considérant l'enseignement professionnel. Dans des pays où la probabilité d'être actif est élevée même au niveau primaire pour ces jeunes hommes, comme à Madagascar ou au Cambodge, le niveau scolaire ou le type d'enseignements est relativement peu déterminant. Au Bénin ou aux Samoa en revanche, ce profil de jeune, théoriquement parmi les plus actifs comme le montre la concentration d'une grande partie des droites au-dessus de 80%, reste particulièrement exposé à l'exclusion. On se gardera cependant de surinterpréter l'effet des différents types de parcours scolaire car ici l'effet du niveau scolaire sur l'activité est considéré égal d'un pays à l'autre. Cette hypothèse forte sera remise en perspective lors des modélisations autorisant les effets de variables à être différents entre pays, autrement dit modélisations en pentes aléatoires.

Avant d'arriver à ce stade de l'analyse, on propose différentes variables combinées pour tenter d'expliquer une partie de l'exclusion des jeunes sur le marché du travail.

Figure 64 - Probabilités estimées d'être actifs sur le marché du travail pour un jeune homme de 25 ans, vivant en milieu urbain et en union, selon son niveau scolaire atteint et le pays.



3. Effets croisés : Variables explicatives individuelles combinées

Suivant les remarques formulées précédemment, on teste différentes variables combinées. Cela nous permet notamment de questionner des effets croisés potentiels. Parmi les variables et modèles testés ici, on présente un modèle intégrant une variable combinant le milieu de vie et le niveau scolaire atteint et ainsi qu'une autre combinant la situation par rapport à l'union et le

genre de l'individu (Figure 65). Un descriptif de ces variables et modalités est disponible en annexe¹⁸³.

Figure 65 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité d'être actif sur le marché du travail, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle 3 à constantes aléatoires.

		Modèle 3		
		Paramètres	Coefficients estimés Erreurs-types	
Effets fixes	Constante		-0,5241*** 0,1768	
	<i>Caractéristiques individuelles</i>			
	Age		0,0940*** 0,0032	
	Jamais ou peu scolarisé.e et vivant en milieu Urbain		-0,1242** 0,0600	
	Jamais ou peu scolarisé.e et vivant en milieu Rural		-0,0317 0,0477	
	Niveau primaire et vivant en milieu Urbain		<i>Ref.</i>	
	Niveau primaire et vivant en milieu Rural		0,0080 0,0402	
	Niveau secondaire et vivant en milieu Urbain		0,0229 0,0410	
	Niveau secondaire et vivant en milieu Rural		0,1352*** 0,0428	
	Niveau supérieur et vivant en milieu Urbain		0,9811*** 0,0524	
	Niveau supérieur et vivant en milieu Rural		1,0376*** 0,0672	
	Enseignement professionnel et vivant en milieu Urbain		0,6029*** 0,0530	
	Enseignement professionnel et vivant en milieu Rural		0,3903*** 0,0532	
	Homme hors-union		<i>Ref.</i>	
	Homme en Union		0,3679*** 0,0460	
	Femme hors-union		-0,9988*** 0,0291	
Femme en Union		-1,8339*** 0,0292		
Effets aléatoires	<i>Niveau 2</i>			
	Variance des constantes		0,7662*** 0,1983	
Compléments	-2 Log Likelihood		55169	
	AIC		55199	
*** Significatif au seuil de 1% / ** au seuil de 5% / * au seuil de 10%				

Dans le cadre d'un pays moyen de l'échantillon et toutes choses égales par ailleurs, il n'y a pas d'effet différentiel significatif du niveau scolaire en fonction du milieu de vie pour les jeunes ayant achevé leur scolarité avec un diplôme du secondaire ou inférieur. Pour celles et ceux ayant validé l'enseignement supérieur, la probabilité d'être actif sur le marché du travail est supérieure en milieu rural par rapport au milieu urbain. Cette différence apparaît cependant très

¹⁸³ Voir Annexe 67.

légère et pourrait dans une certaine mesure s'expliquer par le fait que les jeunes avec un tel niveau de formation sont moins rares en milieu urbain que rural et par conséquent moins exposés à la concurrence dans ce dernier milieu. La probabilité d'être exclu reste cependant bien plus faible que par rapport à un jeune de niveau primaire vivant en milieu urbain (situation de référence). Pour les jeunes issus de l'enseignement professionnel en revanche la relation avec le milieu de vie est inverse, l'exclusion étant nettement plus probable en milieu rural tout en le restant moins que par rapport à la situation de référence. La présence restreinte d'entreprises en milieu rural et notamment d'entreprises susceptibles de reconnaître les formations acquises par ces jeunes est sans doute la raison de ce différentiel.

Concernant l'union, les résultats confirment ici les hypothèses formulées précédemment. Ainsi par rapport à un jeune homme qui n'est pas en union, un homme marié ou fiancé a une probabilité d'être actif supérieure. D'autre part, les femmes sont plus probablement exclues que les hommes et ce quel que soit leur statut matrimonial. Ce constat est cependant d'autant plus vrai qu'elles sont en union. Les hypothèses explicatives formulées précédemment sont donc plausibles. On signale par ailleurs que l'utilisation d'une variable combinant genre et parentalité donne des résultats très proches de ceux présentés ici.

Face à l'exclusion, certaines caractéristiques individuelles des jeunes ont des effets protecteurs variables et croisés. Cela est le cas concernant le niveau scolaire et le type de formation uniquement dans la mesure où l'environnement professionnel direct y correspond. Le statut marital quant à lui semble agir comme un vecteur d'activité sur le marché du travail pour les hommes alors que l'effet est diamétralement opposé dans le cas des jeunes femmes.

Après ces éléments concernant les caractéristiques individuelles des jeunes, des variables à l'échelle nationale ont été testées pour expliquer une partie des différentiels nationaux en termes d'exclusion des jeunes.

4. Contextualisation : Variables explicatives nationales

L'introduction de variables explicatives à l'échelle nationale vise à contextualiser un peu plus l'analyse. En l'occurrence on propose ici différentes caractéristiques représentatives de la situation économique, sociale et sanitaire dans chaque pays pour tenter d'expliquer une partie de la variance contextuelle. La réduction du CCI et donc de la part de variance contextuelle dans la variance totale est ici une manière complémentaire de juger de la pertinence de chaque

variable nationale. Malgré l'intérêt général du modèle 3 (variables individuelles combinées), on choisit de modéliser à partir du modèle 2 (variables individuelles non combinées) car sa composition est plus simple et la convergence plus rapide. Certaines variables nationales n'étant pas compatibles entre elles, chacune a ainsi été ajoutées dans des modèles distincts sur la base du modèle 2, comme résumé en annexe¹⁸⁴. Avec de nombreuses variables explicatives de niveau 2 testées séparément, on s'inscrit ici dans une démarche exploratoire.

Les modèles-test 1, 2, 3, 4, 5 et 10 ne produisent pas de résultats pertinents. La concurrence sur le marché du travail entre jeunes en cours de scolarité et l'ayant achevé (Modèle-test 1), les conditions sanitaires ou encore l'instabilité sociale et politique dans le pays (Modèles-test 2, 3, 4 et 5) n'apparaissent pas comme des facteurs de niveau pays significatifs, du moins tels qu'ils sont introduits ici. La mesure de ces phénomènes reste inconsistante et on imagine aisément que les conditions sanitaires et la fréquence des situations conflictuelles sont des obstacles qui freinent les jeunes dans leur activité sur le marché du travail. Les indicateurs utilisés ici ne permettent cependant pas d'appuyer ces hypothèses. Par ailleurs, la part de jeunes de 15 à 29 ans qui se disent insatisfaits de leur emploi dans chaque pays n'apparaît pas non plus significative (Modèle-test 10). L'hypothèse initiale est que dans un pays où les jeunes se disent globalement moins satisfaits de leur travail qu'ailleurs, le climat professionnel général de l'emploi des jeunes peut s'avérer décourageant, avec comme conséquence une exclusion du marché de l'emploi plus rare (par adaptation/résignation) ou au contraire plus fréquente (par fatalisme). L'insatisfaction professionnelle de ceux qui travaillent et l'exclusion de ceux qui ont abandonné sont deux manières de mobiliser la subjectivité et le ressenti des jeunes sur leur propre situation. Là encore, si le raisonnement semblait plausible, l'intégration de cette variable ne permet pas de l'appuyer. On choisit finalement de commenter certains résultats concernant les autres variables explicatives de niveau pays testées (Figure 66).

Le taux de fécondité des adolescentes (nombre de naissance par 1000 femmes âgées de 15 à 19 ans) est significatif au seuil de 5% d'erreur. Pensé comme une mesure de la maternité précoce, la variable n'est cependant pas parfaitement parlante. Le modèle-test 6 dans lequel elle prend place permet pourtant un ajustement significativement meilleur que le modèle 2 à partir duquel il est construit (test LR et statistiques AIC, AICC et BIC). La convergence du modèle est cependant laborieuse, toujours en plus de 20 itérations et la normalité des résidus de niveau 2 est largement compromise. En outre, le coefficient estimé est très proche de zéro, on se gardera

¹⁸⁴ Voir Annexe 68.

donc d'en tirer des conclusions. La variable concernant la part de jeunes « *unemployed* » depuis 1 an ou plus est significative au seuil d'erreur 10%. Le modèle-test 9 converge, l'ajustement général s'améliore significativement et la normalité des résidus de niveau 2 est acceptable. Avec un coefficient négatif, plus la part de jeunes qui restent au moins 12 mois « *unemployed* » est forte, plus la probabilité d'être actif sur le marché du travail diminue. Ce résultat laisse penser que le risque d'exclusion professionnelle des jeunes est, dans une certaine mesure, liée à la temporalité de la recherche d'emploi. On restera néanmoins prudent sur l'interprétation étant donné la faible significativité du coefficient. Le seul fait que la qualité générale du modèle s'améliore ne permettant pas de conclure à un effet clair de la variable.

Les observations formulées à partir des variables concernant les proportions d'emploi vulnérable et irrégulier sont similaires (Modèles-test 7 et 8). Cela est peu surprenant dans la mesure où la seconde catégorie est une extension de la première. Les résultats étant légèrement plus convaincants dans le cas de l'emploi vulnérable, on se concentre sur l'interprétation du modèle-test 7. L'ajustement global du modèle est significativement meilleur que pour le Modèle 5 mais le processus de convergence est long et la normalité des résidus imparfaite. La stabilité et la consistance des résultats permettent néanmoins d'en proposer une interprétation. Le CCI passe de 19% à 14,4% avec l'ajout de cette variable explicative de niveau 2. Celle-ci permet donc de réduire la part de variance attribuable au contexte national de 4,6 points soit environ un quart de la variance contextuelle du phénomène. Cette variable est significative au seuil de 1% d'erreur et son coefficient révèle que plus la part de jeunes en emploi vulnérable dans le pays est forte plus la probabilité d'être actif l'est également. Si ce résultat peut sembler contre-intuitif, il convient de replacer la variable exploitée dans son contexte. La part de jeunes en emploi vulnérable représente ici à quel point les 15-29 ans de chaque pays sont familiers des mauvaises conditions de travail auxquelles ils peuvent légitimement s'attendre. On postule par conséquent que lorsque le marché du travail auquel les jeunes s'adressent est majoritairement composé d'emplois de mauvaise qualité, comparativement d'un pays à l'autre, être actif à l'échelle individuelle est une manière d'accepter les conditions de son environnement professionnel. A l'inverse dans un environnement où les conditions d'emploi auxquelles les jeunes peuvent accéder s'avèrent comparativement favorables, le découragement et l'exclusion peuvent survenir soit car la concurrence et le déclassement deviennent trop forts (fatalisme), soit car les revenus d'un seul membre du couple suffisent à la satisfaction des besoins (rationalisation).

Figure 66 - Influence de diverses caractéristiques individuelles et nationales sur la probabilité d'être actif sur le marché du travail, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle 2 et Modèles-test 5 à 8 à constant.

	Paramètres	Modèle 2		Modèle-test 6		Modèle-test 7		Modèle-test 8		Modèle-test 9		
		Coefficients estimés	Erreurs-types	Coefficients estimés	Erreurs-types	Coefficients estimés	Erreurs-types	Coefficients estimés	Erreurs-types	Coefficients estimés	Erreurs-types	
Effets fixes	Constante	-0,3967**	0,1760	-0,8292***	0,2787	-1,1297***	0,261	-1,1988***	0,3089	0,181	0,3667	
	<i>Caractéristiques individuelles</i>											
	Age	0,0969***	0,0032	0,0967***	0,0032	0,0970***	0,0032	0,0969***	0,0032	0,0970***	0,0032	
	Homme	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		
	Femme	-1,4186***	0,0234	-1,4195***	0,0234	-1,4187***	0,0234	-1,4189***	0,0234	-1,4181***	0,0234	
	Milieu urbain	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		
	Milieu rural	0,0235	0,0226	0,0228	0,0226	0,0228	0,0226	0,023	0,0226	0,0234	0,0226	
	Hors union	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		
	En union	-0,4725***	0,0255	-0,4715***	0,0255	-0,4734***	0,0255	-0,4726***	0,0255	-0,4735***	0,0255	
	Jamais ou peu scolarisé.e	-0,0839**	0,0366	-0,0853**	0,0366	-0,0864**	0,0366	-0,0859**	0,0366	-0,0842**	0,0366	
	Niveau primaire	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		
	Niveau secondaire	0,0804***	0,02947	0,0807***	0,0295	0,0810***	0,0295	0,0809***	0,0295	0,0788***	0,0295	
	Niveau supérieur	1,0297***	0,04269	1,0313***	0,0427	1,0320***	0,0427	1,0316***	0,0427	1,0275***	0,0427	
	Cursus professionnel	0,4987***	0,03906	0,4995***	0,0391	0,5007***	0,0391	0,5000***	0,0391	0,4978***	0,0391	
	Taux de fécondité chez les adolescentes			0,0073**	0,0035							
	Proportion de jeunes actifs occupés en emploi vulnérable					1,9254***	0,5519					
Proportion de jeunes actifs occupés en emploi irrégulier							1,6698***	0,552				
Part de jeunes "unemployed" depuis 1 ou plus									-1,4719*	0,818		
Effets aléatoires	<i>Niveau 2</i>											
	Variance des constantes	0,7693***	0,1999	0,6676***	0,1771	0,5520***	0,1437	0,5765***	0,1509	0,7274***	0,1912	
Compléments	-2 Log Likelihood	55777		55772		55767		55768		55777		
	AIC	55797		55794		55789		55790		55797		
	CCI (%)	19,0%		16,9%		14,4%		14,9%		18,1%		

*** Significatif au seuil de 1% / ** au seuil de 5% / * au seuil de 10%

Cet exercice à partir d'un large panel de variables explicatives de niveau national confirme que le choix des variables reste complexe et que la mise en œuvre produit difficilement des résultats, d'autant plus lorsque le nombre d'unités de niveau 2 est limité. On parvient néanmoins à ouvrir la discussion sur différents éléments de contextualisation à l'échelle nationale.

5. Différences entre pays : Variables explicatives en pente aléatoire

Etant données les recommandations techniques pour l'utilisation de la procédure GLIMMIX, certaines limites sont consenties lors de l'intégration de variables en pentes aléatoires. Seules des variables binaires seront ainsi introduites et on limitera les modèles complets à une seule modalité autorisée à varier entre contextes. Le nombre de pays, et donc d'unités de niveau 2, reste relativement restreint et la multiplication des effets aléatoires n'est, par conséquent, pas une stratégie de modélisation robuste et pertinente. Cela implique que concernant les variables polytomiques comme le niveau scolaire par exemple, chaque niveau rendu binaire sera testé dans un modèle distinct et l'interprétation à l'échelle des pays se fera par rapport au niveau de référence choisi. On ne peut par ailleurs pas introduire d'aléa de niveau 2 concernant l'âge à moins de déterminer un seuil « avant/après » qui dans le cas de la probabilité d'être actif semble peu pertinent. Enfin, le modèle-test 7 avec variables individuelles non combinées et part de jeunes en emploi vulnérable dans le pays est celui qui servira de référence car il est le meilleur compromis entre explication du phénomène et robustesse des résultats.

On commence par identifier les modèles complets qui produisent des résultats pertinents. Les tests de significativité des différentes composantes de variance et covariance de niveau 2 révèlent une pente aléatoire significative pour les variables concernant le sexe et l'union. Les autres tests étant non-concluants, on en déduit que l'effet du niveau scolaire et du milieu de vie ne sont pas significativement variables entre pays. Pour ces caractéristiques individuelles, les conclusions tirées des modèles à constantes aléatoires sont donc les meilleures que nous ayons observées. Pour les modèles identifiés, la démarche d'interprétation des résultats passe par la comparaison des coefficients pertinents dans chaque pays, pour les variables où un effet significativement différent entre pays a été constaté. Concrètement, après avoir identifié les modèles et variables dont les termes de variance de niveau 2 étaient satisfaisants, on isole les 2 types de coefficients estimés et leurs significativités pour la variable introduite en pente aléatoire. Le premier est celui déjà présenté et qui figure dans la partie fixe du modèle, il représente l'effet de la variable sur le phénomène dans le cadre d'un pays « moyen » de

l'échantillon. Le second est quant à lui nouveau puisqu'issu de la partie aléatoire du modèle et est calculé pour chaque unité de niveau 2, ici chaque pays investigué. Ce coefficient représente dans quelle mesure la variable mobilisée a un effet sur le phénomène étudié différent de l'effet mesuré en moyenne, autrement dit de l'effet estimé pour la même variable dans la partie fixe du modèle. L'assertion de la significativité par le test t est imprécise dans le cas de coefficients de niveau 2 (Bressoux, 2010) mais reste un indicateur de confiance utile dès lors que l'on ne se montre pas trop restrictif sur sa seule lecture. On retient ainsi les pays où un aléa de niveau 2 est significativement identifié au seuil de 10% d'erreur.

On présente ci-après une première manière de résumer l'information ainsi sélectionnée avec l'influence différentielle identifiée concernant le genre et l'union vis-à-vis de la probabilité d'être actif sur le marché du travail (respectivement Figure 67 et Figure 68).

Figure 67 - Influence différentielle du genre sur la probabilité d'être actif, chez les femmes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle complet 1 - Coefficients de niveau 2.

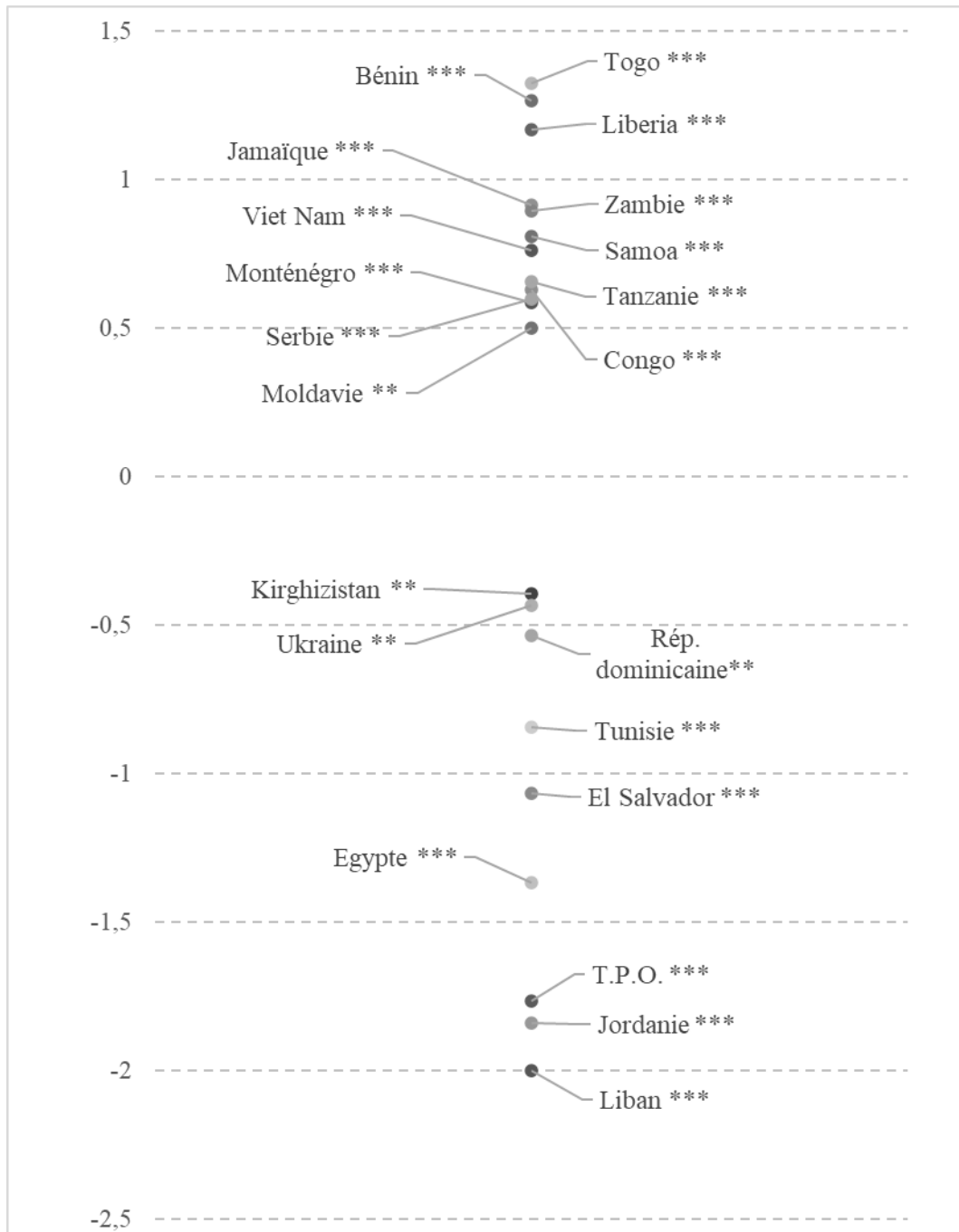
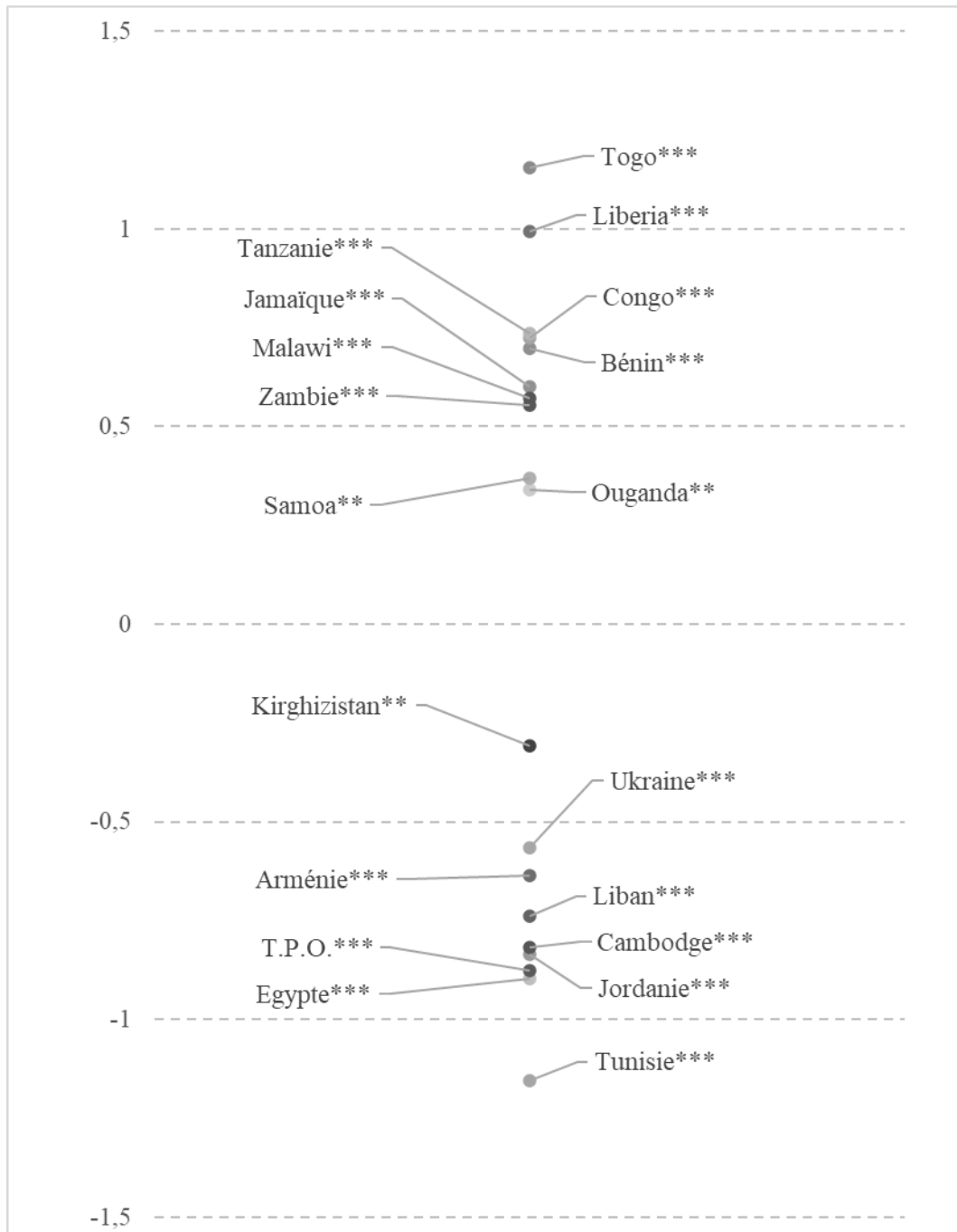


Figure 68 - Influence différentielle de l'union sur la probabilité d'être actif, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle complet 2 - Coefficients de niveau 2.



La lecture de ces figures nécessite certaines précisions. Dans la partie haute du graphique (au-dessus de l'ordonnée 0) se trouvent les pays dans lesquels être une femme (Figure 67) ou être en union (Figure 68) est un facteur d'activité sur le marché du travail comparativement moins désavantageux que dans les autres pays investigués, toutes choses égales par ailleurs. Le signe du coefficient dans la partie aléatoire du modèle s'interprète en comparaison avec l'ensemble des autres unités de niveau 2 et non pas par rapport à l'individu de référence comme dans la partie fixe du modèle. Ici on observe que les femmes des pays d'Afrique sub-saharienne, de Jamaïque, des Samoa, du Viet Nam, du Monténégro, de Moldavie et de Serbie sont comparativement moins exclues du marché du travail qu'ailleurs. A contrario, on retrouve les 5 pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, 2 d'Amérique latine et 2 d'Europe de l'Est dans la partie basse du graphique, signe que dans ces pays être une femme est plus qu'ailleurs un facteur significatif d'exclusion du marché du travail. Concernant l'union, les conclusions géographiques sont similaires. Dans les grandes lignes, on retrouve plusieurs pays du Moyen-Orient en bas du graphique, opposés à plusieurs pays d'Afrique sub-saharienne dans le cadran supérieur. On exprime néanmoins certaines réserves sur ce type de représentation qui pourrait par exemple laisser penser que la probabilité d'être active est meilleure pour les femmes que les hommes dans les pays présents dans le cadran supérieur de la Figure 67. On rappelle que l'effet estimé total du genre est obtenu par l'addition de l'effet moyen (partie fixe du modèle) et de l'effet pays (pente aléatoire). Si l'effet moyen est ainsi très largement défavorable pour les femmes, un effet pays comparativement moins prononcé qu'ailleurs n'implique pas nécessairement qu'elles ne restent pas désavantagées par rapport aux hommes une fois les effets combinés. On propose ainsi une seconde manière de présenter ces mêmes résultats par la lecture des rapports de cote, obtenus à partir de l'exponentielle de l'addition des coefficients estimés de niveau 1 et 2 concernant la caractéristique d'intérêt (Figures 69 et 70).

Figure 69 - Influence différentielle du genre sur la probabilité d'être actif, chez les femmes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle complet 1 - Rapports de cote.

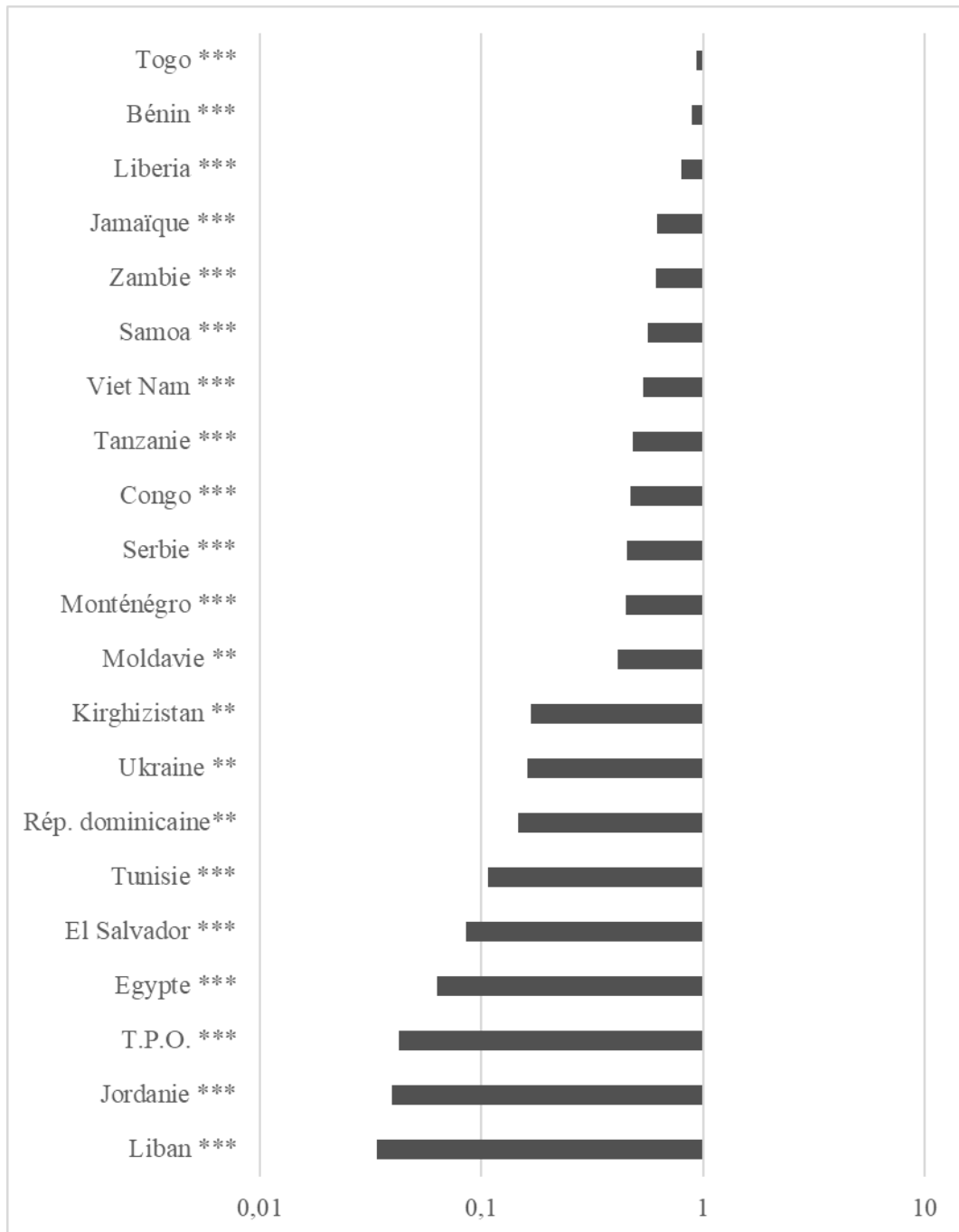
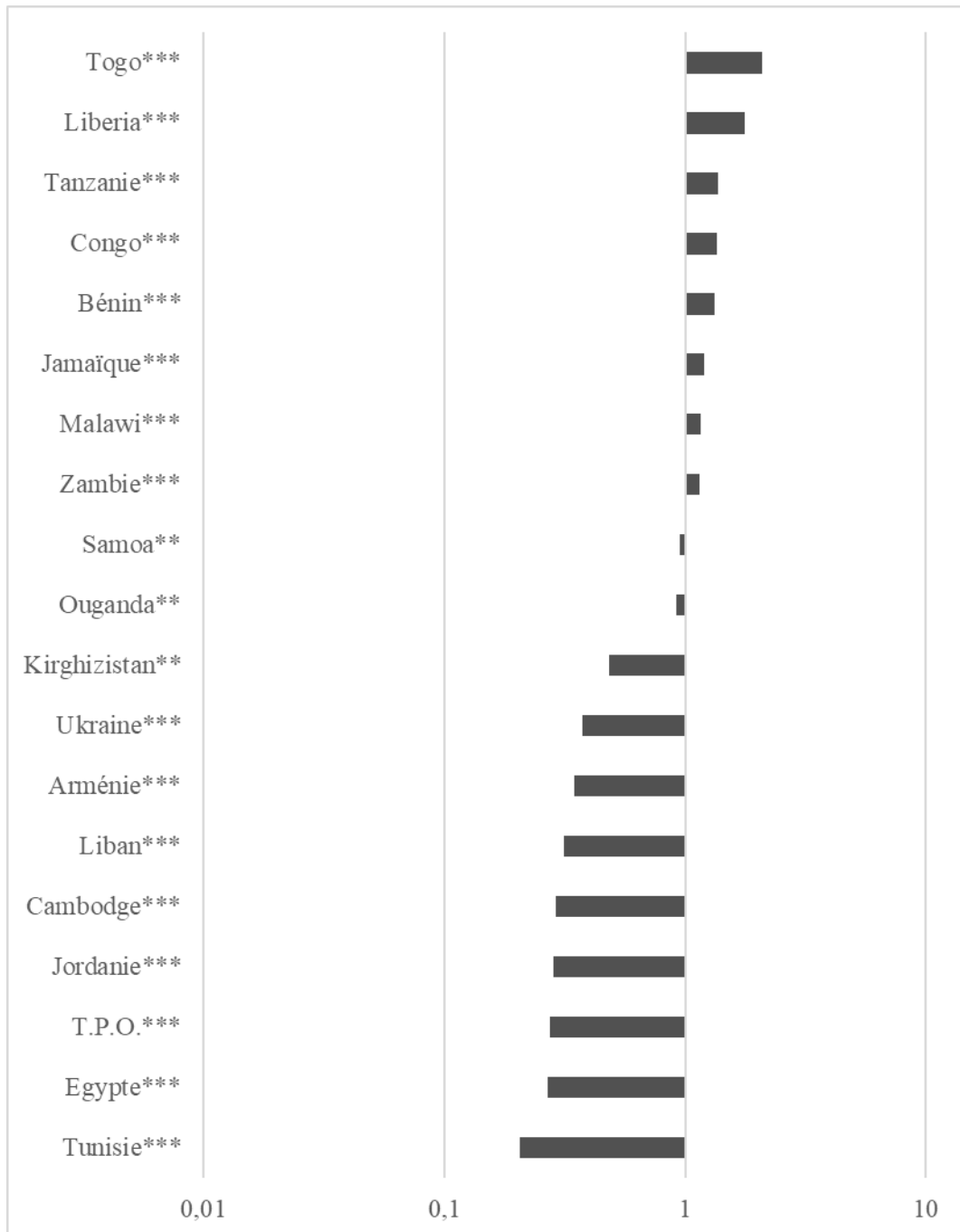


Figure 70 - Influence différentielle de l'union sur la probabilité d'être actif, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle complet 2 - Rapports de cote.



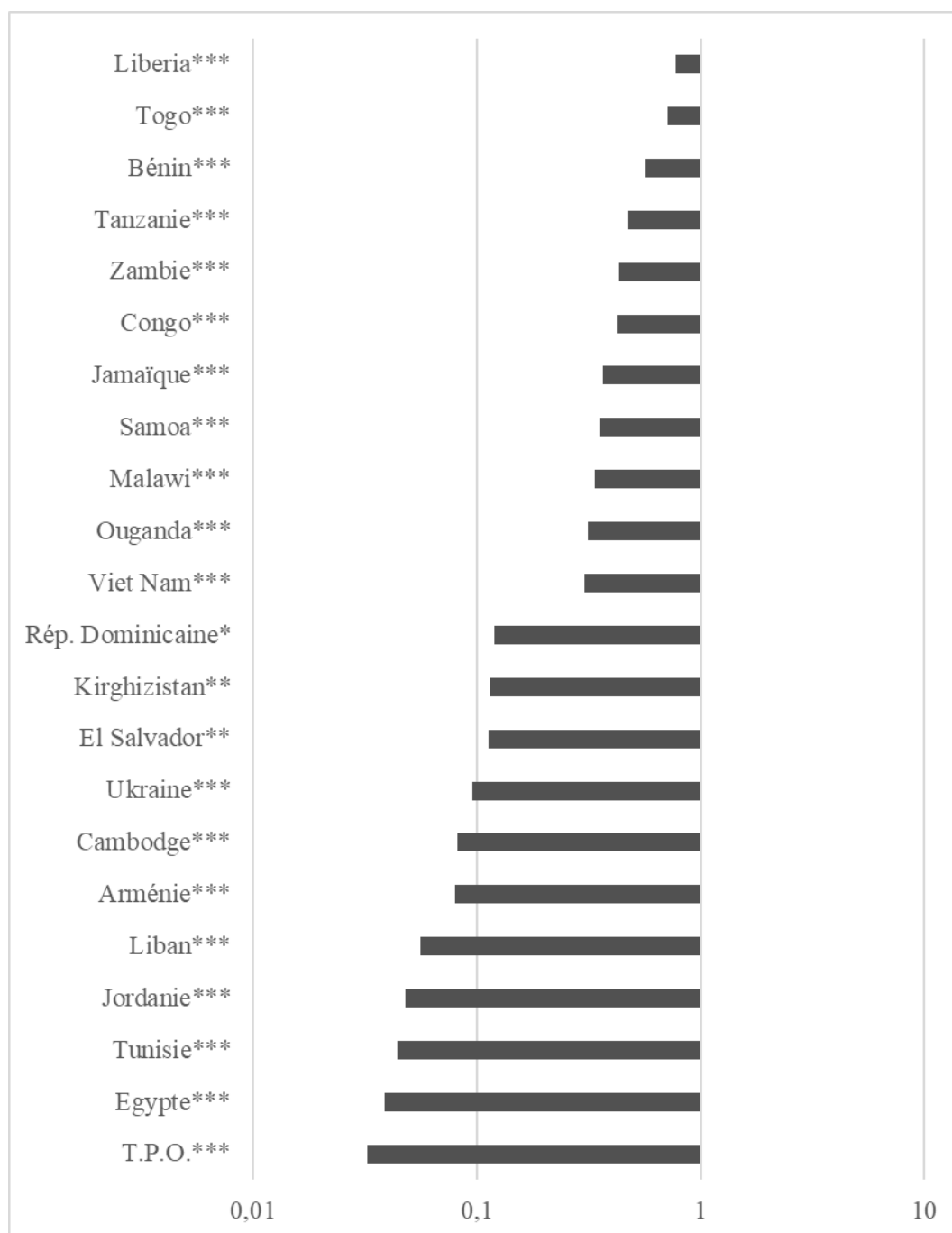
On constate ainsi avec ces figures qu'une fois rapportés en rapports de cotes (*odds ratio*), les résultats appellent des commentaires plus précis. Dans le cas de l'effet différentiel du genre sur la probabilité d'être actif, on observe ainsi que dans certains pays le désavantage des femmes est plus ou moins prononcé comme évoqué à partir de la représentation précédente. Les estimations du modèle complet ne mettent cependant pas en évidence de pays où les femmes auraient des probabilités significativement meilleures d'être actives. Tous les rapports de cotes restent effectivement inférieurs à 1, même s'ils s'en rapprochent sensiblement au Togo, au Bénin ou au Libéria. En revanche, le constat est différent dans le cas de l'effet différentiel de l'union. On observe ainsi qu'au Togo et dans plusieurs autres pays d'Afrique sub-saharienne la probabilité estimée d'être active pour une femme en union est non seulement meilleure qu'en moyenne mais également meilleure que pour les femmes qui ne sont pas en union (toutes choses égales par ailleurs et rapports supérieurs à 1). On préférera par conséquent le second type de représentation pour discuter des résultats des modèles complets.

Quelle que soit la représentation choisie, la redondance des pays d'une estimation à l'autre, associée aux éléments observés précédemment en termes de lien entre le genre et le statut marital, rappellent toute l'interaction qui semble exister entre ces caractéristiques et l'activité sur le marché du travail. Cela nous amène à envisager une pente aléatoire sur une variable combinée.

On teste ainsi une variable combinant le genre et l'union, une modalité en pente aléatoire par modèle. Les résultats sont concluants uniquement dans le cas des femmes en union (fiancées ou mariées) par rapport à la situation de référence, en l'occurrence celle d'un jeune homme hors union¹⁸⁵. On en déduit que dans le cas des hommes, être en union ne semble pas avoir un impact significativement différent d'un pays à l'autre en ce qui concerne la probabilité d'être actif sur le marché du travail. De même, les données modélisées ne mettent pas en évidence de différences significatives entre pays concernant la probabilité d'être active des femmes seules par rapport à l'individu de référence. Les résultats significatifs sont présentés en Figure 71.

¹⁸⁵ Les résultats sélectionnés sont également consistants dans des modèles tests construits à partir d'autres profils de référence.

Figure 71 - Influence différentielle du genre et de l'union sur la probabilité d'être actif, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle complet 3 - Rapports de cote.

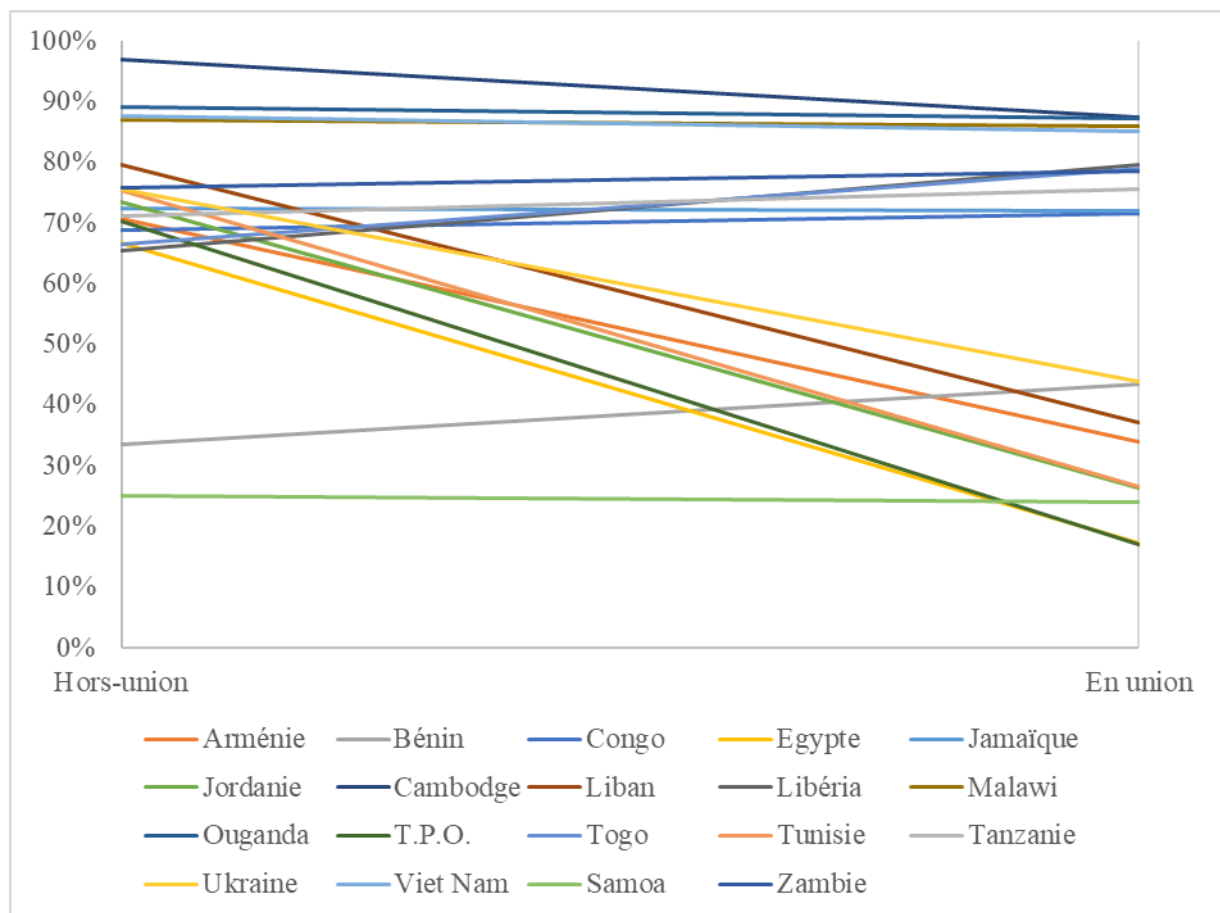


Dans sa globalité, ce diagramme révèle que bien qu'il existe des différences entre pays, les femmes en union semblent toujours avoir une probabilité d'être actives inférieure aux hommes seuls, y compris au Liberia et au Togo bien que cet effet soit très modeste dans ces pays. Dans le cadran supérieur de la figure, on observe principalement des pays d'Afrique sub-saharienne. Les femmes fiancées ou mariées y ont des probabilités d'être actives sur le marché du travail

supérieures à leurs homologues vivants en Europe de l'Est ou au Moyen-Orient, toujours par rapport à l'individu de référence et l'ensemble des PRFI modélisés. A noter que les résultats sont quasiment identiques bien qu'un peu moins consistants en utilisant une variable combinée avec / sans enfant. Cette correspondance apparaît peu surprenante compte tenu du lien entre le statut matrimonial et la parentalité relevé précédemment.

On propose quelques analyses complémentaires avec une autre représentation des résultats, notamment rencontrée dans la littérature dédiée à la méthodologie du multiniveau (Bringé & Golaz, 2017). Les probabilités prédites d'être active pour une femme de 29 ans vivant en milieu urbain et ayant un niveau scolaire primaire, selon qu'elle soit en union ou non, sont présentées en Figure 72.

Figure 72 - Probabilités estimées d'être active sur le marché du travail pour une femme de 29 ans vivant en milieu urbain et ayant un niveau scolaire primaire, selon qu'elle soit en union et selon le pays.



Pour une meilleure lisibilité, seuls les 19 pays où des éléments significatifs au seuil de 1% d'erreur ont été observés sont présentés. On identifie différents groupes de pays à partir des

tendances des droites. Une partie d'entre-elles sont horizontales, signe que la probabilité estimée d'être active n'est pas sensiblement différente entre les femmes seules ou en union. Quelques droites légèrement ascendantes peuvent être observées, dans le cas où être en union serait corrélé à une plus grande probabilité d'être active. Enfin on observe 7 droites fortement décroissantes, pour 7 pays où le fait d'être en union surexpose fortement à l'exclusion du marché du travail. Parmi eux, on retrouve les 5 pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord enquêtés, avec une probabilité estimée d'être exclue du marché du travail supérieure d'au moins 40 points de pourcentages en étant en union plutôt que hors union. C'est également le cas en Arménie et en Ukraine avec plus de 30 points de différence, ainsi qu'au Cambodge dans une moindre mesure. On remarque par ailleurs que seuls des pays d'Afrique sub-saharienne présentent un différentiel de point de pourcentage positif. On trouve notamment qu'au Libéria, au Togo et au Bénin la probabilité estimée d'être active sur le marché du travail est supérieure pour les femmes en union par rapport à celles hors union d'environ 10 points. Dans ce cas on observe donc que le statut marital agit dans le même sens pour les hommes et apparaît lié à une probabilité d'être actif ou active supérieure. Enfin on trouve le Viet Nam, l'Ouganda, le Malawi, les Samoa et la Jamaïque où le différentiel de probabilité estimée est faible alors même qu'un effet différentiel par rapport aux autres pays a été mis en évidence par la modélisation. Dans ce cas c'est par le peu d'effet différencié que ces pays se distinguent, l'union n'impliquant pas d'importantes différences entre femmes actives et exclues du marché du travail. L'interprétation de ces résultats relèvent d'éléments conceptuels et contextuels qui restent à discuter.

B. Analyse synthétique

Avec la définition de la population active retenue dans ce travail, environ 75% des jeunes sont actifs sur le marché du travail dans ces 30 PRFI, Cela implique qu'un jeune de 15 à 29 ans qui a fini sa scolarité sur 4 est exclu du marché du travail, il s'agit donc d'une problématique d'envergure. Elle ne s'exprime cependant pas de la même manière selon le pays et c'est ainsi près de 13% de la variance totale du phénomène qui est attribuable à des effets contextuels nationaux.

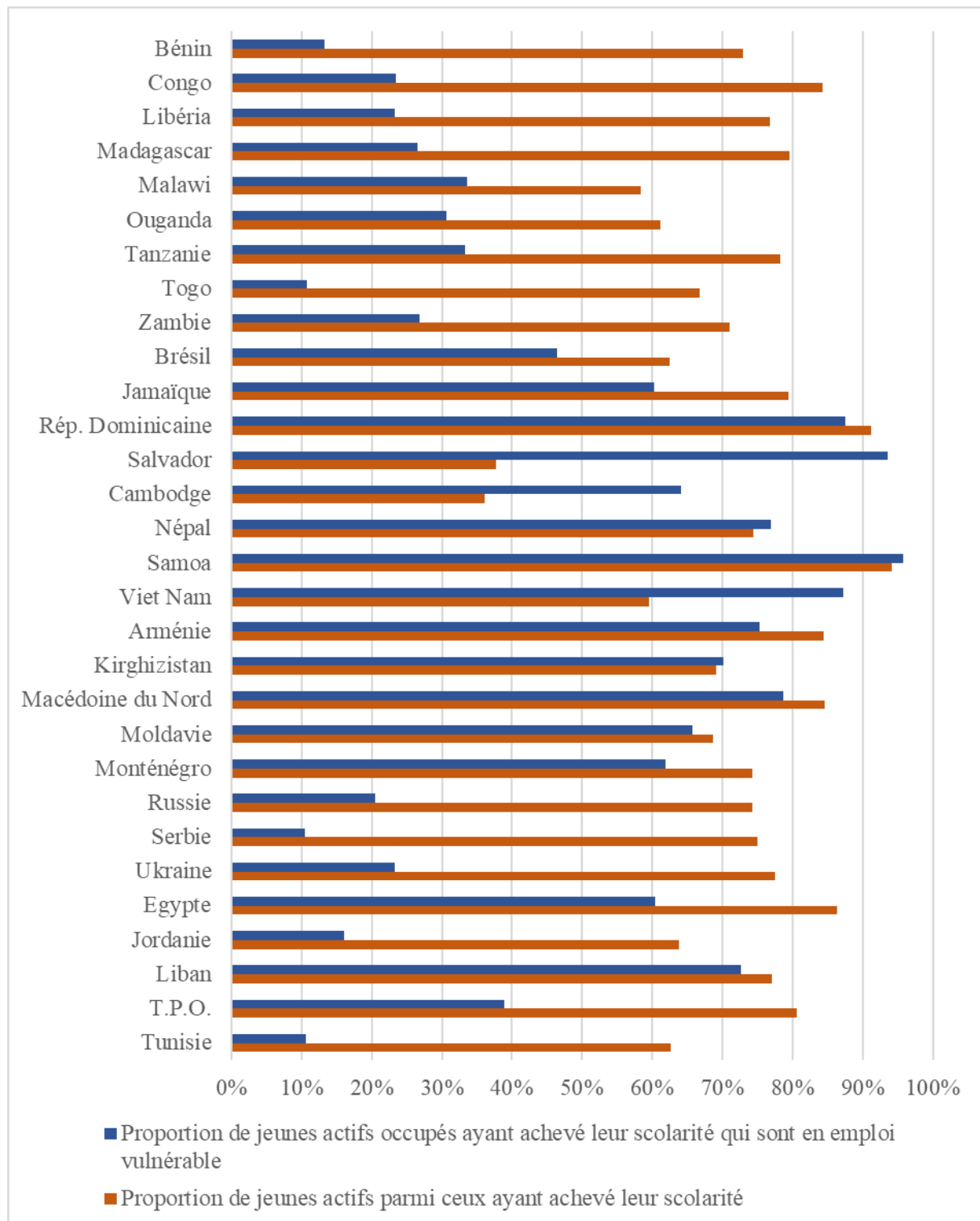
Dans le cadre d'un pays à revenu faible ou intermédiaire fictif « type » ou « moyen » et toutes choses égales par ailleurs, les femmes, les jeunes fiancé.e.s ou marié.e.s, ainsi que les jeunes les moins scolarisés sont surexposés à l'exclusion et au désengagement du marché du travail. En marge de ces éléments, le milieu de vie urbain ou rural ne semble pas influencer

significativement sur leur propension à être actifs. Par le milieu de vie, c'est essentiellement l'environnement professionnel direct de l'individu qui est mesuré. L'hypothèse selon laquelle le désengagement était plus ou moins fréquent selon les compositions traditionnelles des marchés du travail en milieu urbain ou rural n'a ainsi pas été vérifiée. L'effet du niveau scolaire de l'individu n'est pas sensiblement différent d'un pays à l'autre. Les résultats montrent qu'avoir atteint un niveau scolaire primaire est favorable à l'activité sur le marché du travail et que la probabilité d'être actif augmente avec le niveau scolaire atteint. Les formations professionnelles quant à elles s'avèrent particulièrement porteuses pour intégrer les jeunes à la population active. Une interaction entre milieu de vie et niveau scolaire a par ailleurs été identifiée chez les jeunes les plus diplômés. Alors que vivre en milieu urbain ou rural ne semble pas impacter l'activité des jeunes de niveau secondaire ou moins sur le marché du travail, être issu de formation supérieure ou professionnelle n'implique pas le même risque d'exclusion selon le milieu de vie. Ce dernier permet donc partiellement de distinguer les compositions des marchés locaux et leur capacité à absorber ces jeunes les plus diplômés ou a contrario à les exclure.

En termes d'environnement, on a également vu que plus il était fréquent que la durée de recherche d'emploi des jeunes dépasse 12 mois, plus le risque d'exclusion était élevé. Par ailleurs, plus la qualité de l'emploi réservé aux jeunes dans le pays est habituellement faible, plus la probabilité d'être actif sur le marché du travail augmente. Si le premier constat pointe plutôt un effet excluant d'un environnement professionnel comparativement mauvais, le second laisse penser une relation inverse. L'interprétation de ces résultats nécessite certaines précautions. Dans une partie des cas, le désengagement survient différemment lorsque les jeunes sont confrontés à des durées de recherche d'emploi relativement longues. Lorsque cette situation devient commune dans l'environnement de l'individu il peut être tenté de reconsidérer les efforts à fournir et les perspectives d'avenir correspondantes. Si le compromis lui paraît démesuré, il peut alors exister une chance plus importante qu'ailleurs qu'il se désengage. Par ailleurs, la qualité de l'emploi telle que définie ici n'est pas nécessairement représentative de « l'attractivité » de ces emplois pour les jeunes. Si la part d'emploi dit vulnérable, c'est-à-dire à son propre compte ou en tant que travailleur familial, est importante chez les jeunes dans un pays cela n'implique pas nécessairement une perception négative de leurs perspectives professionnelles. Un test de Pearson ne révèle pas de corrélation significative entre la proportion d'emploi vulnérable chez les jeunes dans le pays et la proportion de jeunes actifs. On observe néanmoins que la relation entre ces indicateurs est d'une certaine manière dépendante du

contexte national. Dans plusieurs pays, la part des jeunes sortis de l'école qui sont actifs et celle de jeunes en emploi vulnérable dans le pays sont parmi les plus élevées (Figure 73).

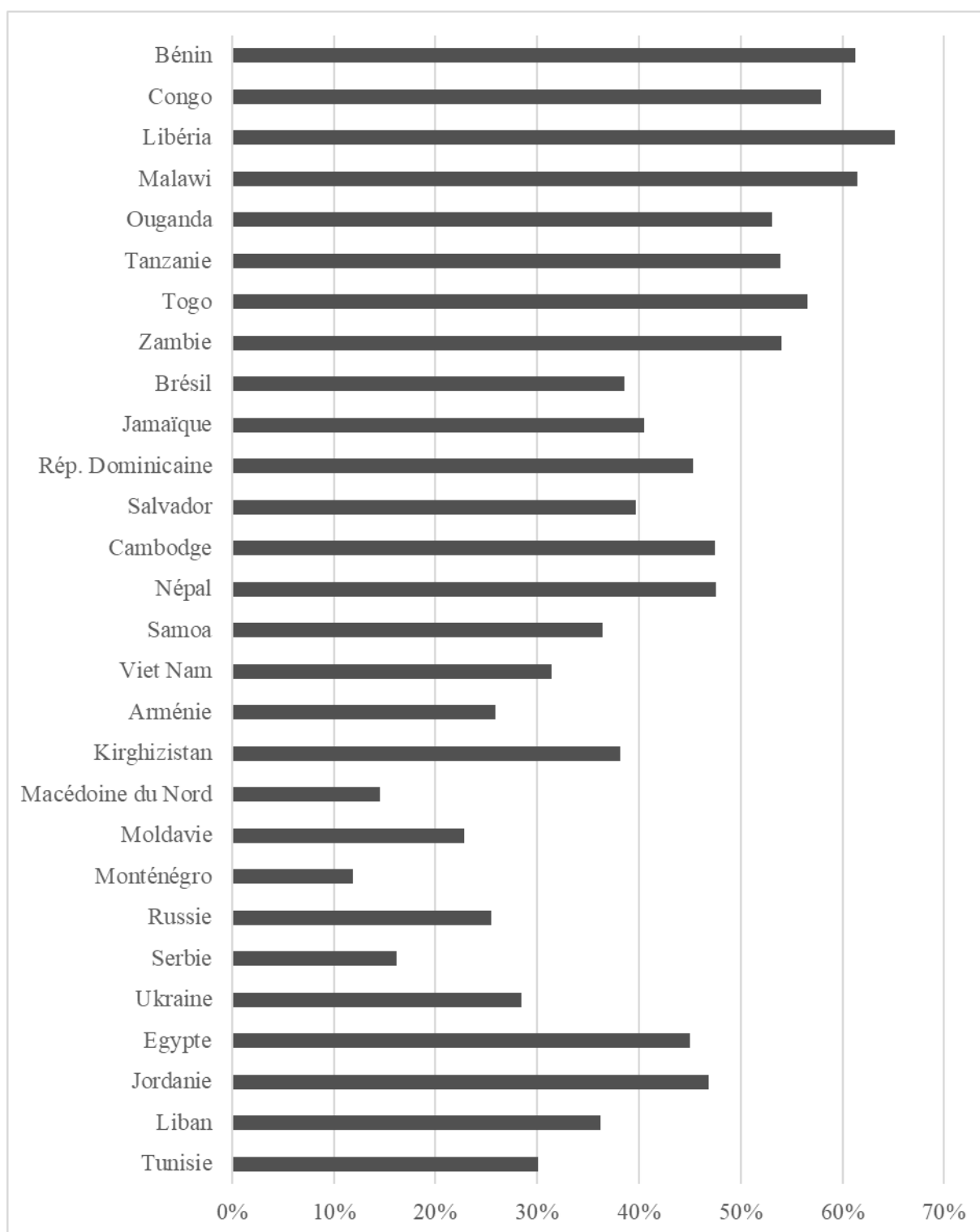
Figure 73 - Comparatif de proportions de jeunes actifs ayant achevé leur scolarité et d'actifs occupés en emploi vulnérable selon le pays.



Dans ces pays l'emploi vulnérable est une forme de norme chez les jeunes et ne fait donc pas obstacle à leur implication dans une démarche d'insertion, par « accoutumance ». Dans les autres régions en revanche, où la part de jeunes exposés à de l'emploi vulnérable est plus réduite (à quelques exceptions près), l'activité des jeunes n'y est pour autant pas sensiblement en retrait. On rappelle par ailleurs qu'une partie non-négligeable de la variance contextuelle peut être expliquée par la qualité de l'emploi disponible pour les jeunes dans chaque pays, appréciée par la part d'emploi vulnérable ou la part d'emploi irrégulier. Si ces résultats restent complexes à articuler, on identifie des effets croisés entre qualité moyenne de l'emploi des jeunes dans le pays et propension au désengagement du marché du travail.

La progression des résultats au fil des modèles indique que les questions de genre et de statuts matrimoniaux sont centrales dans l'engagement des jeunes sur le marché du travail. L'union (fiançailles ou mariage) ou la parentalité semblent interchangeable à cet égard. Ces événements et leurs effets sur le désengagement des jeunes sont nettement distincts selon le sexe de l'individu. Alors que les jeunes hommes en union ou pères sont significativement plus actifs que les célibataires, les jeunes femmes en union ou mères sont nettement plus probablement exclues du marché du travail. Cela peut s'expliquer par une répartition genrée des tâches au sein du foyer, qui poussent simultanément les jeunes hommes mariés à travailler et les jeunes femmes à se déconnecter du marché du travail. Par l'identification d'inégalités de genre face à l'exclusion, croisés avec des disparités en termes de niveaux scolaires et de statuts matrimoniaux, ce sont les rôles des jeunes femmes et hommes dans ces sociétés qui sont mis en évidence. Le *gender inequality index* (GII) est un indice composite calculé par les Nations Unies qui vise à mesurer comment les femmes apparaissent désavantagées dans 3 domaines. Le premier est celui de la santé reproductive, compilé à partir du taux de mortalité maternelle et du taux de natalité des adolescentes. Le second est « l'*empowerment* » des jeunes femmes, mesuré avec la part de sièges parlementaires qu'elles occupent et la part de femmes ayant au moins validé un niveau scolaire secondaire. Finalement le troisième domaine est celui de leur place sur le marché du travail via la part de femmes professionnellement actives. Les valeurs de cet index pour 2018 sont présentées en Figure 74.

Figure 74 - *Gender Inequality Index* en 2018 selon le pays.



Source : Données en ligne distribuées par les Nations Unies à l'adresse <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>.

Sachant que plus le GII est élevé, plus les inégalités de genre sont prononcées, on identifie facilement les différentes régions de cette étude. Au-dessus de 0,5, les pays d'Afrique subsaharienne sont parmi les pays où les femmes sont les plus désavantagées par rapport aux hommes. De 0,3 à 0,5 on retrouve le Kirghizistan, les pays d'Asie, d'Amérique latine et du Moyen-Orient où les inégalités restent prononcées. Enfin on retrouve les pays d'Europe de l'Est (à l'exception du Kirghizistan) en-dessous de 0,3. A titre de comparaison, sur les 162 pays pour lesquels le GII est disponible en 2018, les 23 meilleurs scores ont un GII inférieur à 0,1. On identifie ainsi que les femmes continuent d'occuper une position défavorable dans les pays étudiés ici et ce sur différents plans. Orientées vers des rôles non-productifs¹⁸⁶ au sein du foyer, une part importante des jeunes femmes sont rapidement exclues des sphères scolaires et professionnelles, parfois sans même les avoir fréquentées. Le mariage et la maternité précoces sont des événements qui marquent généralement les trajectoires de ces jeunes femmes, entravant de surcroît leur bien-être physique et social (United Nations Children's Fund, 2014). On constate ainsi à partir de nos données que plus d'une femme de 15 à 19 ans qui a terminé ses études sur 5 est ou a déjà été mariée dans 21 pays sur 33¹⁸⁷. Concernant la maternité précoce, en facteur explicatif national, la variable testée n'a pas montré d'effet suffisamment stable pour pouvoir conclure. L'observation de la proportion de jeunes femmes de 15 à 19 ans ayant achevé leur parcours scolaire et qui ont au moins un enfant reste importante, notamment en Afrique subsaharienne¹⁸⁸. Considérant les conclusions précédentes sur le cas spécifique des jeunes femmes de cette région par rapport à l'activité sur le marché du travail, ces éléments pourraient suggérer une propension des jeunes femmes en union à se déconnecter plus rapidement du marché du travail que leurs homologues célibataires, avec un effet atténué pour les mères de certaines zones. Dans cette même logique, les hommes en union s'orientent quant à eux plus rapidement vers l'emploi que les hommes seuls, toujours dans l'optique d'assurer leur rôle au sein du foyer. On conforte ici une partie des résultats identifiés par les modèles à constantes aléatoires.

Ce constat n'apparaît pas pour autant homogène entre régions à partir des résultats des modèles multiniveaux complets. En mobilisant des pentes aléatoires, ces derniers ont mis en évidence des disparités en termes d'exclusion du marché du travail non seulement entre femmes seules et en union mais aussi entre pays. On observe ainsi que dans tous les pays du Moyen-Orient et

¹⁸⁶ Au sens économique « traditionnel » du terme, non-créditeur de valeur ajoutée telle qu'elle est calculée habituellement.

¹⁸⁷ Voir Annexe 69.

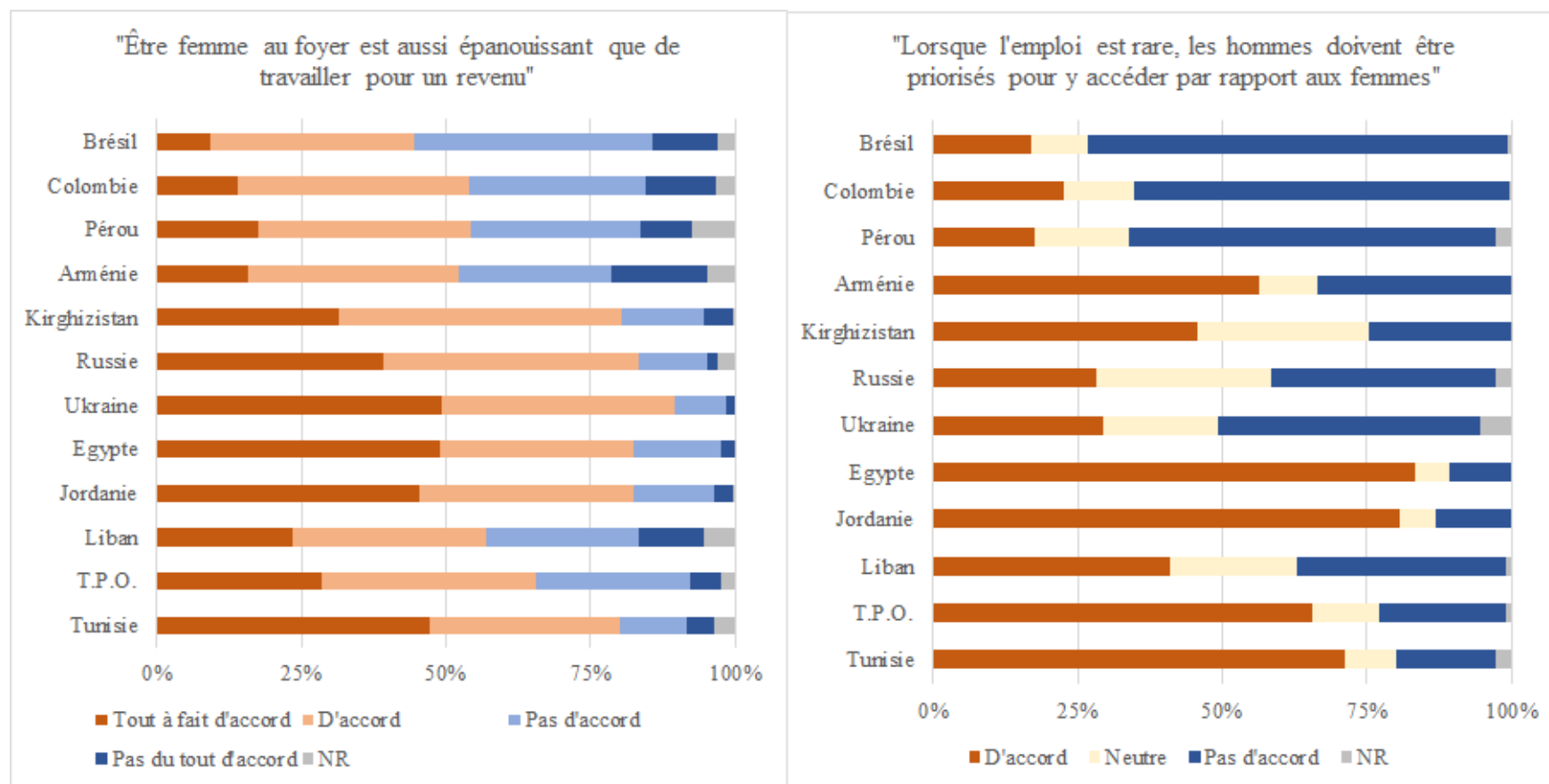
¹⁸⁸ Voir Annexe 70.

d’Afrique du Nord enquêtés les femmes en union ont une probabilité d’être exclue très supérieure aux femmes seules et ce de manière plus prononcée qu’ailleurs. Alors que le mariage et la maternité précoces y sont moins fréquents qu’en Afrique sub-saharienne, l’exclusion des jeunes femmes mariées du monde du travail y est pourtant comparativement plus probable. Afin d’expliquer une partie de ce résultat plusieurs éléments contextuels non observés doivent être introduits. Dans le cas des pays du Moyen-Orient et d’Afrique du Nord, la forte probabilité d’exclusion des jeunes femmes mariées est la manifestation de leur position au sein du foyer et dans la société de manière générale. Particulièrement lorsqu’elles sont mariées et mères, celles-ci sont non seulement surexposées à l’inactivité mais également tenues à l’écart des formes d’emploi les plus fréquentes chez les jeunes et ce, même à de hauts niveaux de formation (Dimova & Stephan, 2016).

La littérature évoque notamment le fait que ces jeunes femmes continuent d’intérioriser les normes sociales prévalentes dans leur environnement. On signale ainsi que dans 5 des 12 pays enquêtés pour lesquels on dispose de données, la majorité de la population estime que « lorsque l’emploi est rare, les hommes doivent être priorisés pour y accéder par rapport aux femmes » (Figure 75). En outre, 4 de ces 5 pays sont des pays du Moyen-Orient et d’Afrique du Nord, dans lesquels la place de la femme dans la société productive reste secondaire dans les mentalités¹⁸⁹. Il n’y a que dans les 3 pays d’Amérique latine qu’une majorité de la population se dit au contraire en désaccord avec cette idée. Cette exclusion des femmes sur le marché du travail relève en partie du rôle qui leur est plus ou moins directement attribué. On observe ainsi que dans 11 des 12 pays présentés, la majorité de la population estime « qu’être femme au foyer est aussi épanouissant que de travailler pour un revenu ». Encore une fois le sentiment est plus nuancé dans les pays d’Amérique latine que nous étudions. On remarque en revanche que l’affirmation est ici très souvent validée dans plusieurs pays d’Europe de l’Est et d’Asie centrale, parfois plus que dans ceux du Moyen-Orient et d’Afrique du Nord.

¹⁸⁹ On mettra ici en garde face à la formulation de nos observations qui peut paraître très généralisatrice. Cela est d’autant plus vrai qu’elle viserait à synthétiser des résultats complexes autour d’un sujet sensible. Il appartient au lecteur de comprendre l’objectif des *World Value Surveys* sur les « valeurs » des individus et de mesurer toute la précaution nécessaire dans leur interprétation. On formule ici avant tout des observations de grande tendance, sans négliger les efforts que les acteurs ont déployé et déploient sur le terrain pour faire évoluer cet état de fait très général.

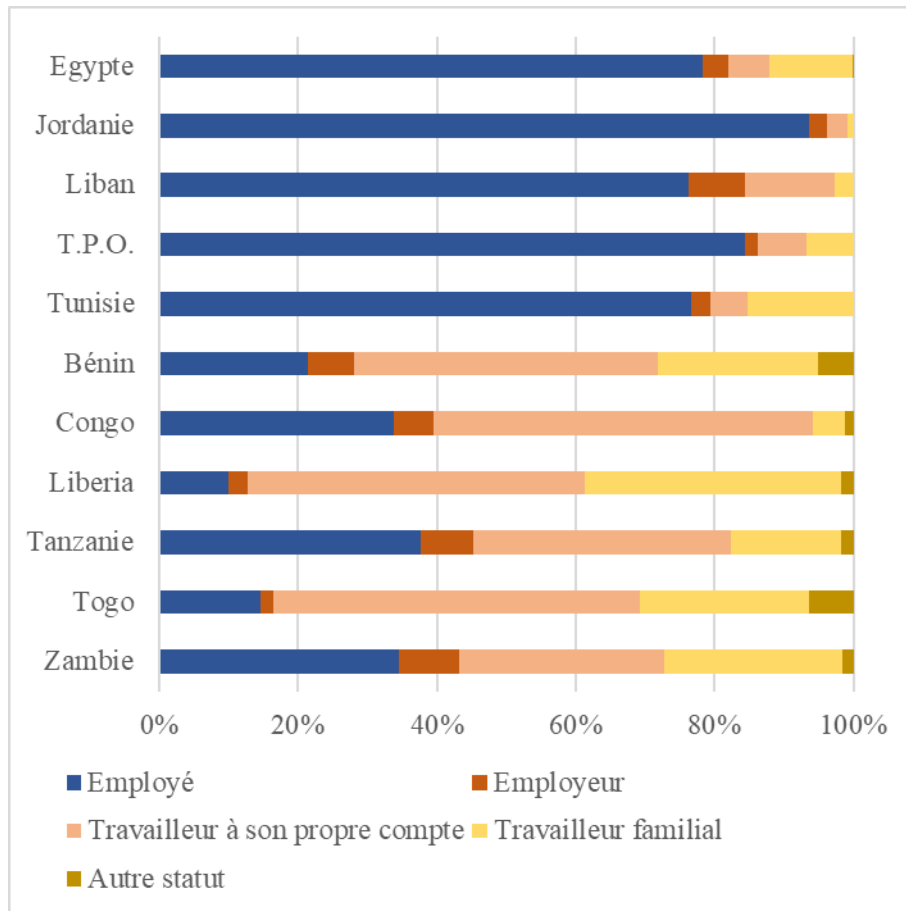
Figure 75 - Degré d'accord avec différentes affirmations concernant la place des femmes dans le monde du travail, dans la population générale d'une sélection de pays.



Source : données compilées par l'auteur à partir des résultats des World Value Surveys, wave 6 2010-2014 (Inglehart et al., 2018)

Par voie de conséquence, elles ne sont pas incitées à mener des études ou à construire un parcours professionnel cohérent comme leurs homologues masculins. Si elles le font, elles devront de surcroît très probablement faire face à des discriminations de genres de la part des employeurs (Dimova et al., 2016). A l'inverse, dans certains pays d'Afrique sub-saharienne principalement au Togo et au Libéria, le fait d'être en union tend à augmenter la probabilité d'être active pour les jeunes femmes, comme cela s'observe pour les jeunes hommes. On identifie des dynamiques individuelles sensiblement différentes face à l'inactivité dans ces 2 régions. Une étude de l'OIT à partir de certaines SWTS questionne notamment le phénomène de trappe d'inactivité dans les 2 régions. Il ressort que dans tous les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord présents dans l'étude (Egypte, Jordanie, Liban et T.P.O.) plus de 2 femmes sur 3 ayant été déconnectées du marché du travail pour raisons familiales le restent ensuite (Elder & Kring, 2016). A l'inverse, au moins une femme sur 2 ayant connu l'inactivité pour les mêmes raisons dans 5 pays d'Afrique sub-saharienne sur 6 (Liberia, Madagascar, Malawi, Togo et Zambie) redevient active. Alors que la répartition genrée des tâches au sein du foyer est également une réalité dans ces pays, ce sont les conditions locales d'emploi et plus largement de subsistance qui poussent ces jeunes femmes à être « professionnellement actives ». La précarité de l'emploi accessible aux jeunes sur ces marchés exacerbe la nécessité pour plusieurs membres du foyer d'être actifs pour s'en sortir. Se pose alors toute la question de savoir ce qui peut être considéré comme un signe d'activité et d'implication dans le monde du travail. Les définitions conceptuelles retenues ici jouent un rôle important dans les écarts mesurés entre régions. Alors qu'en Afrique sub-saharienne l'emploi pourvu par les jeunes est souvent déstructuré et désorganisé, il l'est comparativement moins au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, toutes proportions gardées. On présente la répartition des jeunes femmes qui ont terminé leur scolarité et sont actives occupées selon leur statut d'activité dans la Figure 76.

Figure 76 - Répartition des jeunes femmes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité selon le statut professionnel et le pays.



On retrouve en haut du diagramme les pays du Moyen-Orient et d’Afrique du Nord où la probabilité d’être active pour une jeune femme mariée est plus faible que pour une femme célibataire et ce d’une manière plus prononcée qu’ailleurs¹⁹⁰. C’est également dans ces pays que les emplois occupés par des jeunes femmes ayant achevé leur scolarité sont très majoritairement des emplois salariés, autrement dit relativement structurés et régulés. La partie basse du diagramme regroupe les pays d’Afrique sub-saharienne où l’exclusion des jeunes femmes mariées est comparativement moins importante. C’est dans ces pays que les femmes actives occupent fréquemment des emplois dont on peut présumer de la faible qualité. Inclure dans la catégorie des jeunes femmes actives celles qui déclarent travailler en tant que travailleuses familiales peu ou non-rémunérées tend à expliquer le différentiel de probabilité estimé d’être actif entre statuts matrimoniaux et régions. En Afrique sub-saharienne où ces activités sont très fréquentes chez les jeunes femmes, une part importante d’entre elles sont

¹⁹⁰ On renverra ici aux résultats des modèles complets présentés précédemment.

comptabilisées comme actives et on constate même que dans plusieurs pays de la zone, être en union ou avoir un ou des enfants tend à augmenter la probabilité d'être active par rapport à leurs homologues célibataires. Dans une mesure qui reste très relative, la constitution d'une famille dans ces contextes protège les jeunes femmes de l'exclusion, de la même manière que dans le cas des hommes. Au Moyen-Orient en revanche, le marché du travail des jeunes femmes est essentiellement constitué d'emploi salarié, plus difficilement compatible avec une vie de famille telle que celle-ci est souvent socialement construite dans ces contextes.

A partir de ces éléments, on peut être tentés de conclure que l'exclusion des jeunes femmes selon leurs responsabilités familiales est moindre en Afrique Sub-saharienne et que la situation y est comparativement favorable, notamment par rapport aux femmes vivant au Moyen-Orient. Ce serait cependant se limiter à une lecture strictement formelle des catégories mobilisées pour cette étape de l'analyse. En effet, une part importante des femmes « actives » en Afrique sub-saharienne traduit davantage la nécessité de travailler plus qu'une insertion professionnelle réussie. On rappelle que les 2 statuts concernés par ces observations sont constitutifs de l'emploi dit « vulnérable » et qu'à ce titre ils sont caractérisés par des mauvaises conditions de travail. Si on peut critiquer la délimitation de l'emploi vulnérable en tant que concept universel, il relève de certaines réalités particulièrement prégnantes en Afrique sub-saharienne. Par la délimitation de la catégorie « *Employed* », le groupe des jeunes « actifs occupés » inclut celles et ceux qui travaillent peu voire très peu, y compris en tant que travailleurs familiaux. Cette délimitation large a l'avantage de permettre de dire des jeunes qui ne sont pas « actifs » qu'ils sont nettement déconnectés de la sphère professionnelle car leurs interactions avec celle-ci ne sont même pas de l'ordre de l'occasionnel ou de la rémunération en nature. Cependant elle tend également à mesurer une « activité » des jeunes dans un marché du travail en grande partie composé de ces mêmes emplois sporadiques et de mauvaise qualité. Le choix d'une conceptualisation large concernant l'implication des jeunes dans leur insertion peut ainsi mener à des conclusions qui doivent être affinées. Les différentiels « d'activité » observés entre pays régions sont donc à la fois un résultat qui alarme sur l'exclusion des jeunes femmes fiancées ou mariées au Moyen-Orient et qui appelle à aller plus loin pour analyser ce qui constitue l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique sub-saharienne.

CONCLUSION SECTION II

Ce segment a révélé plusieurs résultats sur la relation qu'entretiennent différents profils de jeunes avec le marché du travail. Des constats plus nuancés sur le plan géographique ont également émergé mais ont par ailleurs révélé toute la difficulté de concevoir, opérationnaliser et contextualiser une conceptualisation sur le thème de la transition des jeunes de l'école au monde du travail à l'échelle de l'ensemble des PRFI. L'outil multiniveau permet ainsi de mettre en avant l'importance du contexte tout en réaffirmant une certaine universalité de plusieurs facteurs d'exclusion des jeunes. Il a produit des résultats pertinents mais nécessite un travail conséquent aussi bien en amont qu'en aval de son utilisation et comporte des limites. En plus du travail de préparation des données, la mobilisation de modèles multiniveaux a nécessité un investissement continu pour délimiter les bonnes pratiques à adopter. Dans cette section concernant l'exclusion des jeunes, on détaille volontairement le processus de modélisation et d'interprétation des résultats afin d'en présenter la complexité et les limites.

Les modèles à constantes aléatoires ont permis d'identifier des facteurs d'exclusion communs chez les jeunes. L'introduction de pentes aléatoires s'est révélée pertinente en faisant ressortir des disparités en termes de genre et de parentalité entre régions. Ces résultats sont cependant le fruit de multiples modélisations construites itérativement. Les contraintes de données dérivées, d'évènements non-observés ou de compromis conceptuels sont autant de raisons de douter des résultats qui paraîtraient instables entre les modèles qui pourraient n'être que des bruits parasites dans la modélisation. Nous avons donc considéré les tendances faibles avec précaution. Il s'agit d'un choix méthodologique permettant d'interpréter les résultats du multiniveau avec un degré de confiance acceptable. En revanche cela restreint le champ des possibles dans ce que l'outil pourrait révéler d'inattendu. On valorise ainsi le pouvoir de contextualisation du multiniveau en le combinant à des analyses complémentaires plus ciblées. La démarche de modélisation présentée ici pourra ainsi servir de référence méthodologique pour les sections suivantes dans lesquelles les résultats seront amenés plus directement. Elle s'inscrit par ailleurs dans une littérature florissante concernant la pratique du multiniveau en sciences sociales.

CONCLUSION

CHAPITRE 1

Afin de transiter dans le monde du travail les jeunes doivent avant tout s'inscrire dans une démarche qui rend cette transition possible. Des jeunes n'ayant jamais fréquenté les institutions scolaires ou le marché de l'emploi, à ceux qui ont abandonné après avoir pratiqués les deux, on identifie différents groupes de populations confrontés à divers obstacles. La rupture avec le monde du travail est plus ou moins progressive et durable et les solutions envisagées tiennent souvent de la (re)dynamisation des parcours individuels, en proposant plus de possibilités de se former, de travailler et de s'insérer dans la société (Bureau international du Travail, 2012). Alors que la scolarité continue de se démocratiser, sous l'impulsion de volontés nationales et internationales, une partie importante des jeunes demeure exclue de la sphère professionnelle. Cette problématique est une question centrale depuis de nombreuses années. Les rapports publiés à partir des SWTS révèlent que l'exclusion professionnelle des jeunes dans les PRFI est souvent la conséquence d'un manque de perspectives aux facteurs diversifiés : inégalités persistantes à l'embauche, manque de formation, désorganisation de la recherche d'emploi, hyperconcurrence sectorielle, ou encore refus de financements de projets entrepreneuriaux. La prévalence de ces obstacles varie selon les pays, ce que notre travail tente de mettre en évidence, notamment concernant les questions de genre dans l'exclusion des jeunes du marché du travail.

La probabilité d'exclusion du marché du travail est supérieure chez les jeunes femmes par rapport aux jeunes hommes et ce dans tous les pays enquêtés. Nous identifions cependant différentes intensités du phénomène selon le pays et plus largement la région. Les modèles mettent en évidence que les femmes ayant achevé leur scolarité et vivant dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord enquêtés sont comparativement plus souvent exclues du marché du travail qu'ailleurs. A l'inverse, celles des pays étudiés en Afrique sub-saharienne, tout en restant significativement plus exclues que les jeunes hommes, le sont comparativement moins que dans les autres pays. En outre, le statut matrimonial ou la parentalité, combinés au genre de l'individu, sont des facteurs de différenciation importants d'un pays à l'autre face à l'implication sur le marché du travail. Les jeunes femmes de plusieurs pays africains ont, au même titre que les hommes, une probabilité estimée d'être active supérieure si elles sont en union. A l'inverse, dans les pays enquêtés au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, les femmes fiancées ou mariées sont sensiblement surexposées à l'inactivité, à la fois par rapport aux hommes de manière générale, mais également par rapport aux femmes seules. Dans les PRFI enquêtés en Afrique sub-saharienne ces femmes apparaissent plus souvent intégrées au monde du travail qu'ailleurs mais les analyses complémentaires montrent que l'activité à laquelle elles accèdent est souvent de mauvaise qualité, l'union et la parentalité n'étant pas des freins majeurs

à ce type d'activités. Dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord enquêtés, les jeunes femmes qui intègrent le monde de l'emploi le font plus souvent dans des emplois salariés de relativement bonne qualité. La compétition pour ces emplois ainsi que des inégalités persistantes en matière d'embauche rendent cependant l'accès à ces postes complexe pour les jeunes femmes de ces pays. Ce sera d'autant plus le cas si elles entrent en union ou deviennent mères de manière précoce, réduisant leurs chances de suivre le parcours scolaire nécessaire à l'obtention de ces emplois. Ces éléments révèlent à la fois la surexposition des jeunes femmes à l'exclusion du marché du travail et la diversité de ces questions de genre dans les PRFI enquêtés selon les régions.

Dans ces contextes, s'assurer que tous les jeunes aient les mêmes chances de choisir leur avenir est une nécessité sur le plan individuel mais également collectif. L'exclusion précoce des jeunes du marché de l'emploi comporte des stigmates à long terme qu'il convient d'éviter dès le départ. Pour cela l'emploi doit leur apparaître comme une chance et une opportunité de trouver une place dans la société plutôt que comme un fardeau de subsistance. Être actif sur le marché de l'emploi n'est cependant qu'une première étape dans le parcours de transition des jeunes dans le monde du travail. On propose donc de nouvelles délimitations géo-conceptuelles afin d'analyser les autres obstacles à surmonter, toujours dans une démarche qui se veut à la fois expérimentale et compréhensive.

CHAPITRE 2 :
QUALITE DU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES DES PAYS A REVENU FAIBLE
OU INTERMEDIAIRE

Comme constaté dans la partie précédente, les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur parcours scolaire sont majoritairement actifs sur le marché du travail. En outre, ils sont plus souvent actifs occupés qu'inoccupés. Si dans certains contextes cela peut être un signal positif du rapport que les jeunes entretiennent avec le monde du travail, la conclusion est moins évidente dans le contexte des pays à revenu faible ou intermédiaire. Après avoir étudié de ce qui selon nous constitue le début de la transition des jeunes de l'école au travail, on propose de s'intéresser à ce qui en marque la fin. On souhaite estimer et interpréter les probabilités pour un jeune AOAS de faire partie de la population cible qu'est celle des jeunes en emploi dit qualitatif, selon le cadre conceptuel détaillé précédemment. Le reste de la population des jeunes AOAS sera par conséquent considéré en emploi non-qualitatif et donc en situation de précarité professionnelle, toujours suivant les délimitations conceptuelles choisies. L'analyse des modélisations multiniveaux poursuivra ici aussi 2 objectifs qui sont d'une part la recherche de tendances communes aux pays enquêtés concernant les facteurs explicatifs de l'accès à l'emploi qualitatif et d'autre part la mise en évidence de spécificités contextuelles significatives. On combinera pour cela des variables explicatives aussi bien au niveau individuel que national.

A noter que les analyses qui vont suivre sont volontairement moins didactiques que dans la partie précédente concernant l'exclusion des jeunes, qui a servi de trame générale sur le plan méthodologique. On proposera donc ici les principaux éléments concernant les caractéristiques individuelles des jeunes actifs occupés ayant achevé leur scolarité puis les caractéristiques nationales pressenties pour expliquer une partie de la variance contextuelle en termes d'accès à l'emploi qualitatif. Ce travail descriptif sera par ailleurs utile lors des interprétations des modélisations multiniveaux qui lui succéderont, avant de terminer sur une analyse synthétique des résultats et des recommandations pour promouvoir l'accès des jeunes à l'emploi de qualité dans les contextes spécifiques des PRFI.

SECTION I :

ANALYSE PRELIMINAIRE

On propose dans cette section de revenir sur les principales caractéristiques individuelles et nationales qui seront utilisées en modélisation. La population d'étude est constituée des jeunes actifs occupés ayant achevé leur scolarité ou jeunes AOAS. Cette population se distingue de celle mobilisée concernant l'exclusion par le fait qu'on ne considère ici que les jeunes « actifs occupés ». On se situe donc dans un ensemble où l'exclusion professionnelle discutée précédemment ne prend pas place. En revanche, il convient de signaler la précaution nécessaire dans l'interprétation de cette population des jeunes AOAS. S'il s'agit effectivement de jeunes qui ont travaillé la semaine précédant l'enquête, il est possible que le volume de travail ait été très ponctuel et/ou très faible. Cette délimitation large de « l'actif occupé » est adaptée au contexte des pays étudiés, où se montrer exigeant en termes de volume horaire ou de qualité de l'emploi pour identifier les actifs occupés aurait directement exclu de l'analyse une partie des jeunes travailleurs, souvent les plus précaires. On limite par ailleurs la population d'étude aux jeunes qui ont achevé leur parcours scolaire afin de proposer une analyse de celles et ceux pour qui le marché du travail est l'occupation principale et l'objectif prioritaire. On renverra également aux contraintes techniques évoquées précédemment dans le cas des jeunes actifs en cours de scolarité, notamment concernant l'harmonisation du niveau scolaire de l'individu. La variable dépendante est indisponible dans 3 enquêtes parmi notre sélection (Colombie, Russie et Samoa). On travaille ainsi à partir d'une base constituée de 36 813 jeunes AOAS répartis dans 30 pays. L'échantillon moyen étant de 1 227 individus, le plus petit en comporte 290 pour la Moldavie et le plus important 3 489 pour Madagascar.

Les caractéristiques explicatives individuelles sont identiques à celles mobilisées concernant l'exclusion des jeunes. Ce choix est en grande partie motivé par la centralité de ces caractéristiques dans l'accès à l'emploi de qualité, quelle que soit la définition choisie, notamment par des processus d'exclusion précoce des systèmes scolaires, de production des inégalités et du manque d'expérience. On relèvera également que l'introduction de nouvelles variables explicatives individuelles compilées à partir des SWTS entraînait soit d'écarter des enquêtes supplémentaires par manque de données, soit d'introduire davantage de déterminants subjectifs, sinon les 2. On présentera donc brièvement ces caractéristiques individuelles ci-après, essentiellement afin de présenter la population d'étude qui va être mobilisée et ses traits

saillants. On retrouvera par ailleurs certaines variables explicatives nationales déjà utilisées, ainsi que d'autres qui seront nouvelles et que l'on présentera dans la section qui suit.

A. Caractéristiques individuelles des jeunes actifs occupés ayant achevé leur scolarité et emploi qualitatif

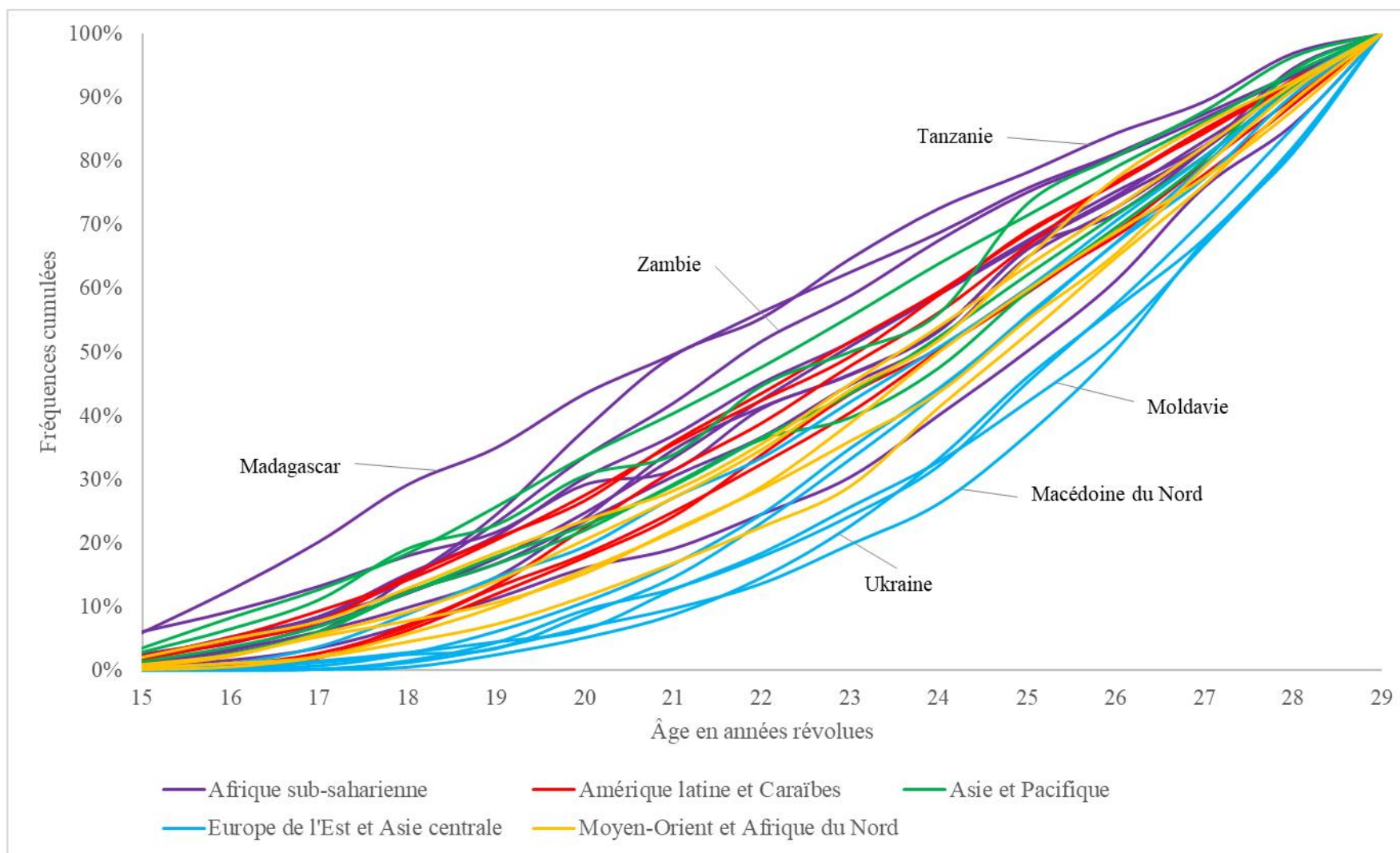
1. Structure par sexe et âge

L'âge moyen minimal chez les jeunes AOAS est de 21,8 ans à Madagascar et le plus élevé est de 25,8 en Macédoine du Nord. De manière générale, cette population est plus âgée en Europe de l'Est qu'en Afrique sub-saharienne (Figure 77). On voit déjà ici se refléter les différences entre régions du monde concernant le calendrier de vie des jeunes, certaines et certains intégrant la population des actifs occupés plus tôt que d'autres.

Concernant l'emploi occupé par ces jeunes AOAS, on constate que l'emploi non-qualitatif est majoritaire parmi les jeunes travailleurs de 15 à 19 ans et ce dans 27 pays sur 30. Les pays d'Afrique sub-saharienne et d'Asie semblent légèrement plus concernés par ces constats que les autres mais les taux restent importants partout, à l'exception de quelques pays. Parmi les 25-29 ans les choses semblent plus favorables mais l'emploi non-qualitatif concerne toujours la majorité des jeunes dans 17 pays. L'écart entre l'Afrique sub-saharienne et les autres régions est plus évident dans cette classe d'âge¹⁹¹. De manière générale, la part d'emploi non-qualitatif parmi les jeunes actifs occupés diminue avec l'âge, comme pour d'autres variantes de l'emploi de qualité. Ce résultat n'est cependant pas uniforme d'un pays à l'autre. En Macédoine du Nord ou en Serbie la part de jeunes pour qui l'emploi est non-qualitatif diminue sensiblement avec l'âge, alors qu'elle varie peu au Bangladesh ou au Malawi (Figure 78).

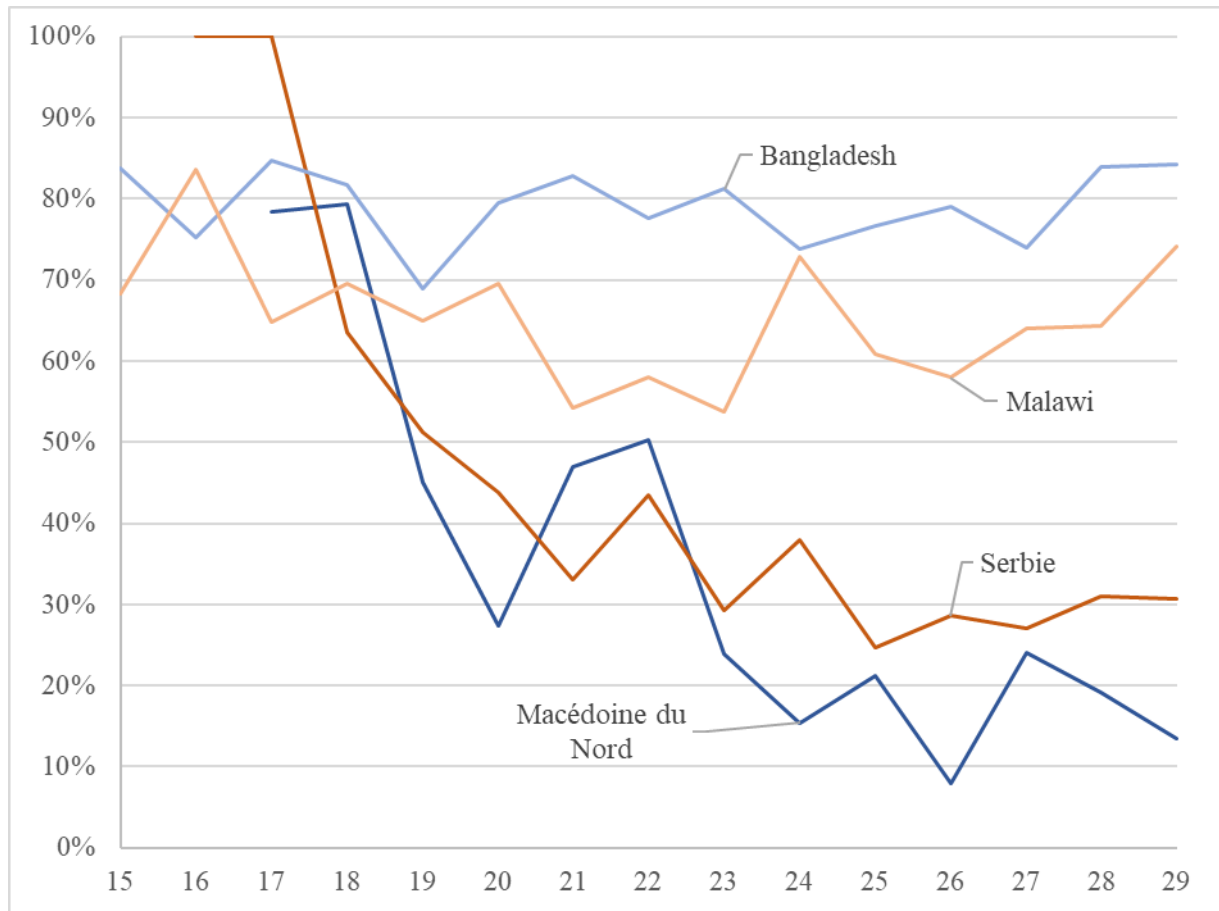
¹⁹¹ Voir Annexe 71.

Figure 77 - Fréquences cumulées des jeunes AOAS selon l'âge en années révolues et le pays*.



*Chaque courbe représente les valeurs pour un pays. Dans un souci de lisibilité, on préfère néanmoins une colorisation par région.

Figure 78 - Taux d'emploi non-qualitatif parmi les jeunes AOAS, selon l'âge et une sélection de pays.



Les jeunes plus âgés accèdent ainsi plus fréquemment aux emplois qualitatifs et ce pour de multiples raisons. En considérant qu'il s'agit uniquement d'un effet d'âge, on parlera alors d'une meilleure employabilité par accumulation d'expérience ou simplement d'une durée d'exposition au marché du travail plus longue, avec laquelle la probabilité d'obtenir un emploi rare augmente. On ferait là une lecture incomplète de la variable âge qui dans le cas de l'emploi de qualité est fortement corrélée au capital humain ou scolaire. Principalement grâce aux acquis de la littérature, on suppose que le niveau scolaire sera un élément déterminant de l'accès aux emplois de qualité, reléguant l'âge à une variable de contrôle. On aurait donc tort de tirer des conclusions trop rapides uniquement à partir de la relation entre âge et emploi qualitatif.

La répartition entre hommes et femmes est relativement équilibrée en Afrique sub-saharienne, ailleurs, ce sont les jeunes hommes qui sont généralement surreprésentés. C'est au Moyen-Orient et en Afrique du Nord que ce constat est le plus évident, avec moins de 20% des jeunes actifs occupés qui ont fini leur scolarité qui sont des femmes en Egypte, en Jordanie et dans les

T.P.O. Ces tendances sont d'autant plus prononcées que l'âge est jeune (Figure 79). Cela illustre en grande partie un effet de sélection des femmes via leur exclusion de l'activité (voir résultats du Chapitre 1).

Figure 79 - Rapports de masculinité chez les jeunes AOAS, selon le groupe d'âge et le pays.

Pays	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans
Bénin	83	76	70
Congo	79	106	125
Libéria	83	109	88
Madagascar	111	81	77
Malawi	83	96	109
Ouganda	93	76	83
Tanzanie	80	198	148
Togo	62	58	59
Zambie	94	119	99
Brésil	146	202	160
Jamaïque	322	160	120
Pérou	128	152	103
Rép. Dominicaine	290	217	199
Salvador	285	216	183
Bangladesh	357	334	428
Cambodge	73	77	82
Népal	160	148	178
Viet Nam	138	121	102
Arménie	338	158	136
Kirghizistan	117	145	122
Macédoine du Nord	167	151	138
Moldavie	383	122	136
Monténégro	146	216	120
Serbie	326	201	146
Ukraine	108	169	146
Egypte	628	474	499
Jordanie	1329	410	375
Liban	922	268	212
T.P.O.	3732	1038	466
Tunisie	253	192	258

Lecture : un rapport inférieur à 100 indique une part plus importante de femmes que d'hommes dans la catégorie, et inversement.

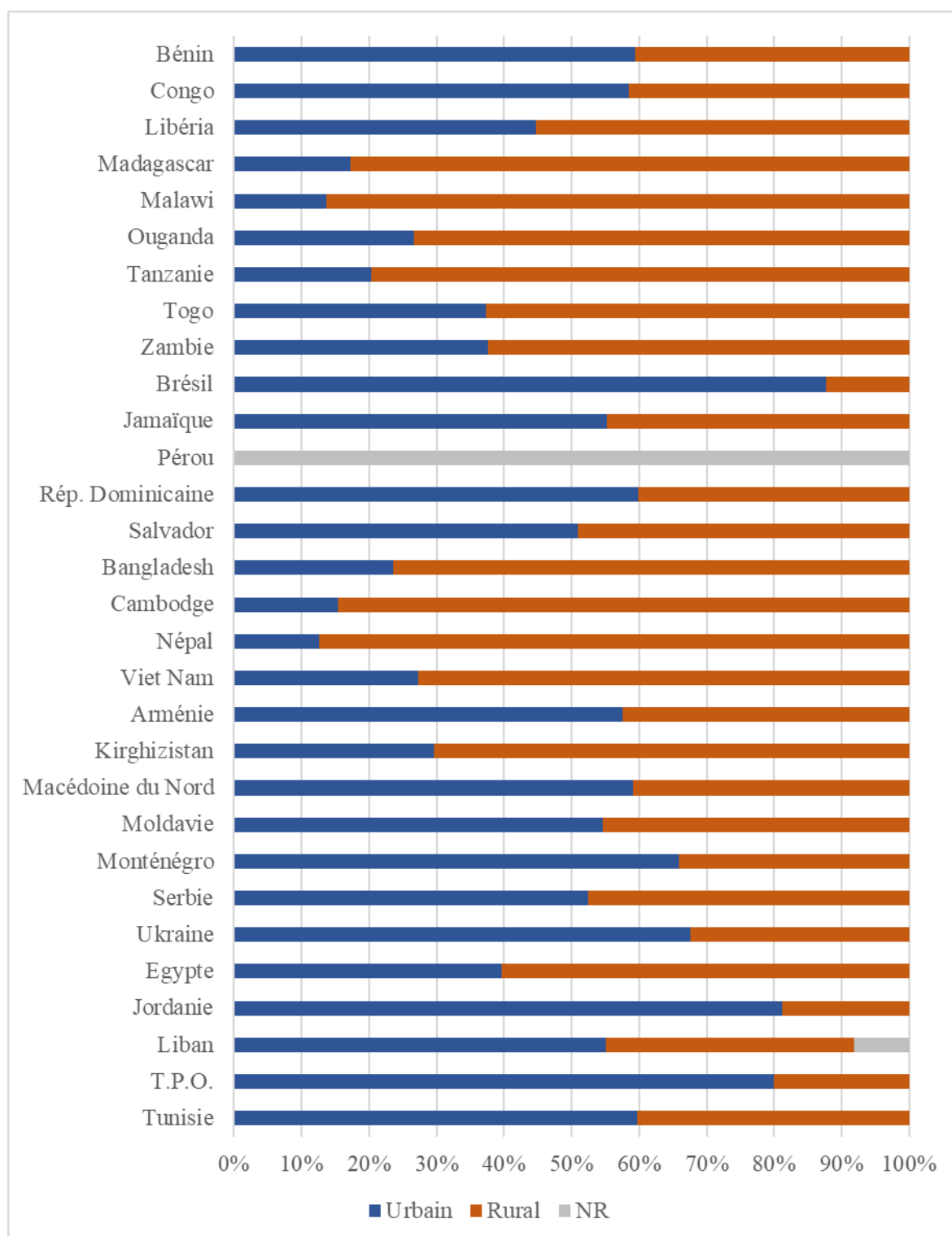
L'emploi qualitatif apparaît plus fréquent chez les jeunes femmes que les jeunes hommes dans 17 pays enquêtés sur 30¹⁹². Considérant que certaines de ces différences sont minimales, on ne conclut pas à une tendance globale concernant l'accès à l'emploi qualitatif selon le sexe de l'individu. On remarque en revanche des récurrences régionales avec notamment le cas des pays du Moyen-Orient où la proportion d'emploi qualitatif est toujours supérieure chez les femmes dans d'importantes proportions. Au Liban par exemple, alors que seuls 40% des hommes sont en emploi qualitatif, 68% des femmes accèdent à ce type de travail. C'est en Afrique sub-saharienne qu'on observe le cas inverse avec des différentiels moins importants cependant, jusqu'à environ 10 points de pourcentage à Madagascar ou en Tanzanie. Enfin les différences entre hommes et femmes sont d'à peine plus d'un point de pourcentage dans 4 pays où on constate également de fortes proportions d'emploi non-qualitatif, à savoir le Bangladesh, le Pérou, le Togo et la Zambie. Ces éléments révèlent donc à la fois des tendances régionales et nationales singulières concernant des différences entre hommes et femmes face au risque d'occuper un emploi non-qualitatif, mais également des sélections différentielles d'accès au marché du travail selon le genre.

2. Milieu de vie

Le milieu de vie des jeunes AOAS est très différent entre pays et régions. Ils vivent majoritairement en milieu rural en Asie et en Afrique sub-saharienne, à l'exception de 3 pays africains. Ailleurs, la répartition est globalement inverse avec des jeunes majoritairement présents en zone urbaine. C'est au Brésil, en Jordanie et dans les T.P.O. que ce constat est le plus évident, la répartition étant plus équilibrée en Europe de l'Est (Figure 80). Une fois encore on compare cette répartition par milieu de vie à ce qui peut être observé à l'échelle du pays avec les données des Nations Unies présentées précédemment. On remarque ainsi que les jeunes AOAS vivent plus souvent en milieu rural que la moyenne de la population en République Dominicaine, au Salvador, au Liban et à Madagascar. L'inverse s'observe nettement en Moldavie et au Bénin, alors que cela n'était pas le cas lors de l'étude des jeunes actifs au sens large. Il semble donc exister des phénomènes de migration, ou au moins de polarisation, des populations actives occupées et ce différenciel d'une région et d'un pays à l'autre.

¹⁹² Voir Annexe 72.

Figure 80 - Répartition des jeunes AOAS selon le milieu de vie et le pays.



La proportion d'emploi non-qualitatif est supérieure en milieu rural dans 20 pays sur 29¹⁹³. C'est particulièrement vrai dans les 7 pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale enquêtés alors

¹⁹³ Voir Annexe 73.

qu'ailleurs le résultat est plus contrasté entre pays d'une même région. Dans 5 pays d'Afrique sub-saharienne sur 9 le constat est même inverse avec des proportions supérieures d'emploi qualitatif en milieu rural à ce qu'elles sont en milieu urbain, avec jusqu'à 14 points de pourcentage de différence en Ouganda. L'explication de ces tendances pourrait différer d'une région à l'autre. En Europe de l'Est la qualité de l'emploi en milieu rural serait inférieure car les activités qui s'y trouvent sont essentiellement agricoles et peu qualifiées, contrairement aux emplois urbains. En Afrique sub-saharienne en revanche l'activité en milieu dit « urbain » n'est pas nécessairement de meilleure qualité, composée en grande partie d'emploi journaliers de commerce au détail. On ne remarque, par ailleurs, pas de lien particulier entre importance du secteur agricole dans le pays et proportions d'emploi qualitatif entre milieux urbains et ruraux. En Jordanie et Ouganda où l'emploi de qualité est nettement plus souvent présent en milieu rural, le secteur agricole concerne moins de 5% des jeunes jordaniens alors que plus d'un jeune ougandais sur 2 travaille dans ce secteur. Il existe donc, au niveau des pays, différentes structurations de l'emploi selon les milieux ou les secteurs d'activité, structurations qui jouent un rôle dans l'accès des jeunes à l'emploi qualitatif.

Ces différences contextuelles gagneront à être questionnées lors des modélisations, notamment en introduisant la part du secteur agricole au niveau pays. Le milieu de vie de l'individu est une mesure indirecte de différents éléments tenant à la structuration du marché du travail. S'il n'est pas ressorti significatif dans le cas des jeunes actifs, la probabilité de trouver de l'emploi qualitatif apparaît non seulement contrastée entre milieu urbain et rural mais également entre pays, voire régions. Il est donc intéressant de vérifier, par les modélisations multiniveaux, l'existence d'effets communs à tous les contextes et/ou propres à certaines économies.

3. Statut marital

Le statut marital des jeunes AOAS est tout aussi variable en fonction de l'âge que pour les jeunes actifs. On observe néanmoins que très peu de jeunes AOAS de moins de 20 ans sont fiancés ou mariés, voir quasiment aucun au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. On observe un « rattrapage » dans les pays de la zone aux classes d'âges supérieures. Malgré des tendances régionales similaires à celles observées pour l'ensemble des actifs, de fortes différences peuvent être observées entre pays d'une même zone. En Afrique sub-saharienne par exemple, moins de 2 jeunes actifs occupés de 25-29 ans sur 10 sont toujours célibataires au Malawi ou en Ouganda, alors qu'ils sont majoritaires au Congo ou au Libéria (Figure 81).

Figure 81 - Proportion de jeunes AOAS fiancé.e.s ou marié.e.s, selon la classe d'âge et le pays.

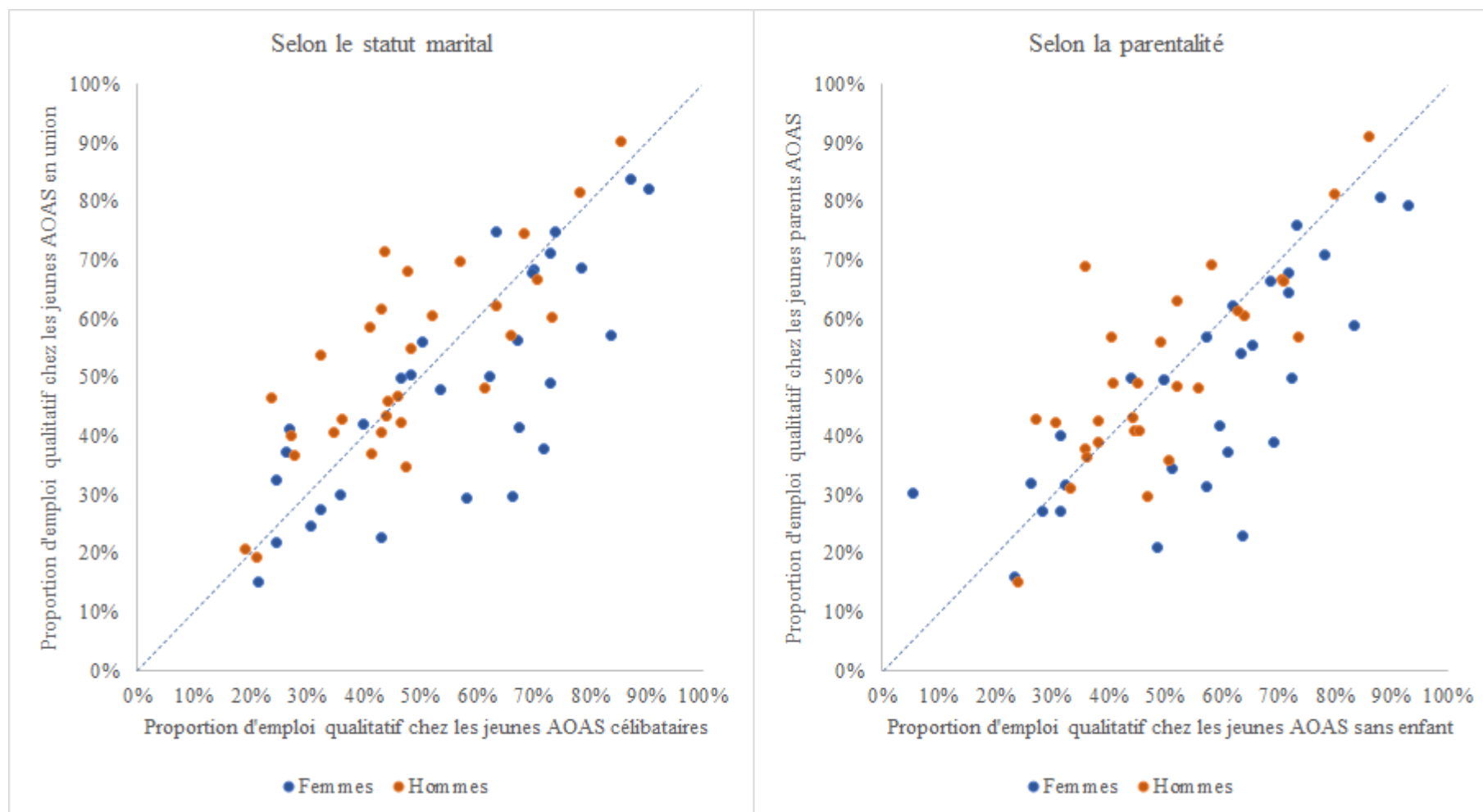
Pays	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans
Bénin	10%	49%	71%
Congo	14%	36%	44%
Libéria	6%	23%	41%
Madagascar	17%	47%	71%
Malawi	32%	57%	80%
Ouganda	21%	60%	78%
Tanzanie	22%	20%	54%
Togo	35%	53%	74%
Zambie	7%	30%	48%
Brésil	18%	40%	56%
Jamaïque	6%	11%	22%
Pérou	5%	24%	39%
Rép. Dominicaine	15%	29%	49%
Salvador	12%	38%	58%
Bangladesh	16%	53%	79%
Cambodge	14%	49%	74%
Népal	36%	64%	79%
Viet Nam	8%	37%	67%
Arménie	5%	20%	56%
Kirghizistan	15%	42%	70%
Macédoine du Nord	9%	24%	49%
Moldavie	3%	23%	58%
Monténégro	9%	11%	26%
Serbie	8%	13%	33%
Ukraine	12%	33%	59%
Egypte	2%	14%	45%
Jordanie	1%	6%	43%
Liban	0%	7%	31%
T.P.O.	0%	21%	45%
Tunisie	1%	6%	17%

Dans le cadre de l'accès à l'emploi qualitatif on suppose que le statut marital et la parentalité jouent des rôles similaires à ceux identifiés face à l'exclusion du marché du travail. Ce sont des évènements du calendrier de vie des jeunes qui peuvent impacter leur capacité à accéder aux emplois de qualité, notamment en termes de volumes horaires. En comparant la part de jeunes en emploi qualitatif selon qu'ils soient mariés ou non, on observe une légère tendance des jeunes en union à occuper des emplois de qualité plus souvent¹⁹⁴. On fait un constat similaire à partir de la parentalité en observant une grande majorité de pays où la proportion de jeunes en emploi

¹⁹⁴ Voir Annexe 74.

qualitatif est supérieure chez les jeunes avec enfants que sans. Ces premiers éléments laissent penser que les jeunes mariés ou ayant un ou plusieurs enfants seraient dans une situation favorable concernant la qualité de l'emploi, contrairement à ce qui a été observé dans le cas de l'exclusion du marché du travail. Une revue plus détaillée de l'emploi qualitatif selon ces caractéristiques individuelles révèle cependant des nuances importantes. On constate en effet que, parmi les jeunes de 25-29 ans, la part d'emploi qualitatif est souvent supérieure chez les femmes seules que chez leurs homologues mariées (Figure 82). A l'inverse, les jeunes hommes mariés sont légèrement plus souvent en emploi qualitatif que ceux qui ne le sont pas. On observe des résultats équivalents en répétant la comparaison entre hommes et femmes de 25-29 ans avec ou sans enfants. Dans ce cas spécifique, le différentiel est plus net entre jeunes femmes avec et sans enfants qu'entre hommes pour qui le nuage de points reste concentré autour de la première bissectrice du plan.

Figure 82 - Proportions de jeunes AOAS en emploi qualitatif selon le sexe, statut marital, la parentalité et le pays.



Ces résultats suggèrent ainsi plusieurs choses. Les jeunes femmes et hommes sont différemment impactés par l'union et la parentalité dans l'accès à l'emploi qualitatif, défavorablement pour les premières et « favorablement » pour les seconds bien que dans de moindres proportions. On retrouve ici des indices qui laissent penser que la répartition genrée des rôles au sein du ménage réduit non-seulement la probabilité des jeunes femmes d'accéder au marché de l'emploi mais également que si elles y parviennent, l'emploi qualitatif leur est moins accessible que pour les jeunes hommes. Cela contraste notamment avec les résultats des croisements précédents entre genre et emploi qualitatif qui suggéraient que les jeunes femmes accédaient plus souvent à ce type de travail que leurs homologues masculins. Si cela peut effectivement être le cas dans certains pays, le constat est beaucoup plus nuancé à statut matrimonial ou parentalité donnée. Enfin, on observe des dispersions de nuages différentes selon que les comparaisons mobilisent le statut matrimonial ou le fait d'avoir au moins un enfant. On tentera par conséquent de mobiliser les mêmes variables combinées genre/union et genre/parentalité que celles présentées lors de l'étude de l'exclusion du marché du travail. On espère ainsi identifier des tendances significatives concernant l'effet du genre, du statut matrimonial et de la parentalité sur la probabilité des différents profils de jeunes d'atteindre l'emploi qualitatif.

4. Capital humain – Scolarité

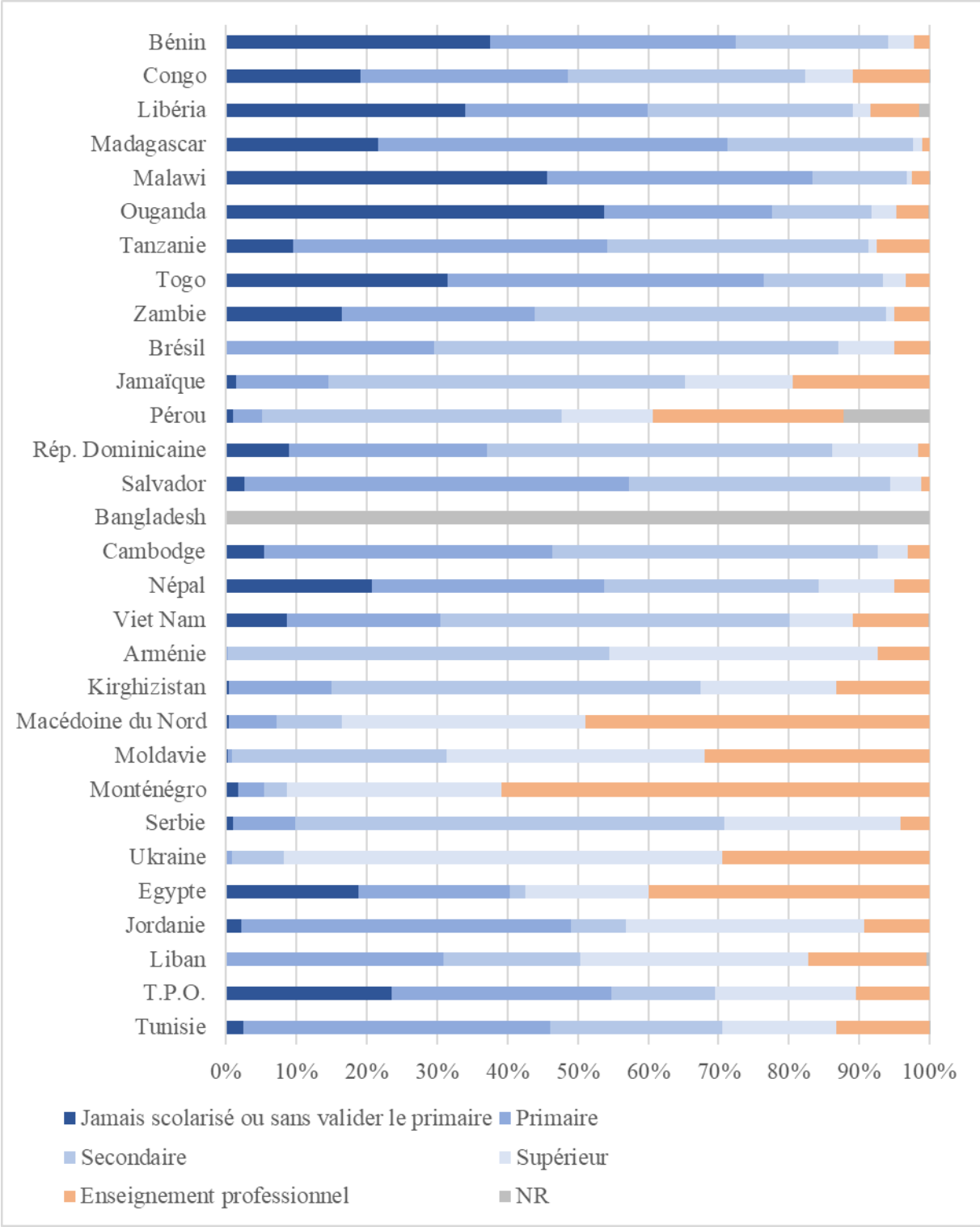
Parmi les jeunes actifs occupés qui ont terminé leur parcours scolaire, certains ne l'ont jamais commencé. Cela reste très rare en Europe de l'Est et de manière plus contrastée en Amérique latine et au Moyen-Orient et Afrique du Nord. En revanche, c'est encore fréquent en Asie et en Afrique sub-saharienne, jusqu'à 37% des jeunes AOAS n'ont jamais été à l'école au Bénin¹⁹⁵. On remarque par ailleurs qu'à l'exception de quelques pays où cela n'excède pas quelques points de pourcentages, la proportion de jeunes actifs occupés qui n'ont jamais fréquenté l'école est inférieure à celle observée parmi les jeunes actifs dans un même pays, jusqu'à 10 points de différence au Bénin. Cela aurait tendance à indiquer qu'il serait non seulement plus compliqué d'être actif sur le marché du travail sans avoir fréquenté l'école mais également plus difficile d'accéder à l'emploi, même défini aussi largement qu'en l'espèce.

Les différentiels entre régions s'accroissent encore en regroupant les jeunes jamais scolarisés à celles et ceux qui n'ont jamais validé le niveau primaire. Il n'y a que dans 4 pays d'Afrique

¹⁹⁵ Voir Annexe 75.

sub-saharienne sur 9 que moins d'un jeune AOAS sur 4 est dans cette situation. On note également que si l'accès à l'école semble bon dans certains pays, de nombreux jeunes n'ont pourtant pas validé l'instruction primaire, comme au Cambodge, en Egypte ou dans les T.P.O (Figure 83).

Figure 83 - Répartition des jeunes AOAS selon le niveau scolaire atteint et le pays.

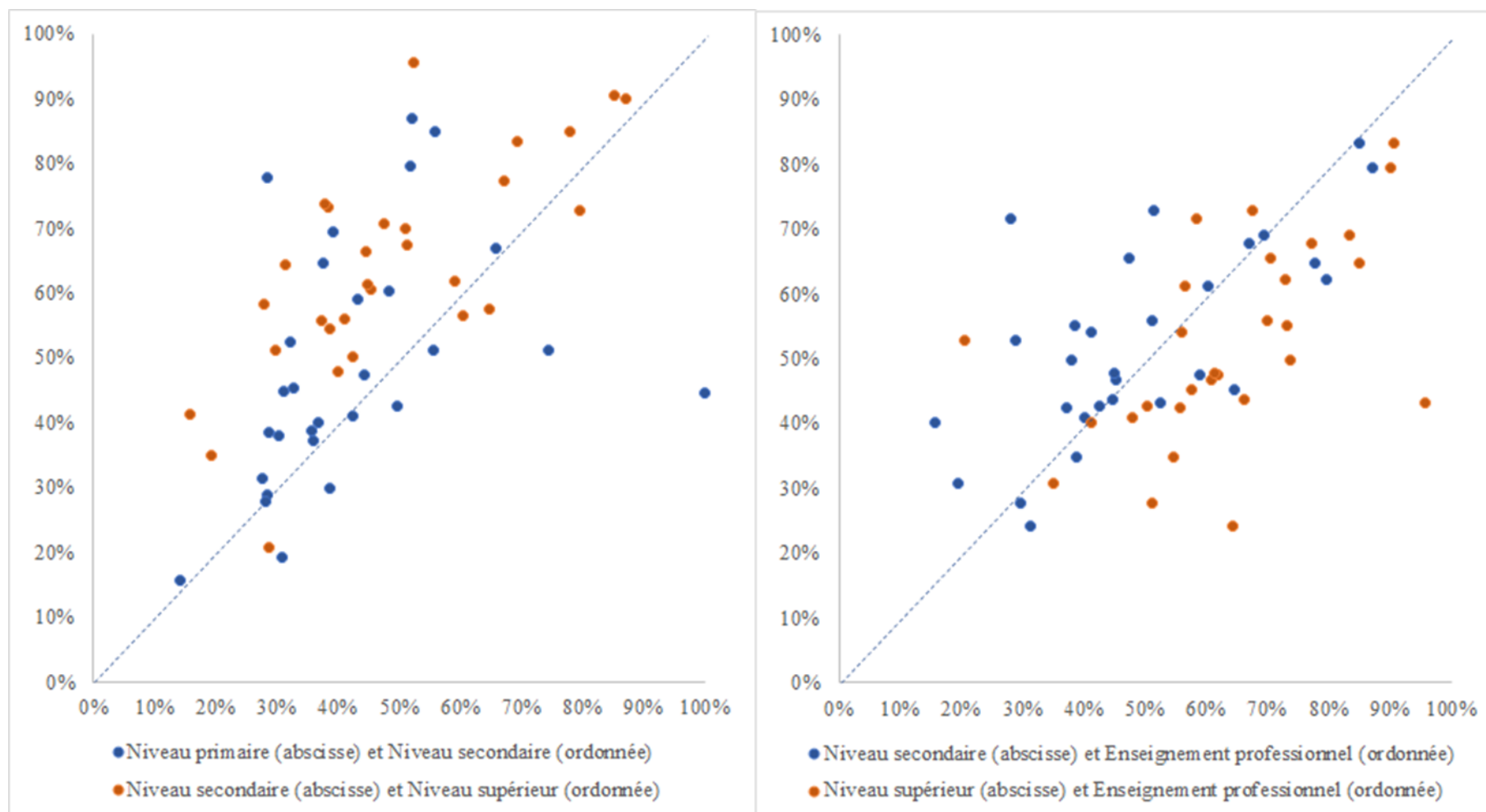


L'essentiel des jeunes actifs occupés ayant achevé leur scolarité ont obtenu un niveau primaire ou secondaire dans la grande majorité des pays enquêtés. Les niveaux de diplômes sont globalement plus élevés en Europe de l'Est, notamment en Ukraine où 62% des jeunes ont un diplôme du supérieur. L'emploi professionnel est également plus fréquent dans cette région qu'ailleurs à certaines exceptions près au Moyen-Orient et en Amérique latine. Les diplômes du secondaire semblent légèrement plus communs dans nos pays d'Asie que dans ceux d'Afrique sub-saharienne mais on trouve des profils de répartition ressemblants entre pays de différentes régions tels que le Viet Nam, la Jamaïque et la Tunisie. On observe également des pays avec des distributions polarisées entre niveaux très bas de diplômes et niveaux supérieurs ou professionnels, par exemple en Egypte et en Ouganda où l'enseignement général intermédiaire reste « rare ».

La répartition des jeunes AOAS entre les différents niveaux d'études ne varie pas toujours selon qu'ils sont ou non en emploi qualitatif. On observe ainsi qu'en Afrique sub-saharienne, en Amérique latine et, dans une moindre mesure, en Asie, on ne retrouve pas sensiblement plus de hauts niveaux de diplômes dans l'emploi qualitatif que non-qualitatif. A l'inverse en Europe de l'Est et au Moyen-Orient les diplômes du secondaire et du supérieur sont nettement plus fréquents chez les jeunes travailleurs disposant d'un emploi de qualité¹⁹⁶. On observerait donc bien un lien entre capital humain et qualité des conditions de travail, qui s'exprimerait différemment en fonction du contexte. On constate néanmoins que la proportion de jeunes en emploi qualitatif est supérieure avec des diplômes plus élevés de l'enseignement général. Cela s'illustre dans une majorité de pays enquêtés en comparant niveau primaire atteint et niveau secondaire et encore plus nettement entre niveau secondaire et niveau supérieur (Figure 84). S'agissant de l'enseignement professionnel, le constat est plus contrasté. La tendance n'est pas évidente entre les jeunes ayant validé un diplôme du secondaire et ceux ayant suivi un enseignement professionnel. En revanche on observe que dans une majorité de pays l'emploi qualitatif est plus fréquent chez les jeunes issus du supérieur que chez ceux issus d'un parcours professionnel.

¹⁹⁶ Voir Annexes 76 et 77.

Figure 84 - Proportions comparées de jeunes AOAS en emploi qualitatif, selon le niveau scolaire atteint et le pays.



Les effets des différents niveaux de scolarité sont par conséquent non-négligeables. On précise cependant qu'il ne s'agit que de grandes tendances, parfois déduites à partir de proportions sur de faibles effectifs pour certains pays.

On a par ailleurs précédemment observé un effet de l'âge sur l'accès à l'emploi qualitatif. Dans le cas des jeunes qui n'ont jamais été scolarisés, la proportion de ceux qui accèdent à un travail de qualité n'augmente pas sensiblement entre 15 et 29 ans. On précisera qu'il ne s'agit pas d'observations longitudinales à proprement parler mais de données concernant des individus de 15 à 29 ans. Dans le cas présent on considère que la classe d'âge n'est pas assez étendue pour risquer d'interpréter ces observations en termes d'effets de générations ou de ruptures contextuelles. En outre, seuls 8 pays disposent de données pour tous les âges ou presque et dans certains cas il s'agit de petits nombres. On se montre par conséquent exigeant pour l'identification de tendances générales en évitant d'interpréter les fluctuations ponctuelles. On identifie une légère amélioration en fonction de l'âge au Bénin, à Madagascar et au Togo mais le constat reste très nuancé¹⁹⁷. L'expérience potentiellement accumulée sur le marché du travail, ainsi que le contact prolongé avec celui-ci, ne semblent pas améliorer sensiblement les chances des jeunes non-scolarisés d'atteindre un emploi qualitatif.

Si on répète l'observation parmi les jeunes de 20-29 ans ayant atteint un niveau du secondaire on observe une relation avec l'âge plus évidente. Ce propos s'illustre bien avec les 5 pays où cette relation est la plus marquée mais on nuancera l'interprétation car rien ne dit que les individus étudiés ici ont validé leur niveau secondaire au même âge¹⁹⁸. On observe par conséquent, à travers ces différents résultats, de potentiels effets d'âge, d'expérience, de durée d'exposition au marché du travail, d'évènements conjoncturels ainsi que de contextes nationaux, voire régionaux puisqu'on retrouve 3 pays d'Afrique sub-saharienne et 2 d'Asie et Pacifique dans ce groupe.

Des effets d'apprentissage et/ou d'âge sont donc potentiellement identifiables mais il appartiendra à différentes variables combinées de les révéler. Celles-ci ne pourront pas pour autant remplacer une véritable observation longitudinale pour discuter de l'effet de l'expérience accumulée sur le marché du travail.

¹⁹⁷ Voir Annexe 78.

¹⁹⁸ Voir Annexe 79.

B. Caractéristiques nationales d'intérêt

On propose dans cette section des caractéristiques nationales dont on suppose qu'elles influent sur la probabilité des jeunes d'obtenir un emploi qualitatif. Pour rappel, ces variables de niveau 2 doivent être indépendantes des variables explicatives individuelles, tout en étant distribuées aléatoirement entre pays. Les variables de type « part d'emploi informel » sont exclues car elles sont directement construites à partir de critères qui servent à délimiter l'emploi qualitatif. Par ailleurs, on retient de la littérature méthodologique sur le multiniveau et des expérimentations concernant les jeunes actifs que la multiplication de variables explicatives de niveau 2 est rarement fructueuse. On privilégie donc ici des caractéristiques qui combinent disponibilité et pertinence pour tenter d'identifier des éléments saillants non capturés au niveau individuel.

1. Sectorisation du marché de l'emploi des jeunes

La littérature établit un lien fort entre secteur d'activité et qualité de l'emploi, avec notamment une récurrence des emplois les plus précaires dans le secteur agricole. Il n'est, par exemple, pas rare de voir des données concernant l'informalité qui excluent d'office les travailleurs du secteur agricole, les considérant par défaut dans le secteur informel. Cette variable est mal renseignée au niveau individuel¹⁹⁹ mais est disponible à l'échelle agrégée dans les *Country Summaries* et les Rapports nationaux publiés par l'OIT. Les données disponibles concernent par conséquent l'ensemble des jeunes *Employed*, sans possibilité de distinguer les jeunes en cours de scolarité de ceux ayant terminé leur parcours. On observe ainsi que, parmi les jeunes actifs occupés, il est fréquent de travailler dans le secteur primaire ou tertiaire et relativement plus rare de travailler dans le secteur secondaire. Les contrastes se présentent plus souvent à l'échelle des pays qu'à celle des régions même si on note une activité agricole moins fréquente chez les jeunes d'Europe de l'Est, d'Amérique latine ou du Moyen-Orient (Figure 85). Plusieurs exceptions sont à noter et on remarque également que parmi les pays d'Afrique sub-saharienne, certains marchés de l'emploi des jeunes sont essentiellement composés d'activités agricoles (Madagascar, Malawi et Ouganda) alors que d'autres sont très largement tertiariés (Bénin, Congo, Libéria et Tanzanie). Une observation plus détaillée révèle que pour ces derniers,

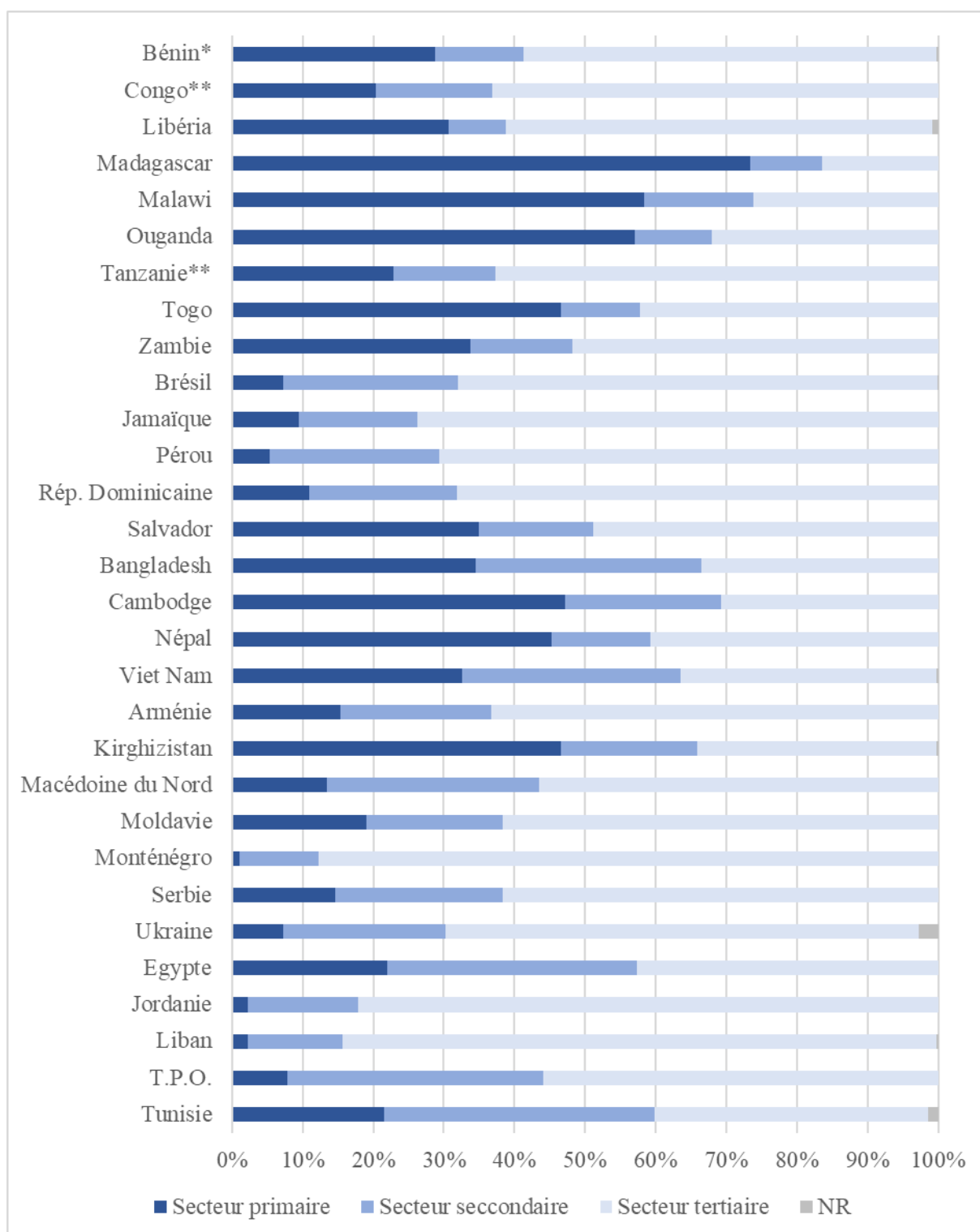
¹⁹⁹ Les questions D2 et D5 du questionnaire standardisé devaient permettre de mobiliser cette donnée à l'échelle individuelle. L'uniformisation des codages et le flou qui entoure certaines enquêtes concernant ces variables rendent malheureusement leur exploitation trop hasardeuse.

travailler dans le secteur tertiaire ne garantit pas une activité de qualité car il s'agit bien souvent de vente au détail ou d'autres formes d'activités très informelles²⁰⁰.

Dans le cadre de cette recherche, on remarque qu'il existe de l'emploi non-qualitatif dans tous les domaines d'activité. Par la sectorisation du marché de l'emploi des jeunes, on cherche cependant à caractériser les formes les plus précaires de travail de manière homogène entre pays enquêtés. Si l'emploi de mauvaise qualité est une réalité chez les jeunes du secteur tertiaire en Afrique sub-saharienne, cela est moins évident en Europe de l'Est et Asie centrale. On suppose en revanche que les distorsions entre pays concernant l'emploi agricole sont moins fortes et qu'il s'agit dans la très grande majorité des cas d'emplois de mauvaise qualité. S'il s'agit d'un secteur occupant une place importante dans le paysage professionnel des jeunes, la probabilité qu'ils trouvent de l'emploi qualitatif est par conséquent réduite. On proposera donc d'introduire cet effet contextuel avec la part du secteur agricole parmi l'ensemble des jeunes actifs occupés.

²⁰⁰ Voir les Rapports Nationaux publiés par l'OIT dans le cadre du programme W4Y pour ces différents pays (Bureau international du Travail & Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi et Institut national de la statistique, 2016; Bureau international du Travail & Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique, 2013; de Mel et al., 2013; Shamchiyeva et al., 2014).

Figure 85 - Répartition sectorielle de l'emploi chez les jeunes actifs occupés, selon le pays.



* Enquête de 2012

** Données issues des Rapports nationaux

Source : données issues des Country Summaries publiés par l'OIT dans le cadre du programme Work4Youth (sauf mention contraire)

2. Exclusion financière des jeunes

L'OIT relève dans un rapport thématique sur le sujet que l'accès des jeunes aux institutions financières formelles apparaît lié à la qualité des emplois qu'ils occupent (Sykes et al., 2016). Le rapport précise cependant que, dans ce lien, la causalité reste difficile à établir. Il revient également sur l'état de la littérature dont le principal constat est que lorsque l'inclusion financière est étudiée, son effet est souvent mesuré sur la consommation des ménages, l'égalité hommes-femmes ou encore l'accès à la santé, plutôt que sur le travail. Le rapport identifie des facteurs liés à une meilleure inclusion financière, tels qu'un plus haut niveau d'éducation ou l'appartenance à un foyer aisé, qui sont par ailleurs des facteurs corrélés à l'emploi de qualité. Comme souvent pour des sujets peu explorés, le défi réside dans la délimitation conceptuelle. Le rapport proposé par l'OIT s'appuie sur différentes sources de données dont celles obtenues à partir des SWTS. L'inclusion financière est mesurée de différentes façons dans le document et on choisit ici de se baser sur une source extérieure, à savoir la part de jeunes de 15-24 ans disposant d'un compte dans une institution financière formelle proposé par la Banque Mondiale²⁰¹. Ce choix permet de n'accuser aucune perte d'enquête pour données manquantes tout en proposant une variable uniforme entre pays. Dans cette étude on cherche à tester cette variable en renversant la logique. On envisage donc l'hypothèse que l'exclusion financière des jeunes est un facteur de surexposition aux emplois de mauvaise qualité. On s'intéresse alors non pas à la part de jeunes disposant d'un compte mais à celle de jeunes qui n'en ont pas²⁰². On observe des tendances régionales et nationales contrastées, ainsi que des cas qui dénotent avec ce qui a pu être observé jusqu'ici en termes de qualité de l'emploi. C'est par exemple en Afrique sub-saharienne, mais également au Moyen-Orient et en Europe de l'Est que les taux d'exclusion financière des jeunes de 15-24 ans sont les plus élevés. C'est également dans cette dernière région que l'on rencontre le pays avec le taux d'exclusion financière le plus bas (la Serbie) avec plus de 3 jeunes sur 4 qui disposent d'un compte (Figure 86).

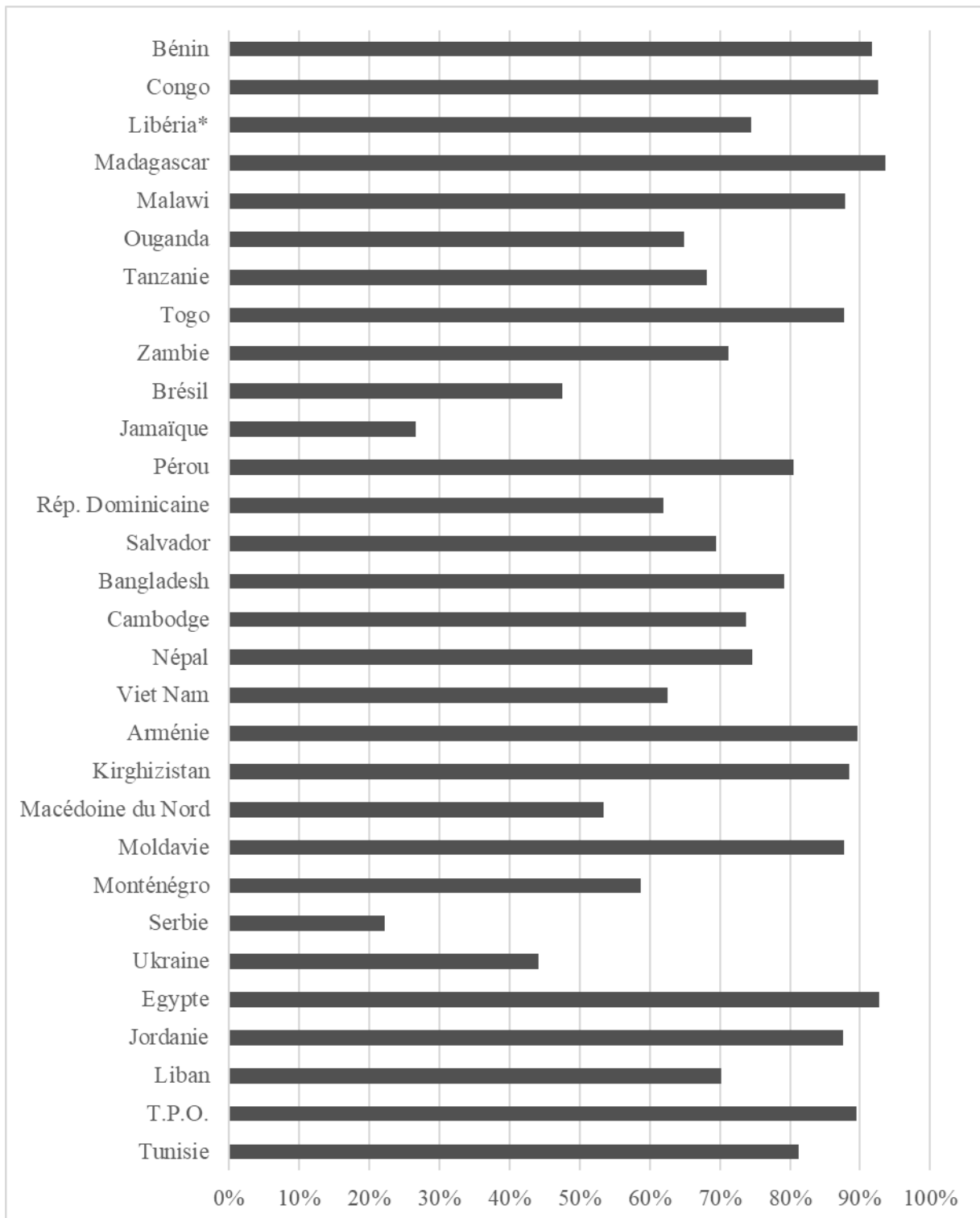
De manière générale, la déconnexion des jeunes avec les systèmes financiers formels est forte. Cela laisse présumer que ces jeunes, souvent dépendants de circuits de financement plus informels ou dépendants de leur famille, auront d'autant plus de difficultés à accéder à un emploi qualitatif. Qu'il s'agisse d'indépendants qui chercheraient à développer leur activité

²⁰¹ Les données utilisées sont issues de la *Global Financial Inclusion (Global Findex) Database* dont les détails sont accessibles ici : <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/global-financial-inclusion-global-findex-database>

²⁰² Seuls les jeunes de 15 à 24 ans sont considérés ici. Ce choix est contraint par les délimitations en classes d'âge de l'indicateur utilisé.

dans le secteur formel ou de jeunes candidats à des emplois salariés contractualisés, l'absence de compte bancaire pourra être un frein important. C'est en ce sens que la variable pourra être testée, compte tenu des multiples limites qu'on pourra lui trouver.

Figure 86 - Taux de jeunes de 15 à 24 ans ne disposant pas d'un compte auprès d'une institution financière formelle, en 2014 et selon le pays.



** Taux indisponible en 2014, estimé par tendance linéaire à partir des données de 2011 et 2017.*

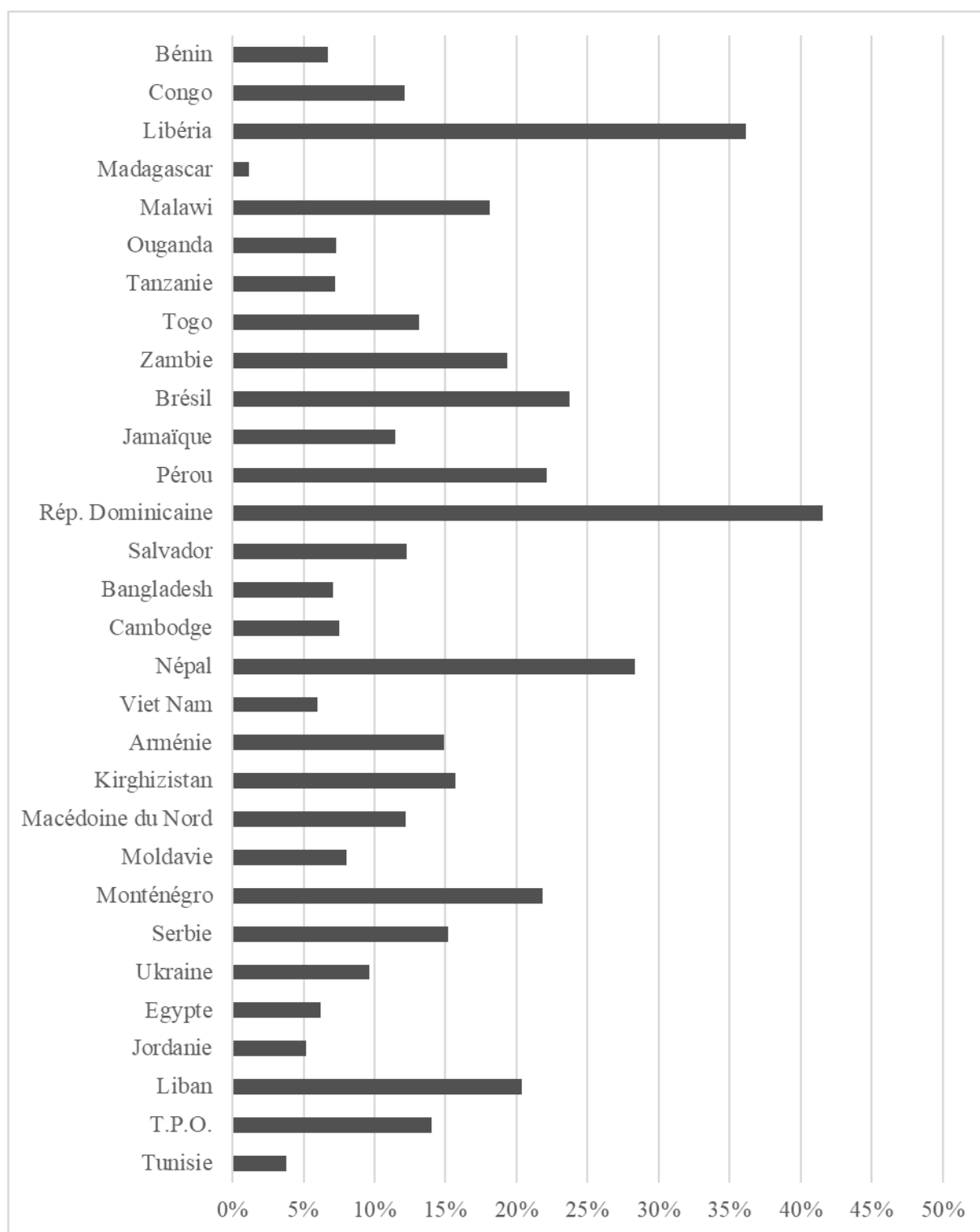
Source : World Bank, Global Findex

3. Concurrence entre jeunes sur le marché de l'emploi qualitatif

Dans une logique similaire à celle développée dans la partie concernant les jeunes actifs, on propose de prendre en compte la compétition qui pourrait exister sur le marché de l'emploi qualitatif entre jeunes qui ont terminé leur parcours scolaire et ceux qui combinent études et travail. On présente donc la part que les jeunes en cours de scolarité occupent dans l'emploi qualitatif selon le pays (Figure 87).

En délimitant le travail de qualité, notamment en termes de volumes horaires, on pourrait s'attendre à y rencontrer peu de jeunes qui mènent une scolarité en parallèle. C'est effectivement le cas dans de nombreux pays où moins d'un jeune en emploi qualitatif sur 10 est scolarisé en parallèle (12 pays sur 30). On observe pourtant 7 pays où plus d'un jeune sur 5 est dans cette situation, jusqu'à plus de 40% en République Dominicaine. Il existe donc une concurrence non-négligeable entre jeunes pour les postes qualitatifs. Elle joue différemment selon le pays mais pas nécessairement entre région enquêtées. On note par ailleurs que les pays où les jeunes en cours de scolarité qui occupent des emplois qualitatifs sont nombreux, ne sont pas nécessairement ceux où les cursus professionnels sont fréquents. Il existe donc une concurrence sur le marché de l'emploi qualitatif à tester grâce à l'introduction de cette variable au niveau pays des modélisations.

Figure 87 - Part de l'emploi qualitatif occupé par des jeunes en cours de scolarité, selon le pays.



CONCLUSION SECTION I

Avec ce travail préliminaire on a pu constater que la moyenne d'âge des jeunes AOAS est légèrement plus élevée que celle pour l'ensemble des jeunes ayant achevé leur scolarité et qu'elle différait sensiblement entre pays et régions. On a également observé une sur-représentation des hommes dans certains pays, notamment aux jeunes âges et de manière moins prononcée en Afrique sub-saharienne qu'ailleurs, ce qui corrobore nos résultats précédents concernant l'exclusion différentielle des jeunes femmes du marché du travail selon les contextes. La répartition entre milieux de vie urbains et ruraux varie également fortement selon les pays. La relation de cette caractéristique avec le fait d'occuper un emploi qualitatif révèle une polarisation des populations actives occupées variable entre pays. On détecte ici des structurations des marchés du travail différentes, confirmées avec une variable à l'échelle nationale qui met en évidence l'importance du secteur agricole dans certaines économies. Toujours à l'échelle nationale, l'exclusion financière des 15-24 ans est forte dans toutes les régions, avec de grands différentiels entre pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale. La concurrence entre jeunes actifs occupés dans et hors du système scolaire pour les emplois qualitatifs est quant à elle apparue faible. On termine enfin avec les variables explicatives individuelles qui semblent les plus pertinentes. On observe beaucoup de jeunes non-mariés avant 20 ans mais ce constat évolue avec l'âge et le pays. Par rapport à l'accès à l'emploi qualitatif, le statut matrimonial et la parentalité des individus sont des caractéristiques à effet variable, notamment selon le genre. Le niveau scolaire atteint est globalement plus élevé chez les jeunes AOAS que chez l'ensemble de celles et ceux qui ont terminé leur parcours scolaire, signe qu'une scolarité même rudimentaire facilite l'accès à la catégorie *Employed*. Cette relation n'est cependant pas uniforme entre pays et régions. En termes d'accès à l'emploi qualitatif le niveau scolaire de l'individu s'impose comme une variable essentielle et gagnera à être intégré avec différentes approches méthodologiques.

SECTION II :

PROBABILITES ESTIMEES D'ETRE EN EMPLOI QUALITATIF

Après avoir construit un cadre conceptuel spécifique à cette recherche et proposé une revue descriptive de l'emploi qualitatif chez les jeunes actifs occupés, la section qui va suivre présente les modélisations multiniveaux et leurs résultats concernant la probabilité des jeunes d'y accéder selon différentes caractéristiques individuelles. Les variables explicatives utiles aux modélisations multiniveaux sont celles présentées précédemment en analyse descriptive et pourront être retravaillées pour approfondir l'exercice. La liste des variables mobilisées au niveau 2 est volontairement plus restreinte. Ce choix découle notamment de l'expérience des premières modélisations qui a montré toute la difficulté d'obtenir des effets significatifs à cette échelle. On propose par conséquent quelques variables de grandes tendances nationales qui permettront le cas échéant d'orienter la discussion. On constate également quelques données qui restent manquantes après harmonisation et redressements. Le Bangladesh et le Pérou seront à exclure des modélisations pour cause d'informations manquantes concernant le niveau scolaire atteint et le milieu de vie. La construction de la variable dépendante engendre quant à elle des pertes de données non-négligeables pour l'Ukraine, le Brésil et la Zambie. Le milieu de vie reste manquant pour une partie des jeunes interrogés au Liban. Aucun biais de sélection n'a cependant été mis en évidence, on conserve par conséquent les enquêtes concernées, les pertes ne concernant en général pas plus de 2% de l'effectif total de l'enquête. La base finale compte 31 924 individus répartis dans 5 régions et 28 pays. Le plus petit échantillon est composé de 290 jeunes en Moldavie et le plus grand de 3 449 jeunes à Madagascar. On remarque ici que le nombre d'unités de niveau 2 est légèrement inférieur à 30, limite basse que la littérature méthodologique recommande pour l'utilisation du modèle multiniveau. Il s'agit cependant là d'un compromis inévitable, considérant que plusieurs variables explicatives ont été écartées pour conserver ces 28 pays dans la base finale.

On réitère la démarche de modélisation proposée précédemment. Celle-ci consiste à débiter du modèle le plus simple, ou modèle vide et à complexifier progressivement les modèles²⁰³. Après

²⁰³ La structuration des modèles les plus pertinents est itérative. Elle est guidée par la stabilité des résultats et l'amélioration des statistiques d'ajustement au fur et à mesure des modélisations. Comme lors de l'étude de l'activation des jeunes, on utilise la méthode d'ajustement par le maximum de vraisemblance permettant de comparer les modèles emboîtés. Celle-ci est possible dans la mesure où on contrôle que les estimations obtenues par cette méthode sont très proches de celles produites par quasi-vraisemblance, cette dernière étant réputée plus fiable mais dépourvue de certaines statistiques d'ajustement. On compte finalement un total de 27 modèles à constantes aléatoires et 17 modèles complets testés.

avoir identifiés des effets fixes significatifs dans les modèles à constantes aléatoires, on terminera en présentant des modèles complets à pentes aléatoires. Ces derniers seront limités à une pente aléatoire par modèle pour une meilleure lisibilité. Les dernières sections seront consacrées à l'interprétation et à la contextualisation des résultats.

A. Accès à l'emploi qualitatif en moyenne dans un pays à revenu faible ou intermédiaire : Modèles multiniveaux à constantes aléatoires.

1. Variance contextuelle du phénomène : Modèle vide

Le modèle vide permet de calculer la probabilité pour les jeunes AOAS d'accéder à l'emploi qualitatif en moyenne dans un PRFI parmi ceux enquêtés ici. Cette probabilité est de 46,3%, légèrement supérieure à la proportion observée de 42,4%, cet écart modeste peut s'expliquer par une petite corrélation entre les coefficients de pondération de l'enquête et l'inactivité. En effet, ne prenant pas en compte les variables ayant servi à la construction des pondérations, le modèle vide n'estime pas les paramètres en utilisant ces pondérations. Quoiqu'il en soit, en moyenne dans ces 28 PRFI, moins d'un jeune actif occupé qui a terminé son parcours scolaire sur 2 accède à l'emploi qualitatif. On précise que l'intervalle de cette probabilité dans lequel on retrouve théoriquement 95% des pays enquêtés est large, de 17% au minimum à 79% au maximum, signe que le phénomène varie selon le pays mais concerne rarement une très grande majorité de jeunes.

Ce premier modèle permet également de décomposer la variance totale du phénomène observé entre les différents niveaux de modélisation. On constate ainsi l'existence d'une variance contextuelle significativement non-nulle et un CCI de 14,5% de la variance totale (Figure 88, Modèle 1). L'échelon « pays » a donc un rôle important à jouer dans l'explication de l'accès des jeunes à l'emploi qualitatif.

Figure 88 - Influence de diverses caractéristiques individuelles et nationales sur la probabilité d'accéder à l'emploi qualitatif, chez les jeunes de 15 à 29 ans AOAS des PRFI - Modèles 1 à 3 à constantes aléatoires.

	Paramètres	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		
		Coefficients estimés	Erreurs-types	Coefficients estimés	Erreurs-types	Coefficients estimés	Erreurs-types	
Effets fixes	Constante	-0,1481	0,1417	-1,7452***	0,1449	-1,0934**	0,4281	
	<i>Caractéristiques individuelles</i>							
	Age			0,0595***	0,0038	0,0594***	0,0038	
	Milieu urbain			<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>		
	Milieu rural			-0,0784***	0,0265	-0,0765***	0,0265	
	Homme sans enfant			<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>		
	Femme sans enfant			0,0752**	0,0355	0,0766**	0,0355	
	Homme avec enfant.s			0,1173***	0,0378	0,1193***	0,0378	
	Femme avec enfant.s			-0,0840**	0,0355	-0,0809**	0,0355	
	Niveau primaire ou inférieur			<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>		
	Niveau secondaire			0,0588*	0,0313	0,0589*	0,0313	
	Niveau supérieur			0,9432***	0,0469	0,9401***	0,0468	
	Cursus professionnel			0,3800***	0,0456	0,3764***	0,0456	
	<i>Caractéristiques nationales</i>							
	Proportion du secteur primaire					-1,8555***	0,5339	
Proportion de jeunes exclus des institutions bancaires					-0,1291	0,5249		
Part de l'emploi qualitatif occupé par des jeunes en cours de scolarité					-0,5249	1,0209		
Effets aléatoires	<i>Niveau 2</i>							
	Variance des constantes	0,5570***	0,1517	0,3613***	0,0999	0,2325***	0,0661	
Compléments	-2 Log Likelihood	40440		39369		39357		
	AIC	40444		39389		39383		
	CCI (%)	14,5%		9,9%		6,6%		

*** Significatif au seuil de 1% / ** au seuil de 5% / * au seuil de 10%

2. Effets bruts : Variables explicatives individuelles

On présente ici les résultats des modélisations multiniveaux en constantes aléatoires. Celles-ci testent l'effet des variables individuelles combinées et non-combinées sur la probabilité d'accéder à l'emploi qualitatif dans un pays « moyen » à partir des 28 étudiés ici. Par l'expérience acquise dans le chapitre précédent, on évalue la pertinence des modèles avec un faisceau d'indices concernant l'ajustement général ainsi que d'autres indicateurs de fiabilité²⁰⁴. Les différentes itérations amènent à considérer les résultats du modèle intégrant une variable combinant genre et parentalité (Figure 88, Modèle 2). La part de variance contextuelle diminue à 9,9% contre 14,5% dans le modèle vide. A l'inverse, dans la partie précédente cette statistique augmentait avec l'introduction de variables individuelles. On suppose ici que le fait qu'elle diminue indique qu'environ un tiers (4,6 points de pourcentages) de la variance de niveau 2 est résumée par des différences entre pays attribuables à des caractéristiques individuelles. On observe que la part de variance contextuelle diminue sensiblement avec l'introduction du niveau scolaire en variable explicative plus qu'avec les autres caractéristiques. Il s'agit d'une caractéristique pour laquelle on a effectivement pu constater toute l'hétérogénéité des différentes populations de jeunes entre différents pays.

Dans le cadre d'un pays à revenu faible ou intermédiaire « moyen », on constate que toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'accéder à l'emploi qualitatif est significativement supérieure avec l'âge. Elle l'est également pour les hommes plutôt que pour les femmes mais avec certaines réserves. On constate en effet que la caractéristique de genre n'est significative qu'au seuil de 5% d'erreur et on précise qu'il s'agit là d'un des meilleurs cas de figure modélisés. On identifie entre autres que cette caractéristique voit sa significativité s'améliorer avec l'ajout de la parentalité à la modélisation. On en déduit qu'il existe des effets croisés entre ces 2 caractéristiques, effets qui seront confirmés ultérieurement.

La probabilité d'accéder à un emploi qualitatif apparaît meilleure en milieu urbain. Cela peut s'expliquer par la structuration des marchés de l'emploi auxquels accèdent les jeunes. Lorsque ces derniers sont essentiellement constitués d'emploi du secteur primaire, le travail y sera réputé de moins bonne qualité, réduisant d'autant les chances des individus d'y trouver un emploi qualitatif. On précise cependant qu'il ne s'agit là que d'une explication potentielle, qui repose

²⁰⁴ On évoque notamment les statistiques LR, AIC, AICC et BIC, ainsi que la vérification de l'hypothèse de normalité des résidus de niveau 2 par observation graphique et par les statistiques de Skewness et de Kurtosis.

sur une simplification de la réalité qui consiste à dire que l'emploi en milieu rural est avant tout agricole. Des analyses complémentaires devront permettre de dire dans quelle mesure cela se vérifie.

Le statut marital est ici intégré à l'analyse en distinguant les jeunes qui vivent seuls des autres²⁰⁵. Par ce choix on tente de mettre en évidence l'effet de solidarités et de réseaux internes au foyer qui faciliteraient l'accès à des emplois de meilleure qualité. Aucune modélisation n'a permis d'appuyer cette hypothèse, y compris lorsque cette caractéristique est introduite sans celle de la parentalité avec laquelle la corrélation est non-négligeable. Concernant cette dernière, rien ne semble indiquer qu'elle soit pertinente dans cette étude et la plupart des modélisations suggèrent que le fait d'avoir un ou des enfants ne serait pas significatif dans la probabilité qu'ont les jeunes d'accéder à l'emploi qualitatif. Les hypothèses formulées concernant le statut marital et la parentalité restent pourtant centrales dans de nombreux travaux sur la qualité de l'emploi et on cherche par conséquent à comprendre ce qui ne leur permet pas d'être vérifiées ici. On observe notamment des interactions importantes entre genre et statut marital ainsi que genre et parentalité, sans que des tests de corrélations ne révèlent de problèmes majeurs. On mène donc différentes modélisations intégrant une variable combinant genre et statut marital d'une part et une combinant genre et parentalité d'autre part. Les résultats sont non-concluants dans le cas du statut marital mais pertinents avec la parentalité chez les jeunes enquêtés. Le modèle révèle ainsi que chez les femmes la probabilité d'être en emploi qualitatif est supérieure lorsqu'elles sont sans enfants alors que c'est l'inverse chez les hommes. Cela n'est pas sans rappeler les résultats observés précédemment sur l'exclusion des jeunes de l'activité. Ces résultats poussent à considérer le genre et la parentalité comme des facteurs pertinents dans l'accès à l'emploi qualitatif dans des analyses complémentaires.

Enfin concernant le niveau scolaire atteint par ces jeunes, la statistique descriptive a principalement révélé des fractures en termes d'accès à l'emploi qualitatif entre les jeunes peu ou très peu formés d'un côté et les jeunes les plus diplômés de l'autre. Différentes modélisations préliminaires ont confirmé cette tendance en ne montrant pas de différences significatives entre les jeunes n'ayant jamais ou très peu été scolarisés et ceux ayant un niveau scolaire primaire. La variable qui combine genre et niveau scolaire ne révèle que des tendances faibles qui n'ont pas été observées dans d'autres modèles que celui où elle est testée. Pour autant, on pourrait supposer que distinguer les plus bas niveaux de scolarisation se justifie pour l'étude de l'accès

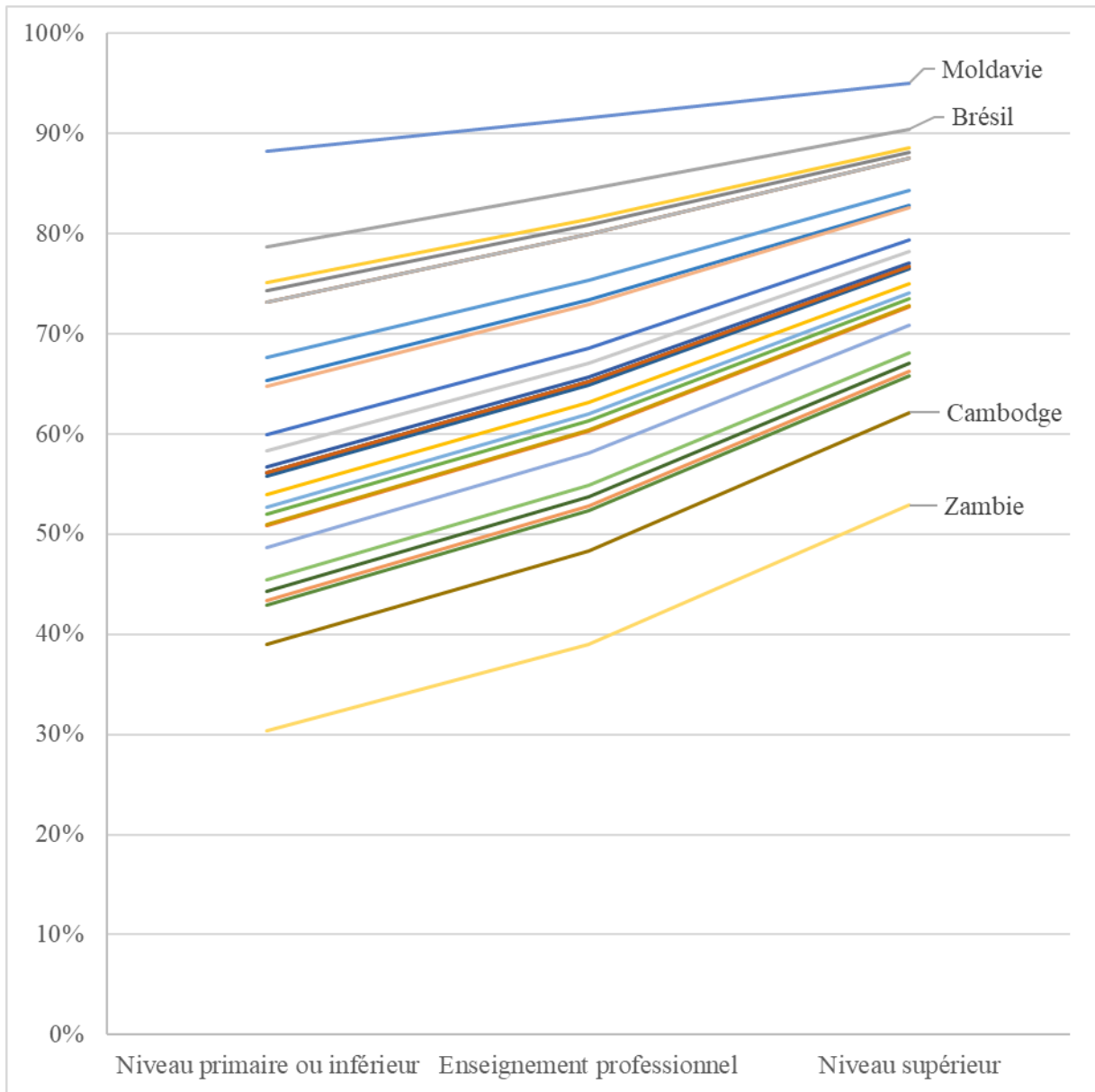
²⁰⁵ Soit respectivement (1) les statuts de célibataire, non-fiancé.e, non-marié.e, divorcé.e ou veuf.ve et (2) fiancé.e ou marié.e.

aux emplois de mauvaise qualité, où, une formation initiale même rudimentaire pourrait faire la différence. Néanmoins nos observations révèlent que dans le cadre conceptuel de l'emploi qualitatif, celui-ci n'est pas sensiblement plus fréquent chez les jeunes ayant validé le primaire que chez ceux ne l'ayant pas validé. Enfin, aucun modèle-test n'a mis en évidence d'effet significatif d'apprentissage et de durée d'exposition au marché du travail chez les jeunes n'ayant jamais fréquenté l'école. Pour ces raisons, on fait le choix de regrouper les individus ayant une formation de niveau primaire ou inférieur, en prenant leur cas comme situation de référence car ils représentent une part importante des jeunes AOAS dans de nombreux pays. On observe ainsi que les jeunes ayant atteint un niveau secondaire ont légèrement plus de chances d'atteindre un emploi qualitatif que les moins diplômés, mais cette différence est à la limite de la significativité statistique. En revanche, avoir validé un niveau du supérieur améliore sensiblement l'accès à l'emploi qualitatif chez ces jeunes. On formule un constat similaire lorsqu'ils ont suivi un cursus professionnel mais dans une moindre mesure. Ces éléments peuvent s'illustrer à partir des probabilités prédites chez l'individu de référence²⁰⁶ (Figure 89).

On confirme que le niveau scolaire validé par ces jeunes joue un rôle capital dans l'accès à l'emploi qualitatif. Il s'agit d'une tendance générale forte qui concerne donc la majorité des pays étudiés ici. On relève cependant qu'aucun effet positif de la durée d'exposition au marché du travail n'a été mis en évidence chez les jeunes non-scolarisés, du moins pas significativement plus que l'effet de l'âge identifié précédemment. Ainsi, seules les formations professionnelles et supérieures semblent sensiblement améliorer l'accès à l'emploi de qualité.

²⁰⁶ On présente les probabilités estimées pour le profil de référence avec un âge atteint de 29 ans pour rendre la comparaison entre niveaux scolaires plus vraisemblable.

Figure 89 - Probabilités estimées d'être en emploi qualitatif pour un homme de 29 ans vivant en milieu urbain et sans enfant, selon le niveau scolaire et le pays.



3. Contextualisation : Variables explicatives nationales

Dans le meilleur modèle qui en intègre, l'ajout de variables explicatives de niveau pays permet de réduire la part de variance contextuelle de 3,5 points de pourcentages, de 9,9% à 6,6% (Figure 88, Modèle 3). Cependant, sur les 3 variables testées, une seule est apparue significativement corrélée à la probabilité d'accéder à l'emploi qualitatif. L'identification de variables explicatives nationales pertinentes est par ailleurs rendue difficile par un nombre réduit d'unité de niveau 2, les degrés de liberté associés au niveau 2 étant ici de 26.

Telle qu'elle est mesurée, l'exclusion financière des jeunes n'apparaît pas significative pour expliquer des différences d'accès à l'emploi qualitatif entre pays. De même, la concurrence pour ces emplois entre jeunes actifs occupés sortis du système scolaire et ceux en cours de scolarité n'apparaît pas non plus significative. La part du secteur primaire dans l'ensemble de l'emploi des jeunes AOAS est en revanche apparue pertinente. L'effet observé est stable et important dans toutes les modélisations où il est testé. On relève, par ailleurs, que répéter l'exercice avec la part du secteur secondaire n'est pas concluant mais que la probabilité d'emploi qualitatif chez les jeunes augmente lorsqu'une part importante des emplois qu'ils occupent sont pourvus dans le secteur tertiaire. On privilégie néanmoins la part du secteur primaire en variable explicative car l'emploi qui y est pourvu est réputé de mauvaise qualité et ce de manière assez universelle. A l'inverse, l'emploi tertiaire peut être alternativement de bonne qualité, avec des postes diplômés et valorisants, ou de mauvaise qualité avec des activités de commerce au détail très précaires²⁰⁷. On observe donc que, dans les pays où les jeunes actifs occupés ayant terminé leur parcours scolaire travaillent souvent dans le secteur primaire, la probabilité de trouver de l'emploi qualitatif est moindre. Cela tend à confirmer l'intérêt des stratégies de *sectoral shift* évoquées précédemment afin de promouvoir des emplois de meilleure qualité, avec les réserves formulées précédemment concernant l'ambivalence de la qualité de l'emploi dans l'emploi tertiaire.

B. Accès différencié à l'emploi qualitatif selon le pays : Modèles multiniveaux complets

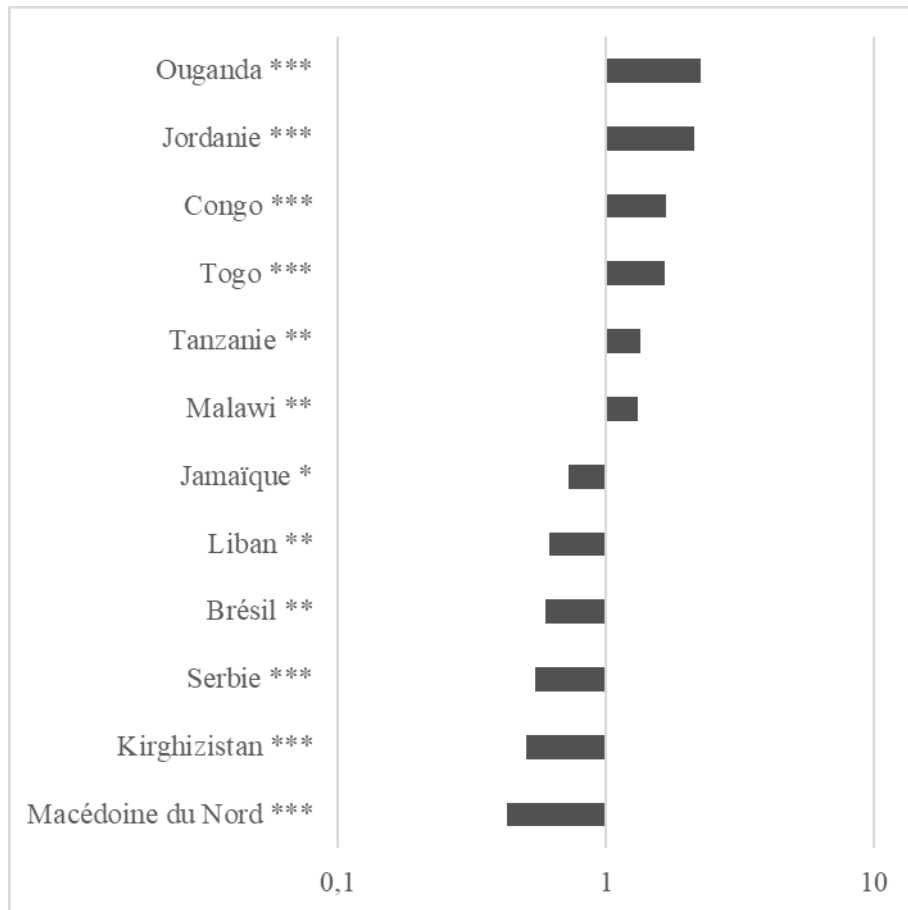
La dernière étape dans le processus de modélisation consiste à réaliser des modèles dits complets. Cela se traduit ici par l'introduction de pentes aléatoires afin de permettre aux effets identifiés au niveau individuel de varier d'une unité de niveau 2 à une autre. On cherche donc à savoir si les facteurs individuels influençant la probabilité d'accéder à l'emploi qualitatif peuvent avoir des effets significativement différents d'un pays à l'autre. Dans la pratique, peu de résultats ont été mis en évidence lors de cet exercice. Cela ne signifie pas pour autant que les mécanismes identifiés jusqu'ici sont parfaitement uniformes à travers les pays à enquêtés. Les modèles complets sont en effet sensibles au nombre d'unités de niveau 2, qui est de seulement 28 pays malgré les efforts déployés. On se limite par conséquent à tester une seule

²⁰⁷ Par exemple, on renvoie ici à la littérature concernant l'emploi informel et sa caractérisation entre secteurs dans les pays d'Europe de l'Est et d'Afrique sub-saharienne pour des profils diamétralement opposés.

pente aléatoire à la fois, comme on l'a fait dans les modèles complets du précédent chapitre. A partir de l'ensemble des modèles complets, on identifie les variables explicatives pour lesquelles une ou plusieurs pentes aléatoires significatives ont pu être observées. Dans la mesure où la littérature n'est pas catégorique sur l'évaluation de la significativité des tendances de niveau 2, on considèrera ici les pays où des pentes aléatoires significatives au seuil de 10% d'erreur (ou moins) ont été identifiées. De même, les modèles pour lesquels les tests de significativités des différentes composantes de la variance de niveau 2 ne sont pas satisfaisants ne seront pas pour autant écartés. Les différents indicateurs de significativité permettront ainsi de donner différents poids aux observations dans l'interprétation. Ces choix sont consentis dans la mesure où les principaux résultats des modèles complets naissent de phénomènes plus larges, que chaque modèle démontre à sa manière. Si peu de pays sont apparus significativement éloignés de la situation observée « en moyenne », on mettra en revanche en avant le fait qu'ils sont révélateurs de spécificités qui méritent d'être discutées.

La première d'entre elles est le milieu de vie des jeunes, avec 12 pays qui s'éloignent significativement de la tendance moyenne, dont 7 au seuil d'erreur de 1% (Figure 90). Les tests pour ce modèle identifient une variance non-nulle pour tous les termes de niveau 2, y compris pour les pentes aléatoires avec moins de 2% d'erreur. Considérant que peu de modèles complets proposés ici sont dans cette situation, cela renforce l'importance des éléments qui vont suivre. On remarque essentiellement des pays d'Afrique sub-saharienne en haut du graphique (à l'exception de la Jordanie) et des pays de différentes régions en bas. Cela implique que la probabilité d'accéder à l'emploi qualitatif en milieu rural est significativement plus élevée dans les pays d'Afrique sub-saharienne présents sur le graphique qu'en moyenne et plus faible dans les autres pays identifiés. La structuration des marchés de l'emploi selon le milieu de vie peut expliquer ces différences entre pays voire entre régions. Dans ces pays d'Afrique sub-saharienne et en Jordanie le travail en milieu rural est moins souvent qu'ailleurs de mauvaise qualité. A l'inverse dans les pays présents en bas du graphique, l'emploi qualitatif se trouve souvent en milieu urbain, plus qu'en moyenne sur les 28 pays enquêtés. Des analyses complémentaires pourront confirmer cette interprétation.

Figure 90 - Influence différentielle du milieu de vie sur la probabilité d'être en emploi qualitatif, chez les jeunes AOAS vivant en milieu rural dans des PRFI - Modèle complet 1 - Rapports de cote.



Alors que les variables explicatives individuelles et nationales mettaient en évidence la moindre probabilité pour les jeunes de trouver de l'emploi qualitatif en milieu rural, les modèles complets amènent à nuancer ce résultat. On remarque notamment que lorsque le milieu de vie est introduit en pente aléatoire, la variable n'est plus significative dans la partie fixe du modèle. Autrement dit, dès lors que l'effet du milieu de vie est autorisé à fluctuer entre unités de niveau 2, le modèle a du mal à produire des résultats significatifs pour un pays « moyen » de l'échantillon. Cela indique toute l'importance à accorder à ces effets différenciés selon le contexte et à approfondir l'analyse.

Quelques résultats peuvent être observés à partir d'une variable combinant genre et parentalité. Un terme significatif de variance de niveau 2 de la pente aléatoire n'est cependant identifié que dans 1 seul modèle, celui concernant les femmes avec enfant(s). On présente néanmoins les

résultats de plusieurs modèles, leur complémentarité permettant d'alimenter l'analyse (Figure 91).

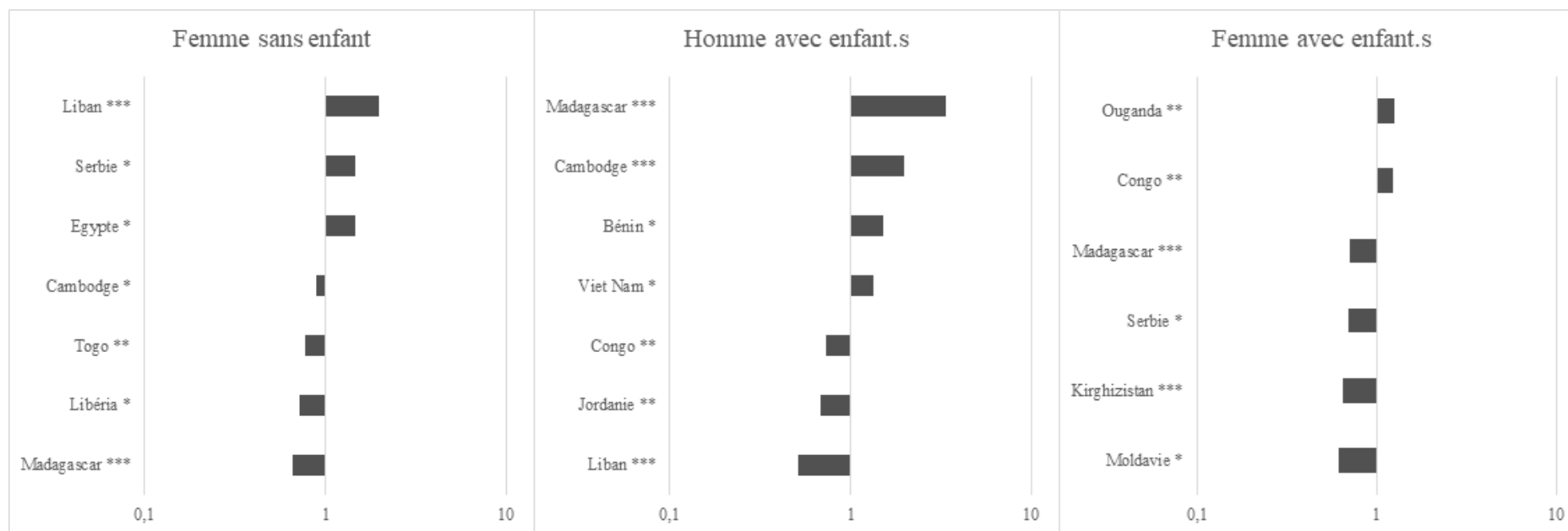
On observe 7 pays avec des estimations significatives, dont le Liban et Madagascar pour lesquels la significativité est la meilleure. Il est intéressant de constater que ces 2 pays s'opposent avec une probabilité d'emploi qualitatif meilleure au Liban pour les femmes sans enfants par rapport à la moyenne et à l'inverse moins élevée à Madagascar. C'est également le cas pour les femmes avec enfants à Madagascar. On observe donc une probabilité d'emploi qualitatif moins élevée dans ce pays pour les femmes qu'elles aient ou non des enfants par rapport à la moyenne des pays enquêtés²⁰⁸. Toujours chez les jeunes femmes avec enfants, la probabilité estimée est significativement meilleure en Ouganda et au Congo qu'en moyenne alors que l'on observe le phénomène inverse au Kirghizistan où ces femmes sont donc plus souvent exclues de l'emploi qualitatif qu'en moyenne. Enfin, chez les hommes avec enfants on remarque une fois de plus le cas malgache où la probabilité d'emploi qualitatif est significativement supérieure pour ces derniers. Cela confirme un désavantage important des jeunes femmes dans l'accès à l'emploi de qualité dans le pays. La probabilité estimée qu'elles y accèdent augmente cependant lorsque l'individu a un enfant pour les hommes comme pour les femmes²⁰⁹. Les hommes avec enfants vivant au Cambodge ont de meilleures chances d'accéder à l'emploi qualitatif par rapport à la moyenne et inversement au Liban. Dans le cas de ce dernier, on identifie avant tout un effet du genre, la parentalité ayant des effets plus mitigés²¹⁰. En définitive les éléments significatifs concernant le genre et la parentalité des jeunes ne permettent pas de mettre en évidence des tendances régionales claires. On relève néanmoins le cas de Madagascar où à la fois le genre et le fait d'avoir des enfants jouent un rôle défavorable plus important que pour la moyenne des pays enquêtés sur l'accès à l'emploi qualitatif. Par ailleurs, au Liban les jeunes femmes avec enfants accèdent plus souvent qu'ailleurs à l'emploi de qualité alors que les hommes avec enfants en sont plus souvent exclus. On traitera par conséquent ces pays comme des cas d'étude concernant le rôle que peuvent avoir le genre et la parentalité dans l'accès à l'emploi qualitatif dans certains cas spécifiques.

²⁰⁸ Observations confirmées par les modèles complets introduisant le genre en pente aléatoire.

²⁰⁹ Observations confirmées par un modèle-test dédié.

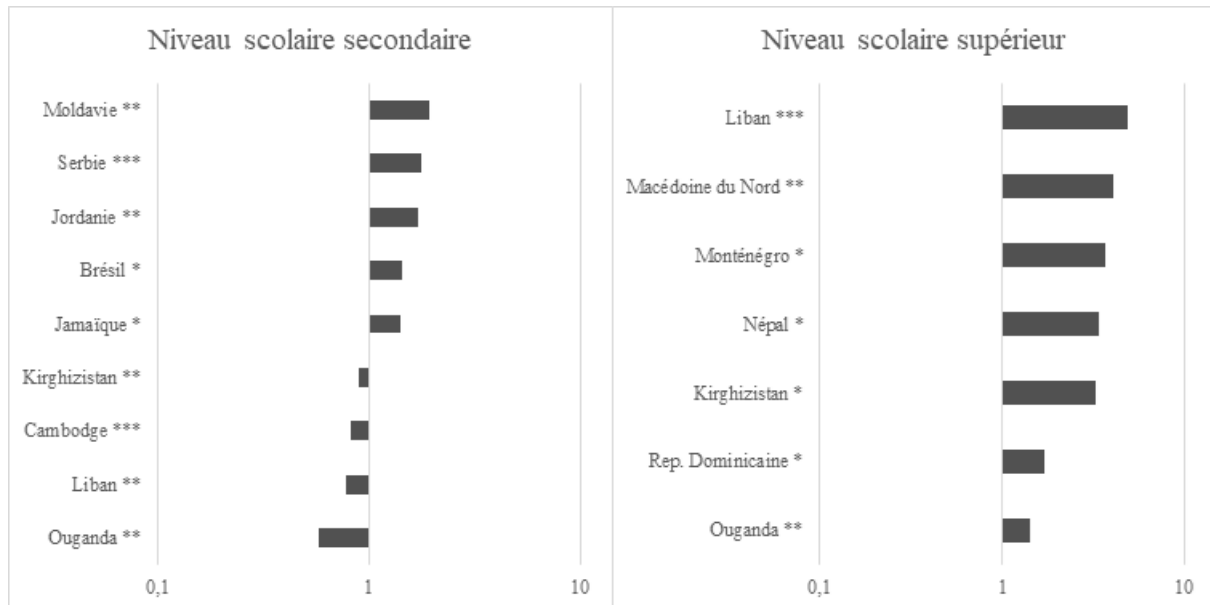
²¹⁰ Observations confirmées par 2 modèles-test dédiés.

Figure 91 - Influence différentielle du genre et de la parentalité sur la probabilité d'être en emploi qualitatif, chez les jeunes AOAS dans des PRFI
 - Modèle complet 2 à 4 - Rapports de cote.



La dernière caractéristique individuelle ayant produit des résultats pertinents en pente aléatoire est le niveau scolaire atteint. Dans le cas des jeunes ayant suivi un cursus professionnel on se limite aux interprétations précédentes, les modèles complets ne proposant de résultats significatifs que pour 4 pays dont seulement 1 au seuil de 1% d'erreur. Pour les jeunes ayant atteint un niveau secondaire ou du supérieur on observe différents profils de pays où le « seuil » à partir duquel la probabilité d'accès à l'emploi qualitatif augmente (Figure 92). En Ouganda ou au Liban les jeunes de niveau secondaire ont significativement moins de chances qu'ailleurs, l'effet de seuil s'observant plutôt à partir des formations du supérieur. En Jordanie, en Serbie ou encore en Moldavie le niveau secondaire apparaît en revanche utile pour occuper un emploi qualitatif, sans que les formations du supérieur ou professionnelles soient significativement plus efficaces qu'en moyenne. Enfin, le Cambodge est le seul pays où une formation professionnelle est significativement plus porteuse d'emploi qualitatif qu'ailleurs, alors qu'avoir atteint un niveau du secondaire l'est significativement moins. On observe dans ces pays des tendances qui s'éloignent dans une certaine mesure de celles observées dans la partie fixe du modèle. La formation initiale des jeunes reste néanmoins centrale pour leur permettre d'obtenir un emploi qualitatif. Les pays cités ici mettent en avant toute la diversité des stratégies à mettre en place aux échelles nationales pour faire cohabiter l'offre de formation et les besoins du marché de l'emploi des jeunes. Des investigations supplémentaires permettront de dire de quelle façon interpréter ces profils atypiques et si des conclusions plus générales peuvent en être tirées sur le rôle du capital humain dans l'accès à l'emploi de qualité.

Figure 92 - Influence différentielle du niveau scolaire sur la probabilité d'être en emploi qualitatif, chez les jeunes AOAS dans des PRFI - Modèle complet 5 et 6 - Rapports de cote.



C. Analyse synthétique

Parmi les 31 924 AOAS enquêtés, la majorité (57,6%) n'occupent pas un emploi qualitatif. La probabilité estimée moyenne d'accéder à ce type d'emploi dans un pays à revenu faible ou intermédiaire est de 46% soit environ 1 chance sur 2. On peut faire une lecture positive de ces résultats, plus encourageants que ceux observés pour l'emploi vulnérable ou informel par exemple. L'emploi qualitatif est cependant une définition large de la qualité du travail et plus de la moitié des jeunes actifs occupés en restent exclus, ce qui constitue un bilan plus nuancé.

Les premières modélisations multiniveaux mettent en évidence le rôle central du niveau scolaire sur la qualité du travail obtenu. On observe ainsi que dans un pays à revenu faible ou intermédiaire « moyen » et toutes choses égales par ailleurs, les jeunes avec une formation professionnelle ou un diplôme du supérieur ont de meilleures chances d'accéder à des emplois qualitatifs. De même, le milieu de vie des jeunes et plus largement la structuration générale du marché du travail se révèlent déterminants. Dans les modèles intégrant des variables nationales de niveau 2, seule la part que représente le secteur primaire dans l'emploi des jeunes s'est montrée pertinente. Ils accèdent ainsi moins probablement à l'emploi qualitatif lorsque le marché de l'emploi est fortement composé d'emploi du secteur primaire, donc agricole ou minier. On identifie par ailleurs quelques effets de l'âge, du genre et de la parentalité sur l'accès

au travail de qualité. Ces effets restent cependant en retrait par rapports à ceux du niveau scolaire et de l'environnement professionnel de l'individu. Les modèles complets ont quant à eux mis en évidence que pour certains pays, l'effet du milieu de vie des jeunes et les profils scolaires qui protégeaient le mieux de l'emploi non-qualitatif pouvaient varier selon le contexte. Ils ont également permis d'identifier des pays où le genre et la parentalité des jeunes jouaient des rôles singuliers par rapport aux tendances moyennes qui concernent la grande majorité des pays enquêtés. A partir de ces éléments, on propose donc des analyses complémentaires sur ces différents points saillants.

Concernant le milieu de vie des jeunes, à l'échelle individuelle, on constate que l'emploi qualitatif se présente plus souvent en milieu urbain que rural. S'ajoute à cela un effet contextuel indiquant que plus le secteur primaire occupe une place importante dans l'activité des jeunes, plus leurs chances de trouver de l'emploi de qualité sont faibles. Similaires en apparence, ces résultats ouvrent néanmoins deux discussions complémentaires. Le premier indique que vivre en milieu urbain augmente sensiblement les chances de trouver de l'emploi qualitatif, toutes choses égales par ailleurs. Ce qui suggère plus largement que, quelle que soit la structuration globale du marché de l'emploi des jeunes, notamment entre emplois agricoles en milieu rural et postes tertiaires en milieu urbain, la qualité du travail sera généralement meilleure en ville. Au-delà du fait que l'emploi agricole y soit rare, les jeunes bénéficient également des externalités positives des milieux urbains. Ils accèdent ainsi à de meilleurs niveaux de formation, de meilleurs réseaux et potentiellement de meilleures opportunités professionnelles. On suppose également que les bonnes pratiques en termes de qualité de l'emploi sont également mieux véhiculées qu'en milieu rural. On observe ainsi que dans 23 pays sur 28, le contrat des jeunes salariés est plus souvent sous forme écrite en milieu urbain que rural (Figure 93). L'activité des indépendants est plus souvent déclarée en milieu urbain que rural également dans 23 pays sur 28²¹¹(Figure 94). Le second de nos constats révèle que dans les pays où les jeunes sont fréquemment employés dans le secteur primaire, leurs chances sont d'autant plus minces d'y trouver de l'emploi qualitatif. Dans ce cas il ne s'agit pas tant de l'environnement direct de l'individu que des opportunités auxquelles l'ensemble des jeunes peuvent prétendre. On constate plus largement que lorsque les jeunes sont nombreux à travailler dans le secteur primaire, c'est très souvent le cas pour l'ensemble de la population, traduisant des économies encore très agricoles et minières (Figure 95). Ce que la part du secteur primaire dans l'emploi

²¹¹ Aucune différence de tendances n'est, par ailleurs, observée entre jeunes employeurs et jeunes à leur propre compte sur ce plan là.

des jeunes AOAS tend à montrer c'est la surexposition des jeunes aux emplois de mauvaise qualité dans ces pays par rapport à d'autres dont les structures productives sont plus industrialisées ou tertiaires.

Ces deux points d'analyse sont complémentaires. On comprend aisément que le marché de l'emploi des jeunes dans un pays sera essentiellement rural dans des économies à dominante agricole. Par voie de conséquences, il sera d'autant plus difficile pour ces jeunes d'accéder à des emplois de qualité dans ces environnements. A la différence d'autres facteurs tels que le niveau scolaire atteint par exemple, on se place ainsi du côté de la demande de travail en pointant l'importance des opportunités qui s'offrent aux jeunes. Lorsque le marché du travail auquel ils s'adressent est essentiellement composé d'emplois de mauvaise qualité, l'accumulation de capital humain ne fait qu'augmenter la concurrence. Cela débouche finalement sur le déclassement des jeunes, alors forcés d'accepter des postes pour lesquels ils sont surqualifiés. Faire correspondre les attentes des différents acteurs de la sphère productive est donc central non seulement à l'échelle de l'individu mais également sur le plan national. Premièrement, ces résultats réaffirment ainsi l'intérêt majeur de la modernisation des activités agricoles, pour une meilleure qualité de l'emploi dans le secteur primaire. D'autre part, ils confirment la pertinence des stratégies de *sectoral shift* présentées précédemment et pour lesquelles chaque pays peut envisager des stratégies qui lui sont propres, selon ses ressources financières, environnementales, matérielles ou encore humaines. Le rapport entre milieu de vie, importance du secteur primaire et emploi qualitatif est en effet variable selon le contexte comme le montrent les modèles complets.

Figure 93 - Taux de contrats écrits chez les jeunes salariés, selon le milieu de vie et le pays.

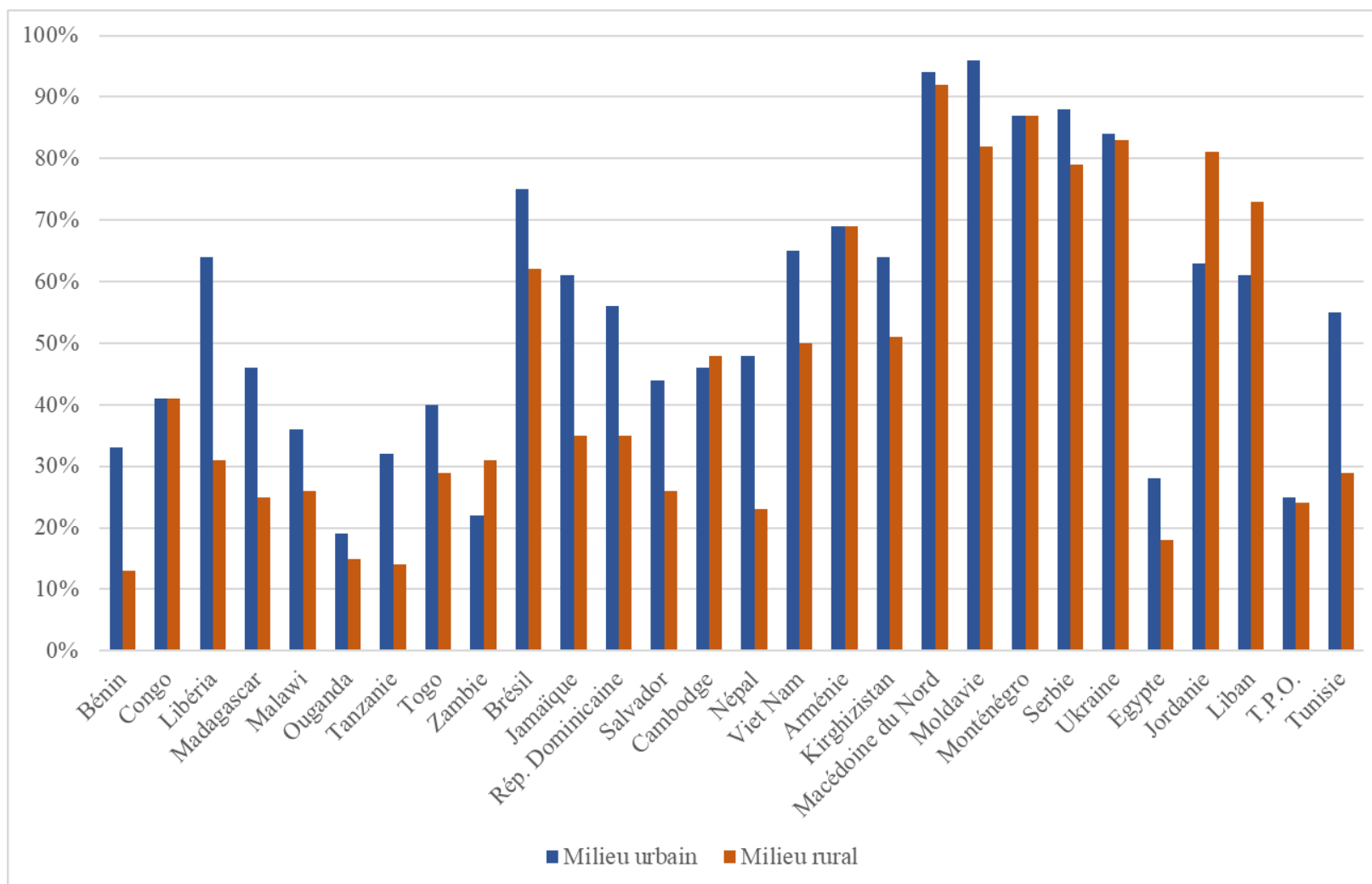
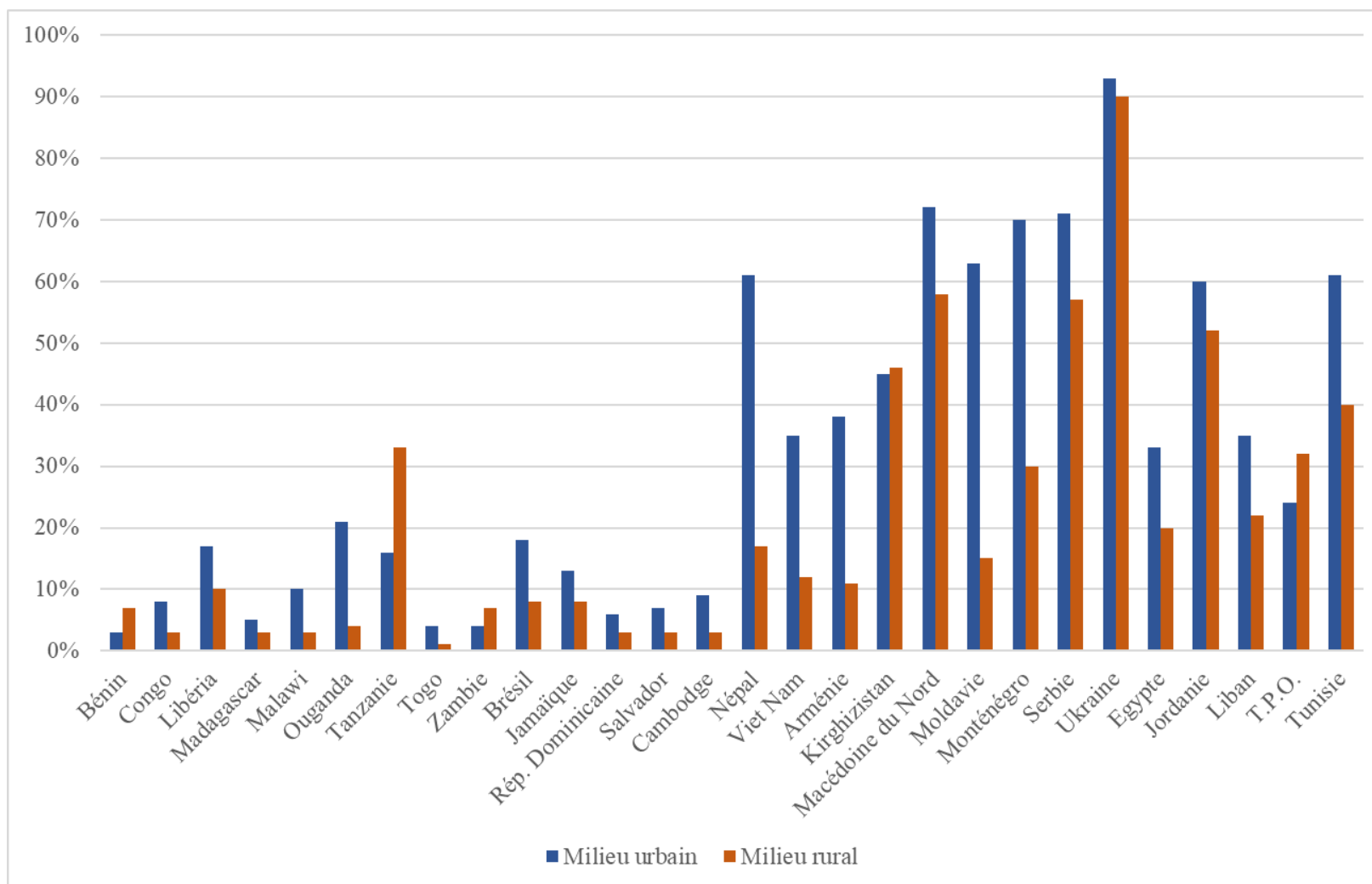
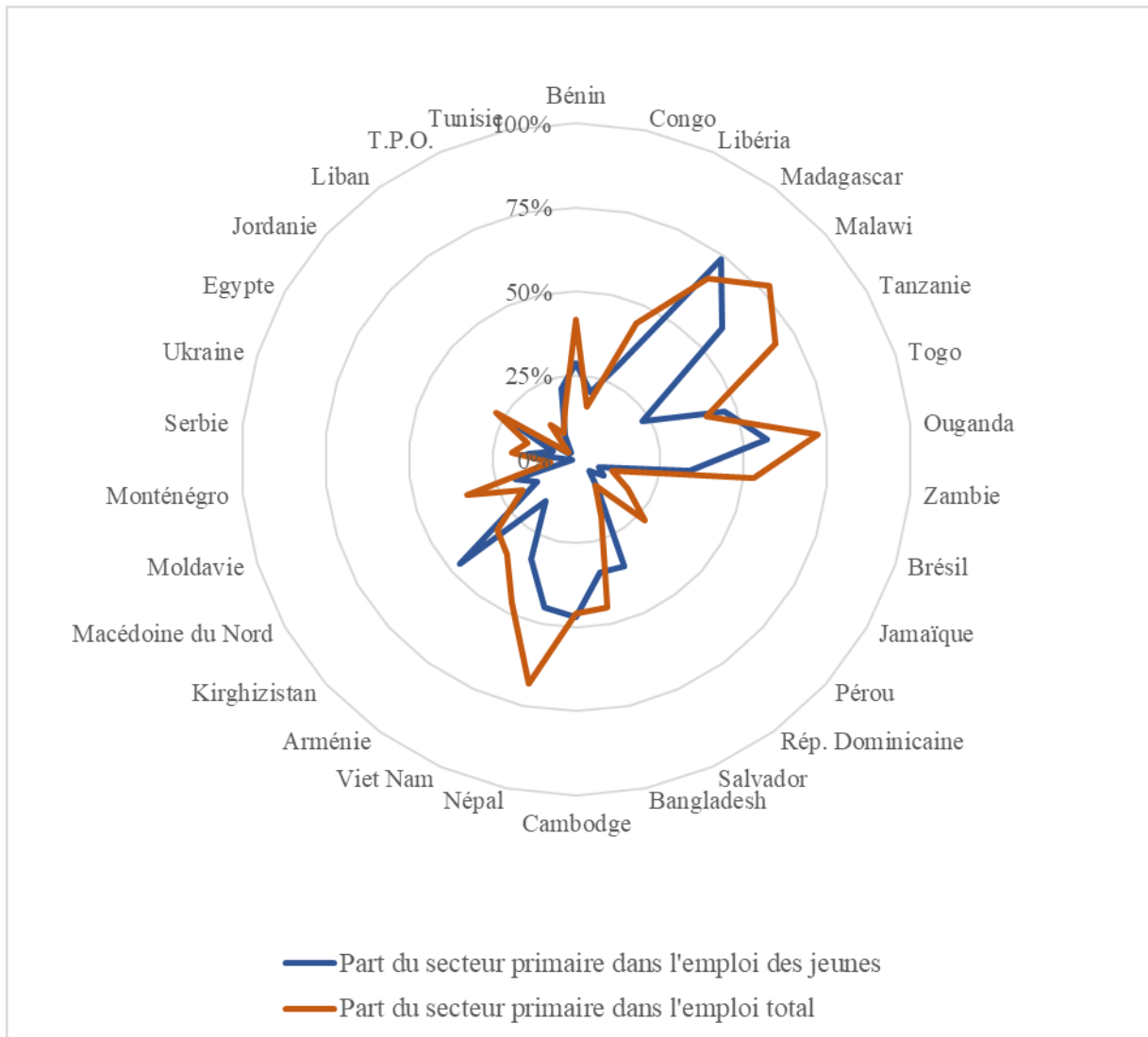


Figure 94 - Taux d'activités formelles* chez les jeunes indépendants, selon le milieu de vie et le pays.



*Ici au sens de secteur formel/informel, le cas des salariés étant analysé différemment.

Figure 95 - Part du secteur primaire dans l'emploi total et l'emploi des jeunes, selon le pays.

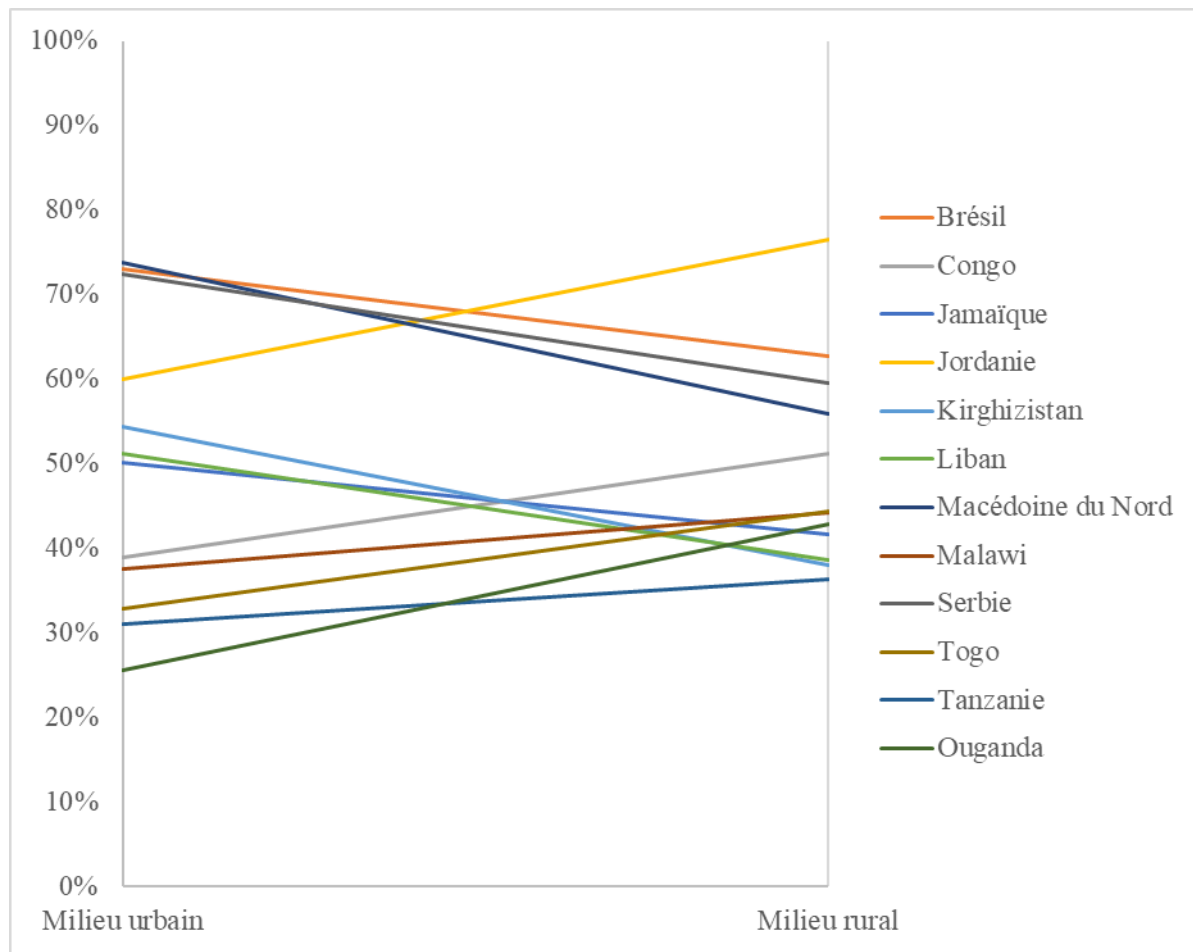


Sources : données issues des Country Summaries et rapports nationaux publiés par l'OIT dans le cadre du programme Work4Youth (sauf mention contraire) et des estimations de publiées sur le site de l'OIT.

Parmi les résultats significatifs identifiés, on relève ainsi 6 pays où la probabilité d'emploi qualitatif est meilleure en milieu urbain et ce de manière encore plus prononcée qu'en moyenne (Brésil, Serbie, Macédoine du Nord, Jamaïque, Liban et Kirghizistan, on présente la Figure 96 à titre d'illustration). Il s'agit d'un ensemble de pays où les explications évoquées dans la partie fixe du modèle s'expriment plus nettement, sans tendance régionale spécifique. Dans 6 autres pays (Jordanie, Congo, Malawi, Togo, Tanzanie et Ouganda) on observe en revanche que la probabilité estimée d'être en emploi qualitatif pour l'individu de référence est inférieure en milieu urbain plutôt que rural, à l'inverse de ce qui est calculé pour un pays moyen. Sur ces 6

pays on en retrouve 5 d’Afrique sub-saharienne, avec donc une tendance régionale nette. Il s’agit de pays où les probabilités d’emploi qualitatif sont de manière générale faibles, sauf dans le cas de la Jordanie où même avec une probabilité estimée en milieu urbain déjà comparativement haute, celle en milieu rural est significativement meilleure.

Figure 96 - Probabilités estimées d’être en emploi qualitatif pour un homme de 29 ans sans enfant et ayant un niveau scolaire primaire, selon le milieu de vie et le pays.



On propose une analyse plus spécifique de ces 6 pays où le milieu de vie des jeunes ne semble pas jouer de la même manière qu’ailleurs. En premier lieu, on observe que la majorité des jeunes travailleurs est constituée d’indépendants ou de travailleurs familiaux, sauf en Jordanie où plus de 9 jeunes sur 10 sont salariés²¹². On y constate également peu de différences de statuts entre milieux urbains et ruraux, alors qu’elles sont plus importantes dans les pays d’Afrique sub-saharienne présentés. Dans ces derniers, les jeunes salariés sont plus souvent en milieu urbain et les indépendants et autres statuts en milieu rural. De manière générale, que ce soit pour la

²¹² Voir Annexe 80.

Jordanie ou pour les 5 pays d’Afrique sub-saharienne, ce premier complément d’analyse révèle que les configurations des marchés de l’emploi des jeunes ne sont pas sensiblement différentes de celles d’autres pays des mêmes zones. On y trouve pourtant de l’emploi qualitatif significativement plus fréquemment en milieu rural, à l’inverse de ce qui s’observe dans la majorité des pays enquêtés. On décompose la catégorie afin d’identifier des explications possibles du phénomène.

Chez les jeunes salariés la proportion de contrats écrits est meilleure en milieu urbain dans les 5 pays d’Afrique sub-saharienne, traduisant une meilleure formalisation du travail dans cet environnement (Figure 93). Il s’agit néanmoins de pays où le statut de salarié concerne 1 jeune sur 3 ou moins. En Jordanie en revanche, les contrats écrits sont plus fréquents en milieu rural alors même que plus d’un jeune sur 10 est salarié. Il existe donc dans le pays une proportion importante d’emplois salariés en milieu urbain qui n’offrent pas la sécurité d’un contrat écrit. Parmi les employeurs, la proportion d’activités déclarées est meilleure en milieu rural dans 4 de ces 6 pays avec des écarts importants mais il s’agit en réalité de petits effectifs, moins de 8% des jeunes sont concernés par ce statut quel que soit le pays. En revanche, chez les travailleurs à leur propre compte, qui constituent une part importante de l’emploi dans les pays d’Afrique sub-saharienne, la proportion d’activités déclarées est meilleure en milieu urbain pour 4 de ces 6 pays (Figure 97). C’est notamment le cas dans les pays où ce statut concerne un jeune sur 2 ou plus.

Figure 97 - Proportion d'activités officiellement déclarées et enregistrées chez les jeunes AOAS indépendants, dans une sélection de pays.

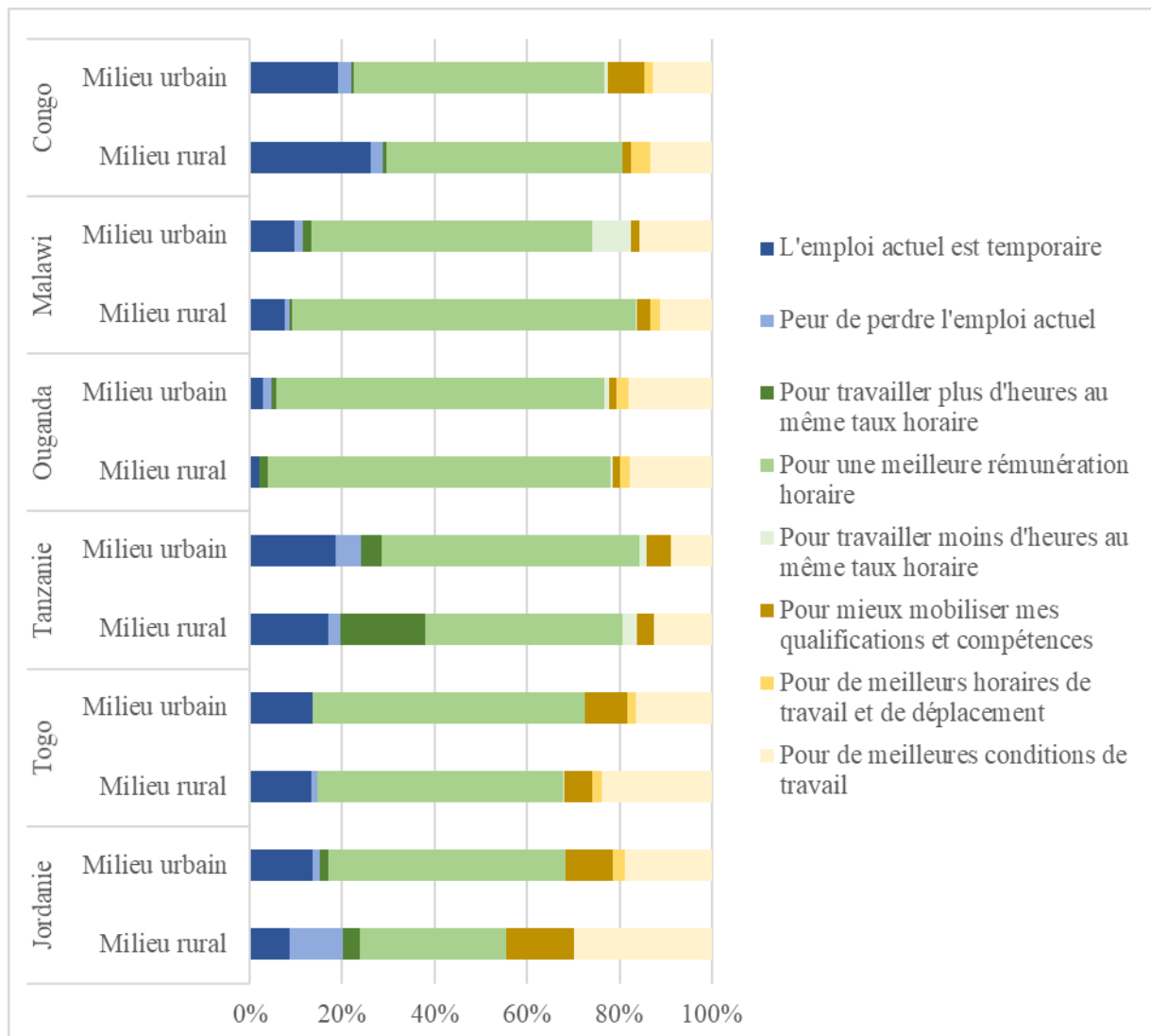
Pays	Employeurs		Travailleurs à leur propre compte	
	Milieu rural	Milieu urbain	Milieu rural	Milieu urbain
Congo	16%	15%	2%	6%
Malawi	2%	0%	3%	10%
Ouganda	6%	22%	4%	21%
Tanzanie	60%	47%	26%	15%
Togo	10%	0%	1%	4%
Jordanie	46%	67%	56%	52%

On note le cas singulier de la Tanzanie, seul pays enquêté en Afrique sub-saharienne où nettement moins de la moitié des jeunes sont à leur propre compte et avec une proportion d’activités formelles nettement supérieure en milieu rural, à l’inverse des autres pays enquêtés dans la région. Par conséquent, on observe une tendance globale à un meilleur enregistrement

officiel du lieu de travail en milieu urbain, en particulier lorsque l'emploi indépendant concerne beaucoup de jeunes dans le pays. En dehors du cas de la Tanzanie, on identifie donc peu de tendances qui pourraient expliquer que l'emploi qualitatif se présenterait plus probablement en milieu rural qu'urbain.

On trouve des éléments d'interprétations utiles en continuant de détailler les composantes de l'emploi qualitatif. On constate ainsi qu'une meilleure rémunération horaire est moins souvent un motif primordial pour vouloir changer d'emploi en milieu rural qu'urbain et ce dans les 6 pays présentés. Les écarts de proportions mesurés sont cependant faibles, sauf en Jordanie et en Tanzanie où on observe un clivage net entre milieux de vie. En partant du principe qu'il y a peu de chances qu'à travail équivalent le salaire horaire soit meilleur en milieu rural qu'urbain, on en déduit que les écarts observés ici résultent de caractéristiques propres aux milieux. On pense par exemple au coût de la vie supérieur en ville, qui peut rendre les individus plus sensibles au niveau de rémunération horaire, ou encore à une manifestation du déclassement des jeunes diplômés qui considèrent le revenu de leur emploi comme décevant. On observe notamment en Jordanie que les jeunes qui n'accèdent pas à l'emploi qualitatif et qui souhaitent changer d'emploi n'expriment pas les mêmes priorités pour motiver ce choix selon le milieu de vie (Figure 98). En milieu rural, une meilleure rémunération horaire est moins souvent évoquée, au profit d'une grande crainte de perdre l'emploi actuel et de mauvaises conditions de travail de manière générale. En revanche, l'inadéquation formation-emploi revient dans les deux types de milieux de la même manière, le principal obstacle que les jeunes jordaniens rencontrent pour trouver de l'emploi qualitatif en milieu urbain et qui est moins présent en milieu rural est aussi une rémunération horaire insuffisante.

Figure 98 - Répartition des jeunes AOAS en emploi non-qualitatif qui souhaitent changer de situation professionnelle, selon la raison principale et dans une sélection de pays.



En Tanzanie le constat est similaire avec, en plus des problématiques de revenus, des jeunes travailleurs en milieu urbain qui sont légèrement plus préoccupés par l'instabilité de leur activité que leurs homologues en milieu rural, pour qui les volumes horaires apparaissent particulièrement insuffisants. La Tanzanie est ainsi le seul pays parmi les 6 sélectionnés où la proportion de jeunes dont le volume horaire n'est pas adéquat²¹³ est supérieure en milieu rural à ce qu'elle est en milieu urbain (Figure 99). La différence de proportion est faible mais considérant les écarts observés pour les autres pays, le cas de la Tanzanie apparaît singulier sur ce plan. Parmi les jeunes qui ont des horaires inadéquats, il s'agit le plus souvent de volumes horaires trop importants, ou d'*overemployment*, que de sous-emploi et ce quel que soit le milieu.

²¹³ Au sens retenu ici dans la délimitation de l'emploi qualitatif, soit non-compris entre 10 et 50 heures par semaine.

Il n'y a qu'au Malawi où le sous-emploi est sensiblement plus fréquent en milieu rural alors que le suremploi est plus présent en milieu urbain. On observe donc une tendance spécifique dans le pays où les horaires inadéquats ne relèvent pas des mêmes problématiques selon le milieu.

Figure 99 - Proportions de jeunes AOAS selon le volume horaire hebdomadaire, dans une sélection de pays.

		Congo	Malawi	Togo	Tanzanie	Ouganda*	Jordanie
Milieu rural	Volume horaire adéquat	64%	64%	80%	49%	66%	78%
	Volume horaire inadéquat	36%	36%	20%	51%	31%	22%
	<i>Dont :</i>						
	<i>Moins de 10 h par semaine</i>	36%	76%	30%	36%	43%	12%
	<i>Plus de 50 h par semaine</i>	64%	24%	70%	64%	57%	88%
Milieu urbain	Volume horaire adéquat	50%	56%	49%	52%	38%	65%
	Volume horaire inadéquat	50%	44%	51%	48%	60%	35%
	<i>Dont :</i>						
	<i>Moins de 10 h par semaine</i>	23%	41%	20%	32%	21%	7%
	<i>Plus de 50 h par semaine</i>	77%	59%	80%	68%	79%	93%

* A noter 3% de non-réponses en milieu rural et 1% en milieu urbain.

Parmi ces 6 pays où le milieu de vie semble influencer de manière singulière sur la probabilité des jeunes d'être en emploi qualitatif, on identifie différents phénomènes qui s'entremêlent. Les structures des marchés de l'emploi ne sont pas sensiblement différentes de celles d'autres pays des mêmes zones. En Jordanie, l'emploi est ainsi majoritairement urbain et salarié alors qu'il est largement rural et indépendant dans les pays d'Afrique sub-saharienne étudiés. On regarde plus précisément les composantes de l'emploi qualitatif pour mettre en lumière des éléments d'explication. La Jordanie se démarque par une tendance à proposer aux jeunes vivant en milieu urbain des emplois salariés comparativement moins sécurisants et assortis d'une rémunération horaire inadaptée par rapport à ce qui peut être trouvé hors des villes. Alors que l'emploi en milieu rural concerne moins d'un jeune sur 5 dans le pays, ce n'est pas nécessairement là que la qualité du travail est inférieure comme on a pu l'établir pour d'autres pays. On observe ainsi proportionnellement plus de jeunes dont les conditions de travail cochent toutes les cases de l'emploi qualitatif en milieu rural alors qu'en ville cela ne concerne qu'un tiers d'entre eux (Figure 100).

Figure 100 - Proportions de jeunes AOAS selon le milieu de vie et les caractéristiques qualitatives de l'emploi occupé, dans une sélection de pays.

	Milieu rural							Milieu urbain						
	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui		Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	
Contrat écrit ou activité déclarée	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui		Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	
Volume horaire adéquat	Non à l'un ou plus des critères	Oui	Non	Oui	Oui	Oui		Non à l'un ou plus des critères	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	
Liberté d'association		Oui	O / N	Non	Oui	Oui			Oui	O / N	Non	Oui	Oui	
Revenu horaire acceptable		Oui	O / N	O / N	Non	Oui			Oui	O / N	O / N	Non	Oui	
Emploi qualitatif	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui		Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	
Congo	44%	50%	3%	0%	1%	3%	100%	51%	30%	8%	0%	4%	7%	100%
Malawi	57%	38%	2%	0%	1%	2%	100%	61%	25%	4%	0%	4%	6%	100%
Ouganda	55%	43%	1%	0%	0%	1%	100%	73%	17%	5%	1%	2%	2%	100%
Tanzanie	61%	34%	2%	0%	0%	2%	100%	62%	22%	9%	1%	2%	5%	100%
Togo	36%	62%	1%	0%	0%	1%	100%	60%	29%	4%	0%	1%	5%	100%
Jordanie	13%	10%	11%	0%	2%	62%	100%	25%	17%	13%	1%	8%	36%	100%

Dans les 5 pays d'Afrique sub-saharienne identifiés le travail se trouve largement, voire majoritairement en milieu rural et il est donc intéressant de constater qu'il y est plus souvent qualitatif par rapport à l'emploi en milieu urbain. La structuration générale de l'emploi est similaire dans ces pays, avec une majorité d'activités informelles, ici au sens de non-contractualisées à l'écrit pour l'emploi salarié et non-déclarées pour le travail indépendant. On observe légèrement plus d'emploi formel en ville mais c'est la proportion d'emploi « qualitatif informel » qui distingue les 2 types de milieux. On fait ici référence au travail non-contractualisé par écrit, non-déclaré ou sous un autre statut, mais présentant simultanément les 3 critères de l'emploi qualitatif concernant (1) un volume horaire hebdomadaire adéquat, (2) la liberté d'association des travailleurs et (3) un revenu qui ne justifie pas de vouloir changer d'emploi. On constate ainsi que cet emploi qualitatif informel est sensiblement plus fréquent en milieu rural qu'en milieu urbain dans ces pays d'Afrique sub-saharienne. On met ainsi en évidence la spécificité de la définition de l'emploi qualitatif qui permet d'identifier des pays où le travail « formalisé » est plus fréquent en milieu urbain comme on peut s'y attendre, mais où les caractéristiques de l'emploi de qualité sont moins souvent réunies qu'en milieu rural. Enfin, pour les jeunes en emploi non-qualitatif, des observations complémentaires ont montré que les problématiques pouvaient légèrement varier d'un pays et d'un milieu à l'autre. Les principaux constats dans ces 6 pays restant que les jeunes ne considèrent pas leur revenu comme suffisant

et qu'ils font souvent face à des volumes horaires excessifs, et ce de manière plus prononcée en milieu urbain que rural.

A partir de ces éléments complémentaires on propose ainsi une lecture plus nuancée de l'effet du milieu de vie des jeunes sur leurs chances de trouver un emploi qualitatif. L'emploi salarié et qualifié reste plus fréquent en milieu urbain et est, de manière générale, un véhicule essentiel de la qualité du travail chez les jeunes de nombreux pays à revenu faible ou intermédiaire. Lorsqu'il est majoritairement composé d'activités du secteur primaire, l'emploi en milieu rural est moins qualitatif, notamment en termes de formalisation. On a cependant pu constater que dans des contextes où l'emploi informel s'apparente plus à une norme qu'une exception, la qualité de l'emploi en milieu rural peut se montrer équivalente, voire meilleure à ce qu'elle peut être en milieu urbain.

Les effets du genre et de la parentalité sur l'accès à l'emploi qualitatif sont moins marqués que ceux du milieu de vie et du niveau scolaire. Ces caractéristiques doivent par ailleurs être combinées pour produire des résultats stables en modélisations. Grâce aux résultats en partie fixe des modèles, on identifie ainsi une probabilité estimée minimale pour les jeunes femmes avec enfant, derrière le profil de référence qui était celui des jeunes hommes sans enfant. La situation est légèrement meilleure chez les femmes sans enfant et enfin ce sont les hommes avec enfant pour qui les probabilités estimées sont les plus élevées. On retrouve d'une certaine manière l'effet combiné de la parentalité et du genre identifié dans la partie concernant l'activation des jeunes. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes apparaissent surexposées à l'emploi non-qualitatif, mais cela est moins vrai lorsqu'elles sont sans enfant. A l'inverse, les jeunes hommes sont globalement en meilleure posture pour accéder à l'emploi qualitatif et cela sera d'autant plus vrai qu'ils ont au moins un enfant à charge. L'effet de la parentalité est donc diamétralement différent entre hommes et femmes. A noter qu'avant cela, l'effet mis en évidence concernait l'activité des jeunes sur le marché du travail, quelle que soit la « qualité » de l'insertion professionnelle. On avait ainsi postulé que les jeunes pères de famille étaient plus actifs sur le marché du travail que leurs homologues sans enfant car ils ont des charges et des responsabilités qui motivent l'insertion professionnelle. A l'inverse les jeunes mères de famille étaient rapidement exclues des marchés du travail pour assurer les responsabilités familiales au sein du foyer. On se place ici dans un cadre différent puisqu'aucun des jeunes de ces modélisations n'est « exclu » du marché du travail. On observe finalement que parmi ces jeunes AOAS, l'emploi de qualité est plus probable selon les mêmes combinaisons genre-parentalité que concernant l'activité. Cela confirme les éléments observés en analyse descriptive. Une

exploration plus détaillée révèle quelques tendances concernant les caractéristiques de l'emploi qualitatif qui différencient le travail des jeunes femmes et des jeunes hommes dans ces pays. On constate ainsi que les volumes horaires adéquats sont plus fréquents chez les femmes que chez les hommes dans 19 pays sur 28 et notamment au Moyen-Orient et en Afrique du Nord²¹⁴. De même, les jeunes femmes évoquent moins souvent que leurs homologues masculins des problèmes de revenu horaire dans 18 pays sur 28 dont les 7 pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale. On observe également que chez les jeunes salariés de 23 pays sur 28, les femmes disposent plus souvent d'un contrat écrit que les hommes. Il n'y a qu'en Afrique sub-saharienne que ce constat est moins évident, sachant que l'emploi salarié y est comparativement plus rare. Enfin, aucune différence de taille n'est relevée chez les travailleurs indépendants concernant l'enregistrement formel du lieu de travail. A partir de ces éléments on comprend que les femmes, qui occupent souvent des postes salariés, accèdent à des conditions d'emploi visiblement au moins comparables à celles des hommes. Cette observation se limite néanmoins aux critères retenus ici et on rappellera l'importance des inégalités persistantes et entraves à l'emploi de qualité auxquelles les femmes sont confrontées. Comme vu précédemment, elles restent largement exclues du marché du travail et si les éléments qui ressortent ici semblent positifs, il s'agit le plus souvent de tendances faibles et de petits écarts. En déployant des croisements plus détaillés encore, on observe difficilement des tendances nationales ou régionales claires concernant les rôles combinés du genre et de la parentalité. On se gardera donc de surinterpréter les résultats en partie fixe des modélisations, dont les coefficients pèsent relativement peu dans le calcul des probabilités estimées finales. On souligne également que, sans information complémentaire sur le calendrier des événements, il est difficile de dire si la parentalité précède la situation professionnelle ou si elle lui succède. Les interprétations seraient radicalement différentes, d'autant plus en distinguant les effets entre hommes et femmes.

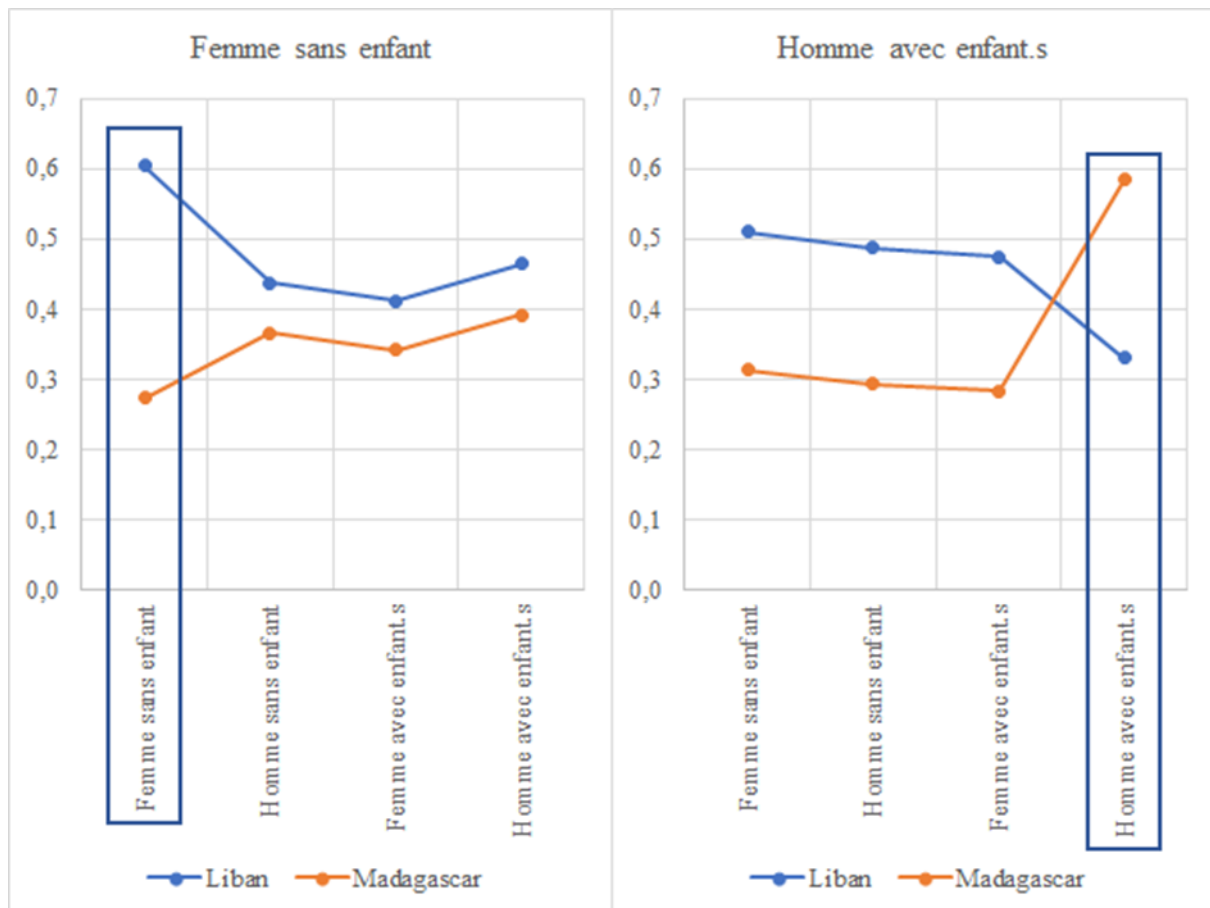
La modélisation du genre et de la parentalité en pente aléatoire a mis en avant 2 pays, le Liban et Madagascar, où l'effet de ces caractéristiques individuelles semblait significativement varier par rapport aux effets moyens. Afin d'en discuter, on étudie les variations de la probabilité estimée d'obtenir un emploi qualitatif pour l'individu de référence²¹⁵, en fonction des différentes pentes aléatoires testées concernant le statut marital et la parentalité. Pour rappel, une seule pente aléatoire était testée par modélisation. On ne présente que les cas où les

²¹⁴ Voir Annexe 81.

²¹⁵ Les autres paramètres étant fixes, étudier un ou plusieurs profils spécifiques ne présente que peu d'intérêt. On s'intéresse ici aux probabilités estimées pour un même profil entre 2 pays différents.

ajustements sont significatifs, sous la forme de probabilités estimées pour un jeune de 29 ans²¹⁶ vivant en milieu urbain et de niveau scolaire primaire d'être en emploi qualitatif selon le sexe et la parentalité, au Liban et à Madagascar (Figure 101).

Figure 101 - Probabilités estimées d'être en emploi qualitatif pour un jeune AOAS de 29 ans vivant en milieu urbain et ayant un niveau scolaire primaire, selon le sexe et la parentalité, au Liban et à Madagascar.



On constate d'abord que la probabilité d'emploi qualitatif chez une femme sans enfant est plus forte qu'en moyenne au Liban, alors qu'elle est sensiblement plus faible à Madagascar. A l'inverse cette probabilité estimée chez les hommes avec enfant.s est plus élevée qu'en moyenne à Madagascar alors qu'elle est plus faible au Liban. Dans ce dernier cas de figure on observe une situation relativement singulière puisque la probabilité estimée est supérieure à Madagascar pour un même profil. Difficile de généraliser à partir de ces observations mais on relève que dans le cas de ces 2 pays et pour certains profils spécifiques, le genre et la parentalité ont des

²¹⁶ L'individu de référence n'a pas 29 ans mais ce choix permet ici de proposer une étude aussi vraisemblable que possible dans tous les pays enquêtés. Pour certains il était par exemple peu réaliste de présenter des probabilités calculées pour un individu de 15 ans, marié et ayant au moins un enfant.

effets exacerbés sur la probabilité de trouver un emploi qualitatif. Les jeunes femmes sans enfant vivant à Madagascar sont surexposées à l'emploi non-qualitatif par rapport à la moyenne, alors qu'au Liban ce sont les hommes avec enfant qui sont dans cette situation. On trouve dans les rapports nationaux publiés par l'OIT des pistes d'interprétation. Le rapport malgache indique que les femmes sont de manière générale sensiblement exposées à de mauvaises conditions d'insertion professionnelle, y compris lorsqu'elles sont sans enfant. Au Liban les jeunes pères de famille sont quant à eux propulsés sur le marché de l'emploi plus rapidement que leurs homologues sans enfants. Ils sont par conséquent moins formés et comparativement surexposés aux emplois de mauvaise qualité.

Ces observations complémentaires amènent plusieurs éléments concernant le genre, la parentalité et l'accès à l'emploi qualitatif. Tout d'abord les effets généraux mis en évidence dans les parties fixes des modèles restent les plus pertinents. On retrouve des effets mêlés entre genre et parentalité comme on a pu en observer dans l'étude de l'exclusion des jeunes. Les constats formulés ici sont néanmoins plus diffus, atténués par la prépondérance d'autres caractéristiques individuelles déterminantes. Les effets du genre et de la parentalité sont pour autant bien réels et peuvent s'exprimer vivement dans certains contextes comme le montrent ces 2 cas d'étude. On identifie ainsi des jeunes femmes particulièrement exclues des emplois de qualité lorsqu'elles sont mères d'une part et des jeunes pères de famille qui occupent quant à eux plus probablement ce type d'emplois d'autre part. Dans le cas des femmes on suppose que la parentalité précède le défaut d'emploi qualitatif, par des mécanismes d'exclusions de la sphère scolaire tels que ceux évoqués précédemment. Dans le cas des jeunes hommes l'interprétation est plus complexe car on peut supposer que ce soit l'accès à un emploi relativement stable qui amène l'individu à devenir parent. Compte tenu des informations disponibles et des constats opérés dans la revue de la littérature, il s'agit là avant tout de tendances faibles qui réaffirment l'importance de la répartition des rôles au sein du ménage, même dans le cas où, comme ici, on ne s'intéresserait qu'aux jeunes actifs occupés.

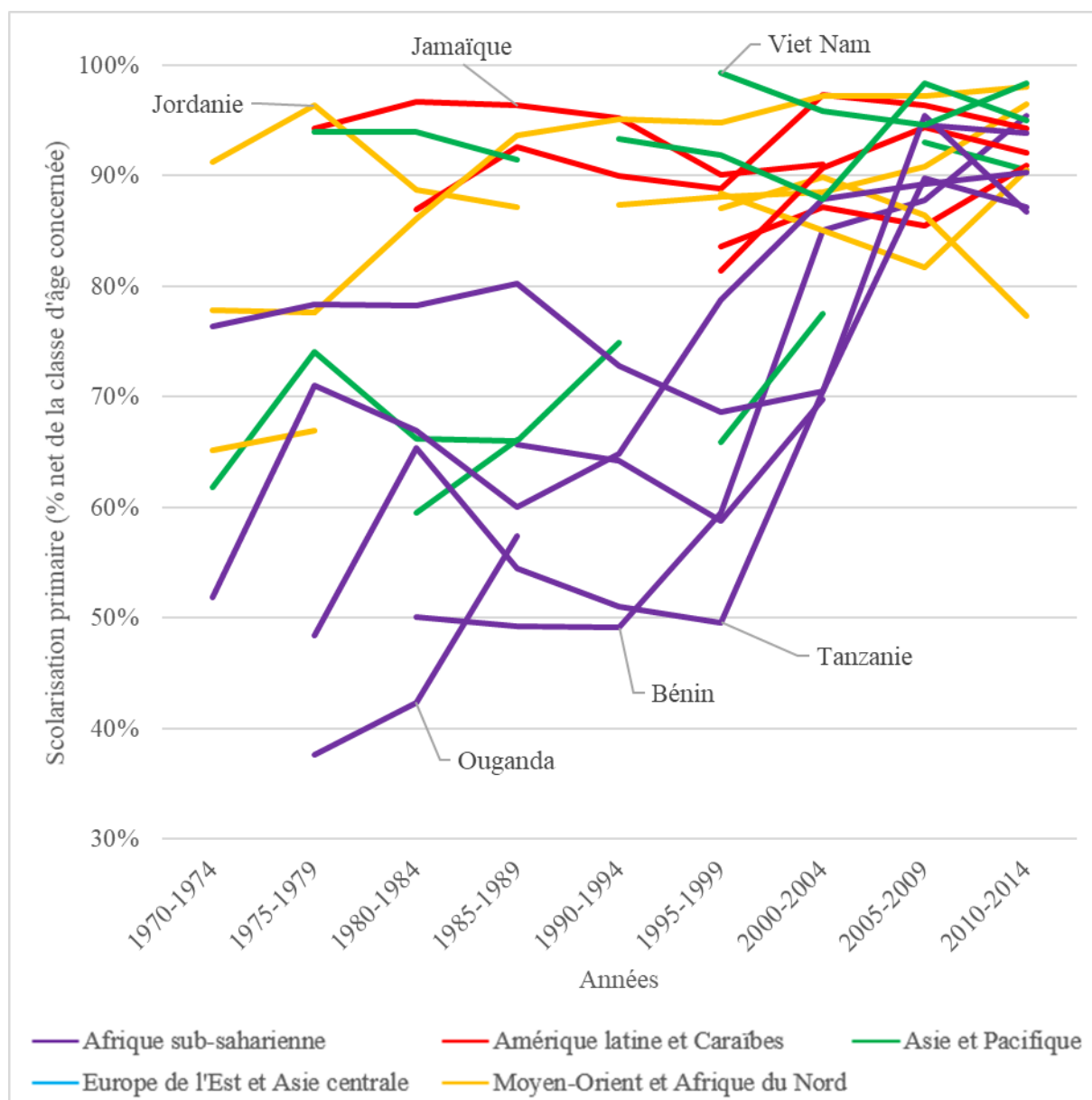
Enfin, on revient sur l'effet du niveau scolaire atteint dans l'accès des jeunes à l'emploi de qualité. Les résultats des modèles montrent d'abord qu'il existe une forme d'effet de seuil en termes de niveaux de scolarisation et d'accès à l'emploi qualitatif. On observe d'un côté des jeunes pas ou peu diplômés, dont la probabilité d'obtenir un emploi de qualité est comparativement faible, même avec un niveau scolaire primaire. Les diplômés du secondaire sont légèrement mieux lotis mais les résultats sont moins fiables en partie fixe des modèles, signe qu'il existe des tendances variables entre pays pour ces jeunes. Les probabilités estimées

sont en revanche sensiblement meilleures pour celles et ceux ayant suivi une formation professionnelle, pour qui on considèrera les résultats avec certaines précautions. La littérature sur le sujet distingue notamment le *school-based vocational training*, qui ressemble à de l'enseignement général dont le contenu est orienté vers un corps de métier défini et l'*apprenticeship training*, où l'élève partage son temps entre scolarité en classe et apprentissage en entreprise (Eide & Showalter, 2020). Impossible de connaître le contenu et la forme détaillés de l'enseignement professionnel à partir des SWTS. En gardant donc à l'esprit toutes les concessions techniques concernant la catégorie, on identifie un effet positif important pour l'accès à l'emploi qualitatif chez les jeunes ayant validé un diplôme « professionnel ». Enfin, les modèles indiquent que les jeunes ayant validé un diplôme de l'enseignement supérieur sont comparativement les mieux placés pour obtenir un emploi qualitatif. Ces constats généraux confirment l'intérêt de la formation initiale pour protéger les jeunes des emplois de mauvaise qualité. Les efforts de nombreux pays à revenu faible ou intermédiaire durant ces dernières décennies pour permettre aux nouvelles générations d'accéder et de poursuivre des études s'inscrivent dans la logique de la théorie du capital humain (Becker, 1975). Par la formation de sa main d'œuvre, le pays peut profiter d'une meilleure productivité et dégager un revenu global plus important. Combiné au dividende démographique, le financement massif de l'éducation des jeunes est ainsi vu comme un investissement stratégique et compétitif.

Ces résultats étant observés dans le cadre d'un pays « moyen », les modèles complets ont quant à eux révélé que le lien entre capital humain et accès à l'emploi qualitatif pouvait varier entre pays. Une scolarité rudimentaire ou intermédiaire sera par exemple moins pénalisante qu'en moyenne en Moldavie, en Serbie ou encore en Jordanie. Au Liban, en Ouganda ou au Kirghizistan en revanche les jeunes ayant ces niveaux scolaires seront moins probablement en emploi qualitatif qu'en moyenne dans l'ensemble des pays enquêtés, la bascule s'opérant plus nettement pour celles et ceux ayant validé un niveau supérieur. Ces variations s'expliquent essentiellement par des structures des marchés du travail qui permettent d'absorber différents types de main d'œuvre selon les pays. Les jeunes ayant de faibles niveaux de formation ont ainsi plus de chances d'obtenir un emploi qualitatif dans un environnement professionnel globalement peu consommateur de diplômes. Inversement, dans des contextes où les diplômes sont plus fréquents, l'emploi de qualité sera prioritairement dirigé vers les jeunes ayant atteints les plus hauts niveaux de formation. A termes cela peut entraîner des déséquilibres importants entre jeunes, vers une bipolarisation des marchés de l'emploi. On observe alors les effets indésirables des stratégies de scolarisation massive.

Les investissements massifs dans l'éducation de ces dernières décennies sont sans conteste bénéfiques, en particulier dans les pays les plus pauvres. On constate ainsi une augmentation certaine du taux de jeunes scolarisés en primaire au fil des décennies, plus ou moins récemment selon le pays (Figure 102).

Figure 102 - Moyennes mobiles d'ordre 5 du taux de scolarisation primaire parmi la classe d'âge concernée, selon le pays*.



**Chaque courbe représente les valeurs pour un pays. Dans un souci de lisibilité, on préfère néanmoins une colorisation par région.*

Source : UNESCO Institute for Statistics (<http://uis.unesco.org/>)

Seules les données pour les pays où un certain recul historique était disponible sont présentées (Bénin, Bangladesh, Rep. Dominicaine, Egypte, Jamaïque, Jordanie, Madagascar, Népal, Pérou, T.P.O., Salvador, Togo, Tunisie, Tanzanie, Ouganda, Viet Nam, Samoa, Zambie). Le cadran bas du graphique est quasi exclusivement occupé par des pays d’Afrique sub-saharienne où le rattrapage en termes de scolarisation primaire a été le plus tardif. Quelle que soit la chronologie de cette progression, elle est bénéfique dans la mesure où elle permet aux nouvelles générations d’acquérir les compétences les plus basiques avec l’espoir d’améliorer leurs conditions de vie et celles de leur famille.

Au-delà de ces éléments, la littérature montre que les autres retombées bénéfiques de ces stratégies sont très relatives. Au niveau macroéconomique les études empiriques identifient alternativement des résultats positifs en termes de PIB avec l’augmentation du niveau moyen de formation (Gyimah-Brempong et al., 2006) ou des résultats plus contrastés (Hanushek & Woessmann, 2015; Holmes, 2013). Cette ambivalence se retrouve également au niveau microéconomique. D’une part les études identifient des retours sur investissement²¹⁷ non-négligeables pour les jeunes diplômés et particulièrement dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (H. A. Patrinos & Psacharopoulos, 2020). D’autre part, la course au diplôme ou « *diploma disease* » (Dore, 1976) induit une pression importante sur les jeunes générations, qui (s’)investissent parfois dans des parcours de formation qui ne porteront pas leurs fruits. En parallèle, si l’augmentation des niveaux de scolarisation ne concerne qu’une partie des jeunes, la concurrence pour les emplois peu qualifiés augmente également, excluant d’autant plus les moins scolarisés. La clef de voute de ces constats est le défaut d’ajustement entre l’offre et la demande de formation. On parle de *qualification mismatch* ou inadéquation formation-emploi²¹⁸. Le thème occupe une place grandissante dans la littérature contemporaine sur l’emploi des jeunes partout dans le monde et le travail mené ici réaffirme la centralité de cette problématique. Le fait que la formation de l’individu soit mobilisée à sa juste valeur dans l’emploi qu’il occupe n’est ici pas un critère de l’emploi qualitatif. Il ne s’agit pas d’une volonté conceptuelle mais d’un compromis technique qui permet de conserver un nombre suffisant d’enquêtes et de ne pas introduire une mesure subjective supplémentaire. On a précédemment suggéré qu’une partie des jeunes en emploi non-qualitatif qui disent vouloir changer de travail pour une meilleure rémunération horaire sont susceptibles d’être en situation d’inadéquation

²¹⁷ Mesurés par l’augmentation de revenu attribuable à un meilleur niveau de formation.

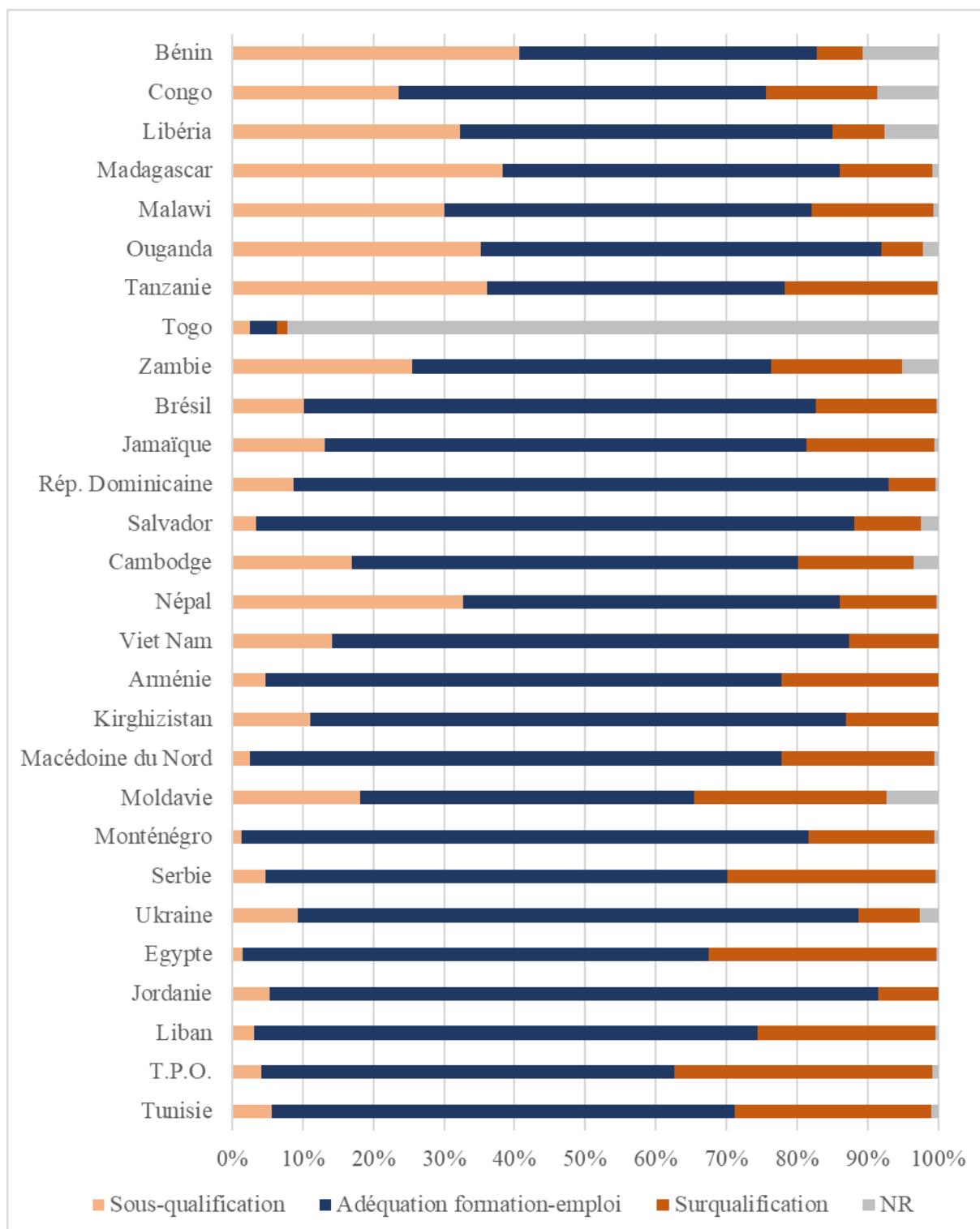
²¹⁸ La littérature anglo-saxonne différencie parfois les jeunes *under/over-educated*, *under/over-qualified* ou *under/over-skilled*. Le plus souvent cela dépend de la méthode de mesure de l’inadéquation formation-emploi. Dans le présent travail on parlera de jeunes sous/surqualifiés au sens large par souci de simplicité et de concision.

formation-emploi. Dans ce cas précis on parlera de jeunes surqualifiés qui estiment ne pas obtenir le « retour sur investissement » de leur parcours scolaire. A l'autre bout du spectre on trouve les jeunes sous-qualifiés pour qui l'emploi occupé requiert des compétences qu'ils n'ont pas validées formellement. Leurs situations appellent des questionnements différents, notamment centrés autour de la santé et sécurité au travail. Dans les 2 cas on cherche ici à savoir dans quelle mesure les données étudiées peuvent nous en apprendre plus sur ces phénomènes d'inadéquation formation-emploi et des liens identifiables avec l'emploi qualitatif.

On trouve des niveaux de sous et surqualification dans les *Country summaries* publiés par l'OIT. En revanche ces données agrégées concernent très probablement tous les jeunes travailleurs et aucun indice sur la méthode de calcul n'est disponible. A défaut de pouvoir recalculer ces données, on propose une mesure subjective à partir de la question D33 du questionnaire standardisé. Si elle a l'inconvénient de reposer sur l'opinion de l'individu concernant l'adéquation formation-emploi de sa situation, elle est harmonisée à l'échelle individuelle et son calcul est uniforme entre pays²¹⁹. On constate ainsi que la majorité des jeunes estiment que leurs qualifications correspondent à celles requises pour leur travail à l'exception de quelques pays d'Afrique sub-saharienne (Figure 103). On observe de nombreuses situations d'inadéquation formation-emploi dans tous les pays enquêtés avec un lien important entre niveaux de formation moyens dans le pays et type d'inadéquation. C'est ainsi en Afrique sub-saharienne qu'on trouve les plus hauts taux de sous-qualification, les niveaux scolaires étant comparativement les plus faibles. A l'inverse au Moyen-Orient et en Europe de l'Est où les diplômes du supérieur sont plus fréquents, on observe des taux de surqualification parmi les plus élevés.

²¹⁹ Une comparaison avec les données publiées par l'OIT ne révèle pas d'incohérence majeure entre les 2 types de mesure, avec néanmoins une différence de tendance générale. Les données publiées par l'OIT font notamment état de niveaux de sous-qualification plus élevés que dans notre présentation. Aucun moyen cependant de savoir d'où provient ce décalage, les méthodes de mesure de l'inadéquation formation-emploi pouvant prendre des formes très variées et n'étant généralement pas explicitées.

Figure 103 - Répartition des jeunes AOAS selon le degré d'adéquation formation-emploi ressenti et le pays.



Ces éléments montrent les déséquilibres structurels entre l'offre et la demande de qualifications dans des économies qui ont massivement investi pour l'accès de toutes et tous aux meilleurs niveaux de scolarisation possibles. Les causes sont nombreuses et souvent plurielles au sein

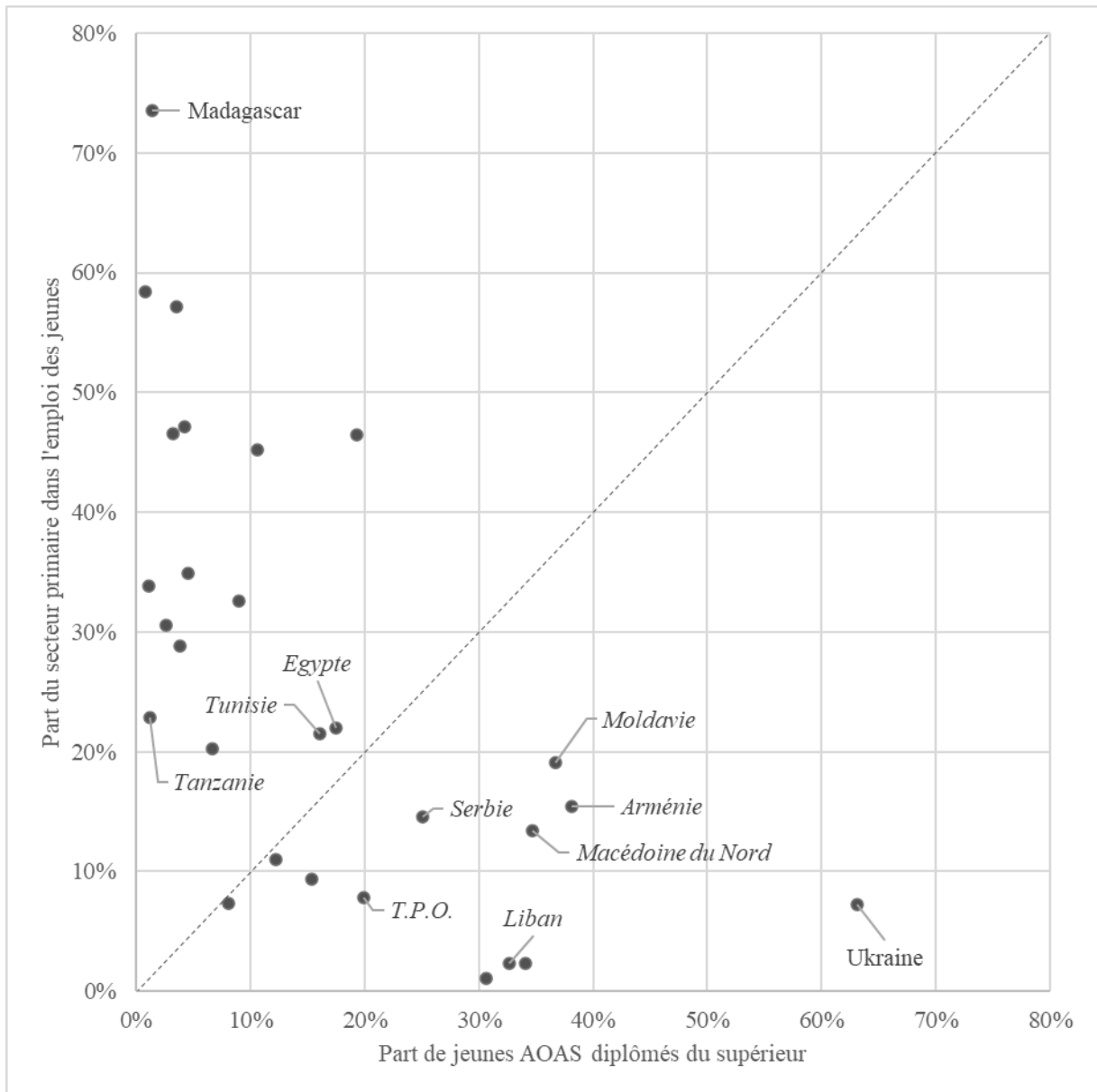
d'une même économie. Dans le cas des PRFI on peut citer des problèmes de rencontre entre les travailleurs qualifiés et les entreprises susceptibles de les valoriser, des discriminations qui relèguent la valeur du diplôme au second plan ou encore des défaillances du marché en termes de demande d'emplois qualifiés ou non-qualifiés (Battu & Bender, 2020). En plus de ces quelques éléments statiques, le dénominateur commun de l'inadéquation formation-emploi dans ces pays est le résultat de processus dynamiques déconnectés. La latence entre le récent gonflement des effectifs de diplômés²²⁰ et le développement plus lent des secteurs consommateurs de ces qualifications engendre des effets d'engorgements. La compétition entre jeunes diplômés qui en résulte relègue celles et ceux qui n'accèdent pas aux emplois visés à d'autres pour lesquels ils sont surqualifiés, par un processus de déclassement. On tente d'illustrer ce phénomène avec la Figure 104.

On présente ici la relation entre part de jeunes travailleurs diplômés du supérieur (en abscisse) et importance du secteur primaire dans l'emploi des jeunes (en ordonnée). Les pays à la fois proches de la première bissectrice de plan et éloignés de l'origine sont ceux où, comparativement dans l'ensemble des pays étudiés, les 2 proportions sont importantes. Il s'agit donc de contextes où la surqualification est potentiellement plus fréquente, avec de nombreux jeunes diplômés dans une structure productive globale peu demandeuse en qualifications. On signale que les hypothèses et les approximations à la base de cette représentation sont critiquables mais n'empêchent pas d'alimenter l'analyse. On observe que sur les 9 pays²²¹ où plus d'un jeune AOAS sur 5 dit se sentir en situation de surqualification, plusieurs se trouvent là où on les attend. On citera notamment les cas de l'Égypte et de la Tunisie où l'ambivalence du marché de l'emploi des jeunes entre jeunes hautement qualifiés et l'importance du secteur agricole est parmi les plus flagrantes. A l'inverse, on observe des profils diamétralement opposés en Ukraine et à Madagascar, pays où les jeunes ne se disent en surqualification respectivement « que » dans 9% et 13% des cas.

²²⁰ On renvoie par exemple à l'évolution depuis 1990 du taux que représentent les dépenses dédiées au système éducatif dans le PIB de chaque pays enquêté. Ces données n'ont pas pu être introduite en modélisation car certaines sont manquantes. Elles permettent cependant d'observer l'augmentation de cette part sur la période récente, particulièrement dans les pays d'Afrique sub-saharienne. L'Unesco publie ce type de données, librement accessibles à l'adresse <http://uis.unesco.org/>.

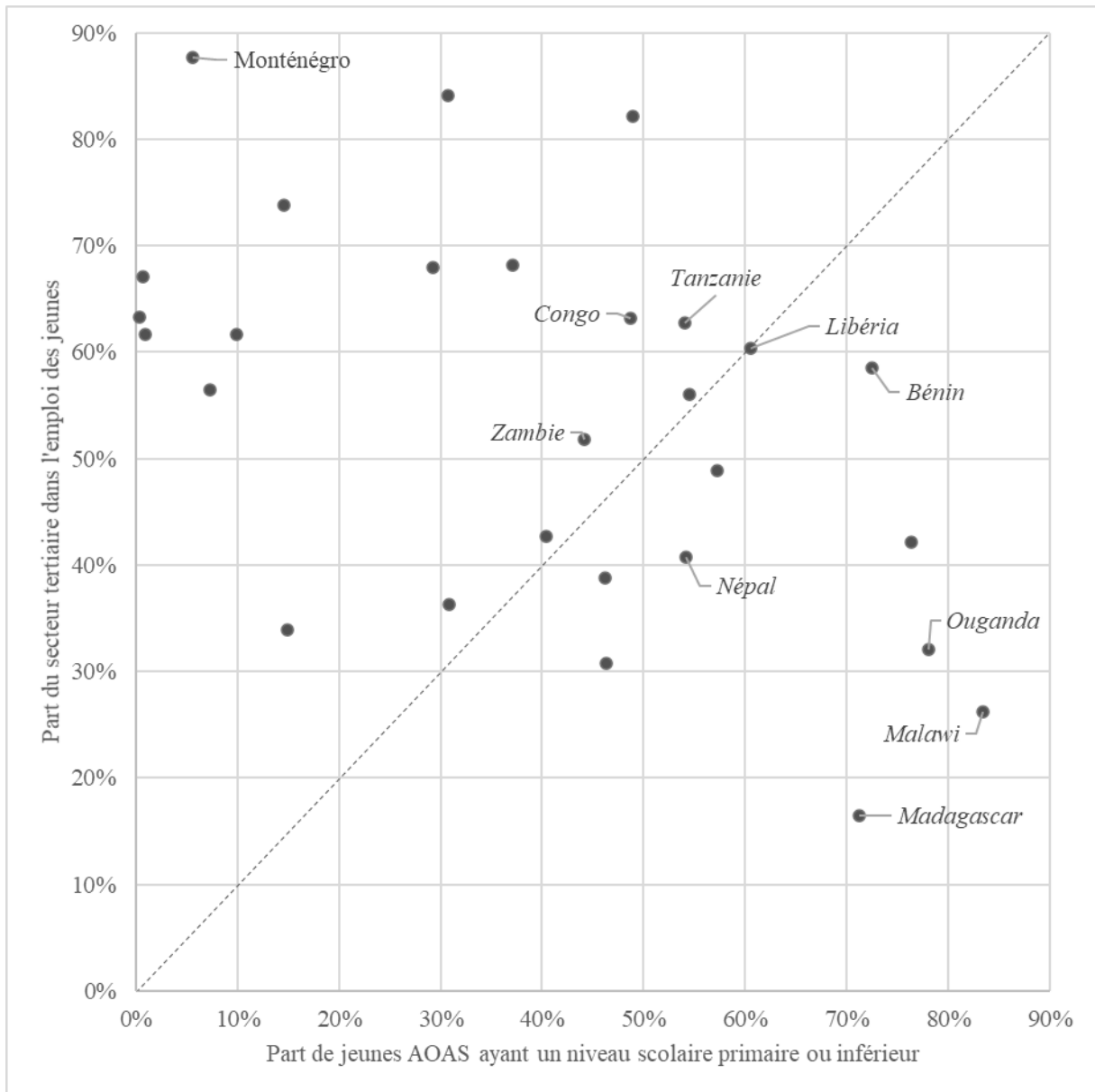
²²¹ Les pays en question sont étiquetés en italique sur la figure.

Figure 104 - Proportions comparées des taux de jeunes AOAS diplômés du supérieur et de la part du secteur primaire dans l'emploi des jeunes, selon le pays.



La sous-qualification des jeunes est quant à elle étudiée moins extensivement dans la littérature. Les causes du phénomène peuvent également être multiples mais on peut appliquer un raisonnement inverse à celui du déclassement, vers un « surclassement » des jeunes travailleurs. Sur les 8 pays étudiés où plus d'un jeune sur 4 se sent sous-qualifié, 5 se trouvent dans une configuration où l'emploi tertiaire d'une part et les faibles niveaux de formation d'autre part sont fréquents (Figure 105). Il existe néanmoins plusieurs contre-exemples et la démonstration reste très largement illustrative.

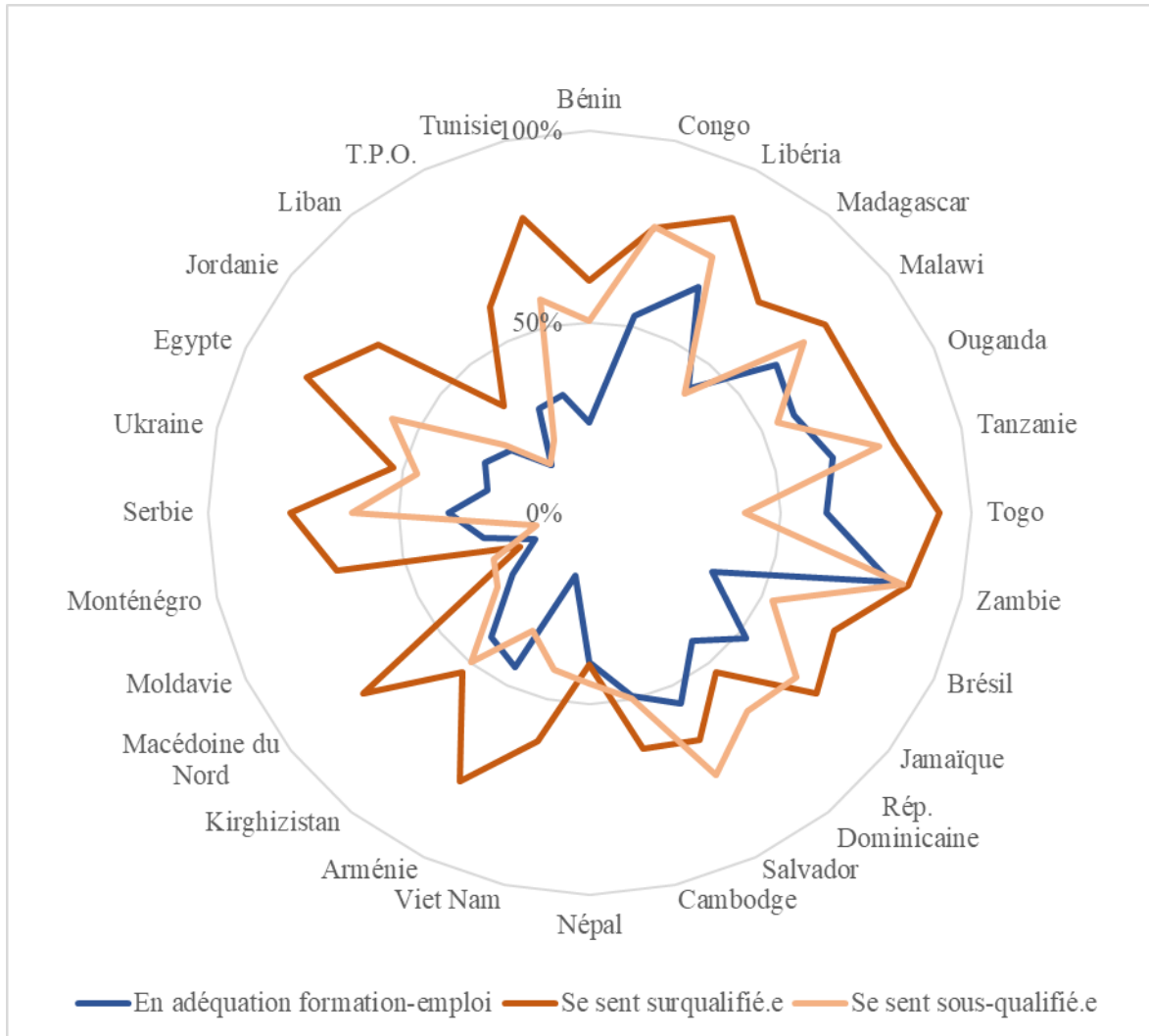
Figure 105 - Proportions comparées des taux de jeunes AOAS ayant un niveau scolaire primaire ou inférieur et de la part du secteur tertiaire dans l'emploi des jeunes, selon le pays.



Les situations d'inadéquation formation-emploi chez les jeunes travailleurs sont ainsi la manifestation de déséquilibres entre offre et demande de qualifications sur le marché de l'emploi. Ces défauts d'ajustement peuvent également prendre la forme d'une inadéquation horizontale au sens où même si les niveaux de qualification requis pour un emploi et ceux détenus par le travailleur sont concordants, les domaines de compétences peuvent différer. On renverra ici aussi aux développements de la littérature sur le sujet, les SWTS ne permettant pas de proposer une étude comparative pertinente. Il existe ainsi plusieurs dimensions à l'inadéquation formation-emploi auxquelles les jeunes des pays enquêtés sont confrontés. Cette

réalité est indirectement mise évidence par les modélisations multiniveaux. L'effet de seuil des niveaux de scolarisation observé pour accéder à l'emploi qualitatif témoigne de l'importance de la scolarité dans l'accès à de meilleurs emplois. En revanche, la variabilité de ce seuil en fonction du contexte révèle la nécessité pour chaque pays de penser sa stratégie de formation des jeunes générations avec une vision globale et prospective des besoins du marché de l'emploi. A défaut, l'accumulation de capital humain non exploité amène à sa dévaluation sur un marché qui ne peut l'absorber. L'inadéquation formation-emploi se traduit ainsi au plan macroéconomique par un investissement qui ne porte finalement pas ses fruits, ou de manière limitée. Les conséquences de cette inadéquation se manifestent également à l'échelle de l'individu. On observe ainsi que parmi les jeunes actifs occupés qui se sentent surqualifiés, la proportion qui disent vouloir changer d'emploi est partout supérieure à ce qu'elle est chez les jeunes qui ne signalent pas d'inadéquation formation-emploi. C'est également le cas chez les jeunes qui se sentent sous-qualifiés à quelques exceptions près (Figure 106). Si cela n'implique pas nécessairement une causalité entre les 2 phénomènes, elle est relativement plausible, particulièrement dans le cas des jeunes surqualifiés.

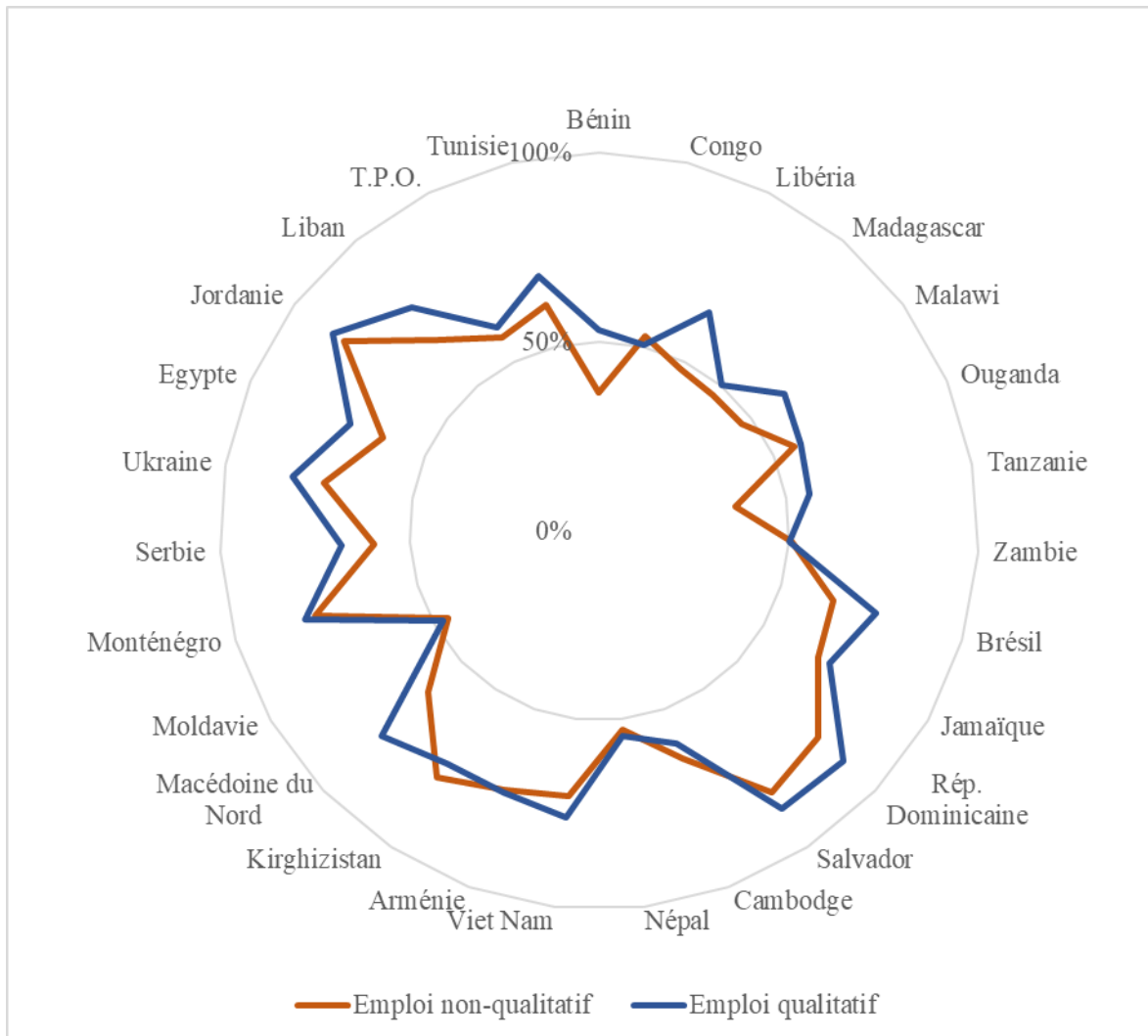
Figure 106 - Proportions de jeunes AOAS qui disent vouloir changer d'emploi, parmi celles et ceux qui se disent en adéquation formation-emploi, en sous-qualification ou surqualification, selon le pays.



On observe par ailleurs que dans 23 pays sur 27²²² la proportion de jeunes qui ne signalent pas de problème d'inadéquation formation-emploi est meilleure parmi ceux en emploi qualitatif, alors même que le critère ne fait pas partie du champ conceptuel de la catégorie. (Figure 107).

²²² Le Togo n'est pas présent pour cause de données manquantes.

Figure 107 - Proportions de jeunes AOAS qui se disent en situation d'adéquation formation-emploi, parmi celles et ceux qui accèdent ou non à l'emploi qualitatif et selon le pays.



Ces différents constats alimentent la discussion sur le rôle de l'inadéquation formation-emploi dans le parcours professionnel des jeunes. Il s'agit d'une problématique centrale, dont l'étude extensive est ici limitée par la mesure du phénomène à partir des SWTS. En mesurant l'inadéquation formation-emploi de manière subjective, on fait reposer l'analyse sur la justesse avec laquelle l'individu connaît réellement son environnement professionnel. L'inadéquation mesurée subjectivement peut ainsi être sous ou surestimée si l'individu considère que ses qualifications sont en accord avec celles requises pour son emploi, alors qu'il ne dispose pas d'une vue globale du sujet ou simplement de points de comparaison objectifs. A défaut de proposer une mesure objective à partir des SWTS²²³, les éléments proposés ici mettent en

²²³ Dont la mise en pratique comporte son propre lot de débats concernant ce qui constitue ou non une inadéquation manifeste.

évidence la difficulté qu'il y a à dire si la scolarisation est un moyen efficace de se protéger des emplois de mauvaise qualité dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Si le diplôme est un atout qui semble faire ses preuves pour accéder à l'emploi qualitatif, la course qui s'engage pour l'atteindre est finalement ce qui nuance son efficacité. La formation initiale des jeunes est par conséquent plus un rouage du tissu économique et social national plutôt qu'une solution tout-terrain pour l'accès à l'emploi qualitatif.

CONCLUSION SECTION II

Partant du modèle vide vers les modèles les plus complexes, par itérations de modèles-tests, la démarche de modélisation a suivi un schéma général similaire à celui du chapitre précédent. Néanmoins, avec un nombre d'unité de niveau 2 limité à 28 pays, les modèles proposés dans cette section se sont montrés plus complexes à faire converger, notamment dès l'introduction de pentes aléatoires. C'est davantage par l'identification de tendances fortes et stables que l'on est parvenu à exploiter le potentiel des modèles multiniveaux. Notre démarche a ainsi débuté par la construction d'un cadre conceptuel autour de la notion d'emploi « qualitatif », avant de le mobiliser en modélisation, pour finalement décomposer la catégorie pour des populations spécifiques. Ce processus nous permet dans un premier temps de mettre en œuvre notre propre cadre conceptuel, notamment en permettant d'adapter l'approche que l'on adopte aussi bien conceptuellement que techniquement. Ce travail de conceptualisation n'est cependant jamais irréprochable, particulièrement dans le cas d'un sujet aussi large que celui de la transition des jeunes de l'école à la vie active et de ce qui constitue ou non un marqueur pertinent de son achèvement. Les modèles permettent néanmoins d'identifier plusieurs résultats pertinents en la matière. La probabilité d'accéder à l'emploi qualitatif est ainsi supérieure pour les hommes par rapport aux femmes et cela s'accroît si l'individu est également parent d'un ou plusieurs enfants. L'union, soit par les fiançailles soit par le mariage, ne s'est pas avérée aussi déterminante que la parentalité ou d'autres facteurs d'influence comme le milieu de vie. La probabilité d'accéder à l'emploi qualitatif dans les PRFI enquêtés est supérieure en milieu urbain en moyenne, avec cependant une forte hétérogénéité entre pays. Les résultats suggèrent par ailleurs que l'accès à l'emploi qualitatif n'est sensiblement meilleur que pour les jeunes ayant validé un niveau scolaire du supérieur ou ayant suivi un cursus professionnel. Pour les moins formés, la durée de présence sur le marché du travail ne leur permet pas de compenser ce déficit de formation initiale par la valorisation de leurs expériences professionnelles. Après avoir mobilisé l'emploi qualitatif en variable dépendante principalement comme un outil, nous décomposons de nouveau la catégorie pour proposer une interprétation plus fine. On espère ainsi éviter autant que possible de formuler des conclusions incomplètes ou trompeuses, qui résulteraient plus de problèmes de mesure de la variable expliquée que de véritables constats. L'étude de certaines sous-populations d'intérêt selon différents critères de la qualité de l'emploi a permis de mettre en évidence des résultats complémentaires. On identifie notamment l'importance de l'inadéquation formation-emploi dans les PRFI, qui entretient une dualisation

importante des marchés du travail des jeunes, particulièrement dans les pays à revenu intermédiaire enquêtés. Plus que les résultats isolés, c'est la cohérence d'ensemble des facteurs d'accès à l'emploi qualitatif qui révèle la vulnérabilité d'une partie importante des jeunes face à l'emploi non-qualitatif. Seul.e.s celles et ceux qui présentent différentes caractéristiques spécifiques ont de meilleures chances d'accéder à l'emploi qualitatif, alors même que ce dernier correspond à une délimitation comparativement plus permissive que d'autres mesures de l'emploi de qualité, notamment par rapport au cadre conceptuel de l'informalité.

CONCLUSION

CHAPITRE 2

Ce second chapitre concernant les probabilités des jeunes AOAS d'accéder à l'emploi qualitatif condense un grand nombre d'éléments sur le sujet. On choisit notamment de travailler à partir d'une variable dépendante conçue dans ce but. L'analyse préliminaire révèle toute la complexité de la question avec des populations de jeunes AOAS à la fois relativement homogènes entre pays d'une même région et très différentes d'une zone à l'autre. On identifie pour autant différents facteurs facilitant l'accès à l'emploi de qualité chez les jeunes, notamment le fait d'avoir atteint un niveau scolaire élevé. Les modèles ne mettent pas en évidence que la durée de présence sur le marché du travail améliore significativement l'accès des moins formés à l'emploi qualitatif et que ce dernier leur reste donc particulièrement inaccessible. On observe également un effet de la répartition genrée des rôles au sein des foyers, précédemment évoquée dans l'effet qu'elle a dans l'exclusion prématurée des jeunes femmes des sphères scolaires et professionnelles. Dans le cas de l'accès à l'emploi qualitatif, les femmes sont surexposées aux emplois de mauvaise qualité, notamment lorsque la parentalité intervient tôt dans la vie de ces jeunes femmes et que les chances de formation et donc d'accès à l'emploi de qualité diminuent. Les modèles complets ont spécifiquement mis en évidence le cas de Madagascar en la matière. Les jeunes femmes malgaches sont ainsi sensiblement surexposées à l'emploi non-qualitatif, qu'elles aient ou non des enfants, révélant une position particulièrement défavorable pour les jeunes femmes actives dans le pays. Concernant les hommes mariés ou pères, ils entrent, en général, plus rapidement sur le marché du travail que leurs homologues seuls ou sans enfant. C'est par exemple particulièrement vrai au Liban, où un niveau de scolarisation primaire ou secondaire ne permettra probablement pas d'accéder aux emplois de qualité. De manière générale, le niveau de formation des jeunes revient très souvent au centre de l'interprétation, notamment par le mécanisme de déclassement.

L'inadéquation formation-emploi identifiée met en évidence tous les progrès restant à accomplir pour que les compétences disponibles et demandées sur le marché de l'emploi concordent dans les PRFI. On peut légitimement se féliciter des progrès accomplis en termes de scolarisation, en rappelant que de nombreux efforts restent toujours à fournir sur ce plan dans les régions les plus pauvres. Mais on souligne également l'efficacité très relative des stratégies de formations massives qui ne s'accompagnent pas d'une (re)structuration cohérente des activités productive et d'une organisation générale favorable à l'intégration des jeunes dans la sphère productive. Par exemple, le chômage des diplômés dans 3 pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (Egypte, Jordanie et Tunisie) est la résultante d'une inadéquation des compétences demandées et offertes sur le marché du travail mais également d'obstacles

structurels tels qu'une législation du droit du travail insuffisante, de la corruption ou encore de la discrimination manifeste à l'embauche (Dimova & Stephan, 2016).

La contextualisation des facteurs d'accès à l'emploi qualitatif est donc au cœur de ce travail. On réaffirme toute l'importance de la formation initiale pour protéger les jeunes des emplois de mauvaise qualité, tout en mettant en évidence qu'elle ne prend effet que dans un contexte socio-économique qui la valorise. Les déterminants de l'accès à l'emploi qualitatif ne sont ainsi pas uniquement individuels. L'environnement dans lequel évoluent les jeunes est lui aussi central et doit proposer des emplois de qualité. L'obtention d'un tel emploi est une étape majeure dans le processus de transition des jeunes de l'école à la vie active. A la fois à travers ce qui en découle pour l'individu et ce que l'économie nationale peut espérer en retirer, il s'agit en quelques sortes du principal marqueur d'insertion des jeunes dans la société « adulte ». Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, les premiers contacts des jeunes avec le monde professionnel s'apparentent rarement à un travail qualitatif. Ce constat alarme sur leurs conditions d'emploi ainsi que sur les conséquences de celles-ci pour leur carrière.

CHAPITRE 3 :
SATISFACTION PROFESSIONNELLE CHEZ LES JEUNES DES PAYS A
REVENU FAIBLE OU INTERMEDIAIRE

Le chapitre suivant sera consacré à une mesure alternative de l'achèvement de la transition par l'accès des jeunes à un emploi qu'ils estiment « satisfaisant ». L'objectif de ce travail est de mettre en valeur l'opinion qu'ont les jeunes sur leur propre situation professionnelle. Ils sont en effet les premiers intéressés au bon déroulement de leur transition mais leur point de vue est encore très souvent laissé de côté dans les études d'envergure. A noter cependant que, dans les travaux publiés par l'OIT à partir des données des SWTS, le sentiment de satisfaction professionnelle est utilisé en second recours dans les différents cadres conceptuels de la transition des jeunes de l'école au monde du travail. Dans certaines applications de ces cadres conceptuels (présentés en première partie), la satisfaction professionnelle des jeunes se substitue à d'autres mesures objectives de la qualité de l'emploi. A titre d'exemple, on trouve régulièrement dans les rapports nationaux la part des jeunes actifs occupés satisfaits et celle-ci est explicitement assimilée à une mesure de l'emploi de qualité chez ces jeunes²²⁴. On considère néanmoins que la satisfaction des jeunes vis-à-vis de leur emploi reste très largement considérée comme secondaire face à des critères plus objectifs de la qualité de l'emploi.

En outre, on observe généralement que la satisfaction professionnelle est considérée comme un résultat « naturel » de l'obtention d'un emploi dit de qualité. Dépendamment de la définition de ce dernier, la réunion de différents critères objectifs de qualité serait ainsi ce dont un jeune a besoin pour être considéré comme ayant achevé sa transition de l'école au monde du travail. Sans pour autant contester le bien-fondé des critères de qualité du travail que la littérature recense, on souhaite proposer une approche où on renverserait cette logique. On postule ainsi que ce qui marque l'achèvement de la transition des jeunes est l'obtention d'un emploi dans lequel l'individu se dit professionnellement satisfait. Cela n'implique pas nécessairement que ses conditions d'emploi soient « décentes » ou encore « qualitatives ». On considèrera néanmoins que du point de vue de l'individu sa transition est achevée. L'entrée dans le monde des « adultes » est ainsi marquée par l'obtention d'un emploi grâce auquel l'individu estime avoir trouvé « sa » place dans la société plutôt que simplement « une » place parmi d'autres, indépendamment de la qualité objective de sa situation. Le processus analytique suivra le même schéma général que dans les chapitres précédents, avec un travail préliminaire autour de la satisfaction professionnelle des jeunes AOAS, avant de proposer différentes modélisations et interprétations concernant les facteurs influençant cette satisfaction.

²²⁴ On trouvera généralement ce genre de données dans une section réservée aux « autres indicateurs de qualité du travail ».

SECTION I :

ANALYSE PRELIMINAIRE

Nous avons précédemment présenté différents éléments concernant ce travail à partir de la satisfaction professionnelle des jeunes. Il a notamment été question de la mesure de cette satisfaction à partir des SWTS ainsi que des raisons pour lesquelles les jeunes en cours de scolarité étaient écartés de l'analyse. La population d'étude est par conséquent la même que dans le chapitre précédent concernant l'accès à l'emploi qualitatif, à savoir les jeunes actifs occupés ayant achevé leur scolarité (ou jeunes AOAS). On postule en effet que tous ces jeunes sont susceptibles de se dire satisfaits de leur emploi, quels que soient leur âge, leur niveau diplôme ou leur milieu de vie. On ne présentera par conséquent pas les caractéristiques socio-démographiques de ces jeunes étant donné que ce travail a été fait au chapitre précédent. On propose néanmoins dans cette analyse préliminaire de revenir sur certaines données propres aux jeunes qui se disent professionnellement satisfaits. D'autre part, alors que les variables explicatives individuelles étaient sensiblement les mêmes dans les précédents chapitres, un second segment de cette analyse préliminaire sera consacré à la présentation des variables indépendantes pressenties pour expliquer la satisfaction professionnelle des jeunes dans les PRFI.

A. Caractéristiques individuelles et satisfaction professionnelle

On travaille ici à partir de l'ensemble des jeunes AOAS, avec quelques restrictions supplémentaires. Après harmonisations et redressements, la satisfaction professionnelle n'est pas renseignée pour 25% des jeunes AOAS dans l'enquête menée aux Samoa, menant à l'exclusion du pays dans la base finale. Cette dernière est ici composée de 40 967 jeunes actifs occupés ayant achevé leur scolarité, répartis dans 32 PRFI. Une présentation descriptive de la population des jeunes AOAS est disponible dans le chapitre précédent, on présente ci-après une revue de la satisfaction professionnelle chez ces jeunes selon quelques caractéristiques socio-démographiques.

Les grandes tendances entre caractéristiques individuelles et satisfaction professionnelle ainsi que leur répartition entre régions et pays sont relativement similaires à celles concernant la qualité de l'emploi. On observe que la proportion de jeunes AOAS qui se disent satisfaits de leur travail est supérieure chez les plus âgés dans 24 pays sur 32 (Figure 108). La tendance est particulièrement marquée au Congo, au Népal, en Arménie, au Monténégro ou encore en Tunisie, sans spécificité régionale. A l'inverse, on note une proportion de jeunes satisfaits bien inférieure chez les plus âgés que les plus jeunes au Togo et en Tanzanie. Il existe de nombreuses explications possibles à ce différentiel mais on suppose que de manière générale il est peu probable que la satisfaction professionnelle des jeunes diminue avec l'âge, toutes choses égales par ailleurs. On peut néanmoins envisager cette possibilité si l'individu ne voit effectivement pas sa situation évoluer, mais cela nécessiterait une analyse longitudinale à part entière. Il pourrait également s'agir d'un effet générationnel, les plus jeunes accédant à de meilleurs emplois que leurs aînés. Ce n'est cependant pas quelque chose mis en évidence par notre travail à partir de l'emploi qualitatif ou par la littérature en général.

Figure 108 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits, selon la classe d'âge, le sexe, le milieu de vie et le pays.

Pays	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	Sexe		Milieu urbain	Milieu rural
				Femmes	Hommes		
Bénin	70%	73%	62%	70%	64%	75%	57%
Congo	50%	66%	72%	67%	68%	67%	69%
Libéria	70%	61%	61%	67%	56%	64%	60%
Madagascar	69%	67%	69%	69%	68%	66%	69%
Malawi	67%	60%	67%	67%	61%	62%	65%
Ouganda	67%	69%	74%	72%	69%	77%	68%
Tanzanie	78%	56%	47%	60%	58%	52%	61%
Togo	79%	63%	57%	63%	62%	66%	61%
Zambie	59%	64%	65%	63%	64%	63%	64%
Brésil	86%	86%	88%	86%	88%	87%	90%
Colombie	70%	75%	78%	70%	80%	NR	NR
Jamaïque	66%	60%	71%	61%	69%	66%	67%
Pérou	90%	91%	87%	87%	91%	NR	NR
Rép. Dominicaine	86%	87%	87%	89%	86%	87%	87%
Salvador	88%	90%	91%	90%	90%	88%	92%
Bangladesh	80%	79%	83%	83%	80%	84%	80%
Cambodge	94%	94%	97%	96%	94%	95%	95%
Népal	36%	41%	51%	36%	51%	64%	43%
Viet Nam	75%	81%	86%	81%	83%	85%	81%
Arménie	62%	73%	79%	80%	73%	79%	72%
Kirghizistan	85%	93%	95%	94%	92%	94%	92%
Macédoine du Nord	77%	82%	81%	82%	80%	82%	80%
Moldavie	84%	93%	93%	92%	93%	97%	87%
Monténégro	75%	91%	92%	95%	88%	92%	89%
Russie	72%	85%	91%	88%	89%	80%	92%
Serbie	87%	82%	83%	85%	82%	85%	82%
Ukraine	83%	85%	86%	89%	84%	85%	88%
Egypte	78%	73%	75%	79%	74%	74%	75%
Jordanie	84%	85%	82%	86%	83%	82%	89%
Liban	83%	87%	90%	85%	90%	89%	89%
T.P.O.	73%	77%	73%	81%	74%	74%	75%
Tunisie	50%	54%	67%	64%	59%	72%	44%

Les jeunes femmes se disent plus souvent satisfaites professionnellement que les jeunes hommes dans 20 pays sur 32, il n'y qu'en Amérique latine que la tendance semble différente pour 4 pays sur 6. Les écarts de proportions restent cependant faibles voir négligeables, raison pour laquelle une représentation graphique ne présente que peu d'intérêt²²⁵. Le constat

²²⁵ Les autres données utiles à cette section ne sont par ailleurs pas présentées dans le corps du texte dans un souci de concision similaire.

concernant le milieu de vie est au moins aussi contrasté avec 14 pays sur 32 où la satisfaction est plus fréquente en milieu urbain que rural, notamment en Europe de l'Est et Asie centrale. Là aussi les différences de proportions sont minimes, sauf au Bénin, au Népal ou encore en Tunisie où la satisfaction est nettement plus fréquente en milieu urbain. On opte pour un traitement du statut marital qui distingue les jeunes vivant supposément seul.e.s (célibataire, jamais marié.e, séparé.e, divorcé.e, veuf.ve) des jeunes en union (fiancé.e ou marié.e). On constate ainsi que pour une faible majorité de pays, les jeunes fiancés ou mariés se disent plus souvent satisfaits de leur situation professionnelle, de même pour les jeunes sans enfant²²⁶ (respectivement 22 pays sur 32 et 18 pays sur 31). Enfin, le sentiment de satisfaction est plus fréquent chez les jeunes ayant validé un niveau scolaire de l'enseignement supérieur, ou, dans une moindre mesure, du secondaire²²⁷.

Les données présentées ne permettent pas d'expliquer des différentiels de satisfaction professionnelle entre jeunes. Du point de vue de leurs caractéristiques socio-démographiques, on considère tous les jeunes comme égaux face à la possibilité de se dire satisfait de leur emploi. Ce ne sont ainsi pas tant ces caractéristiques qui déterminent leur ressenti face à leur situation professionnelle, que les conditions dans lesquelles ils travaillent. Si on a pu démontrer que les caractéristiques individuelles conditionnaient au moins en partie le type d'emploi auquel les jeunes accèdent, l'objectif de cette section est de questionner le lien entre qualité de l'emploi occupé et satisfaction professionnelle. Pour cela, on présente ci-après une revue des variables explicatives envisagées et de l'approche adoptée pour notre analyse.

B. Facteurs influençant la satisfaction professionnelle

La littérature identifie différents facteurs de la satisfaction professionnelle des jeunes dans les PRFI. On constate par exemple que la mauvaise situation financière du ménage ou encore le fait d'occuper une activité informelle auraient un effet défavorable non-négligeable (Shehu & Nilsson, 2014). Ces résultats sont cependant souvent limités en nombre de pays comparés et ne mettent pas nécessairement en évidence d'effets différentiels selon les contextes. On tente de mobiliser les données à notre disposition pour proposer une approche aussi complète et originale que possible.

²²⁶ Voir Annexe 82.

²²⁷ Voir Annexe 83.

On souhaite ainsi identifier les déterminants de la satisfaction professionnelle parmi des critères habituellement utilisés pour caractériser le travail de qualité. Il est néanmoins nécessaire que la variable explicative soit (1) récoltée auprès des jeunes AOAS, (2) suffisamment disponible après harmonisation pour ne pas trop amputer la base finale, sans introduire de biais de sélection et (3) qu'elle mesure directement ou indirectement une ou plusieurs dimensions de la qualité de l'emploi. On mobilise les données à notre disposition en testant le lien entre la satisfaction professionnelle des jeunes et le fait d'occuper un emploi vulnérable, irrégulier, informel ou encore non-qualitatif. Le premier constat est que les jeunes se disent plus souvent satisfaits lorsqu'ils occupent un emploi non-vulnérable et ce dans 24 pays sur 32²²⁸. C'est en Russie et au Népal que ce différentiel est le plus fort et au niveau régional la tendance est plus évidente en Europe de l'Est et au Moyen-Orient qu'ailleurs. On relève le cas du Malawi où la proportion de jeunes professionnellement satisfaits est supérieure de 15 points pour celles et ceux en emploi vulnérable. De manière générale on observe donc que la satisfaction professionnelle des jeunes semble se refléter dans la qualité du travail occupé lorsque l'on travaille à partir du cadre conceptuel de l'emploi vulnérable. Cela apparaît d'autant plus vrai dans les pays où ce type d'emploi est rare, ce qui laisse penser à une forme d'adaptation des jeunes en termes de satisfaction professionnelle dans des contextes où la qualité de l'emploi est globalement faible. Les constats sont sensiblement similaires à partir de la catégorie de l'emploi irrégulier.

On formule les mêmes observations en répétant l'exercice à partir de la notion d'informalité. La satisfaction professionnelle est ainsi meilleure lorsque l'emploi est pourvu dans le secteur formel et ce, dans 23 pays sur 28²²⁹. Les différentiels de proportions sont plus prononcés qu'à partir de l'emploi vulnérable ou irrégulier et ils se creusent d'autant plus que l'on considère l'emploi informel dans son ensemble comme du travail de mauvaise qualité. Cela s'observe notamment au Moyen-Orient et suggère qu'une partie importante de l'emploi non-satisfaisant dans ces pays prendrait en réalité place en dehors du secteur informel dans sa définition stricte. Du point de vue analytique, cela indique qu'une approche par des délimitations synthétiques de l'emploi de qualité tendrait à être incomplète, justifiant une décomposition des effets. On relève une fois de plus le cas du Malawi, seul pays sur 28 où la proportion de jeunes professionnellement satisfaits est meilleure dans l'emploi informel que dans l'emploi formel²³⁰.

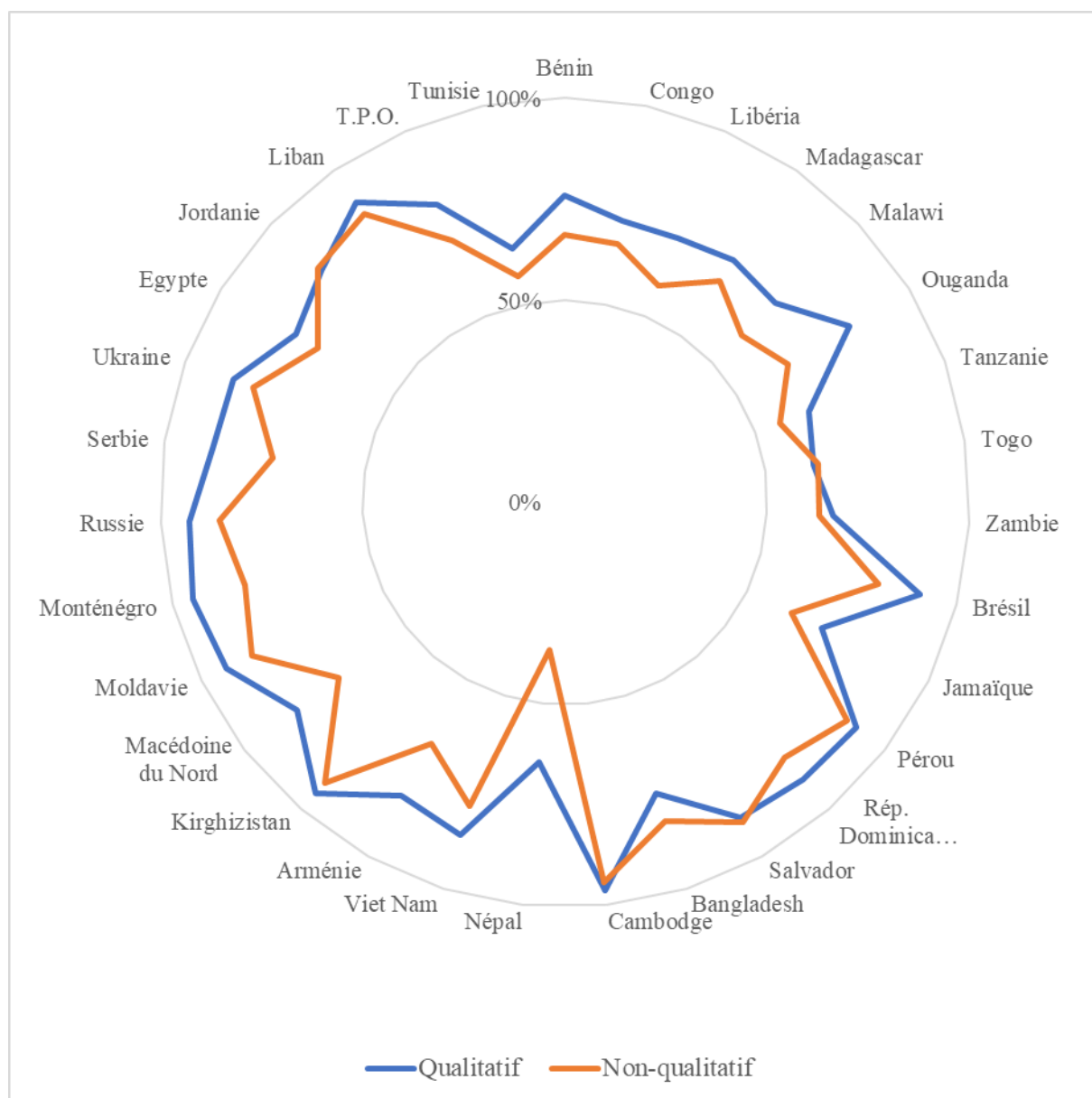
²²⁸ Voir Annexe 84.

²²⁹ Voir Annexe 85.

²³⁰ Compte tenu du caractère répétitif de cette singularité, on précise que les données ont été contrôlées et qu'aucune erreur ou incertitude de recodage de variable ne suggère qu'il faille douter de ce résultat. On ajoute également que les données globales concernant la satisfaction professionnelle des jeunes dans le pays ne

On propose finalement une comparaison de la proportion de jeunes professionnellement satisfaits selon qu'ils ou elles occupent ou non un emploi qualitatif (Figure 109).

Figure 109 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon l'obtention d'un emploi qualitatif ou non-qualitatif et selon le pays.



Note : données manquantes pour la Colombie.

Le sentiment de satisfaction est ainsi meilleur avec un emploi de « qualité » dans 26 pays sur 30 et c'est au Népal que le différentiel est maximal. On constate en revanche que les écarts de

contredisent pas la tendance générale des pays de la région. Les proportions publiées par l'OIT sont par ailleurs recalculées à l'identique à partir de notre base.

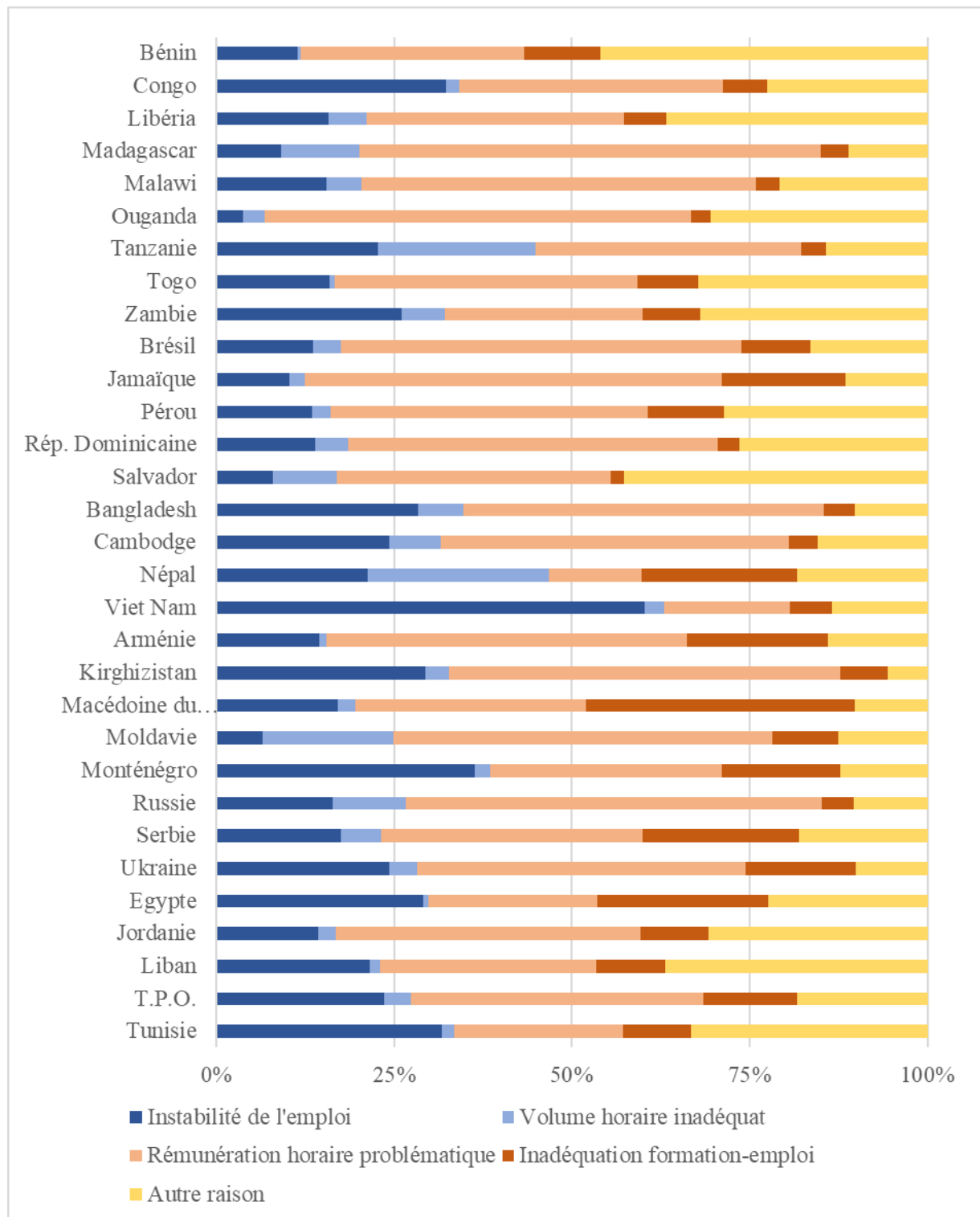
proportions sont globalement moins marqués à partir de cette conceptualisation qu'avec l'informalité, ce qui suggérerait que cette dernière résumerait mieux des différentiels en termes de satisfaction professionnelle que la première. Il s'agit néanmoins de tendances faibles ne motivant pas de conclusions prématurées à ce stade.

Bien qu'elles puissent produire des résultats différents selon le pays, ces mesures synthétiques de la qualité du travail ne permettent pas d'identifier des caractéristiques de l'emploi qui influeraient particulièrement sur la satisfaction professionnelle des jeunes. On envisage par conséquent de tester le lien entre statut du travailleur et satisfaction professionnelle, en s'inspirant des catégories de l'emploi vulnérable ou irrégulier. L'analyse montre que si la satisfaction est plus fréquente chez les employeurs que les salariés (28 pays sur 33), elle reste supérieure chez ces derniers par rapport aux jeunes à leur propre compte ou aux travailleurs familiaux²³¹. Afin d'approfondir concernant le lien entre caractéristiques de l'emploi et satisfaction, on utilise les réponses à la question D40 concernant la principale raison de vouloir changer d'emploi pour celles et ceux qui formulent ce souhait en question D39. Les jeunes AOAS professionnellement insatisfaits qui veulent changer de situation sont sélectionnés et on propose une revue synthétique des principales raisons de leur insatisfaction. On observe ainsi que le motif évoqué le plus fréquemment est une rémunération horaire jugée insuffisante. Plus d'un jeune insatisfait qui veut changer d'emploi sur 3 choisit cette problématique dans 23 pays sur 31 (Figure 110). L'instabilité et l'imprévisibilité de l'activité est également souvent signalée, jusqu'à 60% des jeunes au Viet Nam. Les volumes horaires inadéquats, qu'il s'agisse de sous ou suremploi, ne reviennent que peu comme une raison prioritaire. Le phénomène semble néanmoins notable dans certains pays comme au Népal où il est cité par plus d'un jeune sur 4, alors que le niveau de rémunération horaire des jeunes dans le pays semble moins primordial qu'ailleurs. Il est intéressant de rappeler que c'est aussi dans ce pays que les différentiels de satisfaction professionnelle étaient souvent les plus prononcés à partir des mesures synthétiques de l'emploi de qualité. L'inadéquation formation-emploi est également une problématique qui motive rarement la volonté de changer d'emploi, du moins en priorité par rapport à d'autres préoccupations. Les jeunes d'Europe de l'Est, d'Égypte, du Népal ou encore de Jamaïque sont toutefois sensibles à la question. Enfin, une partie importante des jeunes insatisfaits qui veulent changer de situation professionnelle choisissent de répondre par la modalité « autre » et ce particulièrement en Afrique sub-saharienne. On peut supposer qu'il

²³¹ Voir Annexe 86.

s'agit de jeunes rencontrant des motifs d'insatisfaction diverses dans leur emploi, sans parvenir à en prioriser un plutôt qu'un autre.

Figure 110 - Répartition des jeunes AOAS professionnellement insatisfaits qui souhaitent changer d'emploi selon la principale raison et le pays.



On identifie ainsi indirectement les principaux motifs d'insatisfaction professionnelle évoqués par les jeunes et une forme de priorisation selon le pays. Afin de les intégrer aux modélisations, on mobilisera des variables dédiées pour chaque problématique, via une mesure aussi « objective » que nos données nous le permettent. On souhaite ainsi étudier le lien entre qualité objective et subjective de l'emploi. Les composantes de l'emploi qualitatif créées dans la section précédente pourront être réutilisées pour évaluer (1) une rémunération horaire insuffisante, (2) un volume horaire inadéquat et (3) une entrave à la liberté d'association. A défaut d'être en mesure d'utiliser une mesure objective qui confronterait formation suivie et compétences requises pour le poste occupé²³², la question D33 permet de connaître le ressenti de l'individu concernant l'adéquation formation-emploi de sa situation. Les jeunes sont également invités à dire dans quelle mesure ils pensent pouvoir conserver leur travail durant les 12 prochains mois. On intégrera par conséquent une mesure de la pérennité de l'emploi ressentie par l'individu grâce aux réponses à la question D43.

Certaines variables ont dû être abandonnées malgré leur pertinence dans le cadre conceptuel proposé ici. Les questions D2 et D4 récoltent respectivement les codes correspondant à l'International Standard Classification of Occupations (ISCO) et à l'International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC) qui catégorisent le secteur d'activité et les fonctions du travailleur. Ces éléments auraient permis d'identifier des secteurs ou emplois où les jeunes se disent particulièrement (in)satisfaits. L'harmonisation de la base sur ce plan est malheureusement trop hasardeuse. La question D5 concernant l'enregistrement officiel du lieu de travail et plus largement le caractère informel de l'activité est également inexploitable. L'information perd sensiblement en fiabilité selon le statut du répondant et ne présente pas un intérêt conceptuel capital. Démontrer que la satisfaction professionnelle des jeunes est moindre lorsqu'ils travaillent dans le secteur ou un emploi informel ne permet pas de distinguer quelles caractéristiques de l'emploi informel sont responsables de cette insatisfaction. On privilégiera les variables détaillées présentées précédemment afin de conserver la focale sur des caractéristiques de l'emploi de qualité les plus précises possibles. On suppose également que, dans des pays où le secteur informel est conséquent voire majoritaire, les jeunes ne se sentent pas sensiblement insatisfaits du simple fait de travailler dans ce secteur. Bien que l'affirmation inverse pouvait justifier au contraire d'intégrer cette dimension pour évaluer si l'accès à l'emploi formel avait un effet significatif sur la probabilité de se dire satisfait, de manière

²³² Méthode qui implique par ailleurs une série de difficultés techniques particulièrement présentes en comparaisons internationales, liées notamment aux différents degrés et domaines de formation entre pays.

générale, l'intégration de ces variables aurait engagé des pertes de données supplémentaires pour lesquelles le bilan coût/avantages n'a pas paru opportun.

Avec pour objectif d'étudier les facteurs qui influencent la satisfaction professionnelle des jeunes travailleurs, on peine à identifier des variables explicatives à l'échelle nationale qui soient pertinentes. L'essentiel du phénomène étudié trouve ses fondements au niveau individuel mais on envisagera quelques possibilités à partir des variables utilisées précédemment, à titre principalement expérimental.

CONCLUSION SECTION I

Ces premiers éléments descriptifs suggèrent un lien notable entre qualité de l'emploi et satisfaction professionnelle des jeunes. On observe ainsi que cette dernière est généralement inférieure chez celles et ceux en emploi vulnérable, informel ou encore non-qualitatif. Cela indique que les jeunes sont effectivement sensibles et réceptifs à ces éléments de qualité mais on relève pourtant des différentiels entre pays et entre délimitations de l'emploi de qualité. Par conséquent, les caractéristiques de l'emploi ne jouent pas toutes le même rôle sur la satisfaction professionnelle des jeunes et pas toujours de la même manière. Afin d'évaluer les facteurs influençant ce lien, on souhaite mobiliser les caractéristiques individuelles des jeunes en variables de contrôle et différentes mesures de la qualité de l'emploi en variables explicatives. L'objectif est ainsi double. Le premier est de discuter des déterminants de la satisfaction professionnelle des jeunes comme une mesure alternative de l'achèvement de leur transition de l'école à la vie active et plus largement de leur insertion. A partir de ces résultats, on pourra également proposer une discussion sur le lien entre qualité objective et subjective de l'emploi.

SECTION II :

PROBABILITES ESTIMEES D'ETRE PROFESSIONNELLEMENT SATISFAIT

A travers les indicateurs publiés dans les rapports du programme *Work4Youth*, l'OIT a mobilisé des données concernant la satisfaction professionnelle des jeunes. On propose cependant de traiter cette information comme une variable dépendante à part entière. L'objectif est ainsi d'estimer à l'aide de modélisations multiniveaux les probabilités qu'ont les jeunes actifs occupés ayant achevé leur parcours scolaire de se dire satisfaits de leur situation professionnelle. On positionne cette étape en fin de transition des jeunes de l'école à la vie active, comme une autre manière de considérer la qualité de l'emploi. L'approche est donc globalement similaire à celle du chapitre précédent, avec un processus de modélisation progressif équivalent.

Considérant les données manquantes pour lesquelles aucun redressement n'a pu être proposé, on obtient finalement une base regroupant 32 470 jeunes AOAS répartis dans 28 pays. L'échantillon moyen est de 1 160 individus, le plus petit est de 290 en Moldavie et le plus important de 3 403 à Madagascar. On présentera dans un premier temps les résultats des modèles à constantes aléatoires identifiants des effets moyens, avant de lister les résultats des modèles complets pertinents. On poursuivra enfin avec une analyse synthétique de ces résultats et quelques éléments de réflexion prospective.

A. Satisfaction professionnelle des jeunes en moyenne dans un pays à revenu faible ou intermédiaire : modèles multiniveaux à constantes aléatoires.

1. Variance contextuelle du phénomène : modèle vide

Parmi les 32 470 jeunes AOAS enquêtés, on observe que 78% se disent professionnellement satisfaits, soit plus de 3 jeunes sur 4. Cela contraste nettement avec les proportions de jeunes en emploi de qualité, quelle que soit la mesure retenue. On observait par exemple moins de la moitié des jeunes AOAS en emploi qualitatif dans le précédent chapitre. La proportion estimée par le modèle vide est de 80%, avec un intervalle de confiance dans lequel on retrouve 95% des pays qui varie de 47% à 95% (Figure 111, Modèle 1). Enfin, la décomposition de la variance du phénomène révèle que 15,2% de celle-ci est attribuable à des différences entre pays.

2. Caractéristiques de l'emploi occupé et satisfaction professionnelle

Les modèles sont complétés respectivement avec des variables individuelles de contrôle (Figure 111, Modèle 2) et des caractéristiques de l'emploi occupé (Figure 111, Modèle 3). Ils n'engendrent pas une réduction importante de la part de variance contextuelle mais l'ajustement général s'améliore sensiblement au fil des modèles.

On identifie ainsi une probabilité significativement meilleure de se dire satisfait chez les jeunes qui ne vivent pas seuls et chez les jeunes sans enfant, toutes choses égales par ailleurs et dans le cadre d'un pays à revenu faible ou intermédiaire « moyen ». Un modèle test complémentaire n'a pas démontré d'effet combiné entre genre, statut matrimonial et parentalité. Les effets de l'âge, du genre, du milieu de vie et du niveau scolaire ne sont pas stables au fil des modélisations. Après avoir observé que ces caractéristiques individuelles conditionnaient au moins en partie la qualité du travail pourvu, on constate sans surprise des effets d'interactions entre ces variables explicatives. Les caractéristiques socio-démographiques des individus sont ici essentiellement présentes en variables de contrôle. Concernant la qualité de l'emploi pourvu par l'individu, les modèles intermédiaires²³³ montrent que la probabilité estimée de se dire

²³³ On signale ici que pour certains de ces modèles des données étaient manquantes, réduisant l'échantillon d'individus et de pays de moins de 15%.

satisfait de son travail est significativement plus faible lorsque le travail est dit vulnérable, irrégulier, informel²³⁴ ou non-qualitatif. Ces catégories synthétiques ne permettent cependant pas de discuter de l'effet de différents aspects de la qualité du travail sur la satisfaction professionnelle, ce que le Modèle 3 détaillé permet.

Figure 111 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes de 15 à 29 ans AOAS des PRFI - Modèles 1 à 3 à constantes aléatoires.

	Paramètres	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
		Coefficients estimés	Erreurs-types	Coefficients estimés	Erreurs-types	Coefficients estimés	Erreurs-types
	Constante	1,3954***	0,1460	0,8999***	0,1739	2,3342***	0,1807
	<i>Caractéristiques individuelles</i>						
	Age			0,0209***	0,0044	0,0047	0,0048
	Homme			<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Femme			0,0231	0,0306	0,0665**	0,0332
	Milieu urbain			<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Milieu rural			-0,0942***	0,0310	-0,0356	0,0338
	Personne seule			<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Fiancé.e ou marié.e			0,2496***	0,0396	0,2218***	0,0425
	Sans enfant			<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Avec un ou des enfants			-0,1587***	0,0417	-0,1744***	0,0450
	Jamais ou peu scolarisé.e			-0,0277	0,0448	-0,1052**	0,0483
	Niveau primaire			<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Niveau secondaire			-0,0411	0,0386	0,0785*	0,0419
	Niveau supérieur			0,1971***	0,0586	0,2343***	0,0642
	Cursus professionnel			-0,0307	0,0549	0,0990*	0,0601
	Salarié					<i>Ref.</i>	
Effets fixes	Employeur					0,3201***	0,0999
	A son propre compte					-0,2049***	0,0443
	Membre d'une coopérative					-0,6925***	0,2332
	Travailleur familial					-0,4253***	0,0467
	Autres statuts					-0,2558	0,1598
	Revenu horaire acceptable					<i>Ref.</i>	
	Revenu horaire inacceptable					-1,0300***	0,0346
	Sous-emploi (- de 10h par semaine)					-0,1773***	0,0488
	Volume horaire adéquat					<i>Ref.</i>	
	Sur-emploi (+ de 50h par semaine)					0,1203***	0,0391
	Conserver l'emploi les 12 prochains mois : oui certainement					<i>Ref.</i>	
	Conserver l'emploi les 12 prochains mois : incertain					-0,6983***	0,0374
	Conserver l'emploi les 12 prochains mois : non ou ne sait pas					-1,3102***	0,0399
	Liberté d'association : oui					<i>Ref.</i>	
	Liberté d'association entravée					-0,2326**	0,0951
	Sur-qualifié.e					-1,1436***	0,0394
	Adéquation formation-emploi					<i>Ref.</i>	
	Sous-qualifié.e					-0,5437***	0,0399
Effets aléatoires	<i>Niveau 2</i>						
	Variance des constantes	0,5881***	0,1598	0,5513***	0,1503	0,5354***	0,1461
Compléments	-2 Log Likelihood	31620		31492		27895	
	AIC	31624		31514		27943	
	CCI (%)	15,2%		14,4%		14,0%	

*** Significatif au seuil de 1% / ** au seuil de 5% / * au seuil de 10%

²³⁴ A la fois au sens de pourvu au sein du secteur informel et au sens élargi d'emploi informel, incluant les salariés qui ne bénéficient pas des 3 acquis sociaux clés (*key benefits*) identifiés précédemment.

On constate ainsi qu'en moyenne dans un pays à revenu faible ou intermédiaire et, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour un jeune actif occupé qui a terminé son parcours scolaire de se dire satisfait de son travail est significativement meilleure chez les employeurs et les salariés. Cela résulte vraisemblablement des conditions de travail comparativement favorables pour ces catégories de travailleurs. Réciproquement, la situation des jeunes à leur propre compte, des membres de coopératives de producteurs ou des travailleurs familiaux est quant à elle insatisfaisante. Des caractéristiques plus spécifiques de la qualité de l'emploi sont également introduites en variables explicatives individuelles, en plus du statut du travailleur²³⁵. Le fait d'estimer ne pas pouvoir conserver l'emploi dans les 12 mois suivants l'enquête est un élément déterminant de l'insatisfaction professionnelle des jeunes. Ils accordent ainsi une grande importance à la pérennité de leur situation, signe qu'ils associent la notion de satisfaction à celle d'avenir professionnel. Un revenu horaire jugé insuffisant ainsi qu'un sentiment de surqualification sont également des facteurs d'insatisfaction primordiaux. On précise ici que le fait de s'estimer mal payé et de se sentir surqualifié sont des phénomènes étroitement liés. Des modèles complémentaires montrent cependant que les effets identifiés sont également significatifs et prépondérants en ne considérant que certaines sous-catégories de populations. On constate ainsi que la satisfaction professionnelle des jeunes est particulièrement impactée par une rémunération jugée insuffisante, que les individus s'estiment en adéquation formation-emploi ou non²³⁶ et réciproquement²³⁷. Les jeunes travailleurs ont par conséquent une idée déterminée à la fois de la valeur de leur travail et de leurs compétences et vivent mal la dévalorisation de ce qu'ils estiment être leurs capacités. L'inadéquation formation-emploi est vectrice d'insatisfaction professionnelle, qu'il s'agisse de sur ou de sous-qualification. On remarque néanmoins que l'effet est moins prononcé dans ce dernier cas de figure. Le mécontentement des jeunes surqualifiés provient essentiellement de l'investissement et des sacrifices qu'ils ont consentis pour acquérir un capital humain dont ils n'ont pas le sentiment de tirer les fruits. On renverra ici aux résultats de la partie précédente ainsi qu'aux conclusions de la littérature sur le sujet. Dans une moindre mesure, travailler moins de 10 heures par

²³⁵ On sait que le statut du travailleur peut constituer une mesure proxy de différents aspects de la qualité de l'emploi, comme une meilleure pérennité de celui-ci chez les salariés par exemple. Il existe donc un terme de corrélation entre variables explicatives individuelles. Celui-ci ne pose pour autant pas de problème majeur. Les effets identifiés ont été confirmés dans des modèles dédiés et les tests de corrélations n'imposent pas de restrictions particulières.

²³⁶ Voir Annexe 87.

²³⁷ Voir Annexe 88.

semaine, être incertain quant au fait de pouvoir conserver son emploi ou subir une entrave à la liberté d'association implique également une moindre satisfaction professionnelle.

Enfin, on identifie un effet positif de ce que l'on qualifie de suremploi. Les jeunes qui ont travaillé plus de 50 heures la semaine précédant l'enquête ont ainsi une meilleure probabilité de se dire professionnellement satisfaits que celles et ceux ayant travaillé entre 10 et 40 heures. Cela suggérerait que, toutes choses égales par ailleurs et en moyenne dans un pays à revenu faible ou intermédiaire, la satisfaction professionnelle des jeunes n'est pas négativement impactée dans des situations dites de « suremploi ». On constate cependant que ce résultat est en partie la conséquence d'effets de seuils. Avec une insatisfaction professionnelle plus fréquente avec de faibles volumes horaires et une catégorie centrale de volumes horaires, a priori, « adéquats » (de 10 à 40 heures), la satisfaction des jeunes dans cette large classe est globalement tirée à la baisse. Les jeunes travaillant plus de 50 heures sont alors considérés dans une situation favorable, tant celle de leurs homologues avec moins d'heures apparaît problématique. Certains modèles complémentaires révèlent néanmoins un effet positif et significatif pour celles et ceux travaillant entre 50 et 60 heures par semaine, y compris avec une classe de référence plus haute et plus restreinte que celle des 10-50 heures. Un modèle où le volume horaire hebdomadaire est introduit en variable continue révèle un effet positif et significatif qui confirme que la satisfaction professionnelle exprimée par les jeunes augmente avec le volume horaire pourvu. Cette spécification n'est cependant pas pertinente dans la mesure où cet effet n'est pas sans limite et qu'on aurait tort de considérer que plus le volume horaire est important plus la satisfaction est professionnelle est grande. Des modèles intégrant plus de 4 classes de volumes horaires ou testant des volumes horaires supérieurs à 60 heures par semaine échouent à produire des ajustements satisfaisants. On ajoute que, si la distribution de la variable D34 concernant les volumes horaires hebdomadaires est nettement leptocurtique (Kurtosis-3 supérieur à 6), les statistiques de Skewness et le Kurtosis du modèle 3 restent satisfaisantes (respectivement inférieurs à 0,3 et à 1,1). L'hypothèse de normalité des résidus n'est ainsi pas remise en cause. La statistique descriptive montre par ailleurs que peu de jeunes qui veulent changer d'emploi évoquent un volume horaire excessif, y compris parmi celles et ceux qui travaillent plus de 50 heures par semaine. Il n'y a qu'au Malawi et en Tanzanie ou légèrement plus de 5% de ces jeunes souhaitent changer d'emploi pour travailler moins d'heures par semaine²³⁸. Ces éléments indiquent globalement que la satisfaction professionnelle des jeunes n'est pas impactée négativement par ce qu'il convient de considérer comme du

²³⁸ Voir Annexe 89.

suremploi, elle serait même meilleure chez ces jeunes. L'effet identifié reste faible dans le calcul des probabilités prédites et on y voit essentiellement une conséquence de l'insatisfaction prononcée des jeunes qui travaillent moins de 50 heures par semaine. On reviendra ultérieurement sur les enseignements à tirer de ce résultat sur le plan méthodologique et conceptuel.

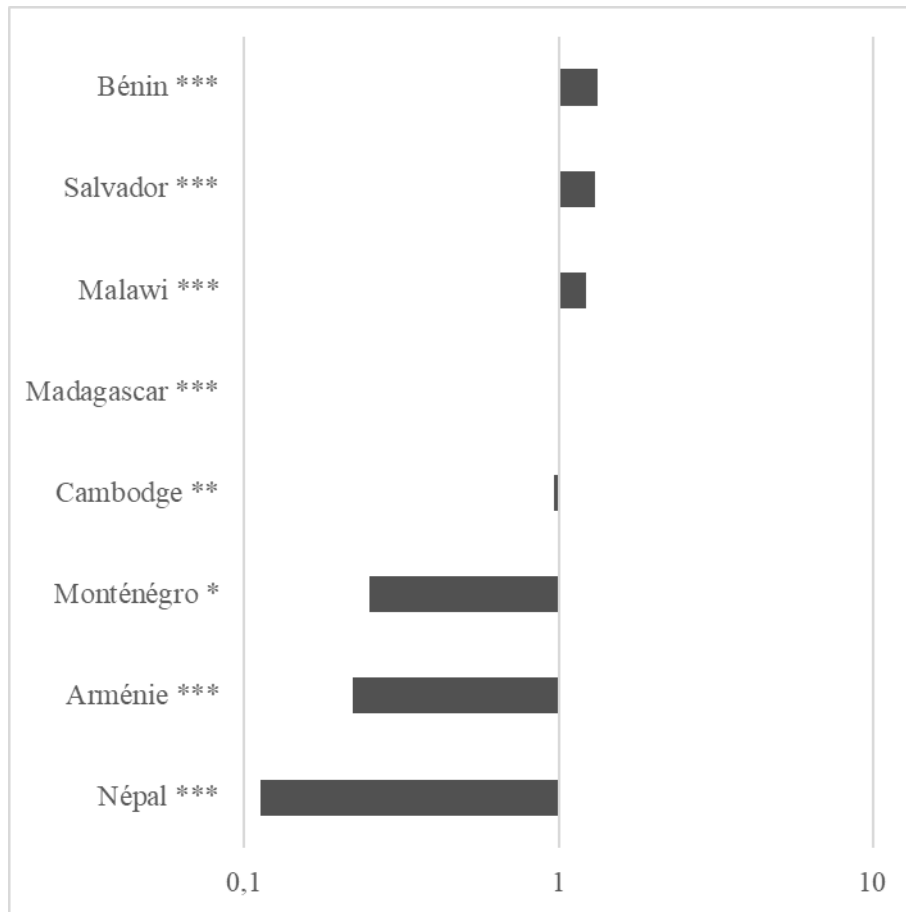
Ces premiers éléments mettent d'abord en évidence la réceptivité des jeunes à de bonnes conditions de travail telles qu'évaluées dans ces modèles. Si la plupart des caractéristiques de l'emploi testées sont effectivement significatives, il s'agit néanmoins de résultats relativement attendus. Aucune des variables de niveau pays testées dans les chapitres précédents ne produisent de résultats satisfaisants ici. Les modèles multiniveaux complets permettent quant à eux d'étudier dans quelle mesure les effets identifiés au niveau individuel varient d'un pays à l'autre.

B. Modèles complets

A raison d'un par modalité de variable explicative, hors modalité de référence, on dénombre 13 modèles complets testés. Parmi eux, 8 révèlent un terme aléatoire de niveau 2 significatif et 4 produisent des résultats exploitables.

Le premier concerne l'effet du statut de travailleur familial sur la satisfaction professionnelle. Celui-ci dévie significativement de l'effet moyen dans 8 pays (Figure 112). On observe ainsi que dans 3 d'entre eux (Bénin, Salvador et Malawi) les jeunes sont comparativement moins insatisfaits d'être travailleur familial qu'en moyenne, avec un effet positif par rapport aux jeunes salariés. L'effet est cependant pratiquement négligeable, surtout une fois rapporté au calcul de la probabilité estimée dans son ensemble. On observe une tendance inverse plus marquée au Monténégro, en Arménie et au Népal. Dans ces pays, les jeunes travailleurs familiaux ont ainsi une probabilité bien inférieure de se dire professionnellement satisfaits par rapport à l'effet identifié en moyenne dans un PRFI.

Figure 112- Influence différentielle du statut de travailleur familial sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes AOAS dans des PRFI - Modèle complet 1 - Rapports de cote.



Il existe des explications très variées à ces différentiels. On peut d’abord considérer que le statut de travailleur familial n’englobe pas les mêmes réalités professionnelles dans tous les pays. Il est cependant compliqué d’en débattre ici à partir des données disponibles. Dans le cas où pas ou peu de différences entre pays seraient observées sur ce plan, il pourrait alors s’agir de questions d’environnement professionnel et de systèmes de valeurs qui rendent la position de travailleur familial plus ou moins inconfortable selon le contexte. On rappelle tout d’abord que la situation spécifique de ces jeunes est particulièrement digne d’intérêt dans la mesure où ils représentent une part importante des jeunes actifs occupés ayant achevé leur scolarité dans ces pays. Cette situation concerne respectivement 1 jeune sur 3 et 1 jeune sur 2 au Népal et à Madagascar, alors même que l’effet du statut mesuré sur la satisfaction est nettement différent entre ces 2 pays. Il n’y a qu’au Monténégro que moins de 2% des actifs occupés sont dans cette situation (10 individus). On exclut par conséquent cette enquête de la comparaison, laquelle était par ailleurs celle où la significativité était la moins satisfaisante.

On cherche dans un premier temps à savoir ce qui pourrait caractériser ces jeunes travailleurs familiaux. On constate ainsi qu'ils sont généralement plus jeunes que l'ensemble des autres jeunes AOAS²³⁹. Il s'agit également d'une population comparativement plus féminisée au Salvador ou en Arménie et plus masculinisée ailleurs. L'activité des travailleurs familiaux est plus souvent rurale que pour l'ensemble des autres statuts de jeunes AOAS et ce dans les 7 pays comparés²⁴⁰. On observe des différences entre ces pays concernant le fait de vivre seul et la parentalité. Dans ceux où l'effet du statut sur la satisfaction professionnelle est comparativement moins prononcé (Bénin, Madagascar, Malawi, Salvador et Cambodge), les jeunes travailleurs familiaux sont plus souvent célibataires, séparés, divorcés ou veufs que les autres AOAS²⁴¹ et plus souvent sans enfant²⁴². Au Népal en revanche, où l'effet négatif du statut de travailleur familial sur la satisfaction professionnelle apparaît plus fort qu'ailleurs, ces 2 constats sont inverses. L'activité de travailleur familial y est plus souvent pourvue par des jeunes en union et/ou avec enfants. Aucune tendance de ce type n'est observée concernant le niveau scolaire atteint des jeunes travailleurs familiaux qui est globalement inférieur ou équivalent à celui des autres AOAS²⁴³. La question D32 du questionnaire standardisé permet de connaître la principale raison pour laquelle l'individu est travailleur familial. Il s'agit de la seule question réservée à ce statut de travailleur et elle est disponible pour les 7 pays comparés ici. On regrette néanmoins l'imprécision des modalités de réponse qui restreint l'interprétation des résultats. On observe ainsi que la raison la plus fréquemment évoquée est que l'activité est « requise par la famille »²⁴⁴, sauf en Arménie où c'est le manque d'emploi salarié qui entraîne le plus souvent ce type de trajectoire professionnelle (Figure 113).

²³⁹ Voir Annexe 90.

²⁴⁰ Voir Annexe 91.

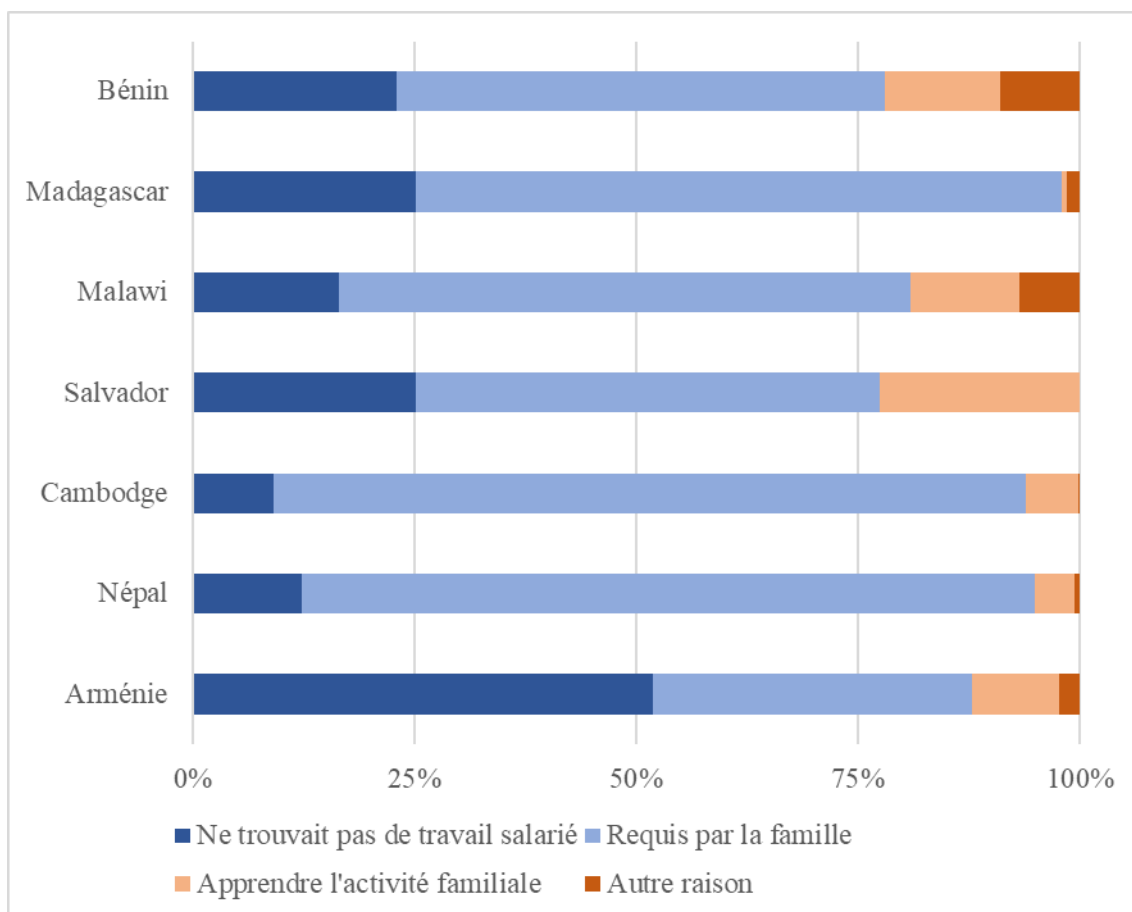
²⁴¹ Voir Annexe 92.

²⁴² Voir Annexe 93.

²⁴³ Voir Annexe 94.

²⁴⁴ Traduit de « *Required by the family* » qui comporte différentes interprétations, de « indispensable à la survie du foyer » à « bonne pratique familiale ».

Figure 113 - Répartition des jeunes AOAS selon la principale raison d'être travailleur familial, dans une sélection de pays.



On constate que le statut de travailleur familial est principalement pourvu par défaut, mais il s'agit d'une tendance commune aux pays présentés ici. Les situations du Cambodge et du Népal sont par exemple très similaires sur ce plan, alors que l'effet comparatif du statut sur la satisfaction professionnelle est différent dans les 2 pays. Partant du fait que la majorité des jeunes AOAS dans ces pays semblent occuper un emploi de travailleur familial pour d'autres raisons qu'un réel choix stratégique²⁴⁵, on observe qu'environ 1 jeune travailleur familial sur 2 ou plus souhaite changer de travail²⁴⁶. Si les pays ne se distinguent pas sensiblement concernant cette tendance, la raison évoquée par ces jeunes pour motiver leur volonté de changement varie quant à elle. Au Népal en particulier 1 jeune travailleur familial sur 3 qui souhaite changer d'emploi évoque en priorité un problème d'inadéquation formation-emploi, alors qu'ailleurs cela ne concerne que moins de 7% des individus.

²⁴⁵ Ici assimilé à la modalité « Apprendre l'activité familiale ».

²⁴⁶ Voir Annexe 95.

Ces éléments à l'échelle individuelle ne permettent cependant pas d'expliquer que les jeunes travailleurs familiaux népalais ou arméniens soient comparativement plus insatisfaits de leur situation que les jeunes des autres pays enquêtés. Ce premier modèle complet met en évidence que le statut de travailleur familial a un impact variable sur la satisfaction professionnelle des jeunes dans quelques pays, sans que les caractéristiques des jeunes AOAS concernés ne puissent en révéler les raisons. On postule ainsi que le différentiel observé entre pays provient probablement d'éléments contextuels inobservés. La structuration des marchés de l'emploi apparaît pourtant relativement semblable avec une part importante des jeunes actifs occupés dans le secteur agricole dans tous les pays sauf en Arménie. On suppose par ailleurs que la « sur-insatisfaction » mesurée ici en Arménie, au Monténégro ou au Népal peut résulter d'une forme de marginalisation dans des pays où ce type de statut est relativement rare et où la situation est d'autant plus difficile à vivre. Nous sommes néanmoins limités par les données spécifiques aux jeunes travailleurs familiaux à notre disposition. Sans pouvoir le mesurer, on suppose donc qu'il existe chez les travailleurs familiaux un facteur de sensibilité à l'insatisfaction professionnelle qui échappe à la fois à la spécification des modèles et aux enquêtes SWTS.

Les 3 autres modèles complets pour lesquels des pentes aléatoires ont été identifiées traitent de caractéristiques spécifiques du travail. On propose par conséquent de les présenter conjointement pour en interpréter les récurrences. S'il eut été préférable d'adopter cette démarche à partir d'un seul modèle intégrant toutes ces pentes aléatoires, ce type de modélisation ne converge que de façon erratique et la spécification est insatisfaisante. On précise qu'en l'espèce les caractéristiques de l'emploi pour lesquelles des pentes aléatoires ont été identifiées sont relativement indépendantes les unes des autres. Cela minimise le risque d'interpréter faussement 2 résultats en apparence différents qui relèveraient finalement d'éléments identiques (Figure 114, 115 et 116).

Figure 114 - Influence différentielle du revenu horaire sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes AOAS dans des PRFI - Modèle complet 2 - Coefficients de niveau 2 et rapports de cote.

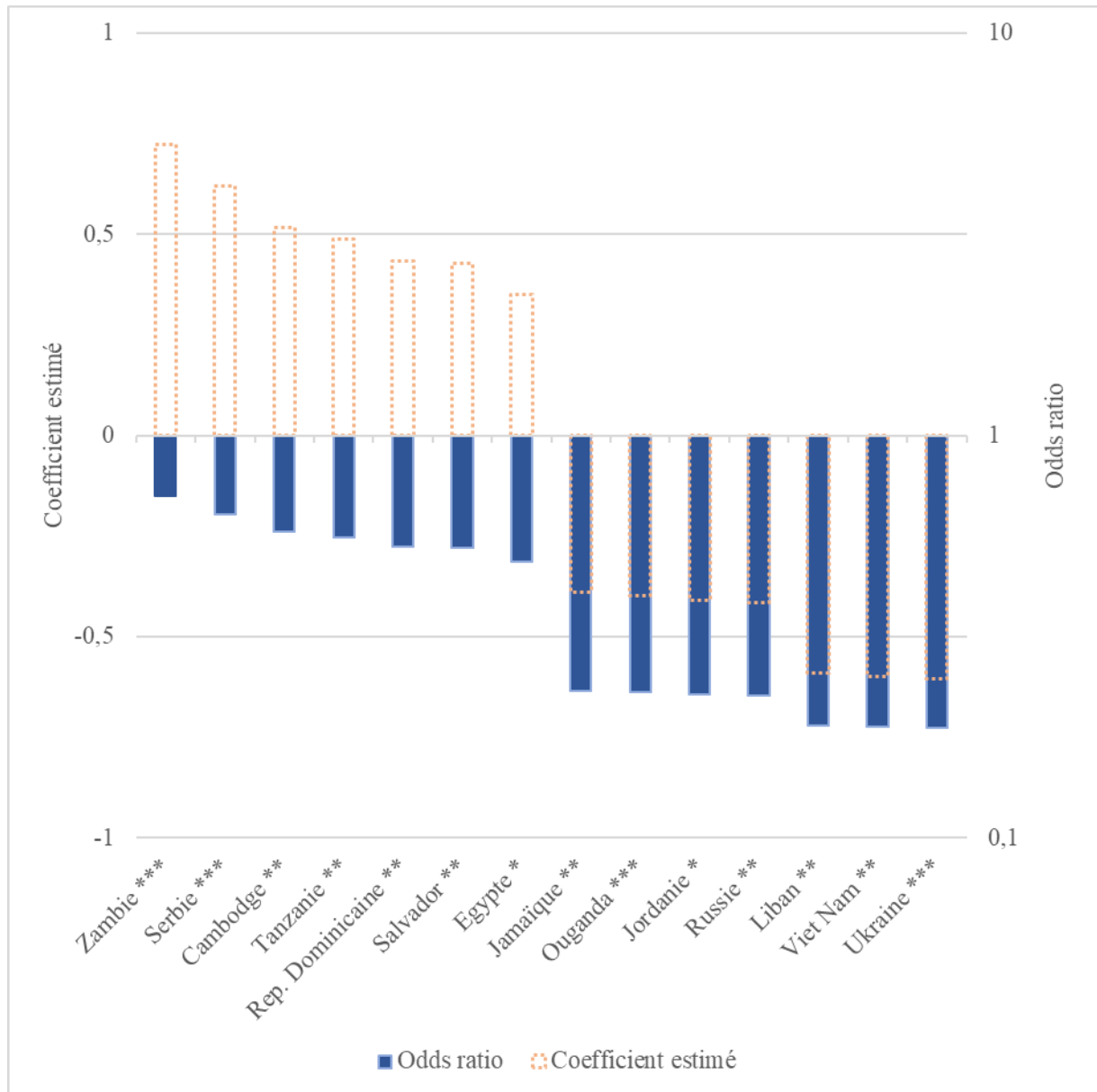


Figure 115 - Influence différentielle de l'incertitude de conserver l'emploi actuel sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes AOAS dans des PRFI - Modèle complet 3 - Coefficients de niveau 2 et rapports de cote.

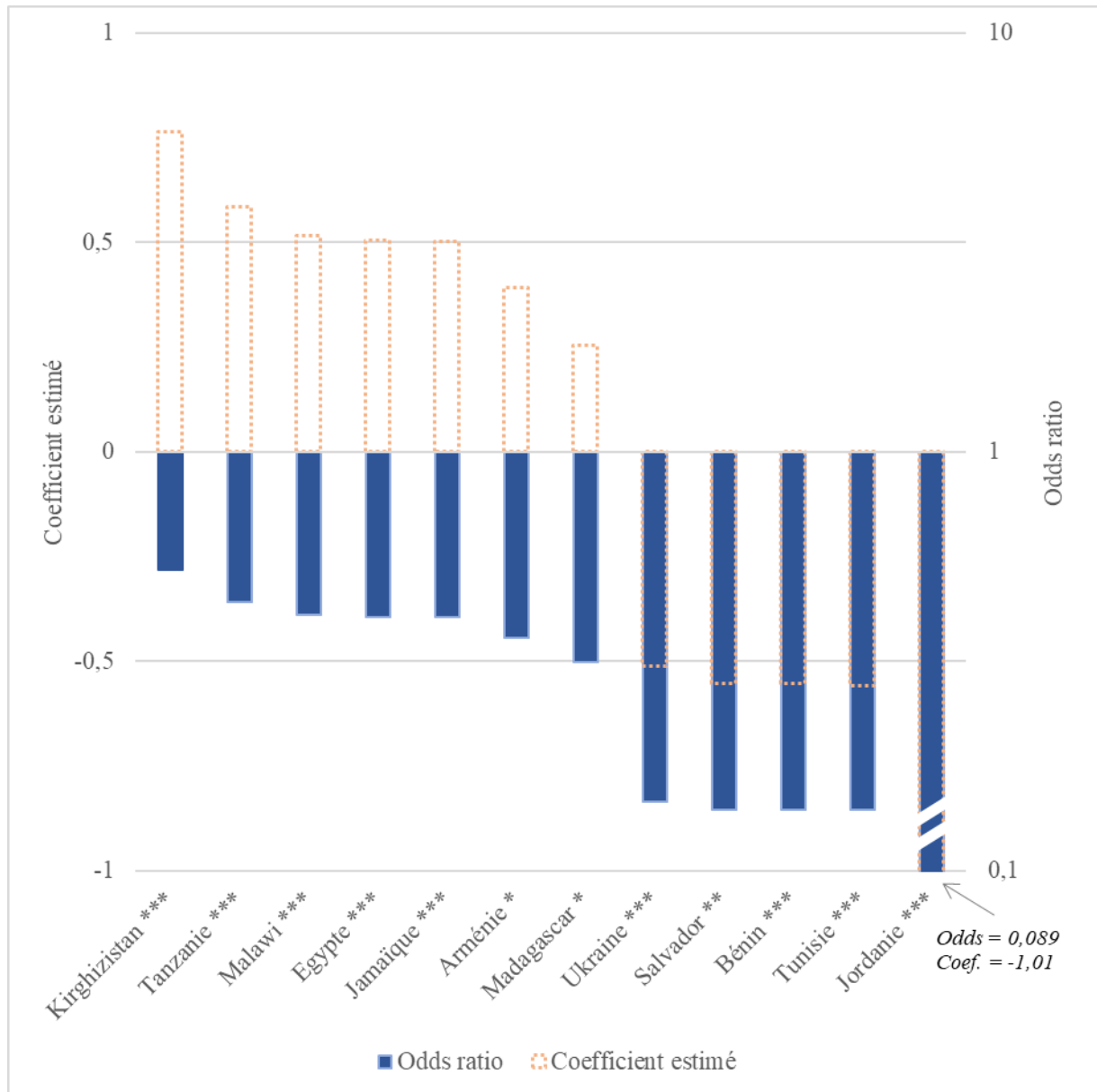
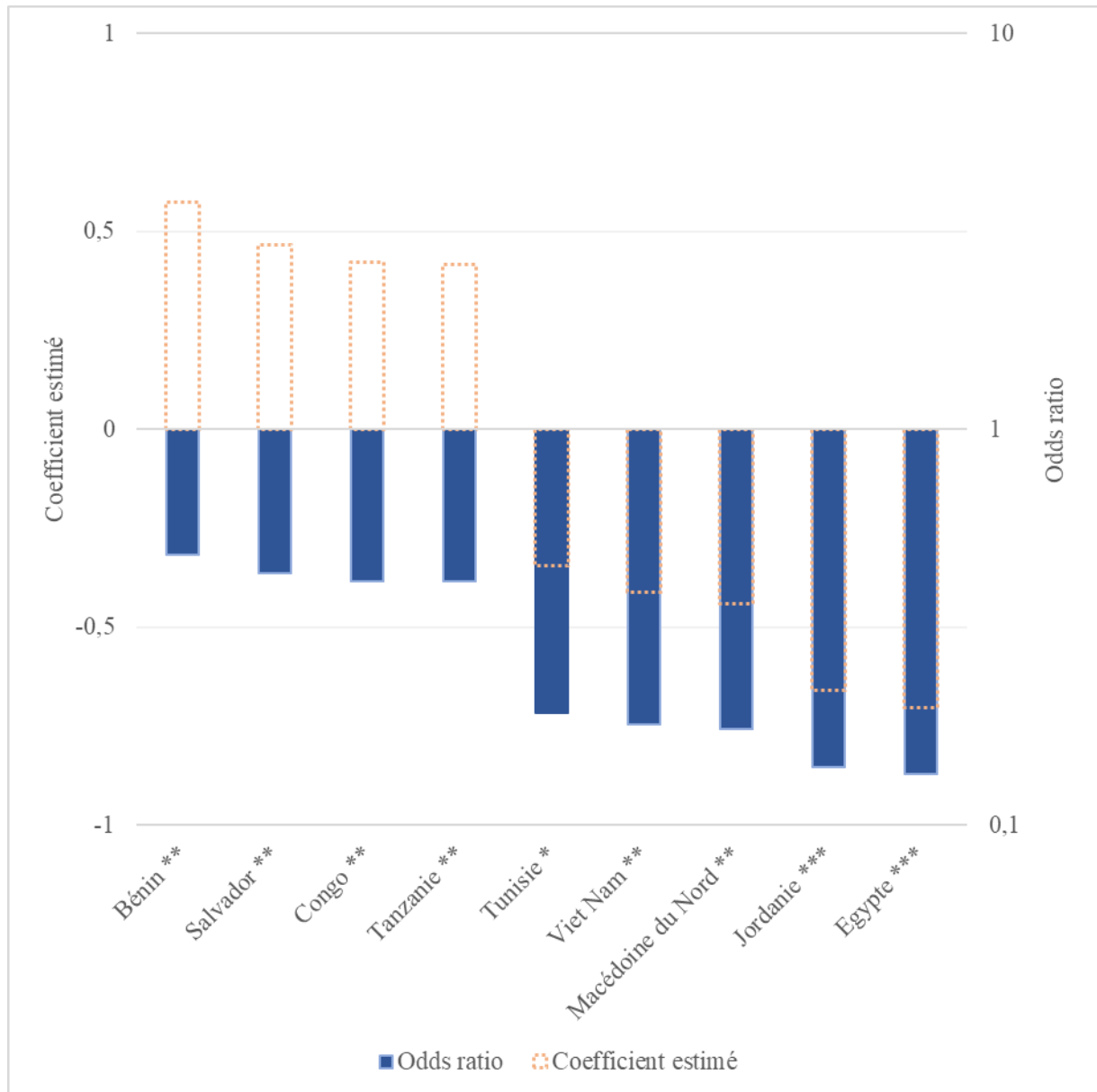


Figure 116 - Influence différentielle du sentiment de surqualification sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes AOAS dans des PRFI - Modèle complet 4 - Coefficients de niveau 2 et rapports de cote.



On propose une représentation combinée des coefficients de niveau 2 estimés et des rapports de cotes. On constate ainsi par lecture des rapports de cotes que, quelle que soit la caractéristique considérée ici, elle implique systématiquement une probabilité estimée de se dire professionnellement insatisfait supérieure, l'effet étant simplement plus ou moins prononcé selon le pays par rapport à l'effet moyen. Les différences observées le sont principalement entre pays plus qu'entre régions, bien que l'on trouve plusieurs pays d'Afrique sub-saharienne où l'effet des caractéristiques de l'emploi investiguées serait comparativement moins défavorable en termes de satisfaction professionnelle qu'ailleurs. Les contre-exemples sont néanmoins nombreux et on adopte une approche analytique plus englobante pour finalement délimiter 2 profils de pays différents par agrégation de nos résultats. Le premier est constitué de pays où les jeunes sont globalement plus sensibles aux problématiques soulevées par ces modèles qu'en moyenne dans l'ensemble des pays testés. En Jordanie par exemple, à la fois le fait d'avoir un revenu horaire insatisfaisant, de ne pas être en mesure de conserver son travail à l'horizon d'un an et le fait d'être surqualifié sont des caractéristiques de l'emploi qui ont un impact négatif sur la satisfaction professionnelle significativement plus prononcé qu'ailleurs. Un constat similaire peut être dressé en Ukraine, au Viet Nam ou en Jamaïque concernant 2 de ces 3 caractéristiques. A l'inverse en Tanzanie les 3 problématiques se font moins ressentir en termes de satisfaction professionnelle qu'ailleurs. Ces 2 profils de pays identifiés tendraient à confirmer l'existence de facteurs d'acceptation des jeunes face à l'emploi de mauvaise qualité selon le pays, concernant d'autres statuts d'activité que celui des travailleurs familiaux.

Entre ces 2 profils extrêmes on trouve des pays où les effets mesurés sont plus contrastés et qui permettent par conséquent d'identifier des problématiques spécifiques aux contextes. En Egypte, la satisfaction professionnelle des jeunes apparaît ainsi moins sensible au revenu ou à l'imprévisibilité de l'emploi qu'en moyenne, alors que la surqualification est spécifiquement mal-vécue. Les jeunes AOAS du pays se distinguent des autres du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord en différents points. Ils sont très nombreux à avoir suivi une formation professionnelle et très peu arrêtent leur scolarité après un niveau secondaire²⁴⁷. On constate également que près d'un jeune sur 5 ne valide pas le primaire avant de se lancer sur le marché du travail, signe que la structuration des niveaux scolaires des jeunes dans le pays est nettement polarisée. A partir des informations du rapport national publié par l'OIT à partir des SWTS, on sait que le marché du travail sur lequel ces jeunes tentent de s'insérer est essentiellement constitué d'emplois salariés du secteur tertiaire ou secondaire (Barsoum et al., 2014). Les auteurs mesurent par

²⁴⁷ Voir Annexe 96.

ailleurs l'inadéquation formation-emploi de manière normative, en comparant le niveau scolaire atteint et celui requis pour l'emploi occupé, selon les classifications ISCO-08 et ISCED²⁴⁸. Les jeunes surdiplômés se trouvent ainsi principalement dans les emplois de bureau ainsi que dans les occupations les plus élémentaires. Le manque d'emplois qualifiés pour les plus diplômés les pousse au déclassement. Avec une distribution des niveaux scolaires fortement polarisée, les jeunes peu qualifiés sont à leur tour exclus des postes auxquels ils pourraient prétendre. Une part importante de jeunes diplômés, mais également moins diplômés, ressent par conséquent une forme de déclassement. L'effet de la surqualification sur la satisfaction professionnelle est par conséquent plus prononcé en Egypte car le phénomène touche plusieurs groupes de la population des jeunes actifs et pas uniquement les plus diplômés.

Au Salvador, la satisfaction professionnelle des jeunes travailleurs est particulièrement impactée par l'imprévisibilité de l'activité. Les problématiques de revenu horaire, de surqualification et même de statut de travailleur familial sont comparativement moins problématiques en termes de satisfaction des jeunes qu'en moyenne. En revanche, dire de son travail qu'il y a peu de chances de le conserver pour les 12 prochains mois ou ne pas savoir si ce sera possible est particulièrement corrélé à l'insatisfaction professionnelle. Les jeunes AOAS du Salvador sont moins souvent salariés ou indépendants que dans les autres pays d'Amérique latine enquêtés et légèrement plus fréquemment travailleurs familiaux²⁴⁹. Plus de 2 sur 3 sont néanmoins salariés dans le pays, c'est donc leur situation qui nous intéresse prioritairement. Ces derniers travaillent majoritairement sur la base d'un accord oral ce qui n'est pas nécessairement le cas dans les autres pays de la zone. Plus de 80% des salariés disposent d'un contrat à durée « indéterminée » dans le pays, comme dans 4 autres pays de la région sur un total de 6. Pour celles et ceux dont la durée de contrat est déterminée, celle-ci est systématiquement inférieure à 12 mois alors qu'ailleurs dans la zone le constat est plus nuancé²⁵⁰. De manière générale, les jeunes AOAS salvadoriens ne se distinguent pas sensiblement des autres jeunes de la région qui travaillent avec le même statut. On constate également qu'environ la moitié souhaite changer d'emploi et que les principales raisons sont une rémunération horaire insuffisante ou un amalgame de plusieurs problématiques²⁵¹, là encore comme dans les autres pays de la zone. On observe plus spécifiquement que seulement 8% des

²⁴⁸ Pour plus de détails, on renvoie ici à la méthodologie explicitée dans le document et aux sources annexes qui y sont citées.

²⁴⁹ Voir Annexe 97.

²⁵⁰ Voir Annexe 98.

²⁵¹ Voir Annexe 99.

jeunes salariés au Salvador disent vouloir changer d'emploi principalement pour l'instabilité de l'activité, soit moins que dans les 4 autres pays pour lesquels l'information est disponible. D'autre part, 91% d'entre eux disent avoir une probabilité élevée ou moyenne de conserver leur travail dans les 12 prochains mois, signe que leur emploi est relativement sécurisé. En revanche, pour les jeunes salariés qui ne bénéficient pas de ce degré de confiance dans leur situation future, l'inquiétude est nettement palpable et ce, particulièrement au Salvador (Figure 117).

Figure 117 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon leur sentiment considérant la possibilité de conserver l'emploi actuel à l'horizon 12 mois et selon l'inquiétude générée par l'incertitude de la situation, dans 6 pays d'Amérique latine et des Caraïbes.

	Salvador	Brésil	Rep. Dominicaine	Jamaïque	Colombie	Pérou
Probabilité élevée ou moyenne de conserver le travail actuel dans les 12 prochains mois	91%	84%	92%	83%	89%	78%
Probabilité faible ou inconnue de conserver le travail actuel dans les 12 prochains mois	9%	16%	8%	17%	11%	22%
<i>Dont :</i>						
Part de jeunes qui se disent préoccupés par cette incertitude	72%	52%	33%	48%	52%	68%
Part de jeunes qui ne se disent pas préoccupés par cette incertitude	28%	48%	67%	52%	48%	32%

Des tendances similaires s'observent pour les autres statuts de travailleurs mais c'est chez les jeunes salariés que les écarts sont les plus prononcés, alors même qu'il s'agit théoriquement de la catégorie où l'emploi est le plus stable. Ces différents éléments confirment d'abord que la problématique de l'imprévisibilité de la situation professionnelle n'est *a priori* pas particulièrement présente chez les jeunes du Salvador en comparaison aux autres pays enquêtés en Amérique latine. On constate en revanche, que lorsqu'elle existe, cette incertitude est particulièrement mal vécue dans le pays. Le marché de l'emploi des jeunes au Salvador est essentiellement peu qualifié et composé d'emplois agricoles, de petits commerces et d'emplois dans l'hôtellerie et la restauration (Handal, 2014). On suppose ainsi que la satisfaction professionnelle des jeunes du pays est spécifiquement plus sensible aux problématiques de pérennité qu'ailleurs car leurs objectifs de vie sont différents de ceux de jeunes d'autres pays. Ils sont donc plus enclins à se dire insatisfaits de leur situation professionnelle que d'autres si les perspectives professionnelles ne leur permettent pas d'envisager des projets de moyen et long terme, d'autant plus sur un marché de l'emploi globalement peu demandeur en qualification et peu valorisant. On peut trouver des éléments dans ce sens dans les rapports nationaux publiés par l'OIT sur les différents pays d'Amérique latine. On constate ainsi que le principal objectif de vie pour une nette majorité des jeunes du Salvador est d'avoir une bonne

vie de famille (69% des « *Employed* » et 63% de tous les jeunes). En contraste, c'est le cas pour moins d'1 jeune sur 3 en Jamaïque et au Pérou²⁵².

Les modèles multiniveaux complets permettent ainsi de mettre en évidence des spécificités nationales que l'analyse descriptive permet de détailler. L'agrégation de ces résultats nous amène à proposer une analyse synthétique de la satisfaction professionnelle des jeunes, de ses facteurs et de ce qu'elle peut révéler concernant la qualité du travail perçue ou vécue.

C. Analyse synthétique

Parmi plus de 32 000 jeunes enquêtés dans 28 pays, plus de 3 sur 4 se disent professionnellement satisfaits ou très satisfaits. Les résultats montrent que les conditions dans lesquelles ils travaillent influent sensiblement sur le sentiment de satisfaction. S'il s'agit d'un résultat relativement attendu, on propose néanmoins une méthode permettant de hiérarchiser les préoccupations de ces jeunes. En moyenne dans le cadre d'un pays à revenu faible ou intermédiaire, ils se montrent ainsi particulièrement sensibles à un revenu horaire jugé insuffisant, une incertitude quant à la pérennité de l'emploi ou encore à la surqualification. En contraste, travailler moins de 10 heures par semaine, faire face à une entrave à la liberté d'association ou se sentir sous-qualifié impactent moins négativement la satisfaction professionnelle, bien que l'effet soit non-négligeable. Les jeunes salariés et employeurs apparaissent dans une situation favorable par rapport aux autres statuts. Enfin les modèles révèlent un effet positif sur la satisfaction professionnelle chez les jeunes qui travaillent plus de 50 heures par semaine par rapport à ceux dont le volume horaire est compris entre 10 et 40 heures. Cela impliquerait que le suremploi pour lequel la littérature identifie de nombreux risques serait en réalité vecteur de satisfaction chez les jeunes des PRFI. Les investigations complémentaires montrent qu'il s'agit en grande partie d'effets de seuils mais pas uniquement. Sur le plan conceptuel, ce résultat interroge. Alors que travailler plus de 50 heures par semaine soit souvent considéré comme excessif, notamment dans les conventions internationales et les travaux concernant le surmenage, les jeunes actifs des PRFI qui vivent cette situation ne signalent pas significativement plus fréquemment un mécontentement vis-à-vis de leur emploi.

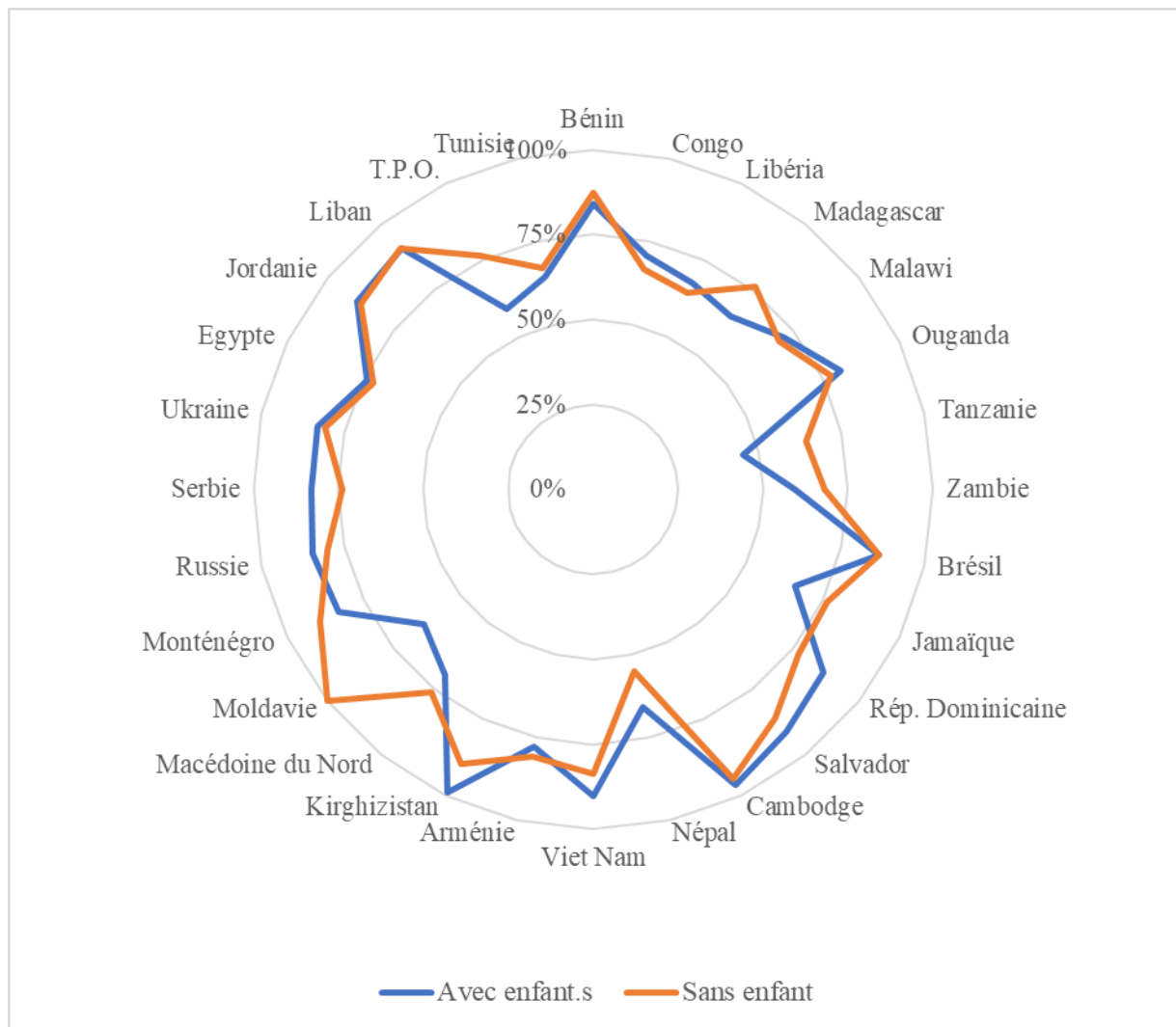
²⁵² Cette information n'est pas disponible dans l'enquête brésilienne. Dans le cas de la République Dominicaine, les jeunes priorisent également une bonne vie de famille avec comme obstacle majeur une rémunération insuffisante, également identifié par les modèles multiniveaux complets. On renverra aux rapports nationaux correspondants.

On confronte alors une construction conceptuelle qui se veut universelle à des résultats de terrain qui suggèrent de la remettre en question. Les nombreuses approximations concédées dans le travail mené ici, aussi bien au niveau de la qualité des données que des compromis méthodologiques, nous laissent penser que les estimations des modèles peuvent être imparfaites. On considèrera donc que le résultat mis en évidence dans cette étude ne permet pas d'alimenter un débat plus large sur le juste seuil de ce qui peut ou non être considéré comme un volume horaire excessif. Il permet en revanche de relativiser l'importance que les jeunes attribuent au volume horaire travaillé lorsqu'il est question de satisfaction professionnelle. On peut ainsi supposer que dans d'autres contextes où la norme de volumes horaires serait concentrée autour de 20 à 40 heures, les seuils choisis ici représenteraient effectivement des cas extrêmes susceptibles de constituer un marqueur important de l'emploi de mauvaise qualité. De même, au sein d'une population plus âgée, avec des modes de vie et des responsabilités différents, la tolérance pour d'importants volumes horaires hebdomadaire pourrait être moindre. C'est une hypothèse que nous ne vérifions pas à partir des données à notre disposition. Parmi celles et ceux qui travaillent plus de 50 heures par semaine, la satisfaction professionnelle est plus fréquente lorsqu'ils sont sans enfants dans seulement 12 pays sur 28, sans tendance régionale spécifique (Figure 118).

On peut également supposer que dans des sociétés avec une répartition genrée des rôles au sein du ménage, les femmes pourraient exprimer plus de mécontentement à travailler de nombreuses heures que les hommes si elles assument des responsabilités familiales. L'effet de la parentalité est effectivement plus évident chez les femmes que chez les hommes tout en restant significatif pour les 2 populations²⁵³. On estime néanmoins que, lorsqu'elles se trouvent dans des contextes où elles restent cloisonnées aux tâches ménagères et aux responsabilités familiales, ces femmes sont souvent exclues du marché du travail sous toutes ses formes, rendant leur observation parmi les jeunes AOAS rare. Ces hypothèses ne sont pas vérifiables à partir de nos données, toujours considérant les biais inhérents à l'étude.

²⁵³ Voir Annexe 100, on se réfère ici à la significativité de la variable concernée ainsi qu'au poids relatif du coefficient estimé dans le calcul de la probabilité finale.

Figure 118 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits, selon la parentalité et le pays.



Il existe ainsi une part importante de variance inexpliquée dans notre étude, résultant notamment du caractère subjectif de la variable dépendante. Cela n'empêche cependant pas de proposer une présentation synthétique des effets mis en évidence dans le cadre moyen d'un pays à revenu faible ou intermédiaire. Pour cela on choisit d'identifier dans un premier temps les types d'emplois les plus fréquents chez les jeunes selon le pays enquêté. Seules les caractéristiques de l'emploi sont considérées pour établir ces profils de travailleurs, les données étant présentées toutes caractéristiques socio-démographiques égales par ailleurs. Les 4 configurations ainsi observées sont les suivantes :

- Profil 1 : salarié, sans problème rédhibitoire de rémunération horaire, a travaillé entre 10 et 50 heures la semaine précédant l'enquête, pense pouvoir conserver son emploi actuel dans les 12 prochains mois, est libre de défendre ses droits de travailleur et considère que sa formation initiale et les compétences requises pour son travail sont en adéquation. Il s'agit du type

d'emploi le plus fréquent sur le marché du travail dans 18 pays sur 28, dont tous les pays enquêtés en Europe de l'Est, en Amérique latine, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord.

- Profil 2 : travailleur à son propre compte, les autres caractéristiques professionnelles ne changent pas par rapport au profil 1. Il s'agit du type d'emploi le plus fréquent sur le marché du travail dans 6 pays sur 28, tous d'Afrique sub-saharienne.

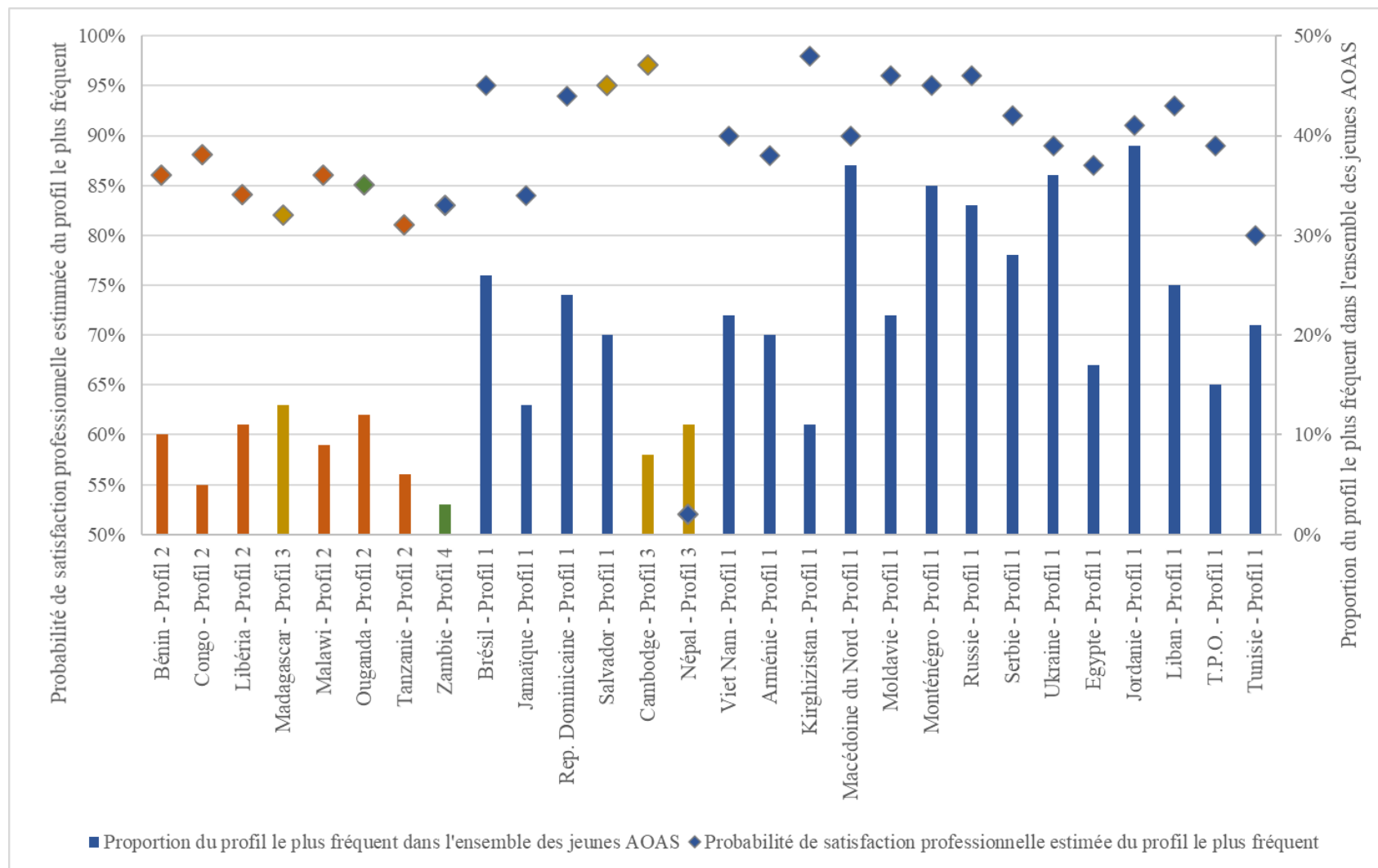
- Profil 3 : travailleur familial, les autres caractéristiques professionnelles ne changent pas par rapport au profil 1. On identifie ici des jeunes AOAS catégorisés en tant que « *unpaid contributing family workers* » mais qui ne signalent pas de problèmes de rémunération horaire. On précise que selon la formulation de la modalité dans l'enquête, il était possible pour certains de ces individus d'être dédommagés pour leur travail, le plus souvent en nature. Dans la section précédente concernant l'emploi qualitatif, on a considéré que ce type de travail était par défaut non-qualitatif, notamment par rapport au fait qu'il soit réputé non-rémunéré. Il s'agit avant tout d'un choix conceptuel. On précise ici que méthodologiquement parlant, cela n'implique pas que ces jeunes ne puissent pas formuler le souhait de changer d'emploi pour une meilleure rémunération horaire. Le critère du revenu horaire s'applique donc également à leur situation. Il s'agit du type d'emploi le plus fréquent sur le marché du travail dans 3 pays sur 28.

- Profil 4 : travailleur à son propre compte, a travaillé moins de 10 heures la semaine précédant l'enquête, les autres caractéristiques professionnelles ne changent pas par rapport au profil 1. Il s'agit du type d'emploi le plus fréquent sur le marché du travail dans 1 pays sur 28.

Les profils 3 et 4 concernent peu de pays mais relèvent d'une certaine réalité qui pourrait s'appliquer à d'autres espaces non couverts par les SWTS. On les intègre par conséquent à la comparaison car compte tenu de leur précarité évidente, le simple fait que ces profils de jeunes travailleurs constituent le profil le plus fréquent dans certains pays mobilise notre attention. On propose ensuite une comparaison de la proportion du profil le plus fréquent dans l'ensemble des jeunes AOAS par pays, avec la probabilité estimée de se dire satisfait dudit profil²⁵⁴ (Figure 119).

²⁵⁴ Les probabilités présentées sont calculées pour l'individu dont les caractéristiques socio-démographiques sont celles de référence. On s'intéresse ainsi davantage aux différences entre pays et profils qu'au niveau de ces probabilités estimées.

Figure 119 - Probabilités estimées de se dire professionnellement satisfait selon le profil de travailleur et fréquence du profil dans l'ensemble des jeunes AOAS, selon le pays.



On travaille ici à partir des résultats du modèle 3 à constantes aléatoires présenté en Figure 110. L'effet des caractéristiques de l'emploi est par conséquent considéré homogène entre pays mais cela n'implique pas que les probabilités estimées le sont également. A profil de travailleur identique, les différences observées entre pays à partir de ce modèle résultent de la valeur de la constante de niveau 2^{255} qui est autorisée à varier. Cela nous permet d'apprécier ce qui correspond à un agrégat d'effet contextuel résiduel, non-observé par le modèle tel qu'il est spécifié. Parmi les écarts les plus flagrants, on relèvera celui du Népal où la probabilité estimée de se dire professionnellement satisfait est sensiblement inférieure aux autres pays de la région Asie et Pacifique, aussi bien que de n'importe quel autre pays enquêté ici. A l'inverse la probabilité estimée est comparativement meilleure au Cambodge et au Kirghizistan. En outre, on propose d'approfondir avec une réflexion sur le lien entre probabilité estimée et fréquence de certains profils selon les pays.

En Macédoine du Nord, au Monténégro, en Russie, en Ukraine et en Jordanie, plus d'un jeune AOAS sur 3 travaille dans la première configuration identifiée. Cela indique une faible diversification des profils de jeunes travailleurs, contrairement à ce qui s'observe en Afrique sub-saharienne où le profil le plus fréquent représente rarement plus de 10% de l'ensemble des jeunes AOAS. On cite à titre d'exemple le cas de la Zambie où le profil le plus fréquent ne concerne que 3% des jeunes AOAS. De manière générale on constate que, lorsque le profil 1 est le plus fréquent sur le marché du travail, il l'est relativement nettement. C'est également chez ces jeunes travailleurs que la probabilité de satisfaction estimée est une des meilleures puisque par rapport à la configuration d'emploi qui serait théoriquement la plus satisfaisante²⁵⁶, seuls le statut et le volume horaire sont « sous-optimaux ». Les probabilités estimées de satisfaction professionnelle des profils 2, 3 et 4 apparaissent légèrement en retrait mais restent supérieures à 80%, sauf au Népal où l'effet pays résiduel est important. On constate globalement que la configuration d'emploi la plus fréquente dans un pays est également souvent celle dans laquelle les jeunes se disent satisfaits de leur emploi. On vérifie cela en constatant que la probabilité estimée du profil le plus fréquent dans le pays est souvent proche de celle pour l'individu théorique pour qui la situation est la plus favorable en termes de satisfaction professionnelle²⁵⁷. On souligne finalement la grande diversification des profils de travailleurs

²⁵⁵ Les valeurs des coefficients sont présentées en Annexe 101 à titre indicatif.

²⁵⁶ Configuration obtenue à partir des meilleurs coefficients identifiés en modélisation : employeur, sans problème rhédibitoire de rémunération horaire, a travaillé plus de 50 heures la semaine précédant l'enquête, pense pouvoir conserver son emploi actuel dans les 12 prochains mois, est libre de défendre ses droits de travailleur et considère que sa formation initiale et les compétences requises pour son travail sont en adéquation.

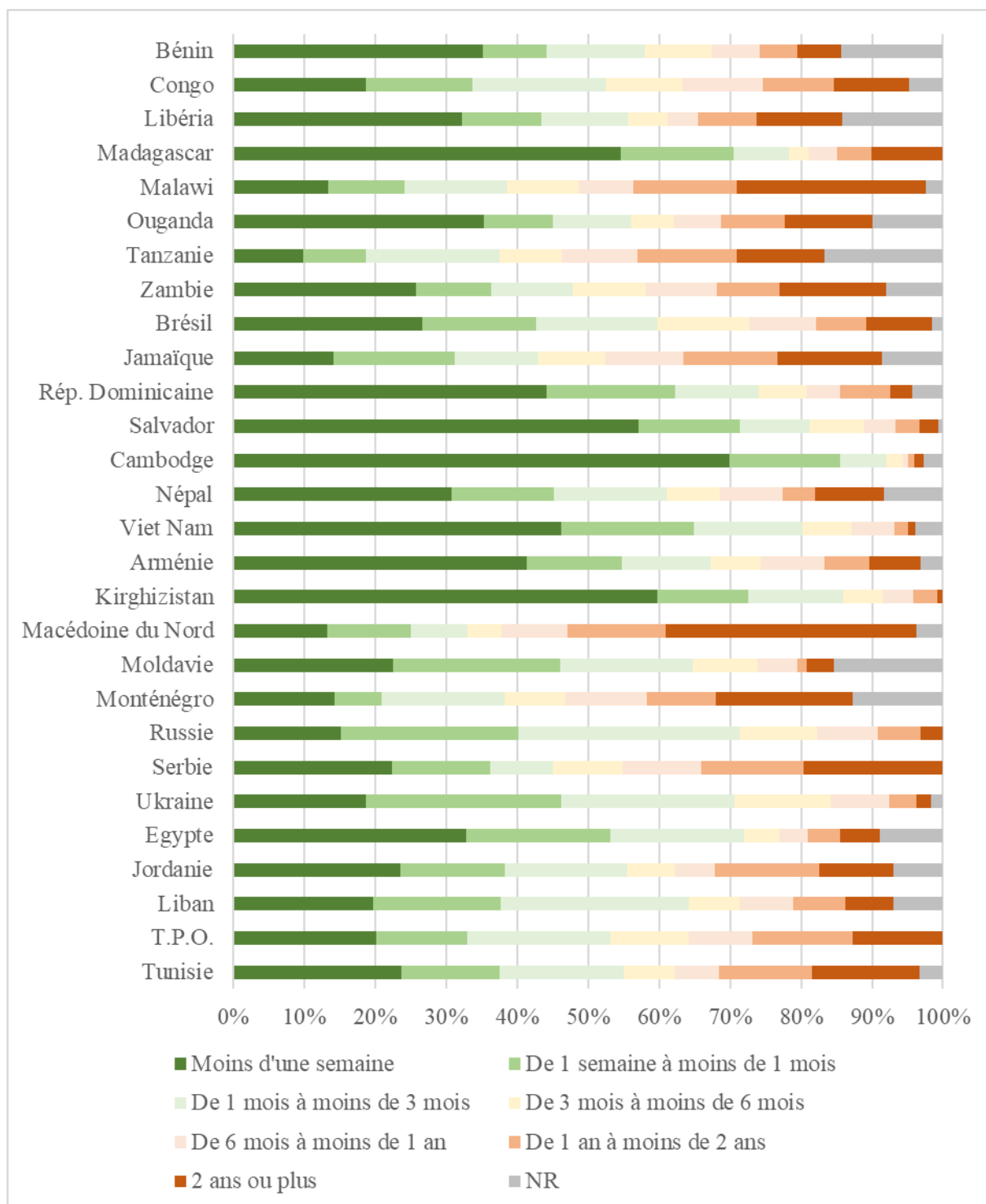
²⁵⁷ Voir Annexe 102.

dans les pays d'Afrique sub-saharienne, notamment car les caractéristiques qui permettent ici de construire les différents profils sont moins homogènes. La présence accrue de problématiques de stabilité de l'activité, de rémunération ou de volumes horaires inadéquats amène à la multiplication des profils identifiables au sein d'un pays et donc à une réduction du « seuil » nécessaire pour être la catégorie la plus fréquente. Avec ces quelques exemples, on avance ainsi que chaque caractéristique de l'emploi de qualité occupe une place déterminée dans la satisfaction professionnelle des jeunes, mais que cela vaut uniquement dans les limites de la modélisation multiniveau en constantes aléatoires. Par extension, cela implique que la satisfaction individuelle est une mesure proxy de la qualité de l'emploi aussi juste que dépendante du contexte.

Les modèles multiniveaux complets ont permis de confirmer cela en identifiant plusieurs pays où les corrélations déviaient significativement de celles identifiées en partie fixe, alors même que le nombre d'unités de niveau 2 était inférieur à 30. On constate ainsi que les variations entre pays les plus significatives s'observent pour les caractéristiques de l'emploi qui ont la plus forte influence sur le calcul des probabilités estimées. Sans revenir en détail sur les résultats obtenus, ces modèles mettent en lumière l'adaptation ou au contraire la fragilité des jeunes actifs de certains pays face à différentes problématiques. Selon le contexte, les caractéristiques de l'emploi introduites en modélisations ont ainsi pu avoir plus ou moins de poids. Les exemples de l'Égypte et du Salvador ont montré que la satisfaction professionnelle des jeunes évoluait différemment face à l'incertitude ou la surqualification. Ces cas d'étude servent avant tout à démontrer la précaution nécessaire afin d'étudier ce qui constitue un emploi satisfaisant pour ces jeunes, si on souhaite confronter mesure subjective et objective de la qualité de l'emploi.

Enfin, les éléments saillants de ce travail sont intimement liés aux choix conceptuels opérés pour mobiliser une donnée subjective en variable expliquée. Il était par exemple possible d'identifier les jeunes professionnellement satisfaits uniquement s'ils ne souhaitent pas changer d'emploi. Comme on a pu le voir, de nombreux jeunes AOAS se disent en effet « satisfaits » de leur emploi mais souhaitent pour autant en changer. Les caractéristiques de la qualité du travail ayant une influence manifeste sur le sentiment de satisfaction ne seraient pas nécessairement les mêmes pour qu'un individu ne formule pas le souhait de changer d'emploi. Par ailleurs, les données introduites en variables explicatives sont loin d'être exhaustives. A titre d'exemple, la question D56 du questionnaire standardisé renvoyait au temps passé à être en recherche active d'emploi avant de trouver celui occupé au moment de l'enquête (Figure 120).

Figure 120 - Répartition des jeunes AOAS selon la durée de la recherche d'emploi avant l'actuel, selon le pays.



On aurait tendance à considérer de longues durées de recherche comme problématiques mais dans le cadre des pays étudiés ici, l'interprétation est très largement dépendante du contexte national. Une longue durée de recherche peut ainsi être la conséquence d'un manque d'opportunités à tous les niveaux professionnels ou d'une volonté individuelle de trouver mieux

que l'emploi directement accessible. De courtes durées peuvent quant à elles être synonymes d'une excellente employabilité comme d'une pression financière à accepter pratiquement n'importe quel emploi. On pouvait ainsi supposer que la satisfaction professionnelle de l'individu varierait avec la durée de la recherche, avec des effets contradictoires selon les contextes ou les statuts. Cette donnée n'a cependant pas été mobilisée car elle imposait d'importantes pertes dans les bases. Il aurait par ailleurs fallu déterminer des seuils de ce qui constitue des durées « courtes » ou « longues », avec les compromis et approximations que cela imposait.

La satisfaction professionnelle en tant que caractéristique dichotomique est elle-même largement dépendante du contexte, de l'individu, de la manière dont la question a été posée par l'enquêteur ou encore du moment où l'enquêté y répond. Il s'agit d'une mesure profondément subjective qui permet pour autant de proposer une approche productive sur le plan empirique, mais également conceptuel.

CONCLUSION SECTION II

Avec ce travail de modélisation et d'interprétation, on identifie plusieurs résultats autour de la satisfaction professionnelle des jeunes dans les PRFI. Le premier est que la part de variance du phénomène attribuable à des différences entre pays s'élève à 15%, soit un niveau équivalent à celui observé dans les chapitres précédents. On valide ainsi l'approche par le multiniveau. Les caractéristiques socio-démographiques étant introduites en variable de contrôle, on identifie plusieurs caractéristiques de l'emploi significativement liées à la satisfaction professionnelle des jeunes. Le statut du travailleur, mais également le niveau de revenu horaire, l'incertitude face aux chances de conserver l'emploi occupé ou encore la surqualification sont les facteurs les plus évidents d'insatisfaction. L'analyse montre également certaines limites sur le plan conceptuel avec des effets que l'on soupçonne être des effets de seuil. On peut ainsi citer la probabilité de se dire professionnellement satisfait qui augmente chez les jeunes ayant travaillé plus de 50 heures la semaine dernière par rapport à celles et ceux qui auraient travaillé entre 10 et 50 heures. Les analyses complémentaires ont démontré qu'il fallait surtout y voir une volonté chez les jeunes des PRFI de travailler à temps plein plutôt qu'à temps partiel, plus qu'une justification empirique d'horaires que l'on continue de considérer comme excessifs. Notre travail a également mis en évidence des effets différenciés du niveau de revenu horaire, de l'incertitude en termes de pérennité de l'emploi ou encore de la surqualification selon le pays enquêté. L'effet défavorable de ces caractéristiques sur la satisfaction professionnelle s'est révélé comparativement plus prononcé en Jordanie et moins prononcé en Tanzanie qu'ailleurs. De manière générale, les modèles complets ont ainsi suggéré l'existence de facteurs contextuels d'adaptation et/ou de fragilité des jeunes en termes de satisfaction professionnelle face à différentes caractéristiques de leur emploi. Les analyses complémentaires ont finalement montré à la fois l'intérêt et la difficulté à évaluer le lien entre qualité objective et subjective de l'emploi occupé par les jeunes dans le cadre des PRFI.

CONCLUSION

CHAPITRE 3

Alors que l'objectivation des phénomènes est fondamentale en sciences humaines et sociales, on mobilise ici quelques atouts d'une approche à partir d'une variable dépendante purement subjective. Nous avons ainsi mis la satisfaction des jeunes au premier plan afin de montrer que les qualités objectives de l'emploi occupé, que ce soit en termes d'emploi formel, régulier ou encore qualitatif ne sont pas les seules mesures valables pour discuter de l'état d'avancement des jeunes des PRFI dans leur insertion. C'est une approche que l'OIT introduit partiellement dans le cadre du programme *Work4Youth*, où la satisfaction professionnelle peut être un des critères d'identification de l'emploi décent. A notre sens, ce choix conceptuel pose cependant un problème central dans la mesure où on tend à substituer qualité objective et subjective de l'emploi. On avance ainsi que les 2 types de mesure de la qualité de l'emploi sont pertinentes, complémentaires mais non substituables, chacune relevant d'une approche différente de ce que l'on considère comme représentatif de l'insertion.

On identifie dans ce chapitre différents vecteurs d'insatisfaction professionnelle chez les jeunes des PRFI, dont les plus évidents sont le statut, la rémunération horaire, l'incertitude de l'emploi ou encore la surqualification. On valide donc plusieurs critères « objectifs » de l'emploi de qualité présentés précédemment en ce qu'ils correspondent effectivement à un sentiment positif du point de vue de l'individu. On observe par ailleurs qu'une part importante du phénomène reste inexplicée et que par conséquent, la satisfaction professionnelle des jeunes dans les PRFI répond à une série de mécanismes non-observés à partir des critères testés. L'utilisation d'une variable dépendante subjective permet ainsi de synthétiser une grande variété de paramètres aussi bien objectifs que subjectifs, à l'échelle individuelle comme contextuelle. Ces paramètres sont difficiles à objectiver et posent particulièrement problème pour des sujets aussi multidimensionnels que celui de l'insertion des jeunes. On échoue cependant à identifier de manière certaine ces paramètres à partir de notre analyse. En cause, les données disponibles et le mélange des problématiques à l'œuvre qui rend le travail à une si grande échelle difficile. On met néanmoins en évidence des éléments empiriques pertinents qui confirment que les critères objectifs de l'emploi de qualité se manifestent également en termes de satisfaction individuelle. Un revenu horaire jugé insuffisant, l'incertitude en termes de pérennité de l'emploi ou encore un sentiment de surqualification sont des facteurs d'insatisfaction professionnelle significatifs dans le contexte des PRFI. Ils ne se présentent cependant pas avec la même intensité selon les pays, signe que les problématiques en matière d'insatisfaction professionnelle sont variables en fonction du contexte. La surqualification est ainsi comparativement plus mal vécue en Egypte qu'ailleurs. On constate que la structure des niveaux scolaires dans le pays est nettement

bipolarisée et entretient de fait un processus de déclassement qui touche finalement toutes les strates de diplômés. Au Salvador, les jeunes se montrent particulièrement insatisfaits lorsque la pérennité de leur activité est incertaine, alors que les autres caractéristiques de l'emploi ont des effets moins prononcés qu'en moyenne. La structuration des marchés de l'emploi des jeunes dans le pays n'apparaît pas sensiblement différente d'autres pays d'Amérique Latine, ne permettant pas d'expliquer de manière certaine le phénomène. On suppose néanmoins que les jeunes se montrent particulièrement sensibles à la problématique car les durées de travail et les secteurs d'activité qu'ils occupent sont fortement instables. Leurs conditions de travail ne leur permettent pas de considérer leur situation professionnelle comme satisfaisante dans la mesure où elle peut être amenée à cesser de manière impromptue et ce plus nettement qu'ailleurs. Finalement, l'analyse des probabilités prédites de satisfaction professionnelle selon différents profils de jeunes et différents PRFI révèle que la satisfaction, comme la qualité objective de l'emploi, est très différente entre contextes. Malgré une forme d'adaptation, en partie liée à la « normalité » de l'emploi non-qualitatif, les jeunes vivant dans les pays d'Afrique subsaharienne enquêtés sont sensiblement plus insatisfaits que celles et ceux d'autres PRFI. En définitive, ce chapitre nous a permis d'expérimenter une conceptualisation de l'insertion des jeunes qui nous semble techniquement et humainement pertinente.

CONCLUSION

PARTIE II

En guise de conclusion pour cette seconde partie, on propose de reprendre les principaux résultats identifiés lors de nos analyses et d'en discuter l'articulation au sein du processus de transition des jeunes de l'école au monde de l'emploi tel que nous l'avons défini ici. Pour rappel, ce dernier débute par l'engagement des jeunes ayant terminé leur scolarité dans une démarche d'accès ou a minima de recherche d'emploi. Les jeunes qui échouent à cette étape sont alors déconnectés à la fois des sphères scolaires et professionnelles et exposés à des mécanismes d'exclusion qui peuvent se montrer défavorables sur le court comme le long terme. Pour celles et ceux qui sont effectivement actifs, l'étape de transition suivante est l'accès à l'emploi. On s'impose cependant certaines exigences pour délimiter ce qui correspondrait à une situation professionnelle qui marquerait une forme d'achèvement de la transition. En effet, à notre sens, toutes les formes d'emploi ne sont pas caractéristiques de l'achèvement de la transition des jeunes dans le sens où ils ne permettent pas tous de déclencher les événements marqueurs de l'âge dit « adulte », notamment à cause des conditions dans lesquelles ils prennent place et des avantages et inconvénients qu'ils comportent dans le parcours de vie de l'individu. On construit ainsi un cadre conceptuel dédié autour de la notion d'emploi « qualitatif » et de ses déterminants. Enfin, on investigate une délimitation plus subjective de l'achèvement de la transition avec la satisfaction professionnelle exprimée par l'individu. Notre idée est de confronter les conditions de travail des jeunes et leur degré de satisfaction vis-à-vis de leur situation professionnelle, pour apprécier la complexité du lien entre qualité objective et subjective.

Concernant la probabilité des jeunes ayant achevé leur scolarité d'être actifs sur le marché du travail, seulement 3 sur 4 le sont effectivement dans les pays enquêtés, laissant un quart des 15-29 ans dans une situation d'exclusion préoccupante. Si la probabilité estimée augmente avec le niveau de scolarisation, ce sont les questions de genre et de répartition des rôles au sein du foyer qui apparaissent centrales dans l'exclusion des jeunes avant même le début de la transition. On observe par ailleurs des différences significatives entre pays en termes d'exclusion des jeunes selon ces paramètres. Les femmes mariées ou fiancées apparaissent ainsi surexposées à l'exclusion dans certains pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, alors qu'elles sont comparativement moins exclues en moyenne en Afrique sub-saharienne. L'insertion apparente des jeunes femmes dans les PRFI d'Afrique sub-saharienne enquêtés s'observe essentiellement dans des emplois de mauvaise qualité qui existent comparativement moins dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. Les analyses complémentaires révèlent ainsi que différents mécanismes sont à l'œuvre selon les contextes mais que la situation des jeunes femmes reste

préoccupante dans tous les pays enquêtés. Pour les jeunes actifs et actives qui auraient surmonté cette exclusion, on démontre toute l'importance de la formation initiale pour accéder à des emplois de meilleure qualité. On observe cependant qu'il ne s'agit que d'un rouage de l'accès des jeunes à des emplois qualitatifs à même de les propulser dans une dynamique positive durable. La spécificité de certaines structures productives nationales engendre souvent une inadéquation formation-emploi qui réduit les chances de tous les jeunes, diplômés et non-diplômés, d'accéder à des emplois de qualité qui restent trop rares. Enfin, on constate que si une partie non-négligeable des critères utilisés pour qualifier la qualité de l'emploi sont effectivement liée à la satisfaction des jeunes actifs, celle-ci comporte d'autres éléments qui échappent encore aux analyses se limitant à l'utilisation de concepts traditionnels.

La surexposition des jeunes femmes mariées ou fiancées à l'exclusion scolaire et/ou professionnelle est un phénomène qui continue de nécessiter une attention particulière non seulement pour les problématiques qu'elle soulève à ces âges de la vie mais également aux suivants. On rappelle ainsi que l'exclusion prématurée de l'école, du monde du travail, ou des deux est très souvent génératrice de stigmates à moyen et long terme. Dans le cas des jeunes femmes, cela implique notamment une segmentation genrée de la société dans son ensemble que l'accès des jeunes filles à l'école et l'allongement des études ne permettent pas de modifier rapidement. L'entame de la transition est donc elle-même déséquilibrée entre jeunes, impliquant que quels que soient les constats formulés concernant l'achèvement de cette transition, une sélection initiale tient une partie des jeunes à l'écart de cette éventualité. Pour celles et ceux qui accèdent à l'emploi, celui-ci est rarement de qualité, que ce soit d'un point de vue objectif ou subjectif. Les marchés du travail auxquels s'adressent les jeunes dans les PRFI sont globalement restés statiques et l'évolution rapide des niveaux de formations des jeunes générations agit comme un catalyseur à différents problèmes qui n'existaient pas ou peu dans ces contextes auparavant. On observe ainsi des stratégies individuelles et collectives tournées vers l'allongement des durées de formations initiales pour lesquelles la demande finale sur les marchés de l'emploi est insuffisante. Les conséquences sont là aussi à la fois immédiates, avec des conditions de travail défavorables aux jeunes âges, mais également futures avec des débuts de carrière caractérisés par une dévaluation de l'investissement initial en capital humain qui entame les perspectives en termes de responsabilités et de rémunérations. Les conséquences sont également morales, avec une insatisfaction professionnelle d'autant plus fréquente que la qualité objective de l'emploi est mauvaise, traduisant selon nous un sentiment plus général de mise à l'écart des jeunes dans des sociétés qui leur en demandent plus sans garantie de résultat.

Par l'application de politiques de formation massives et généralement décorrélées d'éventuelles stratégies de développement sectoriel, il s'agit davantage d'une imitation des trajectoires passées des économies avancées que d'une approche propre aux spécificités du tissu économique et social. Les attentes des jeunes eux-mêmes sont ainsi globalement présupposées calquées sur ces politiques dont on sait qu'elles s'essouffent, y compris dans de nombreux pays « avancés ». Bien qu'une partie importante des caractéristiques de l'emploi de qualité que la littérature identifie corresponde effectivement à des sources de satisfaction professionnelle pour les jeunes, ils apparaissent plus ou moins exposés à l'insatisfaction professionnelle selon les pays. A conditions de travail « égales », les contextes nationaux, les évènements récents ou encore la culture des individus autour des questions d'emploi sont autant de paramètres de la satisfaction qui sont encore à étudier de façon plus approfondie. On montre cependant tout l'intérêt d'une approche subjective qui replace le point de vue de l'individu au centre de l'analyse tout en considérant le contexte socio-culturel propre à chaque région du monde.

CONCLUSION GENERALE

Pour débiter cette recherche, nous avons proposé une revue non-exhaustive de la connaissance existante concernant l'insertion professionnelle de manière générale et plus particulièrement celle des jeunes, notamment avec une approche historique dans le cadre des économies avancées, avant de s'intéresser plus spécifiquement aux pays à revenu faible ou intermédiaire. Par l'identification des principales problématiques que les jeunes rencontrent lors de leur transition de l'école au monde du travail et par l'étude des solutions envisagées à travers les époques et les territoires, on pose les fondations pour construire nos analyses. On discute ainsi les concepts usuels autour de l'insertion professionnelle des jeunes, de la délimitation de la population à la définition des étapes de celle-ci. Finalement, cela nous permet de proposer une approche conceptuelle adaptée à la fois aux données à notre disposition et à la vision avec laquelle nous souhaitons aborder la question des conditions d'insertion professionnelle des jeunes dans les PRFI. On considère dans un premier temps que parmi les jeunes qui ont terminé leur scolarité, seuls celles et ceux qui s'inscrivent dans une démarche d'insertion professionnelle ont des chances de la voir aboutir. Il ne s'agit cependant que d'une première étape avant celle que l'on considèrera comme constitutive de l'achèvement de la transition. On propose ici 2 manières originales d'apprécier ce moment dans le parcours de l'individu. Le premier est une mesure objectivée (autant que possible) à partir de la notion d'emploi qualitatif construite à cette fin. La seconde correspond à la situation dans laquelle l'individu se dit professionnellement satisfait, avec par conséquent une approche subjective de l'insertion. Quelle que soit la délimitation retenue l'objectif reste le même, à savoir caractériser l'achèvement de la transition des jeunes de l'école au monde du travail. Selon ces étapes et ces délimitations conceptuelles de la transition, notre travail statistique nous a permis de mettre en évidence différents résultats qui confortent les analyses préexistantes en la matière, tout en mettant en avant des problématiques spécifiques selon les populations et les espaces. Avant d'en proposer un rappel synthétique à travers un bilan empirique, nous souhaitons engager une discussion autour des apprentissages de notre recherche sur le plan conceptuel et méthodologique.

Bilan conceptuel et méthodologique

En matière d'étude de l'achèvement de la transition de l'école au monde du travail, l'enjeu scientifique auquel les sciences sociales tentent de répondre réside autant dans l'identification des facteurs de cette insertion que dans la délimitation de l'emploi considéré comme caractéristique d'une insertion « réussie ». Dès l'instant où on détermine une définition de l'emploi de qualité que l'on juge pertinente pour caractériser l'achèvement de la transition des

jeunes de l'école au monde du travail, on instaure un standard parfois universel de ce que ces jeunes doivent attendre de l'emploi. Cela constitue selon nous un choix techniquement inévitable mais conceptuellement et moralement toujours discutable. Nous nous prêtons nous-même à l'exercice dans cette recherche, sans prétendre instaurer un nouveau standard qualitatif mais plutôt pour proposer une approche propre à nos méthodes, à notre vision de la problématique et aux données disponibles. L'enjeu de la définition de l'objet de recherche est central dans la mesure où il détermine au moins une partie des résultats que l'on mettra, ou non, en évidence. Il s'agit de quelque chose que l'on peut observer au fil des itérations successives des délimitations de l'emploi de qualité dans la littérature, par exemple à travers ce que l'on caractérise entre l'accès à l'emploi « non-vulnérable » et l'emploi « formel ». Mais on propose de remonter plus en amont dans le processus de réflexion. On suggère ainsi que si l'exercice de détermination du point d'achèvement de l'insertion des jeunes est si complexe c'est non seulement que la comparaison internationale introduit une série de paramètres difficiles à considérer de manière uniforme²⁵⁸, mais également car ce qui caractérise les âges « adultes » ne se lit pas de la même manière partout et toujours. On trouve ainsi en sous-texte de « l'analyse des conditions de transition des jeunes de l'école à la vie active » une délimitation normative plus ou moins explicite des marqueurs de l'âge « adulte », compris comme une étape de développement individuel qui succède aux âges « jeunes ». Ces marqueurs sont généralement liés à l'autonomisation de l'individu et à sa responsabilisation en société, lorsqu'il devient financièrement indépendant ou encore fonde sa propre famille. En ce sens, on présente souvent l'accès à l'emploi comme une étape majeure de cette entrée dans le monde des adultes et de là provient tout l'intérêt de l'étude des conditions d'insertion des jeunes. Il existe cependant une incohérence certaine d'une part à reconnaître l'union ou la parentalité comme des événements marqueurs de l'âge adulte, alors même que ces événements peuvent être des facteurs d'exclusion professionnelle majeurs chez les jeunes. Il ne s'agit pas de remettre en question la centralité de l'accès à l'emploi de qualité dans l'émancipation des jeunes femmes et hommes à travers le monde. Il s'agit en effet d'un vecteur essentiel de leur autonomisation et de leur bien-être présent et futur. On suggère néanmoins de considérer soigneusement toute la diversité des contextes socio-culturels lors de l'étude des « jeunes », dont la catégorisation passe en partie par des événements dont les calendriers et les conséquences varient entre pays.

²⁵⁸ Les catégorisations internationales et les enquêtes de grande envergure comme les SWTS apportent progressivement des solutions concernant ce problème, qui en l'occurrence n'est que secondaire dans notre argumentation.

En termes de méthodologie, l'utilisation des modèles multiniveaux s'est montrée pertinente en comparaison internationale, mais également limitée par la configuration des données à notre disposition. L'utilisation de données dérivées a engendré un travail d'harmonisation chronophage et source d'approximations et de pertes d'une partie de l'information. L'arbitrage constant entre variables explicatives introduites, nombre d'unités de niveau 2 (de pays) disponibles et intérêt des modèles a nécessité de nombreux « allers et retours », chaque étape nécessitant souvent de revenir aux précédentes. On parvient néanmoins à extraire des résultats significatifs et cohérents des modèles multiniveaux, en dérogeant à certaines pratiques usuelles (moins de 30 unités de niveau 2 notamment) tout en se montrant exigeant sur des critères d'ajustement souvent non-documentés (restriction des pentes aléatoires interprétables par exemple). La construction itérative de modèles emboîtés a également participé à l'allongement du temps nécessaire pour faire aboutir le travail sur chaque étape de l'insertion professionnelle des jeunes. En contrepartie, ce choix est apparu pertinent en autorisant l'utilisation de statistiques d'ajustement fiables au fur et à mesure de la construction des modèles, nous permettant d'aborder les interprétations plus rigoureusement. L'exercice a montré que le multiniveau était (1) un outil efficace pour identifier des tendances générales concernant l'avancée des jeunes dans leur parcours d'insertion professionnelle dans les PRFI et (2) adapté à la mise en évidence de spécificités contextuelles d'une manière plus rapide et synthétique que des analyses distinctes (comme celles menées par exemple par l'OIT dans le cadre du programme *Work4Youth*). Il s'est cependant avéré limité en termes de précision des effets identifiés, notamment considérant les données disponibles qui continuent de manquer concernant les PRFI. On positionne ainsi l'analyse multiniveau comme un outil pertinent s'il s'inscrit dans une logique d'analyse globale dont il n'est qu'un des engrenages. Il permet notamment de pointer rapidement des spécificités de certains contextes qu'il appartient ensuite à l'analyste d'approfondir et de tenter de positionner dans une interprétation à la fois plus précise et plus globale. On formule finalement un bilan méthodologique positif concernant la modélisation multiniveau, à travers d'excellentes capacités à la contextualisation des phénomènes sociétaux, essentielles en sciences humaines et sociales. Cet atout vient cependant avec de fortes exigences en termes de données et certaines limites dans les interprétations possibles à partir des seules sorties des modèles. Les éléments identifiés à partir de ces derniers ont par conséquent été accompagnés d'analyses complémentaires plus détaillées, formant un ensemble qui permet de proposer le bilan empirique suivant.

Bilan empirique

Sur le plan empirique, notre travail identifie différents résultats selon le stade de transition des jeunes de l'école au monde du travail. La première étape est de débiter cette transition en étant effectivement actif sur le marché du travail. En termes d'activité et d'exclusion des jeunes sur le marché de l'emploi, on identifie des effets généraux significatifs en moyenne dans les PRFI enquêtés. La probabilité estimée d'être actif est ainsi supérieure pour les hommes par rapport aux femmes, en milieu urbain plutôt que rural ou encore chez les jeunes vivant seuls plutôt qu'en union. Cette probabilité est également plus élevée chez les jeunes ayant atteint un niveau scolaire secondaire, du supérieur ou ayant suivi un enseignement professionnel. Les modèles à constantes aléatoires mettent également en évidence que plus la part d'emploi vulnérable dans l'emploi des jeunes est importante à l'échelle du pays, plus la probabilité estimée d'être actif est grande. Ce résultat révèle que l'environnement professionnel global des jeunes influe sur leur propension à s'engager et se désengager du marché du travail. Ce constat est à considérer prudemment. On suggère ainsi que la relative meilleure implication des jeunes dans le monde du travail dans des contextes où l'emploi est globalement de moins bonne qualité est probablement la conséquence de la précarité que connaissent ces jeunes. Dans une certaine mesure, ces derniers sont donc plus souvent actifs sur les marchés de l'emploi car leur situation le nécessite, sans qu'il s'agisse nécessairement d'un signal positif en termes d'insertion professionnelle à proprement parler. Les modélisations multiniveaux complètes orientent ensuite l'analyse dans une direction précise dès lors que l'on autorise l'intensité des facteurs d'exclusion à varier d'un PRFI à l'autre. Les modèles complets révèlent que le milieu de vie et le niveau scolaire atteint par les jeunes ne sont pas des déterminants de la probabilité d'être actif qui soient significativement différents d'un pays à l'autre. Cela n'implique pas pour autant des effets parfaitement homogènes entre PRFI, mais plutôt que les différentiels se sont montrés plus évidents pour d'autres caractéristiques. On constate notamment que la probabilité d'être active est inférieure pour les femmes dans tous les pays enquêtés mais que cet effet varie sensiblement d'un contexte à l'autre et plus largement d'une région à l'autre. Ce constat est plus marqué qu'en moyenne au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, d'autant plus si les jeunes femmes connaissent une nuptialité et/ou une maternité précoce(s). Les analyses complémentaires et la littérature montrent que les jeunes femmes de ces pays qui connaissent ces événements sont rapidement exclues du marché de l'emploi et s'établissent durablement dans une répartition genrée des rôles au sein du foyer (« *occupational segregation* » dans la littérature anglophone) qui les tient éloignées du monde du travail. Ce phénomène est entretenu par une construction sociale qui oppose traditionnellement les rôles de mère et de femmes actives, les rendant

implicitement incompatibles. En outre, les jeunes femmes vivant dans ces contextes et qui ne connaissent pas ces événements de manière précoce, notamment par l’allongement du parcours scolaire, seront également exposées à des discriminations à l’embauche. Cela s’observe également sur des postes à haut niveau de diplôme pour lesquels la compétition est rude, ce qui peut finalement les pousser au désengagement du marché du travail malgré un « capital humain » supérieur à leurs aîné.e.s. La scolarisation des jeunes femmes joue ainsi un rôle primordial dans la rupture avec ce type d’inégalités si elle retarde certains événements qui s’avèrent professionnellement excluants. En revanche, elle ne permet pour l’instant pas de résoudre des problématiques sociales et culturelles plus profondes dans ces pays. La pression à l’exclusion peut ainsi continuer de s’y exprimer à travers des constructions sociales intégrées par la majorité des acteurs, que certaines initiatives peuvent faire évoluer. On citera par exemple les recommandations du « *Mandate on gender Equality* » de l’OIT²⁵⁹ qui repose sur 4 conventions clés concernant l’égalité de rémunération, les discriminations, les femmes ayant des responsabilités familiales et la protection de la maternité. Autre exemple en la matière, l’organisation Plan International fondée en 1937 mène des actions fortes dans cette direction dans plus de 70 pays. La dernière campagne en date de 2018 intitulée « *Girls get equal* » cible très précisément ces questions de stéréotypes de genre²⁶⁰. L’objectif est de libérer la parole des jeunes femmes afin qu’elles s’expriment sur leur propre destin dans des contextes où elles n’y sont que rarement invitées. Notre travail concernant l’exclusion des jeunes du marché de l’emploi révèle également toute la diversité des PRFI à travers le cas spécifique des jeunes femmes en union et vivant dans les pays d’Afrique sub-saharienne enquêtés. Alors que les comportements de nuptialité et de maternité précoces évoqués dans le cas des pays du Moyen-Orient et d’Afrique du Nord y sont plus fréquent qu’ailleurs, la relation qu’entretiennent ces jeunes avec le marché du travail en Afrique sub-saharienne apparaît comparativement meilleure. On nuance cependant fortement ce résultat en rappelant que la mauvaise qualité des emplois généralement occupés par ces femmes n’en fait pas nécessairement un signal d’insertion professionnelle à proprement parler. L’importante part de travailleuses familiales dans ces économies est une autre manifestation de la ségrégation occupationnelle évoquée précédemment. Les fonctions occupées par ces femmes sont essentiellement liées aux responsabilités familiales qui leur sont confiées et parfois à l’obtention d’un revenu de subsistance pour assurer ces mêmes responsabilités. Leur environnement est ainsi une

²⁵⁹ Il s’agit d’un principe inscrit dans la constitution de l’organisme pour lequel on renverra à l’adresse <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandGenderEquality/lang--en/index.htm>

²⁶⁰ On renverra ici à l’adresse <https://plan-international.org/girls-get-equal>

combinaison de pressions sociales et économiques indirectement mises en avant par les résultats des modélisations. Une manière d'aborder le problème est d'attribuer à ces activités une place dans la nomenclature des activités productives. Le défi fait débat sur le plan technique mais on citera ici le travail accompli lors de la 19^{ème} Conférence des Statisticiens du Travail de 2013 qui définit de nouveaux standards statistiques pour la population active. L'objectif est notamment d'inclure aux statistiques du travail des activités telles que la préparation de repas, l'entretien du foyer, les soins aux enfants ou personnes âgées du foyer (International Labour Office, 2013a). D'autres travaux plus récents poursuivent cet effort, y compris dans le cadre des économies avancées (International Labour Office, 2011; Van de Ven et al., 2018). En définitive, que ce soit au Moyen-Orient, en Afrique du Nord ou en Afrique sub-saharienne, ce travail montre la diversité des PRFI en matière d'activité et d'exclusion des jeunes sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne les inégalités entre hommes et femmes au sein de ces sociétés.

Après avoir effectivement entamé leur transition de l'école au monde du travail, les jeunes qui sont actifs sur les marchés de l'emploi aspirent à l'achever en accédant à un emploi de qualité. Parmi ces jeunes de 28 PRFI, moins d'un sur 2 accède à un emploi « qualitatif ». Considérant que la caractérisation de l'emploi de qualité par la notion d'emploi qualitatif est plus permissive que pour d'autres concepts usuels, le constat interpelle. On observe tout d'abord que la probabilité pour les jeunes d'accéder à de l'emploi qualitatif est en moyenne supérieure en milieu urbain par rapport au milieu rural. Les conditions d'emploi sont en effet comparativement moins bonnes dans ce dernier type de milieu. Les modèles complets ont cependant mis en avant les cas de la Jordanie et de 5 pays d'Afrique sub-saharienne où la tendance était inverse avec une probabilité estimée d'accéder à l'emploi qualitatif supérieure en milieu rural. Nos analyses complémentaires ne permettent pas d'expliquer le cas jordanien. On remarque en revanche que dans le cas des pays d'Afrique sub-saharienne identifiés, si l'emploi en milieu urbain est plus souvent formel, l'emploi qualitatif « informel » est plus fréquent en milieu rural. Cela implique que dans ces pays, où les jeunes sont par ailleurs nombreux à être actifs en milieu rural, l'emploi rural présente simultanément les 3 critères de l'emploi qualitatif concernant (1) un volume horaire hebdomadaire adéquat, (2) la liberté d'association des travailleurs et (3) un revenu qui ne justifie pas de vouloir changer d'emploi et ce, plus fréquemment qu'en milieu urbain. Ces résultats montrent toute la diversité en termes de qualité des activités qui peuvent se présenter en fonction des milieux et des PRFI. Dans des économies pauvres où le secteur primaire occupe encore une place importante, les stratégies de

sectoral shift peuvent ainsi être accompagnées d'une modernisation de l'activité agricole afin de proposer un environnement professionnel qualitatif dans différents secteurs. Nos analyses montrent également une meilleure probabilité d'accéder à l'emploi qualitatif pour les hommes lorsqu'ils sont pères de famille et inversement pour les femmes lorsqu'elles sont sans enfants, avec un désavantage général des femmes. Ces résultats s'inscrivent dans la continuité de ceux formulés concernant l'activité et l'exclusion des jeunes et font notamment appel à des mécanismes de répartition genrée des rôles similaires. Les jeunes femmes apparaissent ainsi à la fois plus souvent exclues du marché de l'emploi dans les PRFI et plus souvent en emploi non-qualitatif lorsqu'elles sont effectivement actives. Les modèles complets mettent en évidence le cas de Madagascar où ces mécanismes d'inégalités de genre s'expriment vivement. Autre cas spécifique, les jeunes pères libanais ont une probabilité d'accéder à l'emploi qualitatif inférieure à leurs homologues sans enfant, notamment car ils sont rapidement propulsés sur le marché de l'emploi et ne peuvent pas concurrencer les jeunes mieux formés sur des emplois de qualité. Enfin, nos analyses produisent différents résultats concernant le lien entre parcours de scolarisation et accès à l'emploi qualitatif. On constate ainsi que la probabilité d'accéder à ce type d'emplois augmente avec le niveau scolaire mais que cette relation n'est pas linéaire. Les analyses ne révèlent ainsi pas un avantage significatif des jeunes ayant validé un niveau primaire par rapport à ceux n'ayant jamais fréquenté l'école pour accéder à l'emploi qualitatif, des différences s'observant plutôt entre jeunes peu ou très peu formés et jeunes à hauts niveaux de diplômes. Dans le cas spécifique des jeunes n'ayant jamais fréquenté l'école, les modèles ne mettent pas en évidence d'effet de compensation par l'expérience professionnelle, le diplôme restant le principal vecteur d'accès à l'emploi qualitatif dans les PRFI. Cela est particulièrement vrai avec un diplôme du supérieur ou en ayant suivi un parcours professionnel. Les modèles complets montrent cependant toute la variabilité de cette relation. On constate ainsi que le niveau de diplôme requis pour faciliter l'accès à l'emploi qualitatif est comparativement plus élevé au Kirghizistan, au Liban ou en Ouganda et moins élevé en Jordanie, en Moldavie ou en Serbie. Sans précisément le démontrer à partir de nos données, on suppose que ces différentiels sont essentiellement liés à des structures économiques nationales plus ou moins consommatrices de capital humain. C'est dans les pays d'Afrique sub-saharienne enquêtés que la sous-qualification des jeunes est la plus fréquente alors même que les niveaux de formation y sont parmi les plus bas. A l'inverse, la surqualification est plus fréquente dans les PRFI d'Europe de l'Est et du Moyen-Orient, où les niveaux de diplômes des jeunes sont relativement élevés. Dans les 2 cas on met ici en évidence des décalages structurels entre compétences offertes et demandées sur les marchés de l'emploi des jeunes dans une grande partie des PRFI

enquêtés. Ces décalages sont caractéristiques du phénomène d'inadéquation formation-emploi. Notre travail montre notamment toute la variabilité du phénomène au sein même de l'ensemble des PRFI enquêtés. Tout l'enjeu de l'emploi qualitatif et plus largement de l'achèvement de la transition des jeunes de l'école à la vie active dans de bonnes conditions réside ainsi dans la synergie entre compétences individuelles et opportunités contextuelles. Avoir des jeunes mieux formés dans un environnement qui ne leur propose pas d'emplois à hauteur de leurs compétences et dans les domaines correspondants comporte des effets néfastes aussi bien à l'échelle individuelle que collective. Sur le plan microéconomique, la valeur du diplôme suit une logique de marché et diminue lorsqu'il est en surabondance. Sa dévalorisation pousse les plus diplômés à se rabattre sur des emplois intermédiaires, excluant celles et ceux qui s'y destinaient et qui s'orienteront eux-mêmes sur d'autres postes moins qualifiés. Cela engendre une dévaluation générale des diplômes et finalement une sur-exclusion des moins scolarisés. L'inadéquation formation-emploi est le principal symptôme de cette non-synergie entre offre et demande de compétences dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. A court terme elle engendre un déclassement des jeunes et à moyen terme, les générations suivantes seront amenées à relativiser la valeur de leur diplôme voyant leurs aînés dans des positions imprévues voire décevantes. Certaines analyses suggèrent que cela aille jusqu'à ce que les jeunes refusent d'investir temps et argent dans des parcours scolaires dont ils ne verront pas les fruits, ou peu probablement (Sam, 2018). Les stratégies de scolarisation massive mises en place dans de nombreux PRFI ont permis d'important progrès et termes d'accès à l'école des jeunes générations. On note cependant que certaines inégalités, notamment de genre, perdurent en la matière et sont entretenues par des représentations collectives tenaces. A titre d'exemple, plus d'un individu sur 5 ou même sur 3 se dit d'accord avec l'affirmation selon laquelle une scolarité universitaire est plus importante pour un homme que pour une femme et ce dans 8 pays enquêtés sur 12²⁶¹. D'autre part, si la scolarisation des jeunes générations s'est sensiblement améliorée, les compétences acquises durant ces années de scolarité est plus nuancée. Alors que le nombre d'écoles a augmenté, la formation du corps enseignant et les moyens mis à disposition sont parfois restés en retrait. La littérature évoque entre autres de nombreux jeunes de niveau primaire dont la littéracie reste imparfaite, des enseignements dispensés dans d'autres langues que celle de l'élève, ou encore des taux de redoublement importants, notamment en Afrique sub-saharienne ou en Amérique latine (Glewwe et al., 2020)²⁶². Ainsi, rendre l'école accessible

²⁶¹ Voir Annexe 103.

²⁶² Le document synthétise différents types de programmes, les pays concernés et les effets identifiés concernant l'accès à l'école d'une part et l'amélioration de l'apprentissage d'autre part.

à toutes et tous est un objectif primordial sur le court terme, mais insuffisant pour garantir un emploi qualitatif aux jeunes. Notre travail participe ainsi à montrer toute la diversité des PRFI en termes d'adéquation entre les stratégies de scolarisation des jeunes générations et les structures productives auxquelles ils s'adressent pour achever leur transition de l'école au monde du travail.

En troisième et dernier lieu, nous proposons une approche plus subjective de cette transition, en caractérisant son achèvement dès lors que l'individu se dit professionnellement satisfait. On postule ainsi qu'un travail informel ou encore non-qualitatif puisse pour autant convenir du point de vue de l'individu et qu'il s'agit là d'une forme de transition professionnelle digne d'intérêt dans le cadre des PRFI. Cette hypothèse de travail s'accompagne d'une étude concernant le lien entre qualité « objective » et « subjective » de l'emploi et de la variabilité de ces résultats en fonction du pays enquêté. On constate d'abord qu'environ 4 jeunes actifs occupés ayant achevé leur scolarité sur 5 se disent professionnellement satisfaits, ce qui est bien supérieur aux taux d'emploi de qualité mesurés à partir de concepts plus usuels. On observe néanmoins que la satisfaction professionnelle est significativement meilleure dans des emplois non-vulnérables, formels ou encore qualitatifs. Cela indique que les jeunes sont réceptifs à (au moins) certains critères de caractérisation de l'emploi de qualité, ce que l'on détaille ensuite dans la limite des données à notre disposition. La probabilité de se dire professionnellement satisfait est ainsi significativement supérieure pour les employeurs et les salariés, par opposition aux travailleurs familiaux pour qui elle est plus rare. Cela correspond notamment à une mesure de la qualité de l'emploi par le concept de « vulnérabilité ». On observe également que la probabilité de satisfaction professionnelle augmente avec le sentiment de sécurité et de pérennité de l'emploi chez les jeunes des PRFI enquêtés, signe qu'ils associent satisfaction et avenir professionnels. La surqualification et un revenu horaire jugé insuffisant sont en revanche des vecteurs d'insatisfaction importants. Bien qu'il s'agisse de phénomènes en partie liés, les effets sont confirmés indépendamment et suggèrent que les jeunes des PRFI ont, toutes choses égales par ailleurs, certaines attentes en termes de valorisation de leur parcours scolaire. Enfin, on constate que des volumes horaires hebdomadaires importants ne font pas sensiblement obstacle à la satisfaction professionnelle de ces jeunes, traduisant une volonté de s'impliquer dans un parcours professionnel à temps plein. Les modèles complets ont par ailleurs mis en évidence des cas où les déterminants de la satisfaction professionnelle identifiés s'exprimaient plus vivement qu'en moyenne comme en Jordanie ou moins vivement comme en Tanzanie. Les jeunes travailleurs familiaux d'Arménie, du Monténégro et du Népal sont quant à eux

comparativement plus insatisfaits de leur situation qu'en moyenne dans nos PRFI. On observe également des contextes dans lesquels la hiérarchisation des caractéristiques de l'emploi selon qu'elles sont plus ou moins vectrices de satisfaction professionnelle varie significativement. En Egypte la surqualification a par exemple une influence négative sur le sentiment de l'individu plus prononcée qu'en moyenne, alors que les autres caractéristiques de l'emploi ont un effet inférieur à la moyenne. Au Salvador c'est l'incertitude face aux chances de conserver l'emploi qui joue un rôle comparativement prépondérant dans l'insatisfaction professionnelle des jeunes. On observe finalement qu'à profil de travailleur équivalent, les probabilités estimées de se dire professionnellement satisfait varient sensiblement d'un pays à l'autre. Cela suggère par conséquent qu'une part non-négligeable de la variance du phénomène échappe aux modèles tels qu'ils sont spécifiés. Les données disponibles et les analyses complémentaires ne nous permettent pas non plus d'expliquer ces différences contextuelles avec certitude. Ce travail confirme néanmoins que les jeunes sont réceptifs à la qualité de leur emploi. La hiérarchie des priorités des jeunes à cet égard montre par ailleurs qu'ils sont plus ou moins sensibles à différentes problématiques, selon leurs caractéristiques individuelles mais également leurs contextes directs et indirects. Avec le sentiment de satisfaction professionnelle, nous proposons d'y voir une étape importante dans le processus de transition des jeunes de l'école à la vie active, en distinguant ainsi avoir trouvé « une » place dans le monde du travail et trouvé ce que l'individu estime être « sa » place. Dans le premier des deux cas, accéder à l'emploi marque la réussite de la transition à l'échelle de la société et de ce qui représente un accomplissement professionnel « universel ». Cette approche a notamment le mérite d'instaurer un seuil minimal quant à ce qui caractérise un emploi de qualité, par exemple avec le cadre conceptuel de l'emploi décent. Cette démarche s'appuie sur des apprentissages du passé et des droits fondamentaux pour permettre à chacun de vivre convenablement de son travail, sur une large panoplie de plans. La généralisation de l'emploi de qualité reste un défi d'actualité, régulièrement mis en évidence par des études travaillant à partir de cadres conceptuels objectifs. A titre d'exemple, un tiers des jeunes continuent d'être qualifiés de travailleurs pauvres en 2020 à l'échelle mondiale (International Labour Office, 2020). Notre travail à partir du sentiment de satisfaction professionnelle des jeunes dans les PRFI n'entend pas remettre en question l'intérêt des cadres conceptuels objectifs, que dans une certaine mesure nous appliquons par ailleurs nous-même à travers l'emploi « qualitatif ». Le travail présenté ici tente néanmoins d'y apporter un complément utile en s'interrogeant sur ce qui constitue un emploi de qualité au niveau strictement individuel, presque intime. La satisfaction de l'individu vis-à-vis de son emploi est la synthèse de ses conditions de travail, mais également d'une série de paramètres souvent

impossibles à mesurer. Qu'il s'agisse de l'image que l'individu associe au travail, à la vie en général ou encore des opportunités que lui seul sait (ou pense) accessibles, il existe une situation à partir de laquelle il estimera avoir trouvé sa place dans le monde du travail. Ces éléments varient d'un pays à l'autre, aussi bien chez les jeunes que pour la population générale. Dans ce dernier cas, on observe par exemple que l'emploi est considéré comme important dans la vie par plus de 75% des individus dans 12 pays enquêtés sur 12²⁶³. Le degré d'inquiétude face à la possibilité de perdre cet emploi est en revanche nettement plus diffus. En Russie où le travail semble représenter une place moins prépondérante qu'ailleurs dans la vie des gens, la moitié des individus se disent pourtant inquiets de perdre leur emploi. En Jordanie en revanche, alors que plus de 2 individus sur 3 estiment l'emploi comme très important dans leur vie, moins de 40% se disent préoccupés par l'éventualité de le perdre. Ces contrastes synthétisent à la fois toute la complexité qu'il y a à travailler à partir d'éléments subjectifs et toute la richesse qui y réside. Les résultats de notre travail montrent d'abord que la satisfaction professionnelle des jeunes dans les PRFI répond globalement aux critères habituellement mobilisés pour évaluer l'emploi de qualité. On constate par ailleurs que ce constat varie sensiblement d'un pays à un autre, à travers des mécanismes complexes difficiles à capturer.

A travers ces 3 étapes de la transition des jeunes de l'école à la vie active, notre travail identifie différents obstacles que les jeunes rencontrent lors de leur insertion professionnelle dans les PRFI et caractérise la variabilité de ces difficultés selon le pays ou la région. Nos analyses montrent ainsi que s'ils présentent certains traits communs, les pays à revenu faible ou intermédiaire forment un ensemble hétérogène. Actuellement, ces pays s'inscrivent eux-mêmes dans une logique de transition socio-économique importante, où l'inclusion de toutes et tous au tissu économique est la promesse d'une évolution future harmonieuse et durable.

²⁶³ Voir Annexe 104.

ANNEXES

Annexe 1 - Liste des pays étudiés selon l'année et la classification en termes de niveau de revenu, suivant le classement de la Banque Mondiale.

Pays	2012	2013	2014	2015	2019
Bénin	L	L	L	L	LM
Congo	LM	LM	LM	LM	LM
Libéria	L	L	L	L	L
Madagascar	L	L	L	L	L
Malawi	L	L	L	L	L
Ouganda	L	L	L	L	L
Tanzanie	L	L	L	L	LM
Togo	L	L	L	L	L
Zambie	LM	LM	LM	LM	LM
Brésil	UM	UM	UM	UM	UM
Colombie	UM	UM	UM	UM	UM
Jamaïque	UM	UM	UM	UM	UM
Pérou	UM	UM	UM	UM	UM
Rep. Dominicaine	UM	UM	UM	UM	UM
Salvador	LM	LM	LM	LM	LM
Bangladesh	L	L	LM	LM	LM
Cambodge	L	L	L	LM	LM
Népal	L	L	L	L	LM
Samoa	LM	LM	LM	LM	LM
Viet Nam	LM	LM	LM	LM	LM
Arménie	LM	LM	LM	LM	UM
Kirghizistan	L	LM	LM	LM	LM
Macédoine du Nord	UM	UM	UM	UM	UM
Moldavie	LM	LM	LM	LM	UM
Monténégro	UM	UM	UM	UM	UM
Russie	H	H	H	UM	UM
Serbie	UM	UM	UM	UM	UM
Ukraine	LM	LM	LM	LM	LM
Egypte	LM	LM	LM	LM	LM
Jordanie	UM	UM	UM	UM	UM
Liban	UM	UM	UM	UM	UM
T.P.O.	LM	LM	LM	LM	LM
Tunisie	UM	UM	UM	LM	LM

Légende : L = Low-income economies / LM = Lower-middle-income economies / UM = Upper-middle-income economies.

Source : World Bank, <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/topics/19280-country-classification>.

Annexe 2 - Données d'analyse textuelle des Global Employment Trends For Youth (GETFY) publiés par l'OIT entre 2004 et 2020.

		Global Employment Trends for Youth								
Edition (année)		2004	2006	2008	2010	2012	2013	2015	2017	2020
Pages		34	58	64	87	57	116	98	130	184
Mots		15129	31790	31984	39940	23668	61568	48510	66631	81200
Formes verbales uniques		2663	3930	4525	4981	4027	6700	5311	6713	7104
Densité (mots par page)		445	548	500	459	415	531	495	513	441
Termes (occurrences)	Unemployment / unemployed	187	224	198	356	247	445	280	187	392
	Vulnerable	3	16	31	35	12	10	42	15	15
	Informal / informally / informality	23	13	6	18	4	62	29	63	45
	Decent	23	56	37	22	26	23	98	79	30
	Technology / technologies / technological	1	0	3	1	3	4	7	281	278
	Developing countries	3	7	5	9	4	10	22	73	30
Termes (occurrences pour 1000 formes verbales uniques)	Unemployment / unemployed	70,2	57,0	43,8	71,5	61,3	66,4	52,7	27,9	55,2
	Vulnerable	1,1	4,1	6,9	7,0	3,0	1,5	7,9	2,2	2,1
	Informal / informally / informality	8,6	3,3	1,3	3,6	1,0	9,3	5,5	9,4	6,3
	Decent	8,6	14,2	8,2	4,4	6,5	3,4	18,5	11,8	4,2
	Technology / technologies / technological	0,4	0,0	0,7	0,2	0,7	0,6	1,3	41,9	39,1
	Developing countries	1,1	1,8	1,1	1,8	1,0	1,5	4,1	10,9	4,2

Note : Données obtenues à partir des rapports officiels en anglais, via l'application libre "Voyent Tools" disponible à l'adresse : <https://voyant-tools.org/>

Explanatory note on the measurement of employment, unemployment and school attendance in the datasets using SWTS generic questionnaire (please see below):

EMPLOYMENT

The "employed" comprise all persons who worked for pay, profit or family gain for at least one hour in the reference week plus the number of persons who are temporarily absent from their jobs. Three different employment statuses are captured by the terminology: "for pay" captures any person who performed some work for wage or salary, in cash or in kind (wage and salaried workers); "for profit" aims to include workers who are self-employed; and "for family gain" allows for inclusion of contributing family workers who worked in a family establishment or land-holding. In this survey, a young person is classified as employed if he/she selects "Yes" at least once in C38 or he/she will return to work in C39.

The coding for total youth employment is as follows:

C38a(1) [run or do any kind a business] OR C38b(1) [work for wage, salary] OR C38c(1) [domestic worker] OR C38d(1) [help the household business] OR C38e(1) [work on the household's plot for sale] OR C38f(1) [construction on your plot] OR C38g(1) [catch animals for sale] OR C39(1) [temporarily absent from work] AND C40(1-12)]

UNEMPLOYMENT

Unemployment is slightly more complex because, according to the standard definition as set out in the Resolution, an unemployed person has to meet all of three criteria; the "unemployed" comprise persons who are simultaneously "without work", "currently available for work" and "seeking work" during the reference period. In this survey, everyone arriving to question E1 is "without work". Youth unemployed are determined firstly in the question related to "seeking work" criteria (question E1). Then it is necessary to verify that the youth is "actively looking" (question E2) and finally that the person is "currently available" (question E13). If the person is not actively looking because he/she will start a job later (questions E3a and E3b), he/she is also considered unemployed (upon positive answer on question E13).

The coding for the standard definition of unemployment is as follows:

E1(1-2) [seeking work] AND E2(1-10) [actively looking] AND E13(1) [available]
OR
[E3a(1) OR E3b(1) [future start]] AND E13(1) [available]

STUDENTS

Students are calculated as those who are currently attending school/ training programme. The name of this variable in the datasets is 'enrolled'.

The coding for the standard definition of students is as follows:

C2(1) [Yes, I am currently attending school/ training programme]

School-to-Work Transition Survey

Questionnaire for all Individuals aged 15 to 29 years old in the Household

Contents

- A Reference details
- B Personal, family and household information
- C Formal education/training, activity history and aspirations
- D Young workers
- E Non-working youth
- F Youth not in the labour force

A Reference details

Identification particulars and eligibility (A1 to A6 should be adapted to each country)				
A1	District {dist}	_ _ _ _ _		Total
A2	Sub-district {sub-dist}	_ _ _ _ _	A8. Total Household Members {thm}	_ _
A3	Municipality {munic}	_ _ _ _ _	A9. Total Eligible Members (15 to 29 years old ONLY) {tem}	_ _
A4	Enumeration area {ea}	_ _ _ _ _		
A5	Dwelling number {dwnb}	_ _ _ _	A10. Total household members who completed an individual questionnaire {thmc}	
A6	Household number {hhnb}	_ _ _ _		Total
A7	Household head {hhh}	_____		_ _
		(Name)		

Interview control section				
Visits	Date {date} (DD/MM/YY)	Start time {st} (HH:MM)	End time {et} (HH:MM)	Interview results: {intwres}
1	_ _ /_ _ / _ _	_ _ :_ _ am/pm	_ _ :_ _ am/pm	Completed (fully responding) 1 <input type="checkbox"/>
2	_ _ /_ _ / _ _	_ _ :_ _ am/pm	_ _ :_ _ am/pm	Partly completed 2 <input type="checkbox"/>
3	_ _ /_ _ / _ _	_ _ :_ _ am/pm	_ _ :_ _ am/pm	Non-contact 3 <input type="checkbox"/>
				Refused 4 <input type="checkbox"/>
				Temporarily absent, inadequate informant 5 <input type="checkbox"/>
				Vacant, demolished dwelling, change of status 6 <input type="checkbox"/>
				Listing error 7 <input type="checkbox"/>
				Other reasons: 8 <input type="checkbox"/>
Main language of interviews: {lang}				
<input type="checkbox"/>	[LANGUAGE 1]			
<input type="checkbox"/>	[LANGUAGE 2]			

Field staff				
Interviewer's Comments (if any problems encountered):				
Supervisor's Comments:				
	Interviewer	Field supervisor	Data coding officer	Data entry officer
Name:	_____	_____	_____	_____
Signature:	_____	_____	_____	_____
Date:	_ _ /_ _ / _ _	_ _ /_ _ / _ _	_ _ /_ _ / _ _	_ _ /_ _ / _ _

GO TO SECTION B

B Personal, family and household information

B1 Full name of respondent {name}

(First Name)	(Middle Name)	(Last Name)

B2 Age in years at last birthday {age}

B3 Date of birth if known (day/month/year) {datebirth}

B4 Sex {sex}

Female.....	1
Male.....	2

B5 Have you always lived in this administrative area? {move_previously}

Yes.....	1	⇒ GO TO B8
No.....	2	

B6 Describe the administrative area that you resided in previously: {area_previously}

Rural area.....	1
Small town.....	2
Metropolitan area.....	3
Large city.....	4
Another country.....	5

B7 What was the main reason for moving to your current residence? {reason_move}

To accompany family.....	1
For education/training.....	2
To work/for employment-related reasons.....	3
Other reasons (SPECIFY).....	99

B8 Are you a national of [SPECIFY THE COUNTRY] {national}

By birth.....	1
By naturalization.....	2
From another country (SPECIFY).....	3

- B9 What is your relationship to the head of the household? {relationship}
- | | |
|---------------------|---|
| Head..... | 1 |
| Spouse/partner..... | 2 |
| Son/daughter..... | 3 |
| Brother/sister..... | 4 |
| Parent..... | 5 |
| Other relative..... | 6 |
| Not related..... | 7 |
- B10 What is your current marital status? {marital}
- | | | |
|----------------------------|---|-------------|
| Single/Never married..... | 1 | ⇒ GO TO B13 |
| Engaged to be married..... | 2 | ⇒ GO TO B13 |
| Married..... | 3 | |
| Separated/divorced..... | 4 | |
| Widowed..... | 5 | |
- B11 At what age were you first married? {age_married}
- B12 What does your spouse currently do? (Choose the most relevant activity) {activity_spouse}
- | | |
|--|---|
| Attend education/training..... | 1 |
| Available and actively looking for work..... | 2 |
| Work for salary/wage with an employer..... | 3 |
| Work as unpaid family member..... | 4 |
| Work as self-employed/own-account worker..... | 5 |
| Engaged in home duties (including child care)..... | 6 |
| Unable to work owing to sickness or disability..... | 7 |
| Not applicable (in case of separated/divorced/widowed) | 8 |
- B13 Do you have any children (currently living)? {children}
- | | | |
|----------|---------------|--|
| Yes..... | 1 - How many? | <input type="text"/> <input type="text"/> {nb of children} |
| No..... | 2 | |

Financial situation

- B14 How would you describe your household's overall financial situation? {hh_situ_financial}
- | | |
|----------------------------------|---|
| Well off..... | 1 |
| Fairly well off..... | 2 |
| Around the national average..... | 3 |
| Fairly poor..... | 4 |
| Poor..... | 5 |
- B15 What financial services do you personally use? (Multiple answers are possible)
{pers_financial_srv}
- | | | |
|--|----|-------------|
| None..... | 1 | ⇒ GO TO B17 |
| Business loans..... | 2 | |
| Emergency loans..... | 3 | |
| Consumption loans..... | 4 | |
| Savings..... | 5 | |
| Insurance..... | 6 | |
| Remittances/money transfer services..... | 7 | |
| Other service (SPECIFY)..... | 99 | |

B16 Who provides you with financial services/ what are your main sources of financial services?
(Multiple answers are possible) {financial_prov}

Bank.....	1
Insurance company.....	2
Microfinance Institution (including cooperatives).....	3
Money transfer operators (Money Gram, Western Union, etc...).....	4
Informal financial operators (money lenders, pawn shops...).....	5
Friends and relatives.....	6
Other service (SPECIFY).....	99

B17 How are you covering unforeseen expenses? (Multiple answers are possible)

{cover_unexp_exp}	
No need to cover them.....	1
Savings.....	2
Take a loan.....	3
(Micro) Insurance.....	4
Unemployment benefits, pension or social security schemes.....	5
Sacrifice on expenses (Ex.: food, housing, health, education).....	6
Work extra to earn more income.....	7
Sell my assets.....	8
Other service (SPECIFY).....	99

Health problems

B18 Do you have any difficulty in seeing, even if wearing glasses? {diff_see}

No, no difficulty.....	1
Yes, some difficulty.....	2
Yes, a lot of difficulty.....	3
Cannot do it at all.....	4

B19 Do you have difficulty in hearing, even if using a hearing aid? {diff_hear}

No, no difficulty.....	1
Yes, some difficulty.....	2
Yes, a lot of difficulty.....	3
Cannot do it at all.....	4

B20 Do you have any difficulty in walking or climbing steps? {diff_walk}

No, no difficulty.....	1
Yes, some difficulty.....	2
Yes, a lot of difficulty.....	3
Cannot do it at all.....	4

B21 Do you have any difficulty in remembering or concentrating? {diff_rem}

No, no difficulty.....	1
Yes, some difficulty.....	2
Yes, a lot of difficulty.....	3
Cannot do it at all.....	4

B22 Do you have any difficulty (with self- care such as) washing all over or dressing? {diff_dr}

No, no difficulty.....	1
Yes, some difficulty.....	2
Yes, a lot of difficulty.....	3
Cannot do it at all.....	4

- B23 Do you have any difficulty communicating (for example understanding others or others understanding you) ? {diff_comm}
- | | |
|-------------------------------|---|
| No, no difficulty..... | 1 |
| Yes, some difficulty..... | 2 |
| Yes, a lot of difficulty..... | 3 |
| Cannot do it at all..... | 4 |

Parents

- B24 What is the highest level of formal education that your father has successfully completed? {father_edu}
- | | |
|---|----|
| None..... | 1 |
| Elementary education..... | 2 |
| Vocational school (secondary)..... | 3 |
| Secondary school..... | 4 |
| Vocational school (post-secondary)..... | 5 |
| University..... | 6 |
| Post-graduate studies..... | 7 |
| Do not know..... | 8 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |

- B25 What kind of work does/did your father usually do? {father_occ}

(Occupational title - Short description of the main tasks or duties – If the person does not know his/her father, leave blank)

[Data Coders: Please Note ISCO Code here based on answer B25]

ISCO Code {father_occ_code}

- B26 What is the highest level of formal education that your mother has successfully completed? {mother_edu}
- | | |
|---|----|
| None..... | 1 |
| Elementary education..... | 2 |
| Vocational school (secondary)..... | 3 |
| Secondary school..... | 4 |
| Vocational school (post-secondary)..... | 5 |
| University..... | 6 |
| Post-graduate studies..... | 7 |
| Do not know..... | 8 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |

- B27 What kind of work does/did your mother usually do? {mother_occ}

(Occupational title - Short description of the main tasks or duties – If the person does not know his/her mother, leave blank)

[Data Coders: Please Note ISCO Code here based on answer B27]

ISCO Code {mother_occ_code}

GO TO SECTION C

C Formal education/training, activity history and aspirations

- C1 Have you ever attended school/training programme? {ever_attend}
- | | | |
|----------|---|-------------|
| Yes..... | 1 | |
| No..... | 2 | ⇒ GO TO C10 |
- C2 Are you currently attending school/training programme? {currently_attend}
- | | | |
|--|---|-------------|
| Yes..... | 1 | |
| No, I have completed my education..... | 2 | ⇒ GO TO C12 |
| No, I left before graduation or completion of training programme | 3 | ⇒ GO TO C11 |
- C3 At what level are you currently studying/learning? {level_study}
- | | | |
|---|---|------------|
| I am currently studying... | | |
| at elementary level (primary)..... | 1 | } GO TO C5 |
| at vocational school (secondary)..... | 2 | |
| at secondary level..... | 3 | |
| at vocational school (post-secondary)..... | 4 | |
| at university..... | 5 | |
| at post-graduate, post-doctoral level..... | 6 | |
| I am currently learning... | | |
| in a formal apprenticeship/internship contract..... | 7 | |
| in an informal apprenticeship/internship..... | 8 | |
| in other training course..... | 9 | |

Current education level of apprentices/interns

- C4 What is your current level of formal education/training? {level_training}
- | | |
|---|---|
| None..... | 1 |
| Elementary level (primary)..... | 2 |
| Vocational school (secondary)..... | 3 |
| Secondary level..... | 4 |
| Vocational school (post-secondary)..... | 5 |
| University..... | 6 |
| Post-graduate, post-doctoral level..... | 7 |
- C5 What do you plan to do after completing your current education or training programme? {plan_afteredu}
- | | |
|--|----|
| Look for a job..... | 1 |
| Start own business..... | 2 |
| Stay at home..... | 3 |
| Immediately go for further education/training/apprenticeship.... | 4 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |

- C6 What is the highest level of education you expect to complete? {highestlevelxp_edu}
- | | | |
|--|----|------------|
| Elementary education..... | 1 | → GO TO C8 |
| Vocational education (secondary)..... | 2 | |
| Secondary education..... | 3 | |
| Vocational education (post-secondary)..... | 4 | |
| University..... | 5 | |
| Post-graduate studies..... | 6 | |
| Other (SPECIFY)..... | 99 | → GO TO C8 |

- C7 What field are you studying or what trade or technical skill are you learning? {field_edu}
- I am studying (in formal education):
- | | |
|--|----|
| General Programmes..... | 1 |
| Education..... | 2 |
| Humanities and Arts..... | 3 |
| Social Sciences, Business and Law..... | 4 |
| Science, Mathematics and Computing..... | 5 |
| Engineering, Manufacturing and Construction..... | 6 |
| Agriculture and Veterinary..... | 7 |
| Health and Welfare..... | 8 |
| Services..... | 9 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |
- I am learning (in training course or apprenticeship/internship programme):

(Title or description of training field)

- C8 Ideally, what type of work would you like to do? {occ_title_like}

(Occupational title - Short description of the main tasks or duties)

[Data Coders: Please Note ISCO Code here based on answer C8]

ISCO Code {occ_code_like}

- C9 Ideally, who would you like to work for? (Select main preference only) {sector_like}
- | | | |
|---|---|-------------|
| Myself (own business/farm)..... | 1 | } GO TO C34 |
| Work for the government/public sector..... | 2 | |
| Work for a private company..... | 3 | |
| Work for an international or non-profit organization..... | 4 | |
| Work for family business/farm..... | 5 | |
| Do not wish to work..... | 6 | |

Persons who never started education/training

- C10 What was the main reason for never starting your education/training? {reason_neverattend}
- | | | |
|--|----|-------------|
| Not interested in education/training..... | 1 | } GO TO C24 |
| Wanted to start working..... | 2 | |
| To get married..... | 3 | |
| Parents did not want me to start schooling..... | 4 | |
| Economic reasons (could not afford/too poor/needed to earn money to support family)..... | 5 | |
| No school nearby..... | 6 | |
| Other (SPECIFY)..... | 99 | |

Persons who ended their education/training

- C11 What was the main reason for stopping your education/training? {reason_stop}
- | | |
|--|----|
| Failed examinations..... | 1 |
| Not interested in education/training..... | 2 |
| Wanted to start working..... | 3 |
| To get married..... | 4 |
| Parents did not want me to continue/start schooling..... | 5 |
| Economic reasons (could not afford/too poor/needed to earn money to support family)..... | 6 |
| No school nearby..... | 7 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |
-
- C12a What is your highest level of completed formal education/training? {highestlevel_comp}
- | | | |
|---|---|-------------|
| None..... | 1 | ➡ Go to C24 |
| Elementary level (primary)..... | 2 | |
| Vocational school (secondary)..... | 3 | |
| Secondary level..... | 4 | |
| Vocational school (post-secondary)..... | 5 | |
| University..... | 6 | |
| Post-graduate, post-doctoral level..... | 7 | |
-
- C12b What field did you study? {field_edu_done}
- | | |
|--|----|
| General Programmes..... | 1 |
| Education..... | 2 |
| Humanities and Arts..... | 3 |
| Social Sciences, Business and Law..... | 4 |
| Science, Mathematics and Computing..... | 5 |
| Engineering, Manufacturing and Construction..... | 6 |
| Agriculture and Veterinary..... | 7 |
| Health and Welfare..... | 8 |
| Services..... | 9 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |
-
- C13 Please approximate when you finished with your formal education/training: {datef_training}
- ENTER DATE: __ Month ____ Year

[INTERVIEWERS: READ THE FOLLOWING FOR RESPONDENTS WHO HAVE COMPLETED C13]
 INTRO (READ OUT): I'm going to ask you to tell me more about your full history of activities. What we are interested in are your labour market-related activities such as paid or unpaid work, looking for work, or other activities such as time spent at home or looking after your family. As we need to get as complete a picture as possible, I'd like you to tell me about any spells you may have had in or out of paid employment. Please do not include periods of activity that are less than 3 months in time. Approximations are fine.

Activity Number {actv_Dnb}	C.14 - Beginning Date (Year/Month) {actv_Dbd}		C.15 - Which of the following activities best corresponds to what you were doing? {activity_Dnb} 1= Work for wage/salary with an employer (full- or part-time) 2= Self-employed 3= Work as unpaid family member (work for family gain) 4= Engaged in an apprenticeship/ internship 5= Available and actively looking for work 6= Engaged in school or training 7= Engaged in home duties (including child care) 8= Did not work or seek work for other reasons than home duties (disability, etc.)	C.16 - Are you still doing this activity? {currentact_Dsd} 1= Yes → GO TO C.34 2= No	C.17 - And on what date did you stop doing that and start your next job or other activity? (Year /Month) {actv_Ded}	C.18 - Were you currently employed on the basis of? {agreement_Dtype}	C.19 - Was your contract or agreement of? {agreement_Ddur}	C.20 - Why was your contract or agreement of limited duration? {reason_Ddur}	C.21 - What was the duration of your contract or agreement? {agreement_Dlength}	C.22 - To what extent were you satisfied with the job? {satisfactionD}	C.23 - Which of the following best describes why you stopped that job? {reason_quit_jobD}	
	Year (as C.13)	Month (as C.13)										Year
1	Year (as C.13)	Month (as C.13)	First activity after formal education/training		Year	Month						GO TO NEXT ACTIVITY
2	Year	Month			Year	Month						GO TO NEXT ACTIVITY
3	Year	Month			Year	Month						GO TO NEXT ACTIVITY
4	Year	Month			Year	Month						GO TO NEXT ACTIVITY
5	Year	Month			Year	Month						GO TO NEXT ACTIVITY
6	Year	Month			Year	Month						GO TO NEXT ACTIVITY
7	Year	Month			Year	Month						GO TO NEXT ACTIVITY
8	Year	Month			Year	Month						GO TO NEXT ACTIVITY
9	Year	Month			Year	Month						GO TO NEXT ACTIVITY
10	Year	Month										
GO TO C.34 WHEN REACHING CURRENT JOB/ACTIVITY												

Persons who never started education/training

[INTERVIEWERS: READ THE FOLLOWING FOR RESPONDENTS **WHO ARRIVE TO C24**]

INTRO (READ OUT): I'm going to ask you to tell me more about your full history of activities. What we are interested in are your labour market-related activities such as paid or unpaid work, looking for work, or other activities such as time spent at home or looking after your family. As we need to get as complete a picture as possible, I'd like you to tell me about any spells you may have had in or out of paid employment. Please do not include periods of activity that are less than 3 months in time. Approximations are fine.

(C24a) I am going to show you a list of activities. Thinking back, can you identify which of the following was your first experience during the period that you might otherwise have been in school? {list_actv}

- Work for wage/salary with an employer (full- or part-time)..... 1
- Self-employed..... 2
- Work as unpaid family member (work for family gain)..... 3
- Engaged in an apprenticeship/internship..... 4
- Available and actively looking for work..... 5
- Engaged in training..... 6
- Engaged in home duties (including child care)..... 7
- Did not work or seek work for other reasons than home duties (disability, etc.)..... 8

(C24b) And on what date did you start doing that activity? {datef_actv}

ENTER DATE: __ Month ____ Year

[INTERVIEWERS: START FILLING THE FOLLOWING GRID WITH THE COLLECTED INFORMATION IN THE FIRST LINE (ACTIVITY NUMBER 1)]

Activity Number {actv_ NDnb}	C.24c - Beginning Date (Year/Month) {actv_NDbd}		C.25 - Which of the following activities best corresponds to what you were doing? {activity_NDnb}	C.26 – Are you still doing this activity? {currentact_ NDsd}	C.27 - And on what date did you stop doing that and start your next job or other activity? (Year /Month) {activity_NDed}	C.28 - Were you currently employed on the basis of? {agreement_ NDtype}	C.29 - Was your contract or agreement of? {agreement_ NDdur}	C.30 - Why was your contract or agreement of limited duration? {reason_NDdur}	C.31 - What was the duration of your contract or agreement? {agreement_ NDlength}	C.32 - To what extent were you satisfied with the job? {satisfactionND}	C.33 - Which of the following best describes why you stopped that job? {reason_quit_jobND}
	Year (=C.24b)	Month (=C.24b)	1= Work for wage/salary with an Employer (full- or part-time) 2= Self-employed 3= Work as unpaid family member (work for family gain) 4= Engaged in an apprenticeship/ internship 5= Available and actively looking for work 6= Engaged in school or training 7= Engaged in home duties (including child care) 8= Did not work or seek work for other reasons than home duties (disability, etc.)	1= Yes → GO TO C.37 2= No	IF C.25 = 1-4, GO TO C.28 (NEXT QUESTION) IF C.25 = 5-8, GO TO NEXT ACTIVITY AFTER RECORDING ENDING DATE	1= A written agreement 2= An oral agreement 3 = No contract (self-employed...) → GO TO C.32	1= Unlimited duration → GO TO C.32 2= Limited duration	1= On the job training, internship 2= Probation period 3= Seasonal work 4= Occasional/ daily work 5= Work as replacement/ substitute 6= Public employment programme 7= Specific service or task 99= Other reason	1= Less than 12 months 2= 12 months to < 36 months 3= 36 months or more	1= Very satisfied 2= Somewhat satisfied 3= Somewhat unsatisfied 4= Very unsatisfied	1= Left for better job 2= Dismissed/let go 3= Left because unhappy with workplace 4= Temporary job ended 5= Health reasons 6= Left to have baby 7= Look after family 8= Moved area 9= Started education/ training/apprenticeship programme 99= Other reason
1	Year (=C.24b)	Month (=C.24b)	First activity (as collected in C.24)		Year	Month					GO TO NEXT ACTIVITY
2	Year	Month			Year	Month					GO TO NEXT ACTIVITY
3	Year	Month			Year	Month					GO TO NEXT ACTIVITY
4	Year	Month			Year	Month					GO TO NEXT ACTIVITY
5	Year	Month			Year	Month					GO TO NEXT ACTIVITY
6	Year	Month			Year	Month					GO TO NEXT ACTIVITY
7	Year	Month			Year	Month					GO TO NEXT ACTIVITY
8	Year	Month			Year	Month					GO TO NEXT ACTIVITY
9	Year	Month			Year	Month					GO TO NEXT ACTIVITY
10	Year	Month									
GO TO C.37 WHEN REACHING CURRENT JOB/ACTIVITY											

Work/study combination

- C34 Did you ever work while you studied (not including apprenticeship)? {work_studying}
- | | |
|---|---------------|
| Yes, during the school season..... | 1 |
| Yes, outside the school season (summer break, holidays...)..... | 2 |
| Yes, during and outside the school season..... | 3 |
| No..... | 4 ⇨ GO TO C36 |

- C35 What was your primary motivation in working while studying? (Multiple answers are possible) {motiv_w_s}
- | | |
|---|----------------|
| To earn money..... | 1 {motiv_w_s1} |
| To help the family..... | 2 {motiv_w_s2} |
| To gain work experience/build up a curriculum vitae..... | 3 {motiv_w_s3} |
| To make connections that could lead to future employment..... | 4 {motiv_w_s4} |

- C36 Did you have 1 (or more) internship(s)/apprenticeship(s) with an employer as part of your education? {intern_appr}
- | | |
|----------|---|
| Yes..... | 1 |
| No..... | 2 |

Main goal in life

- C37 Could you please tell me the most important goal in your life? (Select one) {goal}
- | | |
|---------------------------------------|---|
| Being successful in work..... | 1 |
| Making a contribution to society..... | 2 |
| Having lots of money..... | 3 |
| Having a good family life..... | 4 |

Working criteria

C38 **During last week**, did you do any of the following activities, even if only for one hour?
{emp_lastw}

(a) Run or do any kind of business, big or small, for yourself or with one or more partners?
{emp_lastw1}

[Examples: Selling things, making things for sale, guarding cars, hairdressing, daycare business, taxi or other transport business, having a legal or medical practice, performing in public, having a public phone shop, barber, shoe shining, etc.]

Yes..... 1
No..... 2

(b) Do any work for a wage, salary, commission or any payment in kind (including apprenticeship/internship but excluding domestic work)? {emp_lastw2}

[Examples: A regular job, contract, casual or piece work for pay, work in exchange for food or housing]

Yes..... 1
No..... 2

(c) Do any work as a domestic worker for a wage, salary or any payment in kind?
{emp_lastw3}

Yes..... 1
No..... 2

(d) Help, without being paid, in any kind of business run by your household? {emp_lastw4}

[Examples: Help to sell things, make things for sale or exchange, doing the accounts, cleaning up for the business, etc.]

Yes..... 1
No..... 2

(e) Do any work on your own (or your household's) plot, farm, food garden, or help in growing farm produce for sale or in looking after animals intended for sale? {emp_lastw5}

[Examples: Ploughing, harvesting, looking after livestock]

Yes..... 1
No..... 2

(f) Do any construction or major repair work on your own farm plot or business?

{emp_lastw6}

Yes..... 1
No..... 2

(g) Catch any fish, prawns, shells, wild animals or other food for sale? {emp_lastw7}

Yes..... 1
No..... 2

- ⇒ If any answer to C38 is Yes (code 1) GO TO D1
- ⇒ If ALL answers to C38 are No (code 2) ASK C39

C39 Even though you did not do any of these activities last week, did you have a job, business or other economic or farming activity that you are paid for and will definitely return to?
 {emp_temp_absent}

Yes.....	1	
No.....	2	⇒ GO TO E1

C40 What was the main reason that you were absent from your job or business last week?
 {reason_absent}

Own illness, injury.....	1	} GO TO D1
Pregnancy.....	2	
Disability.....	3	
Holiday, vacation.....	4	
Personal, family responsibilities.....	5	
Education leave or training (outside the place of work).....	6	
Strike.....	7	
Temporary lay-off (with formal job attachment).....	8	
Lock-out.....	9	
Reduction in economic activity.....	10	
Temporary disorganization, suspension of work (bad weather, mechanical, electrical breakdown, shortage of raw materials, fuel, etc.).....	11	
Other involuntary (economic) reason.....	12	
Slack period, off season.....	13	⇒ GO TO E1

D Young workers

Personal work details

D1 What kind of work do you usually do in the job/activity that you had last week?
{title_occ_main}

[Examples: street seller, subsistence farmer, primary school teacher, registered nurse, domestic worker, truck driver]

(Occupational title)

D2 What are your main tasks or duties? {code_occ_main}

(Short description of the main tasks or duties)

[Data Coders: Please Note ISCO Code here based on answers D1 and D2]

ISCO Code {ISCO_occ_main}

Details of business or place of work

D3 What kind of industry, business, service or activity is carried out at your place of work?
{title_ind_main}

[Examples: Write the main industry, economic activity, product or service of the person's employer or company (e.g. supermarket, police service). If self-employed, write the activity of the person (e.g. subsistence farming, fishing). If paid domestic work in private household, write Domestic Service]

D4 What are the main goods or services produced at your place of work or its main functions?
{code_ind_main}

[Examples: selling fish, raising cattle, teaching children, caring for the sick]

[Data Coders: Please Note ISIC Code here based on answers D3 and D4]

ISIC Code {ISIC_occ_main}

D5 Was your business/farm/activity (or the one where you worked) registered at the [RELEVANT GOVERNMENT ENTITY]? {register_actv}

Yes.....	1
In the process of becoming registered.....	2
No.....	3
Do not know.....	4

D6	Do you work in a ...? {place_work}	
	Government institution.....	1
	State-owned enterprise.....	2
	Non-governmental/non-profit organization.....	3
	Private business or farm.....	4
	Private household.....	5
	Embassy, international organization.....	6
	Other (SPECIFY).....	99
D7	How many workers are employed in your business/farm/activity? {nb_persons}	
	Less than 5 workers.....	1
	Between 5 and 9 workers.....	2
	Between 10 and 19 workers.....	3
	Between 20 and 49 workers.....	4
	Between 50 and 499 workers.....	5
	Above 500 workers.....	6

Employment status

D8	In your job/activity, are you: {statusinemp}	
	Employee (working for someone else for pay in cash or in kind)...	1
	Employer (employing one or more employees).....	2
	Own-account worker (not employing any employee).....	3
	Member of a producers' cooperative.....	4
	Helping without pay in the business or farm of another household/family member.....	5
	Other (SPECIFY).....	6

} GO TO D22

⇒ GO TO D32

⇒ GO TO D33

Wage & salaried workers (employees)

D9	Are you currently employed on the basis of? {type_contract}	
	A written contract.....	1
	An oral agreement.....	2
D10	Is your contract or agreement of? {duration_contract}	
	Unlimited duration.....	1
	Limited duration.....	2
		⇒ GO TO D13
D11	Why is your contract or agreement of limited duration? {reason_limited}	
	On the job training, internship.....	1
	Probation period.....	2
	Seasonal work.....	3
	Occasional/daily work.....	4
	Work as a replacement/substitute.....	5
	Public employment programme.....	6
	Specific service or task.....	7
	Other reason (SPECIFY).....	99

- D12 What is the duration of your contract or agreement? {length_contract}
- | | |
|---------------------------------------|---|
| Less than 12 months..... | 1 |
| 12 months to less than 36 months..... | 2 |
| 36 months or more..... | 3 |

- D13 Please select which of the following best describes your perception of the contract arrangement (select one only): {perception_contract}
- I am satisfied with my contract situation because:
- | | |
|---|---|
| It gives me the job security I need..... | 1 |
| It gives me the flexibility that I need..... | 2 |
| The wage is high enough that I do not care about the terms of the contract..... | 3 |
| It provides me with an opportunity for personal/career development (e.g. through training)..... | 4 |
| Other reason (SPECIFY)..... | 5 |
- I am not satisfied with my contract situation because:
- | | |
|--|----|
| It does not give me the job security that I need..... | 6 |
| It does not give me the flexibility that I need..... | 7 |
| I do not get the same benefits as other employees..... | 8 |
| It does not lead to personal/career development..... | 9 |
| Other reason (SPECIFY)..... | 10 |

- D14 In your current job, can you benefit from the following services? {benefit_serv}
- | | Yes | No | Do not know |
|--|-----|----|-------------|
| A Transport or transport allowance {benefit_servA} | 1 | 2 | 3 |
| B Meals or meal allowance {benefit_servB} | 1 | 2 | 3 |
| C Annual paid leave (holiday time) {benefit_servC} | 1 | 2 | 3 |
| D Paid sick leave {benefit_servD} | 1 | 2 | 3 |
| E Pension/old age insurance {benefit_servE} | 1 | 2 | 3 |
| F Severance/end of service payment {benefit_servF} | 1 | 2 | 3 |
| G Overtime pay {benefit_servG} | 1 | 2 | 3 |
| H Medical insurance coverage {benefit_servH} | 1 | 2 | 3 |
| I Bonus/reward for good performance {benefit_servI} | 1 | 2 | 3 |
| J Social security contribution {benefit_servJ} | 1 | 2 | 3 |
| K Educational or training courses {benefit_servK} | 1 | 2 | 3 |
| L Occupational safety/protective equipment or clothing {benefit_servL} | 1 | 2 | 3 |
| M Childcare facilities {benefit_servM} | 1 | 2 | 3 |
| N Maternity/paternity leave {benefit_servN} | 1 | 2 | 3 |

D15 The last time you were paid in your main job, how much did you receive in wages and salaries? {total_amount_wage}

[Wages and salaries comprise regular payment for time worked and work done, pay for overtime, shift-work, commissions, tips, cash allowances, regular cash bonuses and gratuities, and remuneration for time not worked.]

- Paid in cash (enter amount) (Add the value of payments in kind)
 {cash_amount}
 Paid in kind only..... 2 → GO TO D21 {kind_amount}
 Do not know..... 3 → GO TO D18
 Refused..... 4 → GO TO D18

- D16 Was this amount before or after any deductions for taxes and/or social security contributions? {deduction}
 Before deductions..... 1
 After deductions..... 2
 No deductions made..... 3 → GO TO D19
 Do not know..... 4 → GO TO D18

- D17 Approximately how much was deducted from your pay for taxes and/or social security contributions the last time you were paid?
 {deduction_amount}
 Enter amount (currency).....
 Do not know..... 2 } GO TO D19
 Refused..... 3 }

- D18 Even though you may not recall the exact amount, would you say that the last time you were paid in your main job, you earned (before any deductions for taxes and/or social security contributions)? {earning_decile}
 Less than [1st DECILE]..... 1
 [1st DECILE] to less than [5th DECILE]..... 2
 [5th DECILE] to less than [9th DECILE]..... 3
 [9th DECILE] or more..... 4
 Do not know..... 5 → GO TO D21
 Refused..... 6 → GO TO D21

- D19 What period did this payment cover? {payment_period}
 One day..... 1
 One week..... 2
 Two weeks..... 3
 One month..... 4
 Other (SPECIFY)..... 99

- D20 Approximately how many hours did you work in your main job during that period?
 {hours_period}
 Number of hours

- D21 In your current job, do you feel that a woman has equal opportunities to a man for being promoted or being successful? {equality}
 Greater opportunities for men..... 1 } GO TO D33
 Equal opportunities for women and men..... 2
 Greater opportunities for women..... 3 }

Self-employed workers

- D22 Last week, did you have anyone helping you in your economic activity? {help_activity}
- Paid employees (including family)..... 1
 How many? [][][][] {nb_paid_help_activity}
- Unpaid family members..... 2
 How many? [][][][] {nb_unpaid_help_activity}
- Apprentices/Interns..... 3
 How many? [][][][] {nb_apprentice_help_activity}
- No help, working alone..... 4 {no_help_activity}
- D23 Why did you choose to be self-employed rather than to work for someone else (as a wage & salaried worker)? {reason_selfemp}
- Could not find a wage or salary job..... 1
 Greater independence 2
 More flexible hours of work..... 3
 Higher income level..... 4
 Required by the family..... 5
 Other (SPECIFY)..... 99
- D24 What was your main source of funding for starting your current activity? {funding_selfemp}
- No money needed..... 1
 Own savings..... 2
 Money from family or friends..... 3
 Loan from microfinance institutions (including cooperative)..... 4
 Loan from bank..... 5
 Loan from an informal financial operator (money lender, pawn shop, saving collector)..... 6
 Loan/assistance from government institution..... 7
 Loan/assistance from NGO, donor project, etc..... 8
 Remittances from abroad..... 9
 Other (SPECIFY)..... 99
- D25 How do you cover the expenses required for your working capital (for maintaining your activity)? {exp_selfemp}
- No money needed..... 1
 Own savings..... 2
 Money from family or friends..... 3
 Loan from Microfinance institutions (including cooperative)..... 4
 Loan from a bank..... 5
 Loan from information financial operator (money lenders, pawn shops, ROSCAs, saving collectors)..... 6
 Loan/Assistance from government institution..... 7
 Loan/Assistance from NGO, donor project, etc..... 8
 Credit from customer/middlemen, agent/supplier..... 9
 Other (SPECIFY)..... 99
- D26 Last month, how much were the total sales/turnover from your main activity? {amount_inc_selfemp}
- Enter amount..... [][][][][]

Self-employed workers

- D22 Last week, did you have anyone helping you in your economic activity? {help_activity}
- Paid employees (including family)..... 1
 How many? [][][][] {nb_paid_help_activity}
- Unpaid family members..... 2
 How many? [][][][] {nb_unpaid_help_activity}
- Apprentices/Interns..... 3
 How many? [][][][] {nb_apprentice_help_activity}
- No help, working alone..... 4 {no_help_activity}
- D23 Why did you choose to be self-employed rather than to work for someone else (as a wage & salaried worker)? {reason_selfemp}
- Could not find a wage or salary job..... 1
 Greater independence 2
 More flexible hours of work..... 3
 Higher income level..... 4
 Required by the family..... 5
 Other (SPECIFY)..... 99
- D24 What was your main source of funding for starting your current activity? {funding_selfemp}
- No money needed..... 1
 Own savings..... 2
 Money from family or friends..... 3
 Loan from microfinance institutions (including cooperative)..... 4
 Loan from bank..... 5
 Loan from an informal financial operator (money lender, pawn shop, saving collector)..... 6
 Loan/assistance from government institution..... 7
 Loan/assistance from NGO, donor project, etc..... 8
 Remittances from abroad..... 9
 Other (SPECIFY)..... 99
- D25 How do you cover the expenses required for your working capital (for maintaining your activity)? {exp_selfemp}
- No money needed..... 1
 Own savings..... 2
 Money from family or friends..... 3
 Loan from Microfinance institutions (including cooperative)..... 4
 Loan from a bank..... 5
 Loan from information financial operator (money lenders, pawn shops, ROSCAs, saving collectors)..... 6
 Loan/Assistance from government institution..... 7
 Loan/Assistance from NGO, donor project, etc..... 8
 Credit from customer/middlemen, agent/supplier..... 9
 Other (SPECIFY)..... 99
- D26 Last month, how much were the total sales/turnover from your main activity? {amount_inc_selfemp}
- Enter amount..... [][][][][]

Time related underemployment & other inadequate employment situations

D34 Last week, how many hours did you actually work at your main job (including overtime but excluding commuting time and meal breaks, etc.)? {hours_week_m}

["0" IF DID NOT WORK LAST WEEK DUE TO TEMPORARY ABSENCE ⇨ GO TO D38]

D35 Last week, would you have liked to work more hours than you actually worked provided the extra hours had been paid? {likeworkmore}

Yes..... 1
 No..... 2 ⇨ GO TO D38

D36 How many additional hours could you have worked last week? {hours_likemore}

D37 How would you have liked to increase your working hours? {hours_wayincrease}

Increase number of hours in current job/activity..... 1
 Take an additional job/activity..... 2
 Replace current job/activity with another one with more hours..... 3

Job satisfaction and future prospects

D38 To what extent are you satisfied with your main job? {satisfaction}

Very satisfied..... 1
 Somewhat satisfied..... 2
 Somewhat unsatisfied..... 3
 Very unsatisfied..... 4

D39 Would you like to change your current employment situation? {change_emp}

Yes..... 1
 No..... 2 ⇨ GO TO D43

D40 What is the main reason why you want to change your current employment situation?

{reason_change_emp}
 Present job is temporary..... 1
 Fear of losing the present job..... 2
 To work more hours paid at your current rate..... 3
 To have a higher pay per hour..... 4
 To work less hours with a reduction in pay 5
 To use better your qualifications/skills..... 6
 To have more convenient working time, shorter commuting time 7
 To improve working conditions 8

D41 During the last four weeks, did you look for another job/activity to replace your current one?

{seek_job_replace}
 Yes..... 1
 No..... 2

- D42 During the last four weeks, did you look for extra work in addition to your current job/activity? {seek_job_extra}
- Yes..... 1
- No..... 2
- D43 Thinking about the next 12 months, how likely do you believe it is that you will be able to keep your main job if you want to? {keep_main}
- Very likely..... 1 → GO TO D45
- Likely, but not certain..... 2
- Not likely..... 3
- Do not know..... 99
- D44 Does the uncertainty of the situation bother you? {uncertainty}
- Yes..... 1
- No..... 2
- D45 Would you consider moving to find other work? (Multiple answers are possible) {movingW}
- No..... 1
- Would move to capital city..... 2
- Would move to a town/city (other than capital city) 3
- Would move to a rural area..... 4
- Would move to another country..... 5
- D46 Do you plan to continue your education/training in the future? {planneduW}
- Yes..... 1
- No..... 2 → GO TO D48
- Do not know yet..... 3 → GO TO D48
- D47 What is the highest level of education/training you expect to attain? {expectedlevelW}
- Elementary education..... 1
- Vocational education (secondary)..... 2
- Secondary education..... 3
- Vocational education (post-secondary)..... 4
- University..... 5
- Post-graduate studies..... 6
- Other (SPECIFY)..... 99
- D48 In your current job, are you a member of a trade union or another association of workers? {tradeunion}
- Yes..... 1 → GO TO D50
- No..... 2

D49	Why not? {reason_nounion}	
	Have a negative view of trade unionism.....	1
	Not aware of any unions to join in my workplace.....	2
	It is discouraged by my employer.....	3
	Not sure what a union can do to help me.....	4
	Never been approached to join.....	5
	Never considered joining.....	6
	Do not have time.....	7
	Not interested in public affairs.....	8
	Too expensive.....	9
	Other (SPECIFY).....	99

Training in current activity

D50	Have you received any training for your current activity in the last 12 months? {training_work}	
	Yes, currently in apprenticeship/internship	1 END OF INTERVIEW
	Yes (non-apprenticeship/internship).....	2
	No.....	3 ⇨ GO TO D54

D51	What was/is the main field of training (Choose the main one) {field_training_work}	
	Vocational (skills upgrading in your own field of specialization)....	1
	Business development/entrepreneurship training.....	2
	Foreign language training.....	3
	IT training.....	4
	Accounting/book-keeping.....	5
	Health and safety.....	6
	Compliance with procedures or regulations.....	7
	Other (SPECIFY).....	99

D52	How long was/is the training? {hours_training_work}	
	Up to 8 hours.....	1
	From 9 to 40 hours.....	2
	From 41 to 80 hours.....	3
	From 81 to 160 hours.....	4
	More than 160 hours.....	5

D53	Who paid/pays for the training? {finance_training_work}	
	Yourself/your family.....	1
	Your employer.....	2
	Government.....	3
	International organization.....	4
	Other (SPECIFY).....	99

The job search

- D54 How did you get your present job? {job_stepsW}
- | | |
|---|----|
| Registered at an employment center..... | 1 |
| Placed/answered job advertisement(s)..... | 2 |
| Inquired directly at factories, farms, markets, shops, or other workplaces..... | 3 |
| Took a test or interview..... | 4 |
| Asked friends, relatives, acquaintances..... | 5 |
| Waited on the street to be recruited for casual work | 6 |
| Sought financial assistance to look for work or start a business... | 7 |
| Looked for land, building, equipment, machinery to start own business or farming..... | 8 |
| Applied for permit or license to start a business..... | 9 |
| Joined the family establishment..... | 10 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |
- D55 What kind of assistance did you receive from an employment office? (Multiple answers are possible) {advice_empofficeW}
- | | |
|---|----|
| None..... | 1 |
| Advice on how to search for a job..... | 2 |
| Information on vacancies..... | 3 |
| Guidance on education and training opportunities..... | 4 |
| Placement in education or training programmes..... | 5 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |
- D56 How long were you available and actively looking for work before finding your current job (or establishing your current business)? {seeking_duration_before}
- | | |
|------------------------------------|---|
| Less than a week..... | 1 |
| 1 week to less than 1 month..... | 2 |
| 1 month to less than 3 months..... | 3 |
| 3 to less than 6 months..... | 4 |
| 6 months to less than 1 year..... | 5 |
| 1 year to less than 2 years..... | 6 |
| 2 years or more..... | 7 |
- D57 In the 12 months before starting your current job, how many jobs did you apply for?
{nbjobs_appliedW}
-
- D58 In the 12 months before starting your current job, how many interviews did you go to?
{nbintwW}
-
- D59 Have you ever refused a job that was offered to you? {refused_jobW}
- | | |
|----------|---------------|
| Yes..... | 1 |
| No..... | 2 ⇨ GO TO D61 |

- D60 Why did you refuse? (Select the main reason) {reason_refused_jobW}
- Wages offered were too low..... 1
 - Work was not interesting..... 2
 - Location was not convenient..... 3
 - Work would not match my level of qualifications..... 4
 - Work would require too few hours..... 5
 - Work would require too many hours..... 6
 - Family did not approve of the job offered..... 7
 - Waiting for a better job offer..... 8
 - There was no contract length offered or contract length was too short..... 9
 - Saw no possibilities for advancement..... 10
- D61 Was there a minimum level of income per month below which you would not accept a job? {minlevel_inc_requiredW}
- Yes..... 1
- How much? {amount_minlevelW}
- No..... 2
- D62 What would you say was the main obstacle in finding a job? {obstacleW}
- Saw no obstacle..... 1
 - Requirements for job were higher than education/training received 2
 - Not enough work experience..... 3
 - Not enough jobs available..... 4
 - Considered too young..... 5
 - Being male/female..... 6
 - Discriminatory prejudices..... 7
 - Low wages in available jobs..... 8
 - Poor working conditions in available jobs..... 9
 - Did not know how or where to seek work..... 10
 - Other (SPECIFY)..... 99

END OF INTERVIEW

E Non-working youth

Seeking work criteria

- E1 Did you look for work or try to start an own business during the last 30 days? {seekingjob}
- | | | |
|---|---|-------------|
| Yes – Looked for work..... | 1 | |
| Yes – Tried to establish my own business..... | 2 | |
| No..... | 3 | ⇒ GO TO E3a |
-
- E2 What steps did you take to find work? (Multiple answers are possible) {seeking_steps}
- | | | | |
|---|----|-------------|--|
| Registered at an employment center..... | 1 | } GO TO E12 | |
| Placed/answered job advertisement(s)..... | 2 | | |
| Inquired directly at factories, farms, markets, shops, or other workplaces..... | 3 | | |
| Took a test or interview..... | 4 | | |
| Asked friends, relatives, acquaintances..... | 5 | | |
| Waited on the street to be recruited for casual work | 6 | | |
| Sought financial assistance to look for work or start a business..... | 7 | | |
| Looked for land, building, equipment, machinery to start own business or farming..... | 8 | | |
| Applied for permit or license to start a business..... | 9 | | |
| Other (SPECIFY)..... | 99 | | |
| No method..... | 10 | | |
-
- E3a Was this because you have already found a job to start at a later date? {foundjob}
- | | | |
|----------|---|-------------|
| Yes..... | 1 | ⇒ GO TO E12 |
| No..... | 2 | |
-
- E3b Was this because you have undertaken all necessary steps to start a business at a later date? {startbusiness}
- | | | |
|----------|---|-------------|
| Yes..... | 1 | ⇒ GO TO E12 |
| No..... | 2 | |
-
- E4 Last week, would you have liked to work if there had been an opportunity to work? {wanttowork}
- | | | |
|----------|---|-------------|
| Yes..... | 1 | |
| No..... | 2 | ⇒ GO TO E15 |
-
- E5 What is the main reason you did not seek work or try to start a business during the last 30 days? {reason_notseeking}
- | | | | |
|--|----|-------------|--|
| Was waiting for the results of a vacancy competition or an interview | 1 | } GO TO E13 | |
| Awaiting the season for work..... | 2 | | |
| Education leave or training..... | 3 | | |
| Personal family responsibilities..... | 4 | | |
| Pregnancy..... | 5 | | |
| Own illness, injury or disability..... | 6 | | |
| Do not know how or where to seek work..... | 7 | | |
| Unable to find work for his/her skills..... | 8 | | |
| Had looked for job(s) before but had not found any..... | 9 | | |
| Too young to find a job..... | 10 | | |
| No jobs available in the area/district..... | 11 | | |
| Other reason (SPECIFY)..... | 99 | ⇒ GO TO E13 | |

Discouraged youth

- E6 During the last 12 months, did you do anything to look for work or to start a business? {step_last12months}
- | | |
|----------|---|
| Yes..... | 1 |
| No..... | 2 |
-
- E7 On a typical day last week, how did you (mainly) spend your time? (Multiple answers are possible) {spendtime}
- | | |
|---|----|
| Meet friends, go dancing, go out to drink, to eat..... | 1 |
| Help with household chores..... | 2 |
| Play on computer (computer games, surfing the internet, social networking)..... | 3 |
| Watch TV..... | 4 |
| Listen to music..... | 5 |
| Read..... | 6 |
| Go shopping..... | 7 |
| Go to the cinema, theatre or concerts..... | 8 |
| Go for a walk, a bike ride, sport..... | 9 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |
-
- E8 Last week, what was the main source of your financial resources? {finresources}
- | | |
|--------------------------|----|
| My own family..... | 1 |
| My spouse..... | 2 |
| Own savings..... | 3 |
| Government benefits..... | 4 |
| Loans..... | 5 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |
-
- E9 In general terms, how do you feel about your future prospects for employment? {feel_emp}
- | | |
|----------------------|---|
| Mostly positive..... | 1 |
| Mostly negative..... | 2 |
-
- E10 Has an inability to find work affected how you feel about yourself? {inability_emp}
- | | |
|----------|---|
| Yes..... | 1 |
| No..... | 2 |
-
- E11a Do you think the Government can do more to help your chances of finding future employment? {govhelp_emp}
- | | |
|----------|---|
| Yes..... | 1 |
| No..... | 2 |
-
- E11b What actions do you think might help? {govhelp_action_emp}

_____ ⇨ GO TO E13
 (Description of the actions)

Length of job search

- E12 For how long have you been without work and actively looking for a job? {length_search_job}
- | | |
|-------------------------------------|---|
| Less than a week..... | 1 |
| 1 week to less than 1 month..... | 2 |
| 1 month to less than 3 months..... | 3 |
| 3 months to less than 6 months..... | 4 |
| 6 months to less than 1 year..... | 5 |
| 1 year to less than 2 years..... | 6 |
| 2 years or more..... | 7 |

Availability criteria

- E13 Last week, could you have started to work if a job had been offered to you? {availability}
- | | | |
|----------|---|-------------|
| Yes..... | 1 | ⇒ GO TO E16 |
| No..... | 2 | |

- E14 What was the main reason why you were not available for work last week? {reason_notavailable}
- | | | |
|---|----|------------------|
| Attending education/training..... | 1 | END OF INTERVIEW |
| Family responsibilities or housework..... | 2 | } GO TO F1 |
| Pregnancy..... | 3 | |
| Illness, injury or disability..... | 4 | |
| Too young to work..... | 5 | |
| No desire to work..... | 6 | |
| Off-season..... | 7 | |
| Other reason (SPECIFY)..... | 99 | |

- E15 What was the main reason why you did not want to work last week? {reason_didnotwant}
- | | | |
|---|----|------------------|
| Attending education/training..... | 1 | END OF INTERVIEW |
| Family responsibilities or housework..... | 2 | } GO TO F1 |
| Pregnancy..... | 3 | |
| Illness, injury or disability..... | 4 | |
| Too young to work..... | 5 | |
| No desire to work..... | 6 | |
| Off-season..... | 7 | |
| Other reason (SPECIFY)..... | 99 | |

Details of job search

E16 What type of work are you looking for (or could you have started)? {typework_looking}

(Occupational title - Short description of the main tasks or duties)

[Data Coders: Please Note ISCO Code here based on answer E16]

ISCO Code {codework_looking}

E17 Who would you like to work for? (Select preferred one only) {sector_work_looking}

- Myself (own business/farm)..... 1
- Work for the government/public sector..... 2
- Work for a private company..... 3
- Work for an international or non-profit organization..... 4
- Work for family business/farm..... 5
- Other (SPECIFY)..... 99

E18 Have you ever refused a job that was offered to you? {refused_jobNW}

- Yes..... 1
- No..... 2 → GO TO E20

E19 Why did you refuse? (Select the main reason) {reason_refused_jobNW}

- Wages offered were too low..... 1
- Work was not interesting..... 2
- Location was not convenient..... 3
- Work would not match my level of qualifications..... 4
- Work would require too few hours..... 5
- Work would require too many hours..... 6
- Family did not approve of the job offered..... 7
- Waiting for a better job offer..... 8
- There was no contract length offered or contract length was too short..... 9
- Saw no possibilities for advancement..... 10

E20 Is there a minimum level of income per month below which you would not accept a job? {minlevel_inc_requiredNW}

- Yes..... 1
How much? {amount_minlevelNW}
- No..... 2

E21 In the last 12 months, have you received any advice/help/assistance from an employment office? (Multiple answers are possible) {advice_empofficeNW}

- None..... 1
- Advice on how to search for job (Ex: guidance on a CV.....)..... 2
- Information on vacancies..... 3
- Guidance on education and training opportunities..... 4
- Placement at education/training programmes..... 5
- Other (SPECIFY)..... 99

E22 In the last 12 months, have you received any financial assistance from the government?
 {finassis_gov}

- Yes..... 1
- No..... 2

E23 In the last 12 months, how many jobs have you applied for (if any)?
 {nbjobs_appliedNW}

E24 In the last 12 months, how many interviews have you been to (if any)?
 {nbintwNW}

E25 Would you consider moving to find work? (Multiple answers are possible) {movingNW}

- No..... 1
- Moving to capital city..... 2
- Moving to a town/city (other than capital city)..... 3
- Moving to a rural area..... 4
- Moving to another country..... 5

E26 What has been the main obstacle in finding a good job? (Select one only) {obstacleNW}

- Requirements for job were higher than education/training received 1
- Not enough work experience..... 2
- Not enough jobs available..... 3
- Considered too young..... 4
- Being male/female..... 5
- Discriminatory prejudices (for example, disability, religion, race, appearance, family situation, etc.)..... 6
- Low wages in available jobs..... 7
- Poor working conditions in available jobs..... 8
- Did not know how or where to seek work..... 9
- Other (SPECIFY)..... 99

E27 Do you feel the education/training you received in the past is useful in getting a job?
 {edu_useful}

- Very useful..... 1
- Somewhat useful..... 2
- Not useful..... 3
- Do not know..... 4

- E28 What kind of training do you think would be most helpful in finding a job? {training_helpful}
- | | |
|---|----|
| Completion of vocational training (secondary)..... | 1 |
| Completion of secondary education..... | 2 |
| Completion of vocational training (post-secondary)..... | 3 |
| Completion of university..... | 4 |
| Apprenticeship with an employer..... | 5 |
| Entrepreneurship training to start own business..... | 6 |
| Computer and IT training..... | 7 |
| Foreign language..... | 8 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |
- E29 Do you plan to continue your education/training at a later stage? {planneduNW}
- | | |
|----------------------|---------------------------|
| Yes..... | 1 |
| No..... | 2 END OF INTERVIEW |
| Do not know yet..... | 3 END OF INTERVIEW |
- E30 What is the highest level of education/training you expect to attain? {expectedlevelNW}
- | | |
|--|----|
| Elementary education..... | 1 |
| Vocational education (secondary)..... | 2 |
| Secondary education..... | 3 |
| Vocational education (post-secondary)..... | 4 |
| University..... | 5 |
| Post-graduate studies..... | 6 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |

END OF INTERVIEW

F Youth not in the labour force

- F1 Do you want to work in the future? {wantwork_futureIN}
- | | |
|----------|---|
| Yes..... | 1 |
| No..... | 2 |
- F2 Do you want to continue your education/training in the future? {wantedu_futureIN}
- | | |
|----------------------|---------------------------|
| Yes..... | 1 |
| No..... | 2 END OF INTERVIEW |
| Do not know yet..... | 3 END OF INTERVIEW |
- F3 What is the highest level of education/training you expect to attain? {expectedlevelIN}
- | | |
|--|----|
| Elementary education..... | 1 |
| Vocational education (secondary)..... | 2 |
| Secondary education..... | 3 |
| Vocational education (post-secondary)..... | 4 |
| University..... | 5 |
| Post-graduate studies..... | 6 |
| Other (SPECIFY)..... | 99 |

END OF INTERVIEW

Annexe 4 - Tableau récapitulatif des rapports régionaux et nationaux publiés par l'OIT dans le cadre du programme Work4Youth.

Zone	Rapports régionaux	Pays	Rapports nationaux
Asie et Pacifique	Num 19* - 08/2014	Bangladesh Cambodge Népal Samoa Viet Nam	Num 13 - 06/2014 (Anglais) Num ? - 09/2013 (Anglais) / Num ? - 06/2015 (Anglais)*** Num 12 - 05/2014 (Anglais) Num ? - 2014 (Anglais)*** Num 25 - 03/2015 (Anglais)
Amérique latine et Caraïbes	-	Brésil Colombie Rép. Dominicaine Jamaïque Pérou Salvador	Num 25 - 12/2014 (Portugais) - Num 43 - 10/2016 (Espagnol) Num 17 - 07/2014 (Anglais) Num 18 - 07/2014 (Espagnol) Num 22 - 12/2014 (Espagnol)
Afrique subsaharienne	Num 10 - 02/2014	Bénin Congo Libéria Madagascar Malawi Ouganda Tanzanie Togo Zambie	Num ? - 12/2013 (Français) Num 39 - 07/2016 (Français) Num ? - 10/2013 (Anglais) Num ? - 2014 (Français)*** / Num ? - 2016 (Français)*** Num ? - 10/2013 (Anglais) / Num 35 - 04/2016 (Anglais) Num 24 - 12/2014 (Anglais) / Num ? - 05/2016 (Anglais)*** Num 26 - 12/2014 (Anglais) Num ? - 11/2013 (Français) / Num ? - 07/2016 (Français)*** Num ? - 11/2013 (Anglais)
Europe de l'est et Asie centrale	Num 28 - 03/2015	Arménie Kirghizistan Macédoine du Nord Moldavie Monténégro Russie Serbie Ukraine	Num 21 - 10/2014 (Anglais et Arménien) - Num ?** - 07/2013 (Anglais et Macédonien) / Num 37 - 06/2016 (Anglais et Macédonien) Num 38 - 07/2016 (Anglais et Roumain) Num 34 - 04/2016 (Anglais et Bosnienne) - Num 36 - 06/2016 (Anglais et Serbe) Num 11 - 05/2014 (Anglais et Ukrainien) / Num 41 - 08/2016 (Anglais et Ukrainien)
Moyen-Orient et Afrique du nord	Num 44 - 11/2016	Egypte Jordanie Liban T.P.O. Tunisie	Num 16 - 06/2014 (Anglais et Arabe) Num 14 - 06/2014 (Anglais et Arabe) - Num 20 - 09/2014 (Anglais) / Num 40 - 07/2016 (Anglais) Num 15 - 06/2014 (Français)

* On précise le numéro du rapport dans les "W4Y Publication Series" de l'OIT.

** La mention "?" vaut "non-renseigné" lorsque le numéro dans la série des publications du programme W4Y n'est pas connu.

*** Le format n'est pas standard.

Annexe 5 - Tableau récapitulatif des rapports thématiques publiés par l'OIT dans le cadre du programme Work4Youth.

Thematic Reports
<i>Informal employment among youth, evidence from 20 swts (Num 8 - 02/2014)</i>
<i>Is education the solution to decent work for youth in developing economies (Num 23 - 12/2014)</i>
<i>Youth and rural development, evidence from 25 SWTS (Num 29 - 04/2015)</i>
<i>It runs in the family, intra-household correlations in labour market outcomes (Num 30 - 12/2015)</i>
<i>Labour market in Tunisia, the gender gap (Num 31 - 12/2015)</i>
<i>Young and female, a double strike, Gender analysis of swts (Num 32 - 01/2016)</i>
<i>Do working conditions in young people's first jobs affect their employment trajectories, the case of Peru (Num 33 - 01/2016)</i>
<i>Exploring the linkages between youth financial inclusion and job creation (Num 42 - 10/2016)</i>
Technical briefs
<i>What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted (02/2015)</i>
<i>Does the work-study combination among youth improve the transition path (11/2015)</i>
<i>Organizing of young informal workers, does it pay off (04/2016)</i>
<i>Does the work-study combination among youth improve the transition path, An updated review (07/2016)</i>
<i>The role of internal migration in access to first job, a case study of Uganda (10/2016)</i>
<i>Inequality of opportunity in the youth labour market, how is the Arab world different (11/2016)</i>
<i>What are the effects of job polarization on skills distribution of young workers in developing countries (11/2016)</i>
<i>Can we measure the school-to-work transition of young persons with labour force surveys, a feasibility study (11/2016)</i>

Annexe 6 - Indicateurs de calcul des index du FSI en 2016.

Social Indicators		Economic Indicators	
<p>Demographic Pressures</p> <p>Pressures on the population such as disease and natural disasters make it difficult for the government to protect its citizens or demonstrate a lack of capacity or will.</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Natural Disasters Disease Environment Pollution Food Scarcity Malnutrition Water Scarcity Population Growth Youth Bulge Mortality 	<p>Refugees and IDPs</p> <p>Pressures associated with population displacement. This strains public services and has the potential to pose a security threat.</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Displacement Refugee Camps IDP Camps Disease related to Displacement Refugees per capita IDPs per capita Capacity to absorb 	<p>Uneven Economic Development</p> <p>When there are ethnic, religious, or regional disparities, governments tend to be uneven in their commitment to the social contract.</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> GINI Coefficient Income Share of Highest 10% Income Share of Lowest 10% Rural v. Urban Distribution of Services Improved Service Access Slum Population 	
<p>Group Grievance</p> <p>When tension and violence exists between groups, the state's ability to provide security is undermined and fear and further violence may ensue.</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Discrimination Powerlessness Ethnic Violence Communal Violence Sectarian Violence Religious Violence 	<p>Human Flight & Brain Drain</p> <p>When there is little opportunity, people migrate, leaving a vacuum of human capital. Those with resources also often leave before, or just as, conflict erupts.</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Migration per capita Human Capital Emigration of Educated Citizens 	<p>Poverty & Economic Decline</p> <p>Poverty and economic decline strain the ability of the state to provide for its citizens if they cannot provide for themselves and can create friction between "haves" and "have nots".</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Economic Deficit Government Debt Unemployment Youth Employment Purchasing Power GDP per capita GDP Growth Inflation 	
Political and Military Indicators			
<p>State Legitimacy</p> <p>Corruption and lack of representativeness in the government directly undermine social contract.</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Corruption Government Effectiveness Political Participation Electoral Process Level of Democracy Illicit Economy Drug Trade Protests and Demonstrations Power Struggles 	<p>Public Services</p> <p>The provision of health, education, and sanitation services, among others, are key roles of the state.</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Policing Criminality Education Provision Literacy Water & Sanitation Infrastructure Quality Healthcare Telephony Internet Access Energy Reliability Roads 	<p>Human Rights & Rule of Law</p> <p>When human rights are violated or unevenly protected, the state is failing in its ultimate responsibility.</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Press Freedom Civil Liberties Political Freedoms Human Trafficking Political Prisoners Incarceration Religious Persecution Torture Executions 	
<p>Security Apparatus</p> <p>The security apparatus should have a monopoly on use of legitimate force. The social contract is weakened where affected by competing groups.</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Internal Conflict Small Arms Proliferation Riots and Protests Fatalities from Conflict Military Coups Rebel Activity Militancy Bombings Political Prisoners 	<p>Factionalized Elites</p> <p>When local and national leaders engage in deadlock and brinkmanship for political gain, this undermines the social contract.</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Power Struggles Defectors Flawed Elections Political Competition 	<p>External Intervention</p> <p>When the state fails to meet its international or domestic obligations, external actors may intervene to provide services or to manipulate internal affairs.</p> <p><i>Includes pressures and measures related to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Foreign Assistance Presence of Peacekeepers Presence of UN Missions Foreign Military Intervention Sanctions Credit Rating 	

Pour toute information complémentaire, consulter : <https://fundforpeace.org/>

Annexe 7 - Proportion de jeunes actifs occupés en emploi vulnérable, selon qu'ils soient en cours de scolarité ou ayant terminé leur parcours scolaire et le pays.

Pays	Jeunes actifs occupés en cours de scolarité	Jeunes actifs occupés ayant achevé leur scolarité
Bénin	64,2%	60,5%
Congo	76,9%	58,3%
Libéria	87,2%	83,5%
Madagascar	95,8%	82,5%
Malawi	75,3%	74,4%
Ouganda	78,7%	69,1%
Tanzanie	70,2%	52,2%
Togo	65,8%	74,0%
Zambie	61,9%	54,1%
Brésil	20,5%	22,0%
Colombie	23,0%	22,0%
Jamaïque	10,5%	21,8%
Pérou	30,6%	27,0%
Rép. Dominicaine	23,3%	26,4%
Salvador	46,4%	29,3%
Bangladesh	45,5%	42,7%
Cambodge	87,5%	61,1%
Népal	60,3%	47,9%
Samoa	93,6%	20,6%
Viet Nam	60,5%	37,4%
Arménie	16,0%	24,8%
Kirghizistan	72,6%	49,4%
Macédoine du Nord	38,9%	12,6%
Moldavie	10,7%	17,3%
Monténégro	13,2%	7,5%
Russie	23,4%	7,2%
Serbie	23,3%	16,4%
Ukraine	26,5%	8,7%
Egypte	33,6%	17,8%
Jordanie	10,8%	3,9%
Liban	33,4%	15,7%
T.P.O.	30,7%	13,8%
Tunisie	26,9%	20,6%

Annexe 8 - Proportion de jeunes actifs occupés en emploi informel, selon le statut, la vulnérabilité de l'emploi et le pays.

Pays	Indépendant à son propre compte	Travailleurs familiaux	Travail non-vulnérable
Bénin	94%	99%	74%
Congo	96%	92%	52%
Libéria	89%	97%	44%
Madagascar	97%	97%	73%
Malawi	96%	97%	80%
Ouganda	91%	98%	75%
Tanzanie	76%	77%	44%
Togo	98%	98%	77%
Zambie	97%	93%	74%
Brésil	86%	90%	19%
Colombie	65%	57%	13%
Jamaïque	92%	77%	42%
Pérou	80%	65%	25%
Rép. Dominicaine	95%	94%	39%
Salvador	94%	98%	54%
Bangladesh	-	-	-
Cambodge	97%	96%	63%
Népal	80%	90%	48%
Samoa	-	-	-
Viet Nam	88%	86%	29%
Arménie	89%	90%	14%
Kirghizistan	-	-	-
Macédoine du Nord	52%	65%	7%
Moldavie	77%	63%	1%
Monténégro	46%	64%	7%
Russie	-	-	-
Serbie	55%	17%	7%
Ukraine	5%	18%	14%
Egypte	83%	84%	60%
Jordanie	48%	13%	10%
Liban	-	61%	25%
T.P.O.	69%	64%	59%
Tunisie	56%	74%	41%

Les mentions « - » valent pour des données manquantes et/ou présentant un biais potentiel à l'interprétation.

Annexe 9 - Nombre moyen d'heures travaillées par semaine selon le statut, la vulnérabilité de l'emploi et le pays.

Pays	Indépendant à son propre compte	Travailleurs familiaux	Travail non-vulnérable
Bénin	27,7	25,2	30,7
Congo	36,5	27,4	46,1
Libéria	36,1	28,4	34,1
Madagascar	32,1	24,6	37,1
Malawi	20,9	13,8	29,7
Ouganda	33,5	20,1	45,6
Tanzanie	32,7	25,2	45,6
Togo	36,4	31,0	44,9
Zambie	25,1	13,9	28,0
Brésil	31,8	20,9	40,1
Colombie	-	-	-
Jamaïque	34,4	29,9	39,6
Pérou	37,5	25,4	45,7
Rép. Dominicaine	-	-	-
Salvador	34,8	30,2	42,6
Bangladesh	41,1	28,4	49,1
Cambodge	47,7	32,6	48,4
Népal	44,1	30,0	44,6
Samoa	-	-	-
Viet Nam	43,0	31,5	47,1
Arménie	40,5	28,0	42,9
Kirghizistan	41,2	26,2	41,2
Macédoine du Nord	45,5	41,6	42,8
Moldavie	31,3	31,7	38,3
Monténégro	49,3	32,7	44,4
Russie	25,3	28,5	37,8
Serbie	32,2	32,9	40,6
Ukraine	31,4	22,8	39,0
Egypte	50,6	39,1	49,4
Jordanie	44,9	38,9	45,1
Liban	45,0	23,9	49,8
T.P.O.	45,2	38,7	43,9
Tunisie	47,1	30,8	45,8

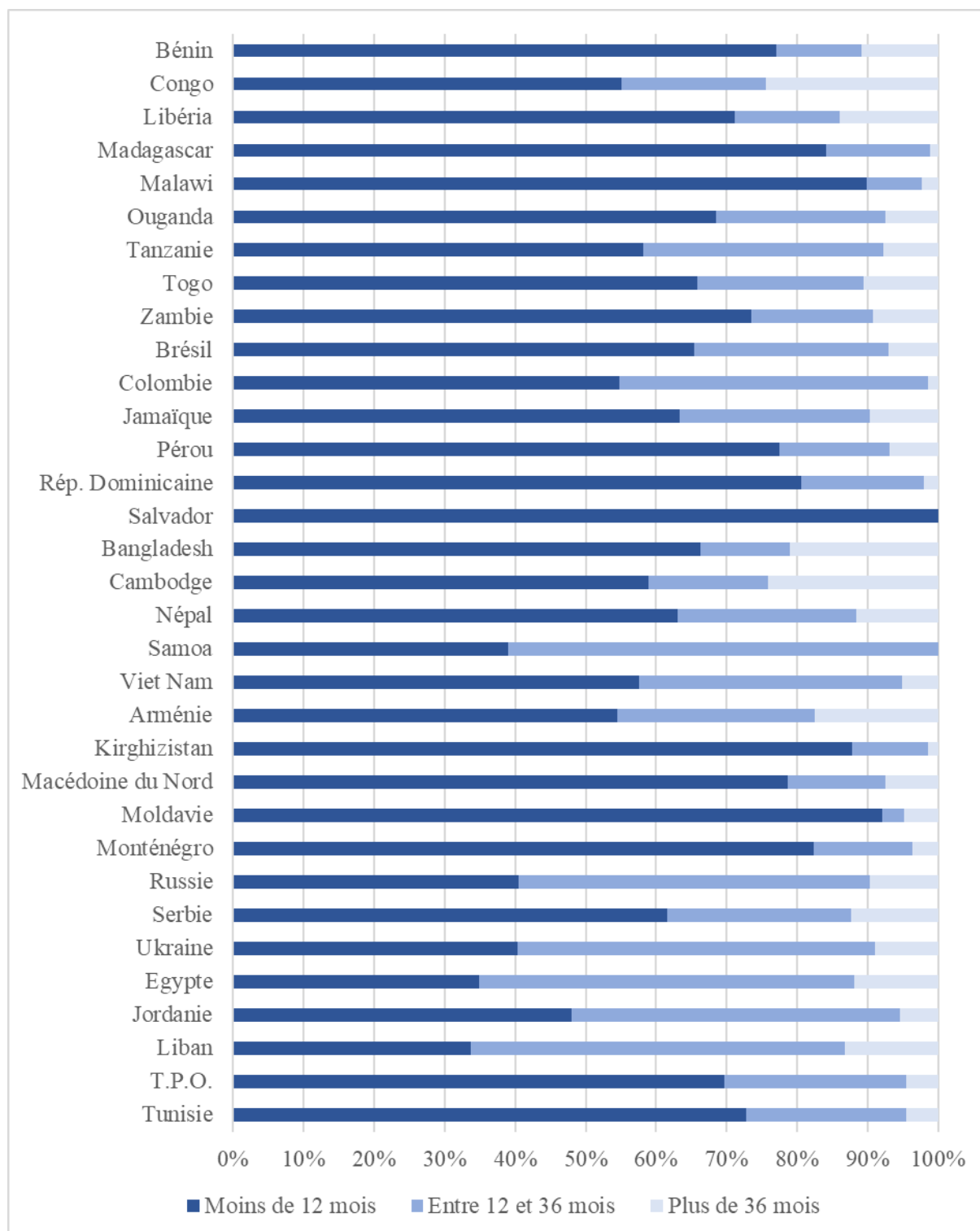
Annexe 10 - Proportion de jeunes actifs occupés qui se disent insatisfaits de leur situation professionnelle, selon la vulnérabilité de l'emploi et le pays.

Pays	Travail vulnérable	Travail non-vulnérable
Bénin	29,6%	28,3%
Congo	34,0%	28,7%
Libéria	29,6%	40,2%
Madagascar	32,5%	29,7%
Malawi	33,7%	47,8%
Ouganda	29,8%	28,3%
Tanzanie	43,3%	37,8%
Togo	39,9%	36,1%
Zambie	35,2%	32,2%
Brésil	16,6%	11,1%
Colombie	31,1%	21,2%
Jamaïque	26,8%	34,9%
Pérou	10,2%	11,3%
Rép. Dominicaine	15,2%	11,9%
Salvador	6,9%	10,4%
Bangladesh	18,5%	20,6%
Cambodge	5,3%	6,1%
Népal	80,3%	36,1%
Samoa	-	-
Viet Nam	23,5%	15,6%
Arménie	42,2%	19,4%
Kirghizistan	14,2%	5,5%
Macédoine du Nord	42,0%	16,2%
Moldavie	19,6%	4,6%
Monténégro	21,7%	8,5%
Russie	-	-
Serbie	27,3%	15,2%
Ukraine	21,9%	14,0%
Egypte	29,7%	24,7%
Jordanie	30,5%	16,3%
Liban	17,5%	11,1%
T.P.O.	27,3%	23,9%
Tunisie	45,1%	38,6%

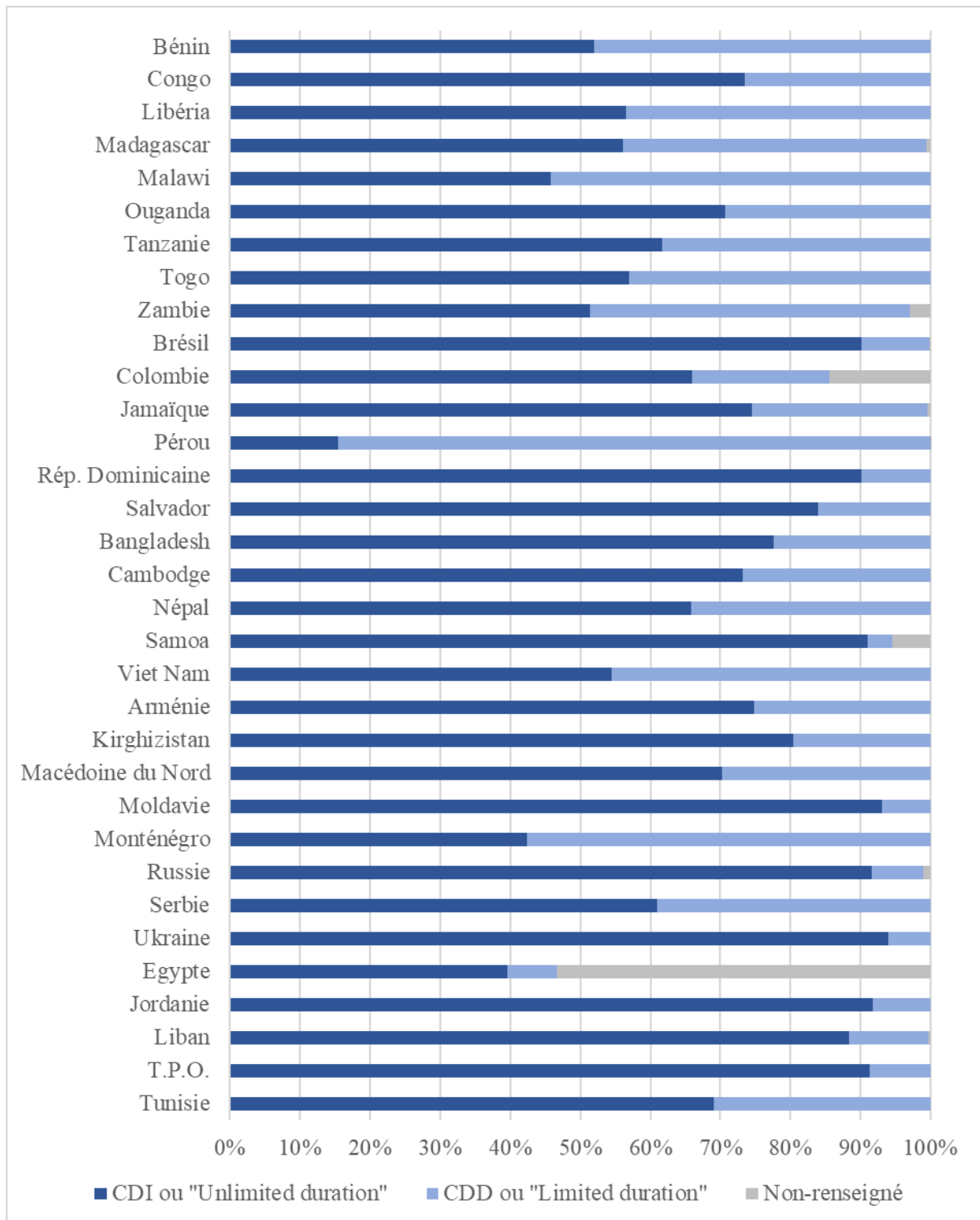
Annexe 11 - Proportion de jeunes actifs occupés qui disent vouloir changer de situation professionnelle, selon la vulnérabilité de l'emploi et le pays.

Pays	Travail vulnérable	Travail non-vulnérable
Bénin	40,2%	40,0%
Congo	58,6%	66,6%
Libéria	67,9%	60,9%
Madagascar	46,2%	44,6%
Malawi	79,2%	62,8%
Ouganda	59,7%	58,0%
Tanzanie	73,5%	70,5%
Togo	61,5%	54,1%
Zambie	80,5%	77,8%
Brésil	41,1%	48,7%
Colombie	38,5%	49,8%
Jamaïque	61,6%	51,7%
Pérou	59,5%	60,3%
Rép. Dominicaine	43,3%	53,1%
Salvador	56,3%	56,8%
Bangladesh	28,6%	21,4%
Cambodge	52,9%	53,0%
Népal	41,7%	48,7%
Samoa	-	-
Viet Nam	24,6%	32,4%
Arménie	48,9%	65,7%
Kirghizistan	35,5%	50,2%
Macédoine du Nord	34,6%	71,3%
Moldavie	18,0%	26,9%
Monténégro	36,6%	50,0%
Russie	-	-
Serbie	49,3%	62,5%
Ukraine	31,0%	36,5%
Egypte	46,5%	53,8%
Jordanie	30,8%	43,7%
Liban	26,5%	38,6%
T.P.O.	41,7%	45,1%
Tunisie	47,4%	44,0%

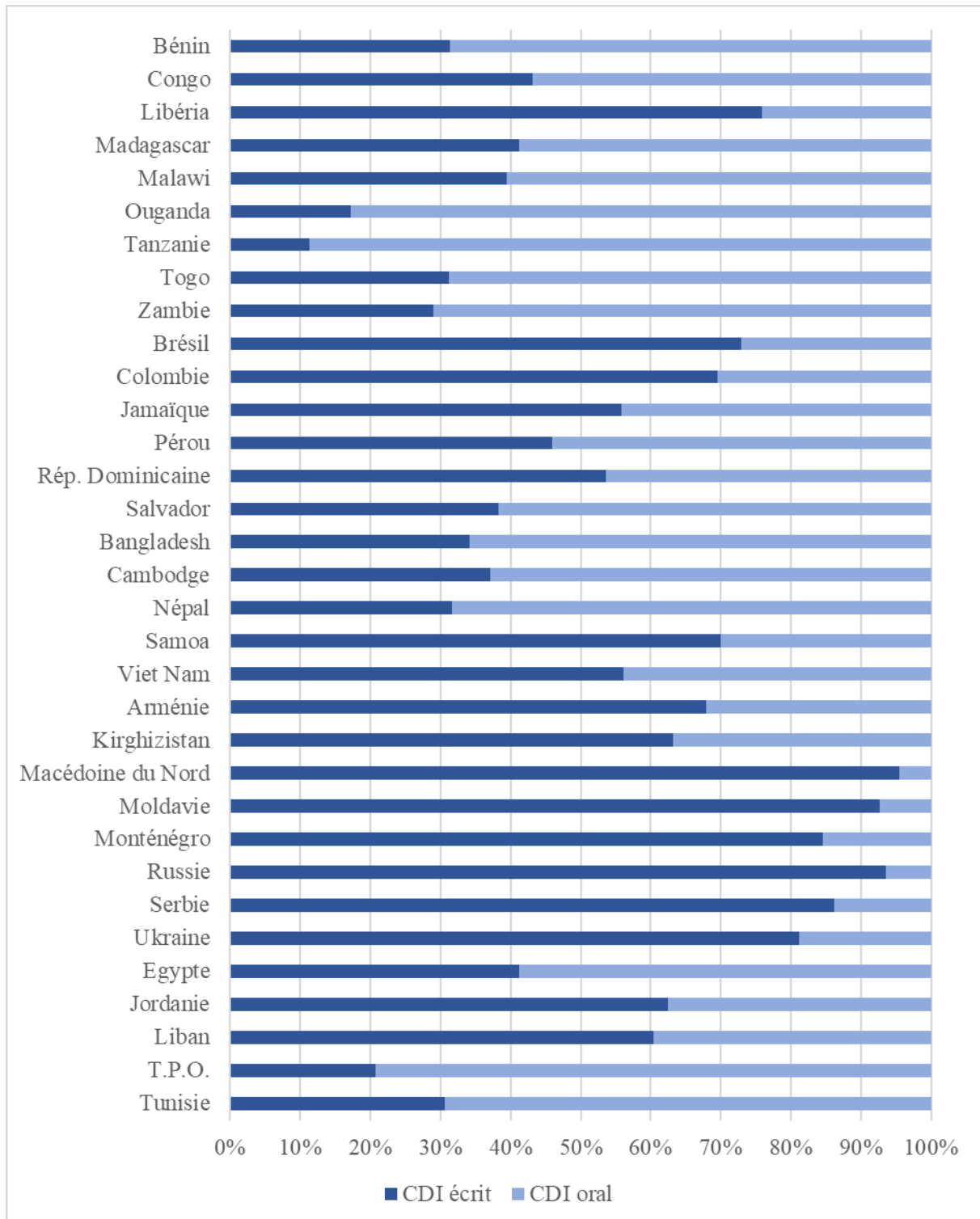
Annexe 12 - Durée en mois des contrats à durées déterminées des jeunes travailleurs salariés, selon le pays.



Annexe 13 - Types de contrats signés par les jeunes salariés selon le pays.



Annexe 14 - Type de support pour les contrats à durée indéterminée (ou « unlimited duration ») des travailleurs salariés, selon le pays.



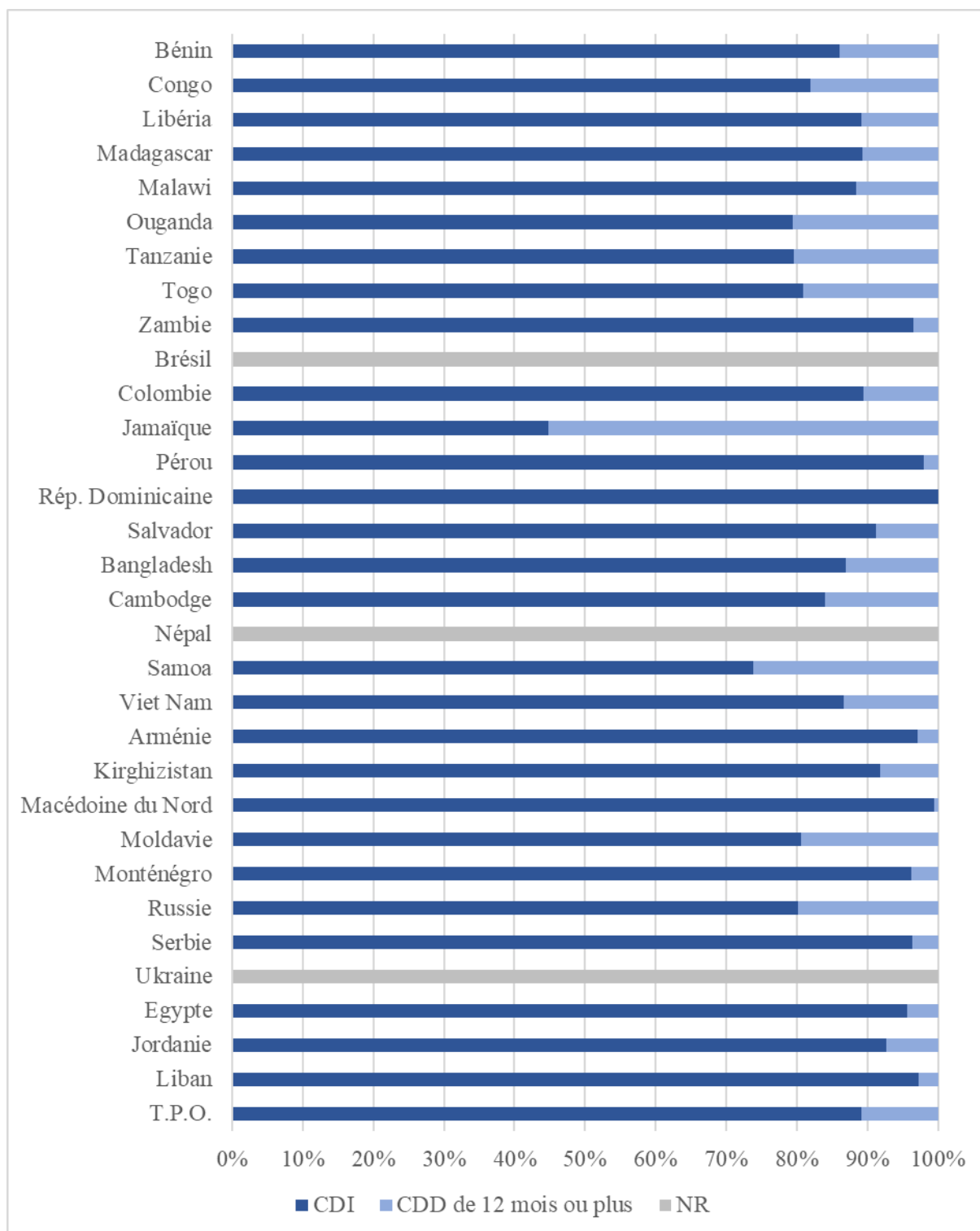
Annexe 15 - Part de jeunes salariés bénéficiant de différents acquis sociaux clés, selon le type de support contractuel et le pays.

Pays	Congés payés (ou <i>annual paid leave</i>)		Congés maladie (ou <i>paid sick leave</i>)		Sécurité sociale (ou <i>social security contribution</i>)	
	Contrat écrit	Contrat oral	Contrat écrit	Contrat oral	Contrat écrit	Contrat oral
Bénin	35,0%	12,2%	40,1%	15,4%	26,5%	0,0%
Congo	49,4%	4,3%	52,8%	15,9%	58,4%	4,9%
Libéria	33,9%	11,0%	47,1%	16,7%	24,6%	11,0%
Madagascar	45,2%	4,2%	49,4%	10,1%	34,8%	2,3%
Malawi	46,7%	3,4%	39,1%	7,3%	19,6%	5,5%
Ouganda	41,5%	4,9%	40,6%	11,2%	28,4%	0,3%
Tanzanie	64,0%	17,3%	55,9%	20,8%	36,7%	10,5%
Togo	47,3%	4,0%	51,5%	9,9%	44,6%	3,5%
Zambie	40,8%	14,1%	42,9%	23,6%	41,6%	9,3%
Brésil	92,6%	12,4%	84,7%	13,1%	67,7%	3,9%
Colombie	77,1%	18,1%	83,0%	24,3%	92,9%	28,8%
Jamaïque	60,2%	14,2%	65,8%	15,6%	73,7%	13,5%
Pérou	55,9%	7,1%	54,4%	6,6%	69,7%	4,6%
Rép. Dominicaine	52,1%	7,7%	60,6%	12,1%	78,0%	36,8%
Salvador	71,0%	7,8%	56,8%	6,6%	44,3%	2,5%
Bangladesh	-	-	-	-	-	-
Cambodge	68,3%	14,7%	48,4%	11,8%	30,5%	2,0%
Népal	76,4%	22,8%	71,2%	20,8%	17,6%	3,6%
Samoa	-	-	-	-	-	-
Viet Nam	78,3%	6,6%	69,7%	5,3%	78,0%	1,4%
Arménie	77,9%	3,9%	64,8%	2,0%	81,8%	5,4%
Kirghizistan	-	-	-	-	-	-
Macédoine du Nord	82,2%	10,9%	78,7%	15,6%	86,0%	29,3%
Moldavie	99,7%	0,0%	99,4%	0,0%	100,0%	0,0%
Monténégro	67,2%	23,6%	63,0%	20,2%	62,6%	6,7%
Russie	-	-	-	-	-	-
Serbie	80,1%	9,5%	83,9%	6,0%	86,9%	3,6%
Ukraine	87,0%	11,6%	80,7%	5,2%	60,0%	5,4%
Egypte	79,3%	4,0%	75,0%	2,0%	35,5%	0,4%
Jordanie	78,9%	20,2%	82,2%	23,3%	93,7%	25,5%
Liban	78,8%	17,5%	81,6%	27,6%	76,3%	16,4%
T.P.O.	67,3%	9,8%	72,2%	15,3%	10,5%	1,4%
Tunisie	44,1%	4,2%	38,0%	3,3%	63,6%	3,3%

Annexe 16 - Codage de différentes délimitations de l'informalité à partir du questionnaire standardisé des SWTS.

Nom	Question			Informalité	
	D8	D5	D14C/D/J	Secteur informel	Emploi informel
INFORM1	Any	1 / 2	-	Non	-
		3 / 4	-	Oui	-
	NR	NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		Suppr.	Suppr.	Suppr.	Suppr.
INFORM2	1 / 2 / 3 / 4 / 6	1 / 2	-	Non	Non
		3 / 4	-	Oui	Oui
		NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		5	1 / 2	-	Non
	NR	3 / 4	-	Oui	Oui
		NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		Suppr.	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		Suppr.	Suppr.	Suppr.	Suppr.
INFORM3	1	1 / 2	Any 1	Non	Non
		1 / 2	Toutes réponses sauf 1	Non	Oui
		3 / 4	-	Oui	Oui
		NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
	2 / 3 / 4 / 6	1 / 2	-	Non	Non
		3 / 4	-	Oui	Oui
		NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		5	1 / 2	-	Non
	NR	3 / 4	-	Oui	Oui
		NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		Suppr.	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		Suppr.	Suppr.	Suppr.	Suppr.
INFORM4	1	1 / 2	1 / 1 / 1	Non	Non
		1 / 2	Any 2 / 3 / NR	Non	Oui
		3 / 4	-	Oui	Oui
		NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
	2 / 3 / 4 / 6	1 / 2	-	Non	Non
		3 / 4	-	Oui	Oui
		NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		5	1 / 2	-	Non
	NR	3 / 4	-	Oui	Oui
		NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		Suppr.	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		Suppr.	Suppr.	Suppr.	Suppr.
INFORM5	1	1 / 2	1 / 1 / 1	Non	Non
		1 / 2	Any 2 / 3 / NR	Non	Oui
		3 / 4	-	Oui	Oui
		NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
	2 / 3 / 4	1 / 2	-	Non	Non
		3 / 4	-	Oui	Oui
		NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		5 / 6	1 / 2	-	Non
	NR	3 / 4	-	Oui	Oui
		NR	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		Suppr.	Suppr.	Suppr.	Suppr.
		Suppr.	Suppr.	Suppr.	Suppr.

Annexe 17 - Répartition des jeunes actifs occupés considérés en « emploi stable » selon le Framework I des SWTS, selon la contractualisation et le pays.



Annexe 18 - Proportion du secteur informel dans l'emploi des jeunes selon leur situation, dans le cadre du Framework I des SWTS et selon le pays.

Pays	Travail décent			Travail non-décent		
	CDI	CDD de 12 mois ou plus	CDD de moins de 12 mois satisfaisant	Autre statut de travailleur satisfait	CDD de moins de 12 mois insatisfaisant	Autre statut de travailleur insatisfait
Bénin	61%	56%	57%	94%	64%	96%
Congo	40%	48%	37%	94%	68%	94%
Libéria	19%	19%	15%	93%	60%	91%
Madagascar	61%	72%	77%	97%	82%	97%
Malawi	64%	64%	90%	97%	94%	96%
Ouganda	73%	53%	80%	92%	87%	97%
Tanzanie	40%	5%	67%	65%	73%	85%
Togo	68%	56%	82%	95%	82%	98%
Zambie	72%	47%	70%	92%	78%	95%
Brésil	17%	17%	43%	77%	60%	88%
Colombie	-	-	-	-	-	-
Jamaïque	39%	31%	57%	85%	66%	94%
Pérou	17%	25%	26%	73%	33%	61%
Rép. Dominicaine	34%	45%	60%	95%	82%	97%
Salvador	50%	-	67%	97%	73%	91%
Bangladesh	-	-	-	-	-	-
Cambodge	68%	39%	57%	96%	53%	99%
Népal	43%	9%	60%	68%	80%	90%
Samoa	-	-	-	-	-	-
Viet Nam	25%	9%	49%	82%	51%	94%
Arménie	14%	4%	18%	74%	39%	95%
Kirghizistan	-	-	-	-	-	-
Macédoine du Nord	6%	6%	9%	40%	14%	77%
Moldavie	1%	0%	-	72%	-	75%
Monténégro	7%	8%	6%	37%	15%	93%
Russie	-	-	-	-	-	-
Serbie	5%	9%	9%	27%	10%	32%
Ukraine	14%	6%	29%	14%	21%	9%
Egypte	-	-	-	-	-	-
Jordanie	9%	12%	9%	30%	-	52%
Liban	24%	6%	21%	52%	-	54%
T.P.O.	59%	61%	53%	63%	72%	79%
Tunisie	46%	19%	20%	56%	59%	76%

Annexe 19 - Proportion de contrats écrits chez les jeunes salariés, selon leur situation dans le cadre du Framework I des SWTS et selon le pays.

Pays	Travail décent			Travail non-décent
	CDI	CDD de 12 mois ou plus	CDD de moins de 12 mois satisfaisant	CDD de moins de 12 mois insatisfaisant
Bénin	31%	63%	39%	21%
Congo	43%	41%	41%	7%
Libéria	76%	77%	85%	14%
Madagascar	41%	37%	17%	13%
Malawi	39%	44%	9%	10%
Ouganda	17%	45%	20%	7%
Tanzanie	11%	48%	10%	26%
Togo	31%	58%	27%	11%
Zambie	29%	54%	26%	22%
Brésil	73%	84%	53%	17%
Colombie	-	-	-	-
Jamaïque	56%	62%	31%	23%
Pérou	46%	40%	44%	26%
Rép. Dominicaine	54%	55%	17%	11%
Salvador	38%	-	12%	5%
Bangladesh	-	-	-	-
Cambodge	37%	79%	73%	58%
Népal	32%	73%	19%	10%
Samoa	-	-	-	-
Viet Nam	56%	86%	35%	18%
Arménie	68%	89%	67%	47%
Kirghizistan	63%	54%	17%	14%
Macédoine du Nord	95%	80%	89%	88%
Moldavie	93%	100%	46%	0%
Monténégro	84%	84%	88%	77%
Russie	93%	84%	52%	41%
Serbie	86%	76%	81%	69%
Ukraine	81%	94%	66%	53%
Egypte	-	-	-	-
Jordanie	62%	97%	75%	57%
Liban	60%	96%	71%	100%
T.P.O.	21%	85%	51%	65%
Tunisie	31%	91%	94%	44%

Annexe 20 - Part d'individus bénéficiant des acquis sociaux clés parmi les jeunes salariés, selon leur situation dans le cadre du Framework I des SWTS et le pays.

	Congés payés (ou <i>annual paid leave</i>)				Congés maladie (ou <i>paid sick leave</i>)				Sécurité sociale (ou <i>social security contribution</i>)			
	Travail décent		Travail non-décent		Travail décent		Travail non-décent		Travail décent		Travail non-décent	
Pays	CDI	CDD de 12 mois ou plus	CDD de moins de 12 mois satisfaisant	CDD de moins de 12 mois insatisfaisant	CDI	CDD de 12 mois ou plus	CDD de moins de 12 mois satisfaisant	CDD de moins de 12 mois insatisfaisant	CDI	CDD de 12 mois ou plus	CDD de moins de 12 mois satisfaisant	CDD de moins de 12 mois insatisfaisant
Bénin	29%	22%	13%	3%	33%	34%	15%	3%	12%	22%	1%	0%
Congo	28%	15%	1%	0%	35%	29%	13%	9%	32%	21%	9%	0%
Libéria	45%	1%	0%	2%	51%	37%	27%	1%	23%	2%	27%	16%
Madagascar	26%	15%	4%	2%	35%	10%	7%	5%	19%	11%	5%	1%
Malawi	27%	8%	1%	5%	22%	24%	5%	12%	12%	2%	4%	10%
Ouganda	13%	22%	7%	2%	20%	23%	5%	0%	6%	15%	2%	0%
Tanzanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Togo	19%	36%	11%	0%	27%	40%	15%	0%	18%	26%	7%	8%
Zambie	24%	34%	14%	17%	29%	46%	28%	15%	17%	33%	20%	12%
Brésil	73%	64%	32%	9%	67%	64%	35%	17%	52%	38%	20%	8%
Colombie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jamaïque	45%	37%	6%	3%	50%	41%	6%	6%	49%	50%	19%	20%
Pérou	44%	31%	24%	15%	39%	27%	25%	13%	39%	31%	33%	18%
Rép. Dominicaine	32%	19%	10%	0%	39%	33%	10%	0%	62%	32%	13%	2%
Salvador	34%	-	4%	2%	27%	-	4%	4%	20%	-	1%	2%
Bangladesh	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cambodge	37%	62%	40%	2%	23%	57%	38%	0%	11%	37%	24%	0%
Népal	45%	65%	19%	5%	41%	63%	17%	7%	8%	15%	7%	0%
Samoa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Viet Nam	51%	71%	23%	4%	48%	59%	14%	7%	51%	68%	14%	4%
Arménie	55%	70%	52%	30%	47%	51%	39%	24%	58%	77%	50%	37%
Kirghizistan	50%	35%	5%	4%	43%	34%	4%	4%	44%	36%	9%	4%
Macédoine du Nord	86%	67%	56%	50%	81%	61%	58%	51%	87%	60%	75%	62%
Moldavie	92%	100%	46%	0%	92%	100%	46%	0%	93%	100%	46%	0%
Monténégro	79%	55%	47%	36%	76%	53%	41%	41%	66%	50%	47%	38%
Russie	90%	54%	27%	0%	87%	55%	25%	11%	61%	38%	28%	11%
Serbie	77%	58%	56%	31%	80%	63%	58%	26%	77%	67%	69%	51%
Ukraine	74%	68%	34%	17%	67%	66%	29%	35%	51%	52%	6%	30%
Egypte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jordanie	59%	67%	20%	39%	63%	55%	28%	57%	69%	76%	69%	19%
Liban	58%	49%	33%	0%	63%	59%	38%	100%	56%	46%	30%	100%
T.P.O.	24%	39%	19%	24%	29%	51%	26%	24%	4%	11%	1%	0%
Tunisie	24%	29%	21%	7%	20%	17%	23%	10%	22%	58%	58%	29%

Annexe 21 - Indicateurs de corrélation entre la satisfaction professionnelle de l'individu et différentes mesures de la qualité de l'emploi, selon le pays.

Pays	Satisfaction professionnelle et Secteur informel		Satisfaction professionnelle et Emploi vulnérable		Satisfaction professionnelle et Emploi stable	
	Prob Khi2	V de Cramer	Prob Khi2	V de Cramer	Prob Khi2	V de Cramer
Bénin	0,2869	0,2197	0,3652	0,0298	0,1534	0,0470
Congo	0,2806	0,1501	0,0730	0,0532	0,0388	0,0613
Libéria	0,4481	0,0080	0,1953	0,0417	0,9544	0,0018
Madagascar	0,2600	0,1549	0,7587	0,0049	0,0231	0,0365
Malawi	0,2706	0,0833	0,0002	0,0811	0,0705	0,0394
Ouganda	0,1251	0,2231	0,6693	0,0097	0,0047	0,0641
Tanzanie	-	-	0,3611	0,0329	0,7372	0,0121
Togo	0,1924	0,3625	0,1774	0,0389	0,1230	0,0445
Zambie	0,2400	0,3412	0,1761	0,0318	0,3947	0,0201
Brésil	0,7293	0,6357	0,0021	0,0743	0,0010	0,0796
Colombie	-	-	<,0001	0,1145	-	-
Jamaïque	0,4536	0,3731	0,0046	0,0805	0,1738	0,0390
Pérou	0,4436	0,3081	0,6452	0,0124	0,8510	0,0051
Rép. Dominicaine	0,3235	0,1906	0,0044	0,0687	0,0007	0,0819
Salvador	-	-	0,0257	0,0554	0,7908	0,0066
Bangladesh	-	-	0,9741	0,0006	0,0020	0,0531
Cambodge	0,3723	0,6205	0,1622	0,0261	0,1006	0,0307
Népal	0,4542	0,6463	<,0001	0,4533	<,0001	0,3826
Samoa	-	-	-	-	-	-
Viet Nam	0,5101	0,7084	0,0001	0,0924	<,0001	0,1509
Arménie	0,5488	0,6967	<,0001	0,2058	<,0001	0,1566
Kirghizistan	0,4987	0,3546	<,0001	0,1037	<,0001	0,1427
Macédoine du Nord	0,8558	0,6741	<,0001	0,2950	<,0001	0,2151
Moldavie	0,9237	1,0000	<,0001	0,2701	<,0001	0,2276
Monténégro	0,7946	0,5484	0,0010	0,1257	<,0001	0,1897
Russie	0,8977	0,5373	0,8962	0,0029	0,0478	0,0450
Serbie	0,7713	0,5801	0,0008	0,1052	0,0003	0,1139
Ukraine	0,7414	0,6825	0,0068	0,0702	0,0037	0,0753
Egypte	-	-	0,0512	0,0461	-	-
Jordanie	0,5906	0,6677	0,0001	0,1097	0,0107	0,0738
Liban	0,5799	0,4917	0,0106	0,0795	0,6085	0,0160
T.P.O.	0,2372	0,3853	0,5247	0,0197	0,8735	0,0049
Tunisie	0,2357	0,2923	0,7389	0,0112	0,1500	0,0485

* Au seuil de 5% d'erreur - ** Seulement lorsqu'une relation est significativement identifiée : V de Cramer inférieur à 0,2 = bas / entre 0,2 et 0,4 = moyen / supérieur à 0,4 = élevé

Annexe 22 - Tableau récapitulatif de la transition dans l'emploi décent selon le Framework II des SWTS (1/3).

	Arrangement contractuel satisfaisant	Pas en sous-emploi	Pas en sur-emploi
Description	Le travailleur déclare que sa situation contractuelle le satisfait, quel que soit le motif.	L'individu n'a pas travaillé moins d'heures que d'habitude la semaine précédente et si c'est le cas, c'était par choix personnel.	L'individu ne considère pas avoir travaillé trop d'heures la semaine précédant l'enquête.
Codage à partir des guides méthodologiques	F10 [opinion of contract arrangement] = 1-4 [expressing satisfaction]	F15 [less than normal hours worked] = 2 [no] ET F3 [reason for not working during the week] = 1-6 [voluntary in nature]	F14 ≠ 2 [would not choose to work less hours for less income]
Meilleure équivalence à partir du questionnaire standardisé	D13 [opinion of contract arrangement] = 1-5 [expressing satisfaction]	Option 1 : C39 [temporary absent from work] = 1 [yes] ET C40 [reason for being absent] = 1-7 [voluntary in nature] / Option 2 : D35 [would have liked to work more hours] = 1 [yes]	D39 [want to change job] = 1 [yes] ET D40 [main reason] = 4 [work less hours with a reduction in pay]
Remarques	Il y a une modalité de réponse supplémentaire dans D13 mais ce n'est pas un problème. En revanche alors que F10 était destinée à tous les travailleurs, D13 n'est adressée qu'aux salariés (D8=1). Le critère n'est donc pas mesuré pour les autres statuts de travailleurs.	La modalité "Own illness, injury" à la question F15 est considérée comme un motif volontaire de ne pas avoir travaillé plus. Par ailleurs il n'existe pas d'équivalence de mesure. L'option 1 est celle qui ressemble le plus au codage du guide méthodologique mais ne concerne que les jeunes n'ayant pas travaillé la semaine précédant l'enquête et non ceux dont l'activité est réduite de manière chronique. L'option 2 n'existe pas dans les guides et ne fonctionne pas si l'individu n'a pas travaillé la semaine précédant l'enquête pour des raisons exceptionnelles.	L'information ne pourra être récoltée que pour les jeunes qui déclarent souhaiter changer de situation professionnelle et il faudra que la raison principale soit de travailler moins d'heures, parmi 8 modalités de réponse différentes.

Annexe 22 - Tableau récapitulatif de la transition dans l'emploi décent selon le Framework II des SWTS (2/3).

	Rémunération	Sécurité de l'emploi
Description	La rémunération mensuelle de l'individu est égale ou supérieure à la moyenne de rémunération des jeunes dans le pays.	La visibilité qu'à l'individu sur sa situation professionnelle lui paraît satisfaisante.
Codage à partir des guides méthodologiques	F17 [average pay/wage per month] ≥ calculated average of all responses to F17	F21 [likelihood of keeping job if desired] = 1 [very likely] OU F21 [likelihood of keeping job if desired] = 2-4 [uncertain to not likely] ET F22 = 2 [uncertainty of the situation not found bothersome])
Meilleure équivalence à partir du questionnaire standardisé	Salariés : D15=1 [amount payed in cash] ET D16=any [before or after deductions] ET D17 [amount deducted] pour montant net et combiner avec D19 [period covered by this payment] OU D18 = 3-4 [thinks he was payed like the 5th decile or more] / Indépendants : D28 [net profit from last month]	D43 [likelihood of keeping job if desired] = 1 [very likely] OU D43 [likelihood of keeping job if desired] = 2-4 [uncertain to not likely] ET D44 = 2 [the uncertainty of the situation is not found bothersome])
Remarques	La correspondance est complexe pour les salariés notamment mais plus évidente concernant les autres statuts.	-

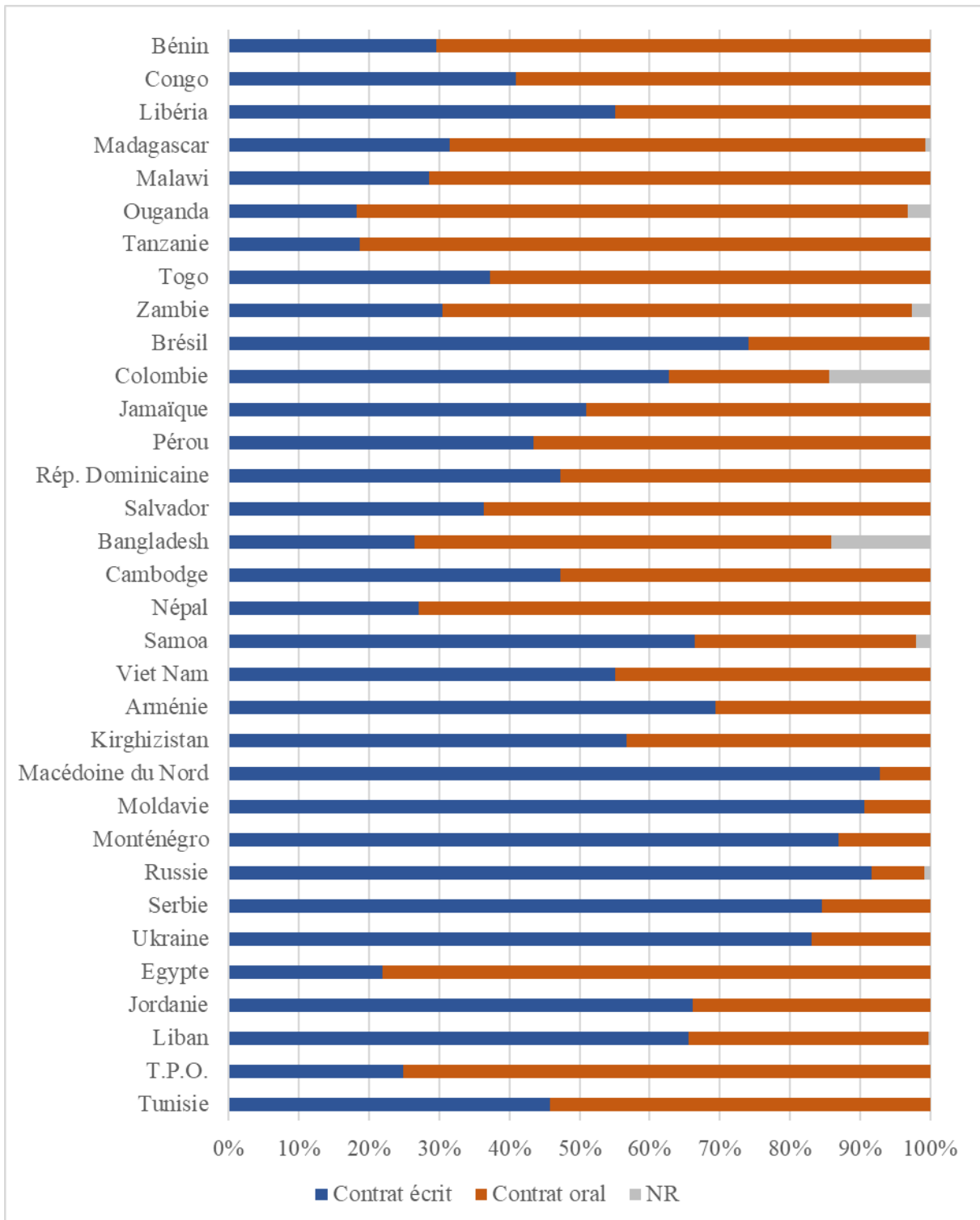
Annexe 22 - Tableau récapitulatif de la transition dans l'emploi décent selon le Framework II des SWTS (3/3).

	Défense des intérêts du travailleur	Acquis sociaux
Description	Le travailleur a accès à des institutions de défense de ses droits du type syndicats ou associations de travailleurs. L'usage de ces institutions n'est pas requis mais il ne doit pas être découragé par l'employeur.	Les travailleurs salariés doivent bénéficier d'au moins 2 acquis sociaux à savoir les congés annuels payés et les congés maladies payés.
Codage à partir des guides méthodologiques	F26(1) OU F27 [reason for not joining union or association of workers] ≠ 3 [discouraged by employer]	SI F44(1-3,99) [wage and salaried worker]; F45C [annual paid leave] ET F45D [paid sick leave] = 1 [yes]
Meilleure équivalence à partir du questionnaire standardisé	D48 [member of a trade union or association of workers] = 1 [yes] OU D48 = 2 [no] ET D49 [reason for not joining union or association of workers] ≠ 3 [discouraged by employer]	SI D8 = 1 [wage and salaried worker] ; D14C [annual paid leave] = 1 [yes] ET D14D [paid sick leave] = 1 [yes]
Remarques	-	-

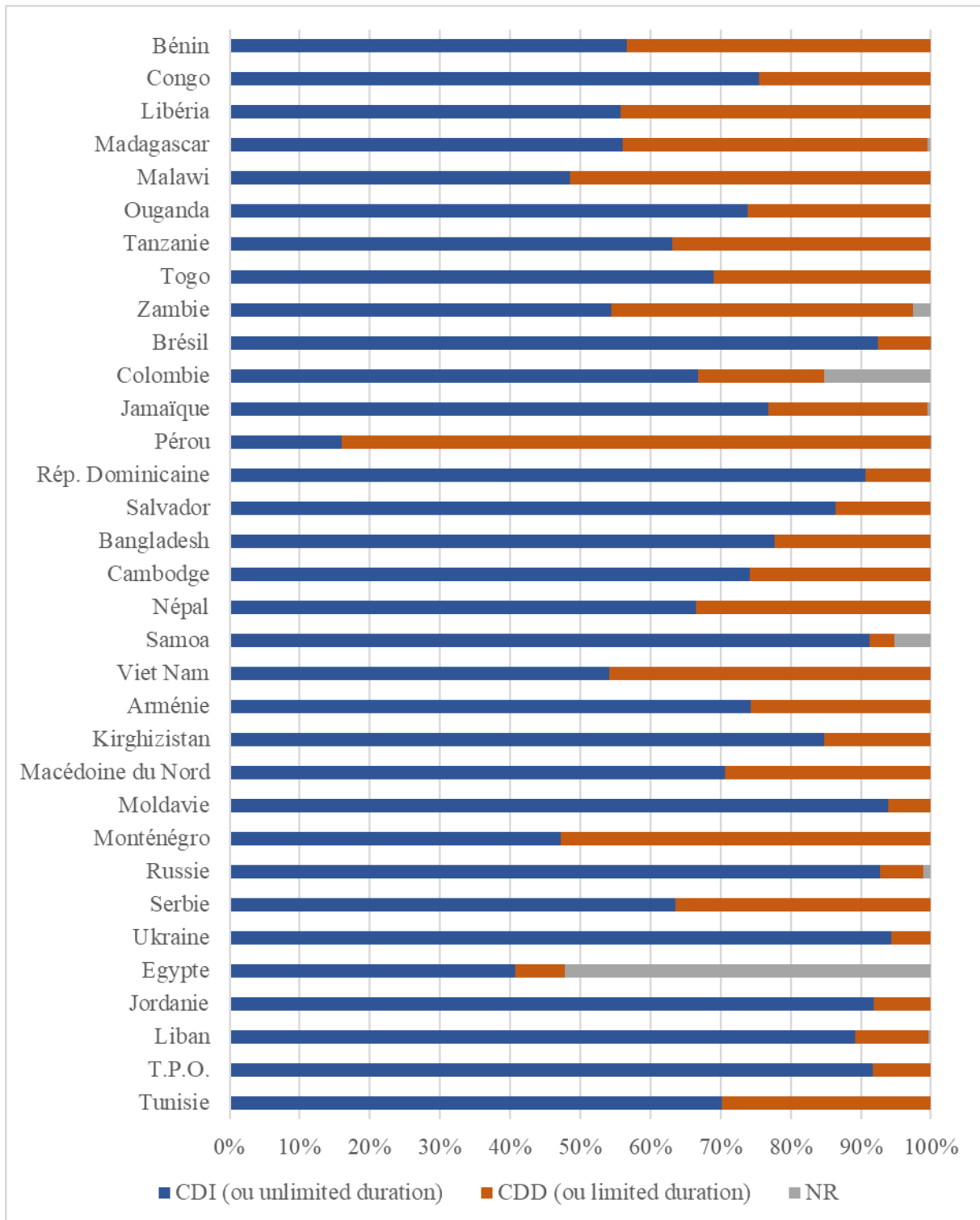
Annexe 23 - Variables recalculées dans différentes SWTS concernant les statuts des jeunes.

Enquête	Opération(s)
Bénin 2014	Statuts "En cours de scolarité" (Enrolled) et "Unemployed" recalculés
Cambodge 2014	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Colombie 2013	Statuts "En cours de scolarité" (Enrolled) et "Unemployed" recalculés
Congo 2015	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Egypte 2014	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Arménie 2014	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Jamaïque 2015	Statuts "Actif occupé" (Employed), "En cours de scolarité" (Enrolled) et "Unemployed" recalculés
Jordanie 2015	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Liban 2015	Statuts "Actif occupé" (Employed), "En cours de scolarité" (Enrolled) et "Unemployed" recalculés
Libéria 2014	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Macédoine du Nord 2014	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Madagascar 2015	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Malawi 2014	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Moldavie 2015	Statuts "Actif occupé" (Employed), "En cours de scolarité" (Enrolled) et "Unemployed" recalculés
Salvador 2014	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Serbie 2015	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Ukraine 2015	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé
Zambie 2014	Statut "En cours de scolarité" (Enrolled) recalculé

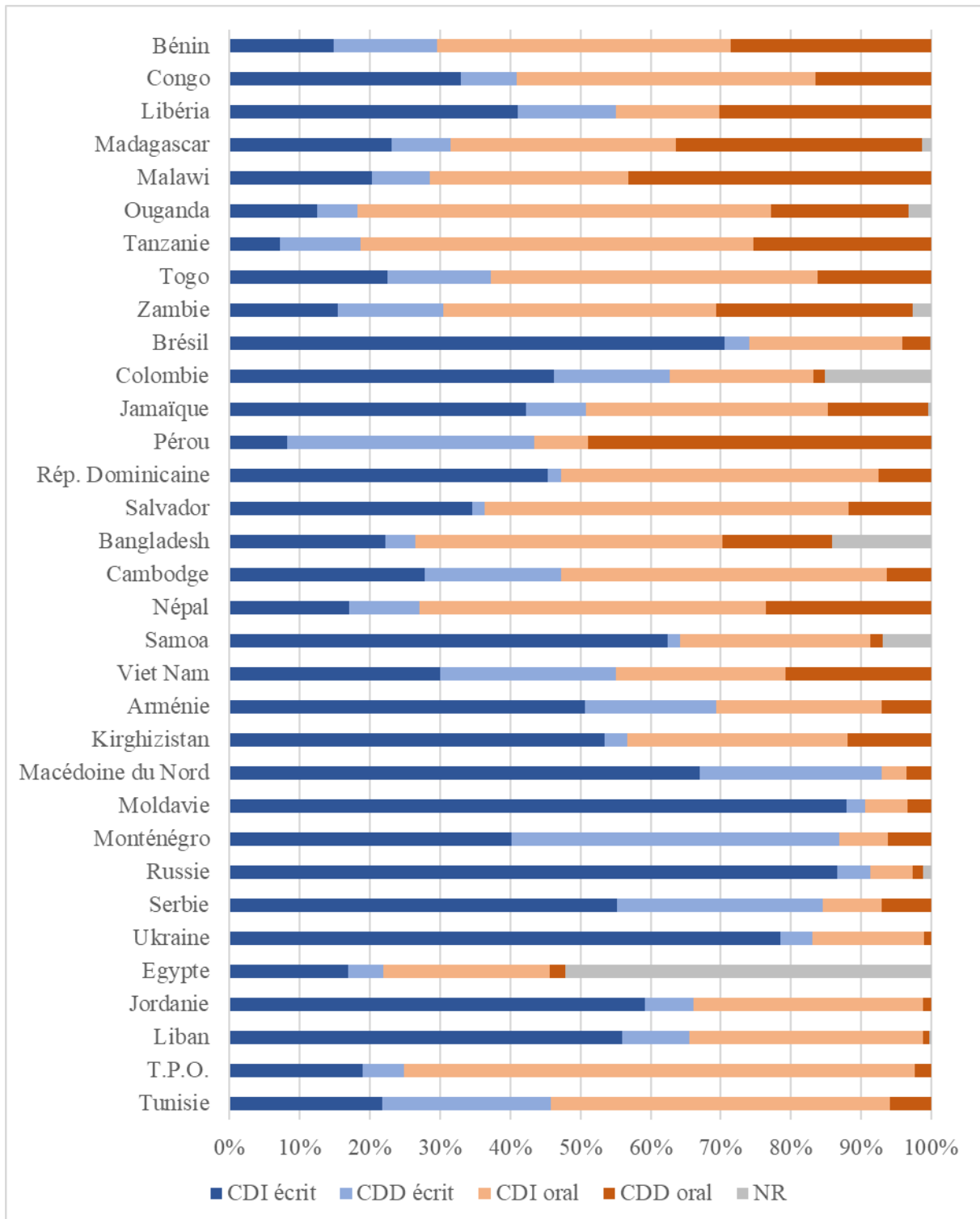
Annexe 24 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon le type de support contractuel et le pays.



Annexe 25 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon la durée de contractualisation et le pays.



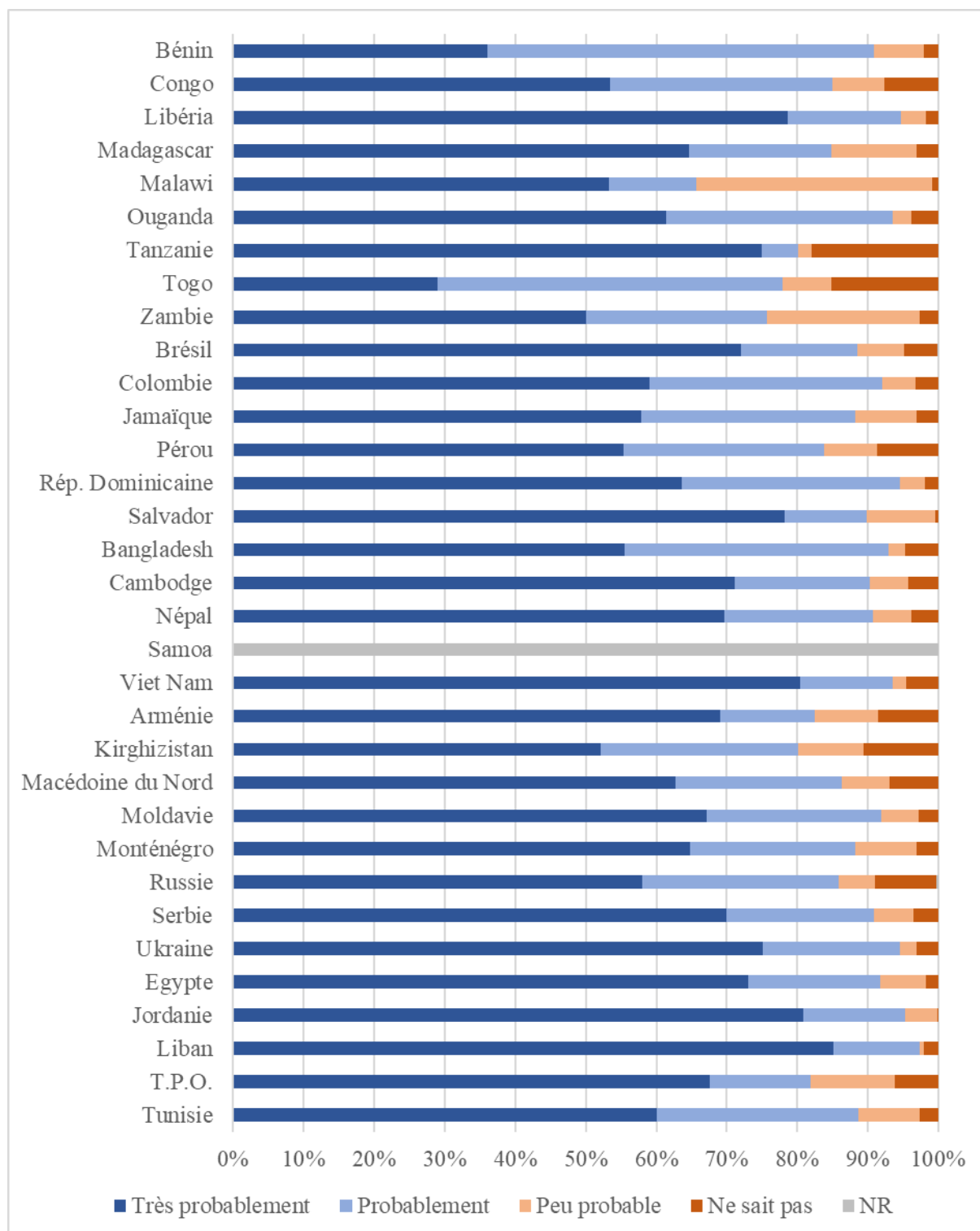
Annexe 26 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon la durée, le mode de contractualisation et le pays.



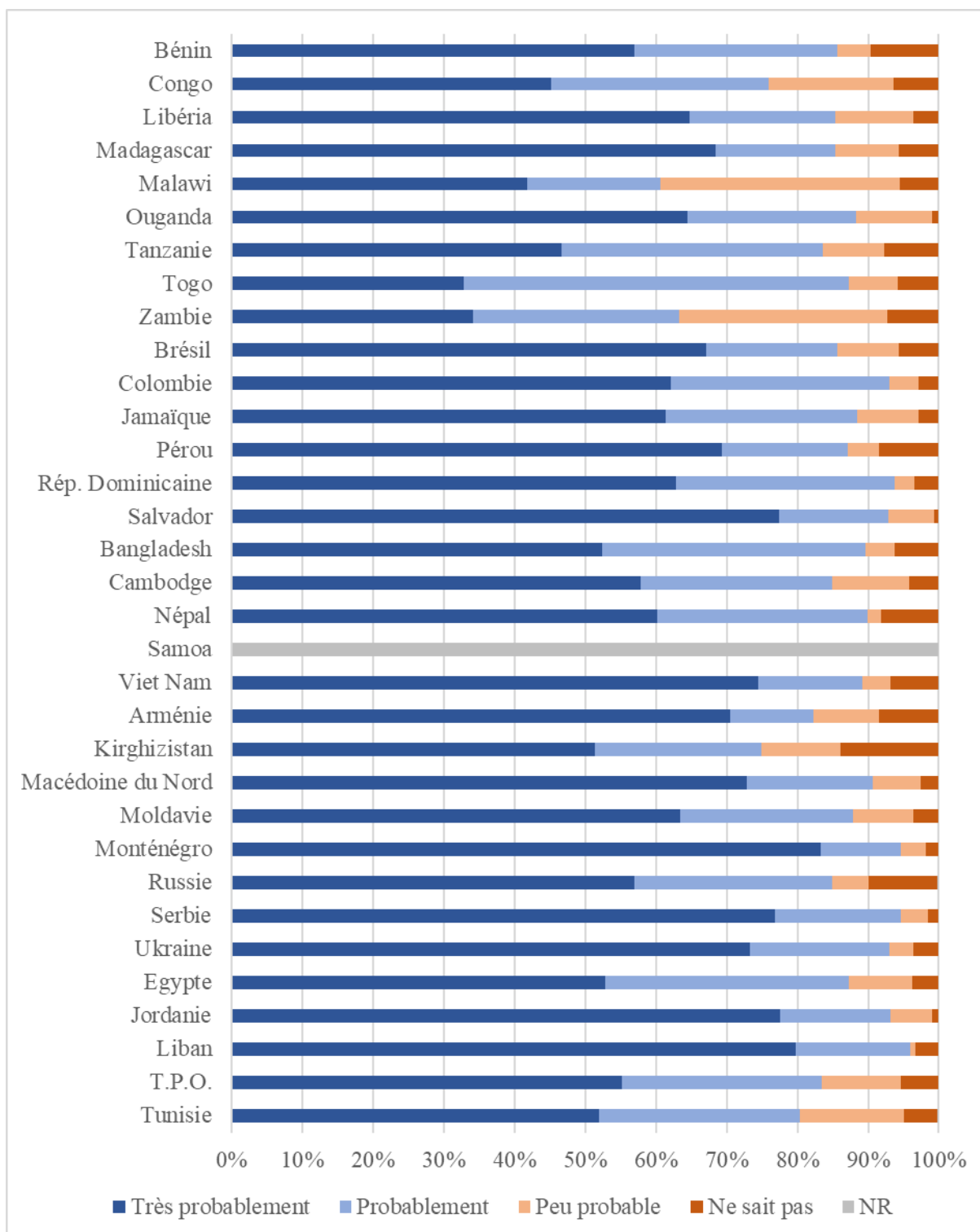
Annexe 27 - Proportions de jeunes AOAS salariés selon une sélection de durées, de mode de contractualisation et le pays.

Pays	Proportion de CDD contractualisés à l'écrit pour une durée de moins de 12 mois	Proportion de contrats oraux de moins de 12 mois
Bénin	55%	83%
Congo	44%	55%
Libéria	25%	92%
Madagascar	68%	88%
Malawi	65%	93%
Ouganda	36%	80%
Tanzanie	28%	65%
Togo	28%	46%
Zambie	59%	80%
Brésil	59%	79%
Colombie	48%	77%
Jamaïque	36%	69%
Pérou	78%	73%
Rép. Dominicaine	67%	97%
Salvador	100%	100%
Bangladesh	12%	85%
Cambodge	56%	63%
Népal	23%	89%
Viet Nam	32%	87%
Arménie	46%	79%
Kirghizistan	62%	91%
Macédoine du Nord	83%	60%
Moldavie	77%	100%
Monténégro	81%	69%
Serbie	61%	54%
Ukraine	30%	74%
Egypte	23%	56%
Jordanie	38%	87%
Liban	24%	81%
T.P.O.	59%	79%
Tunisie	67%	93%

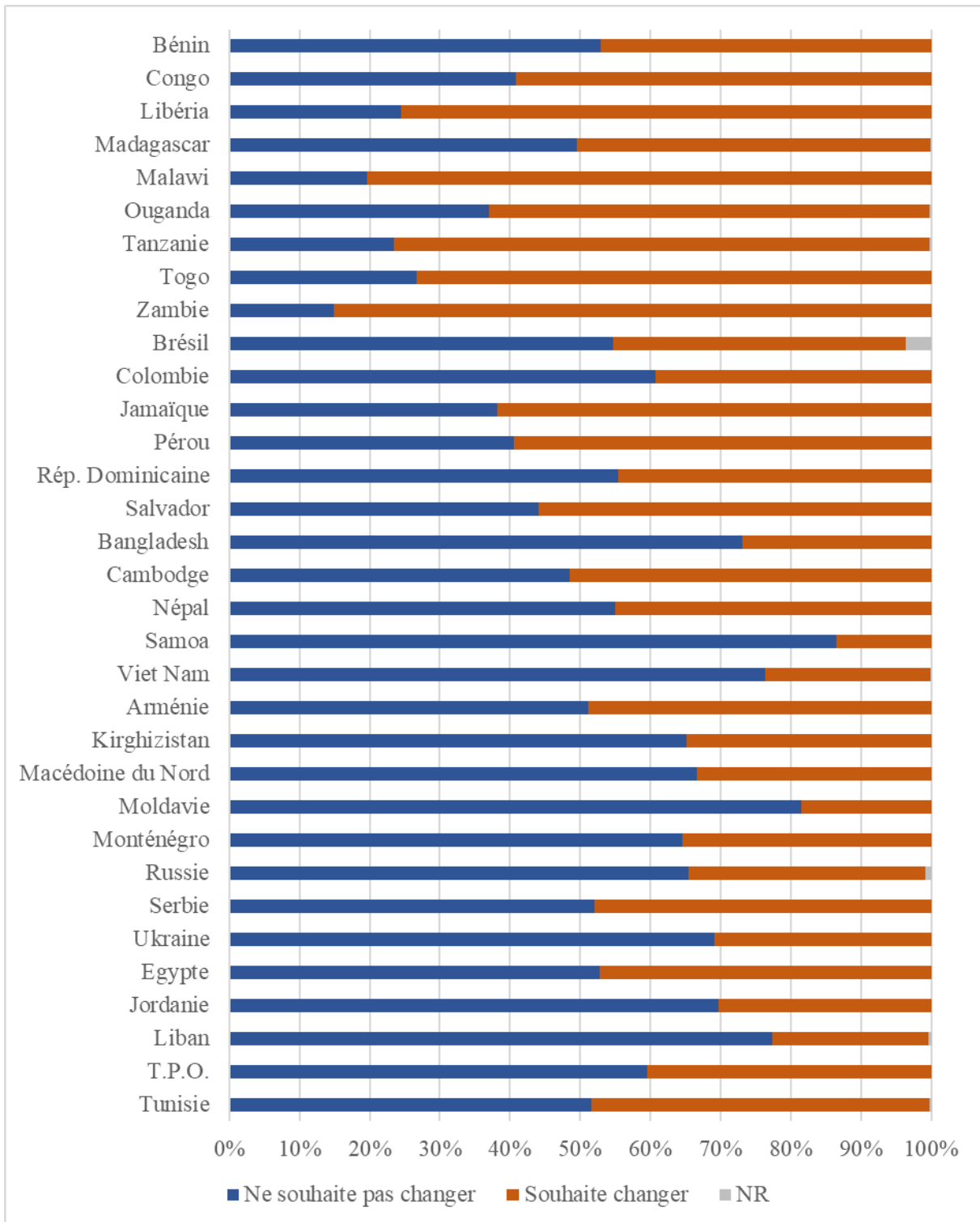
Annexe 28 - Sentiment des jeunes AOAS salariés en contrat écrit concernant la probabilité de conserver l'emploi occupé à l'horizon 12 mois, selon le pays.



Annexe 29 - Sentiment des jeunes AOAS salariés en CDI concernant la probabilité de conserver l'emploi occupé à l'horizon 12 mois, selon le pays.



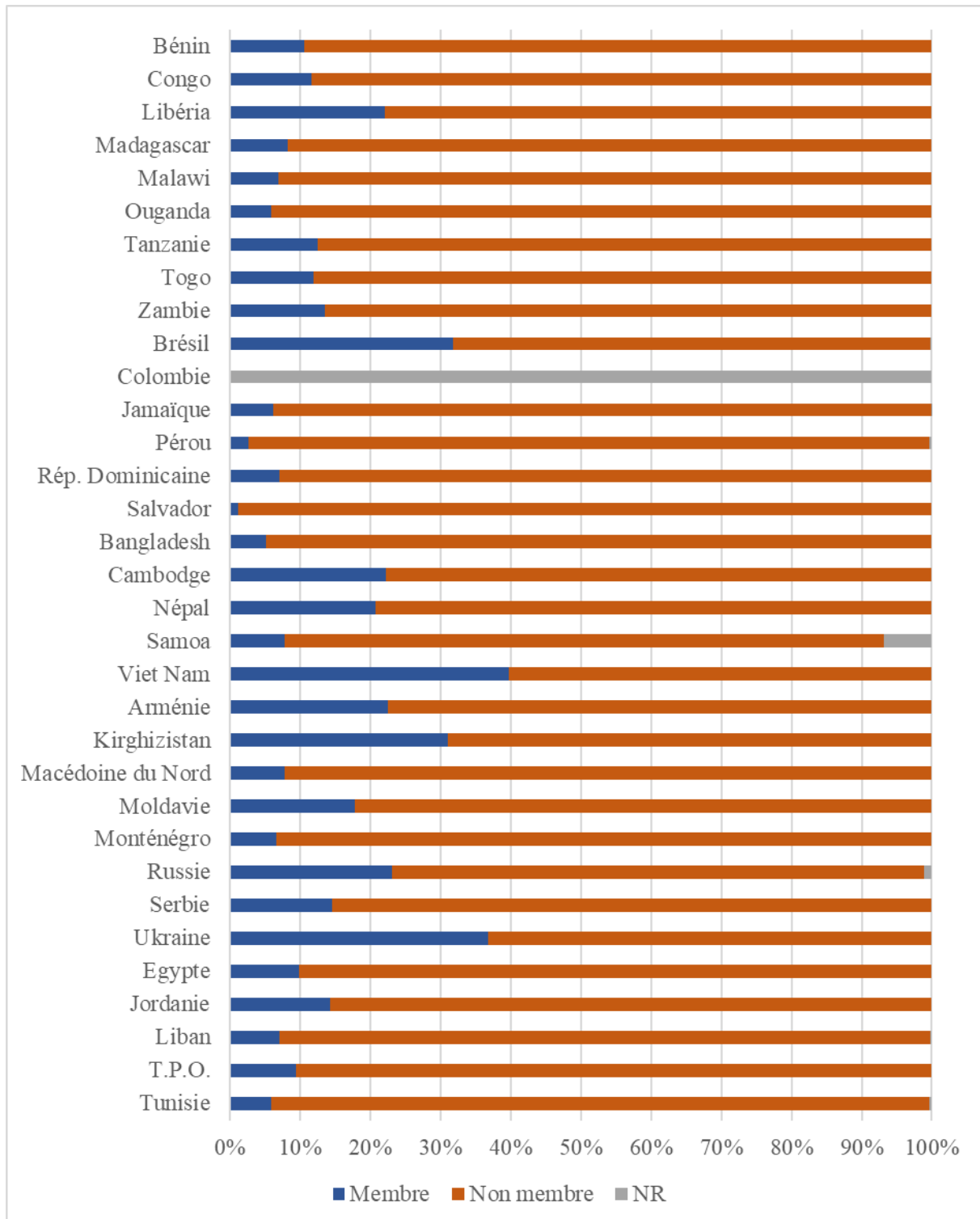
Annexe 30 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon leur désir de changer de situation professionnelle et selon le pays.



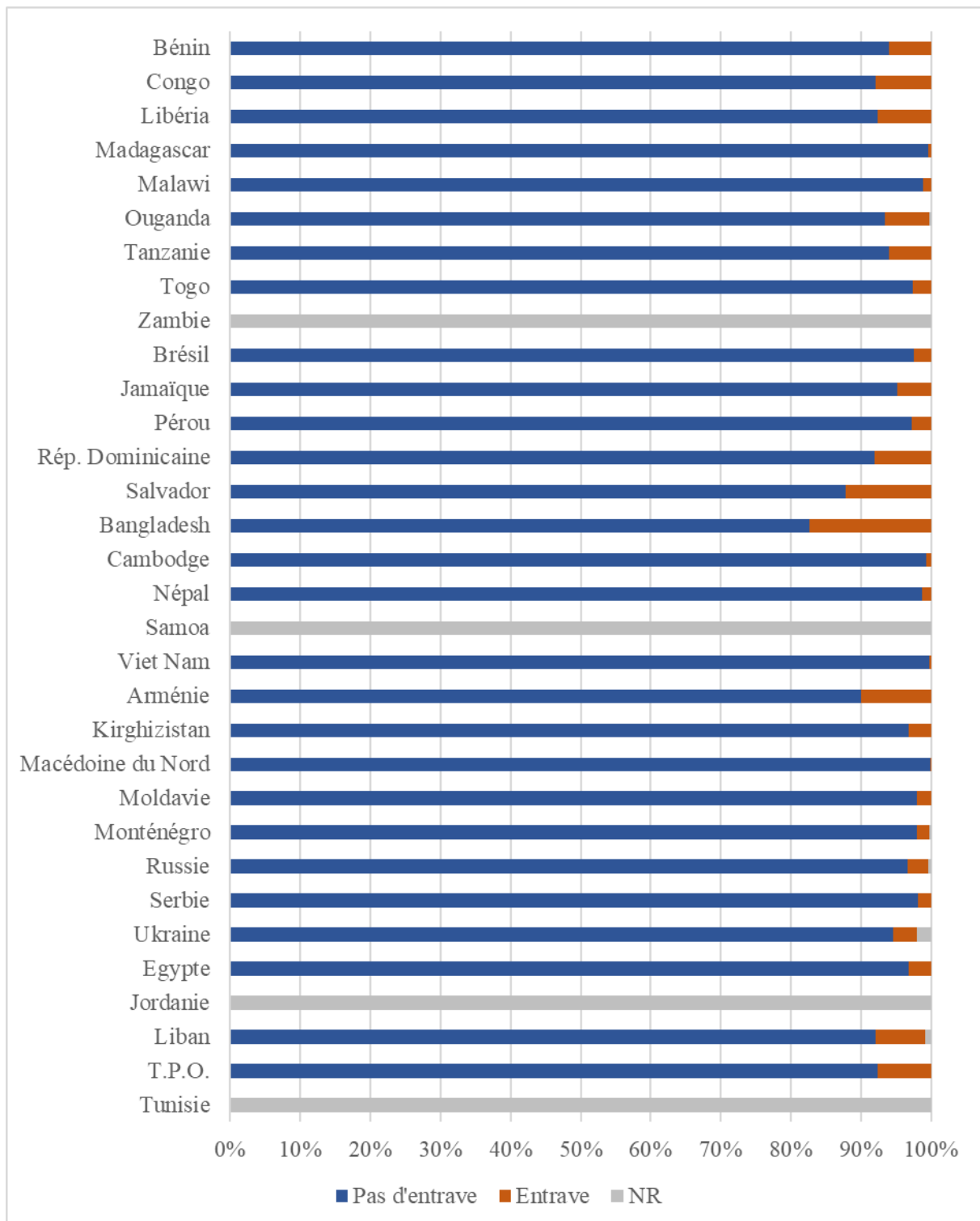
Annexe 31 - Indicateurs de corrélation entre le support de contractualisation et les acquis sociaux clés, selon le pays.

Pays	Support de contractualisation et congé payé		Support de contractualisation et congé maladie payé		Support de contractualisation et sécurité sociale	
	Prob Khi2	V de Cramer	Prob Khi2	V de Cramer	Prob Khi2	V de Cramer
Bénin	<,0001	0,3429	0,0004	0,3153	<,0001	0,4963
Congo	<,0001	0,5707	<,0001	0,4726	<,0001	0,6508
Libéria	0,0213	0,3046	0,0263	0,296	0,0177	0,3118
Madagascar	<,0001	0,5183	<,0001	0,4623	<,0001	0,4541
Malawi	<,0001	0,5637	<,0001	0,4305	<,0001	0,3178
Ouganda	<,0001	0,4421	<,0001	0,3105	<,0001	0,5005
Tanzanie	0,0002	0,2578	0,0097	0,1896	0,0003	0,254
Togo	<,0001	0,5577	<,0001	0,4156	<,0001	0,5589
Zambie	<,0001	0,2945	<,0001	0,2166	<,0001	0,3718
Brésil	<,0001	0,7843	<,0001	0,7076	<,0001	0,6401
Colombie	<,0001	0,5845	<,0001	0,6293	<,0001	0,698
Jamaïque	<,0001	0,4826	<,0001	0,5265	<,0001	0,6419
Pérou	<,0001	0,5521	<,0001	0,5252	<,0001	0,6627
Rép. Dominicaine	<,0001	0,4707	<,0001	0,4852	<,0001	0,4511
Salvador	<,0001	0,6359	<,0001	0,5912	<,0001	0,5142
Bangladesh	-	-	-	-	-	-
Cambodge	<,0001	0,5538	<,0001	0,4238	<,0001	0,4275
Népal	<,0001	0,4918	<,0001	0,475	<,0001	0,2447
Samoa	<,0001	0,2889	<,0001	0,3112	<,0001	0,7686
Viet Nam	<,0001	0,7008	<,0001	0,6441	<,0001	0,7686
Arménie	<,0001	0,6979	<,0001	0,6531	<,0001	0,7357
Kirghizistan	<,0001	0,7493	<,0001	0,7032	<,0001	0,6792
Macédoine du Nord	<,0001	0,4868	<,0001	0,5281	<,0001	0,602
Moldavie	-	-	-	-	-	-
Monténégro	<,0001	0,3214	<,0001	0,3625	<,0001	0,4669
Russie	<,0001	0,6518	<,0001	0,6479	<,0001	0,4161
Serbie	<,0001	0,6065	<,0001	0,6739	<,0001	0,7654
Ukraine	<,0001	0,6581	<,0001	0,6309	<,0001	0,4972
Egypte	<,0001	0,762	<,0001	0,7696	<,0001	0,5633
Jordanie	<,0001	0,6168	<,0001	0,6137	<,0001	0,72
Liban	<,0001	0,5915	<,0001	0,5399	<,0001	0,5774
T.P.O.	<,0001	0,5848	<,0001	0,5718	<,0001	0,2131
Tunisie	<,0001	0,4822	<,0001	0,4783	<,0001	0,6751

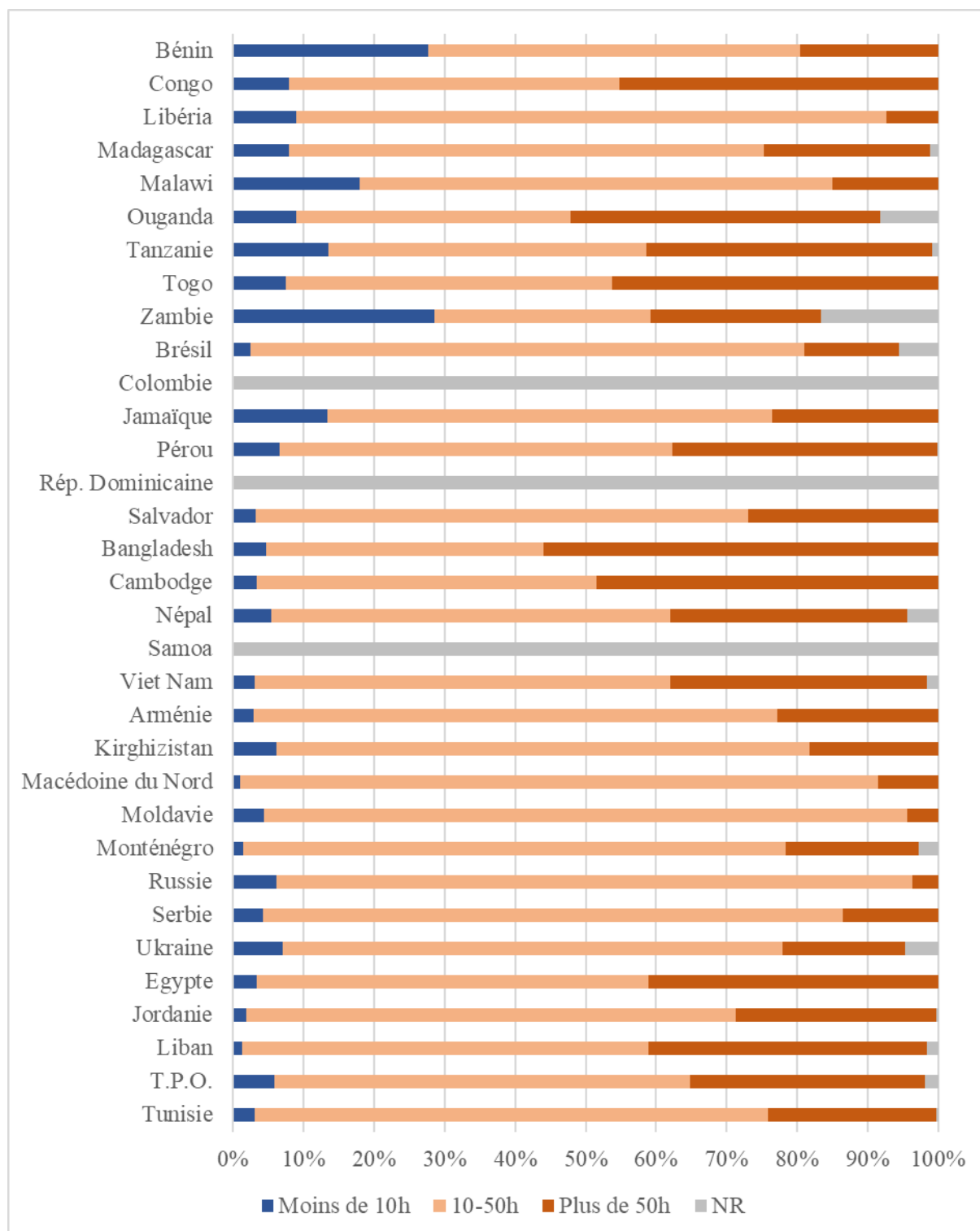
Annexe 32 - Proportions de jeunes AOAS salariés membres et non membres d'une organisation de défense de leurs droits liés au travail, selon le pays.



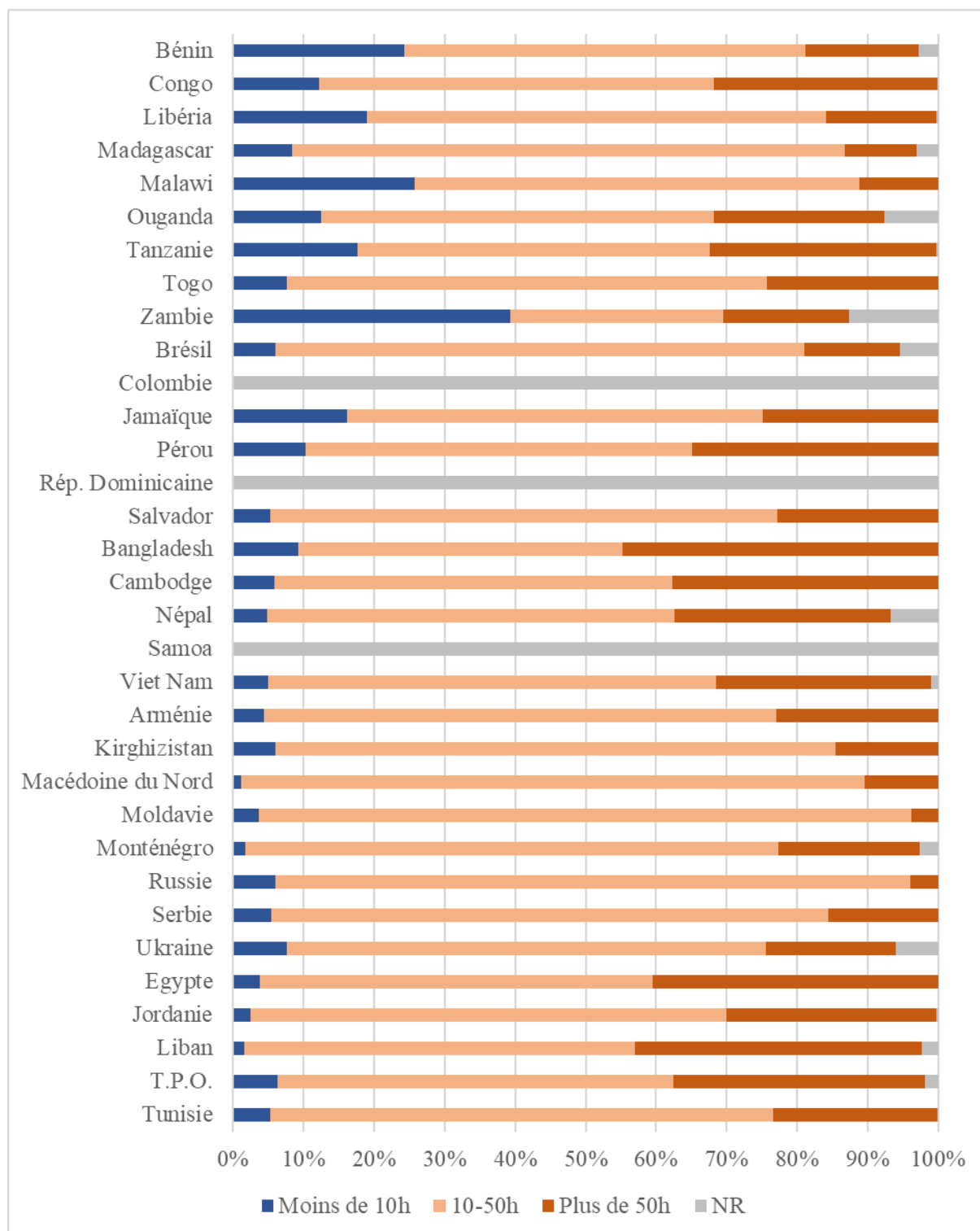
Annexe 33 - Proportions de jeunes AOAS salariés selon qu'ils rencontrent ou non une entrave manifeste à la libre défense de leurs droits liés au travail, selon le pays.



Annexe 34 - Temps de travail en heures, la semaine précédant l'enquête chez les jeunes AOAS salariés, groupés par grandes classes de volumes horaires et selon le pays.



Annexe 35 - Temps de travail en heures, la semaine précédant l'enquête chez les jeunes AOAS, groupés par grandes classes de volumes horaires et selon le pays.



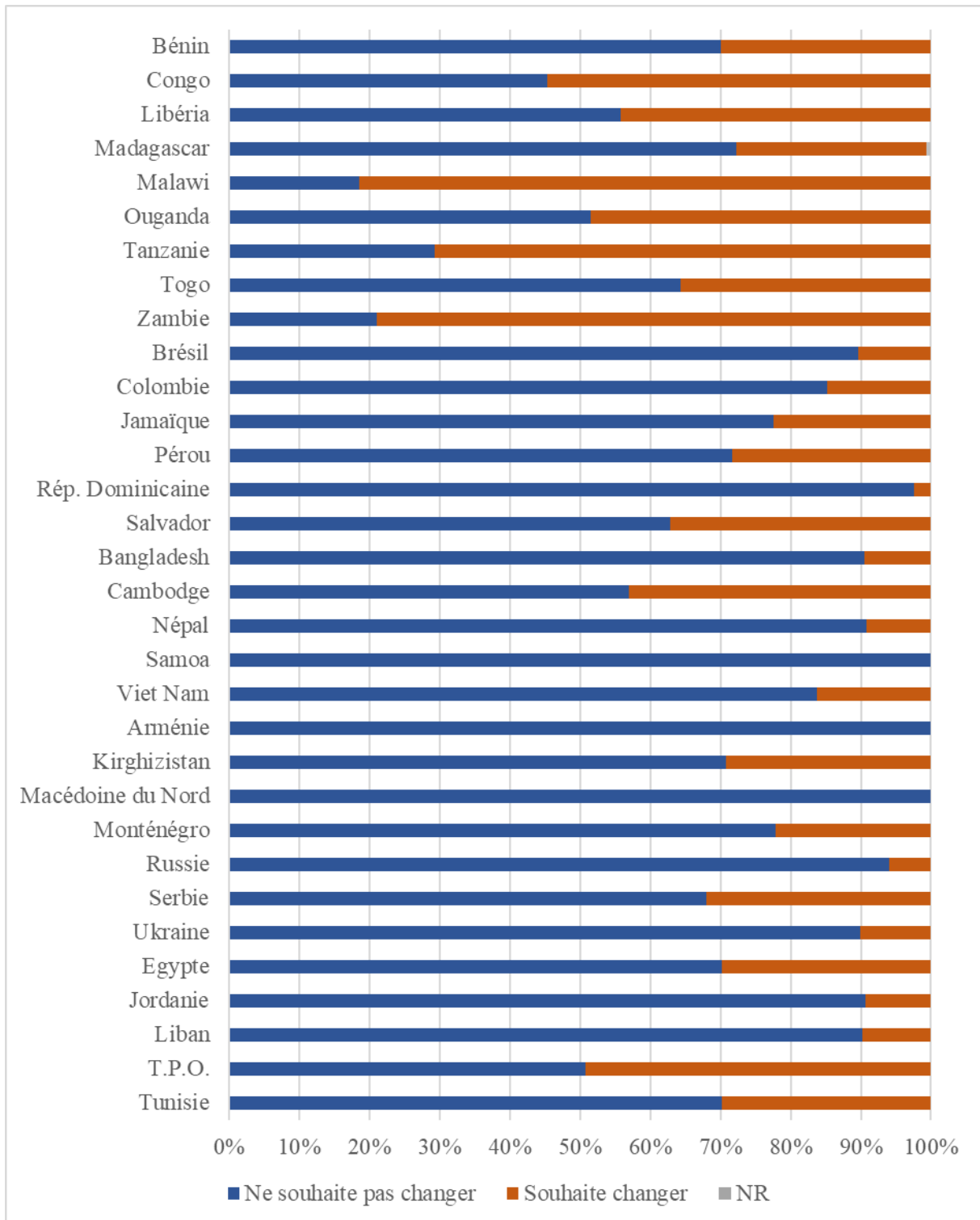
Annexe 36 - Proportion de jeunes AOAS à leur propre compte qui disent vouloir changer de situation professionnelle à cause de l'instabilité de celle-ci, selon qu'ils travaillent dans le secteur formel ou informel et selon le pays.

Pays	Secteur formel	Secteur informel
Bénin	0,0%	6,1%
Congo	18,3%	32,5%
Libéria	21,3%	17,0%
Madagascar	22,2%	12,4%
Malawi	12,2%	15,5%
Ouganda	3,6%	3,0%
Tanzanie	7,1%	14,4%
Togo	40,0%	12,3%
Zambie	13,4%	23,9%
Brésil	34,1%	23,1%
Jamaïque	0,0%	1,7%
Pérou	10,8%	22,0%
Rép. Dominicaine	0,0%	15,2%
Salvador	0,0%	11,2%
Bangladesh	13,9%	16,0%
Cambodge	0,0%	21,5%
Népal	0,0%	10,4%
Viet Nam	26,2%	63,2%
Arménie	0,0%	21,4%
Kirghizistan	29,0%	33,5%
Macédoine du Nord	0,0%	31,7%
Serbie	10,0%	49,4%
Egypte	38,8%	22,5%
Jordanie	60,3%	37,7%
Liban	17,1%	37,5%
T.P.O.	4,1%	39,2%
Tunisie	0,0%	56,4%

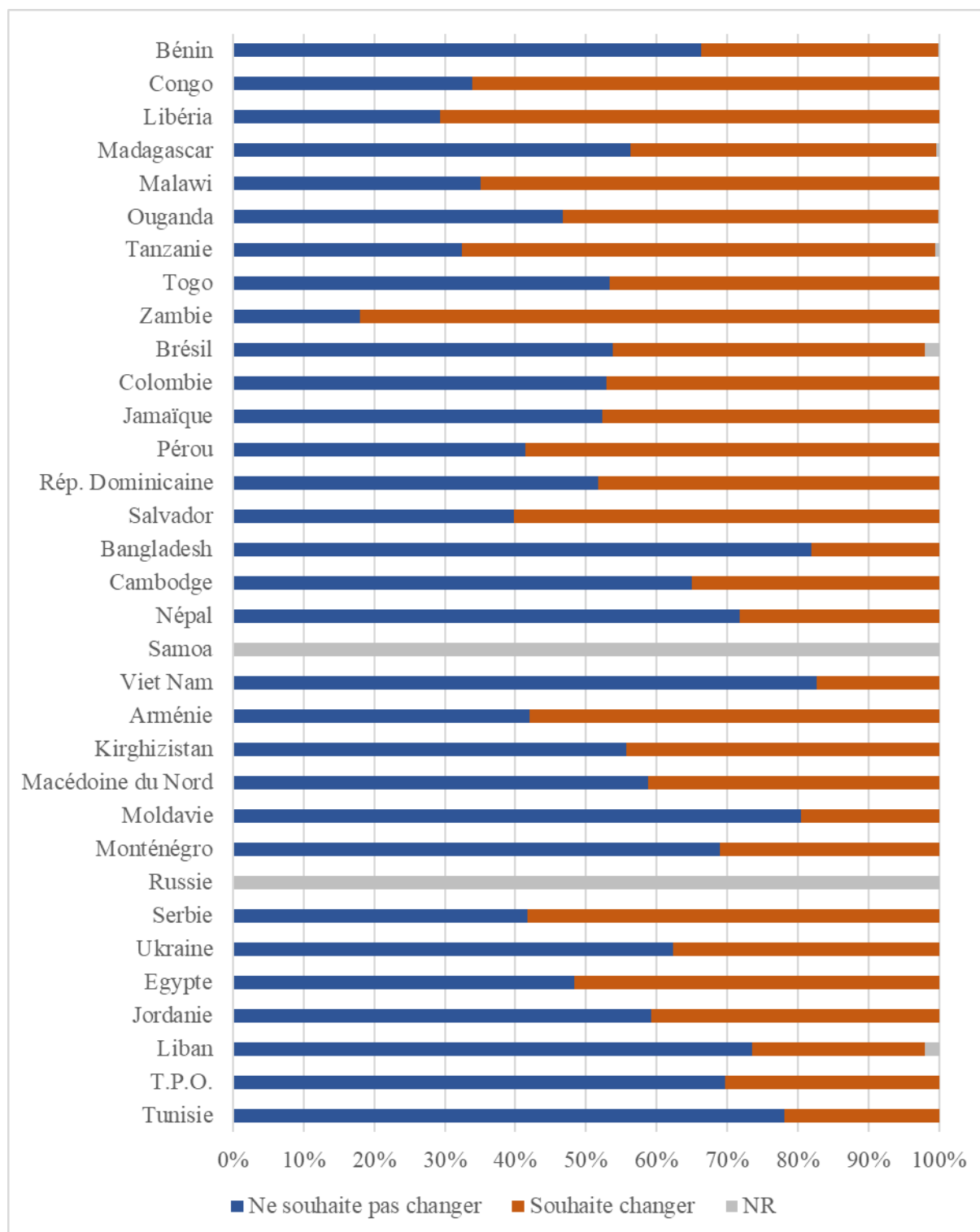
Annexe 37 - Proportion de jeunes AOAS à leur propre compte qui disent avoir choisi leur statut volontairement, selon qu'ils travaillent dans le secteur formel ou informel et selon le pays.

Pays	Secteur formel	Secteur informel
Bénin	53,3%	68,5%
Congo	52,9%	51,7%
Libéria	34,3%	29,5%
Madagascar	72,1%	73,0%
Malawi	41,4%	47,9%
Ouganda	61,1%	38,6%
Tanzanie	78,2%	37,5%
Togo	41,8%	55,1%
Brésil	70,3%	49,7%
Colombie	69,3%	54,9%
Jamaïque	55,6%	52,6%
Pérou	92,0%	73,1%
Rép. Dominicaine	45,1%	43,0%
Salvador	58,4%	50,2%
Bangladesh	79,7%	73,6%
Cambodge	67,7%	63,6%
Népal	85,5%	63,3%
Viet Nam	67,4%	49,9%
Arménie	89,8%	53,6%
Macédoine du Nord	30,5%	33,4%
Moldavie	55,2%	13,9%
Monténégro	81,3%	38,5%
Serbie	25,4%	18,0%
Ukraine	57,5%	41,8%
Liban	60,4%	59,3%

Annexe 38 - Répartition des jeunes AOAS employeurs selon leur désir de changer de situation professionnelle et selon le pays.



Annexe 39 - Répartition des jeunes AOAS à leur propre compte selon leur désir de changer de situation professionnelle et selon le pays.



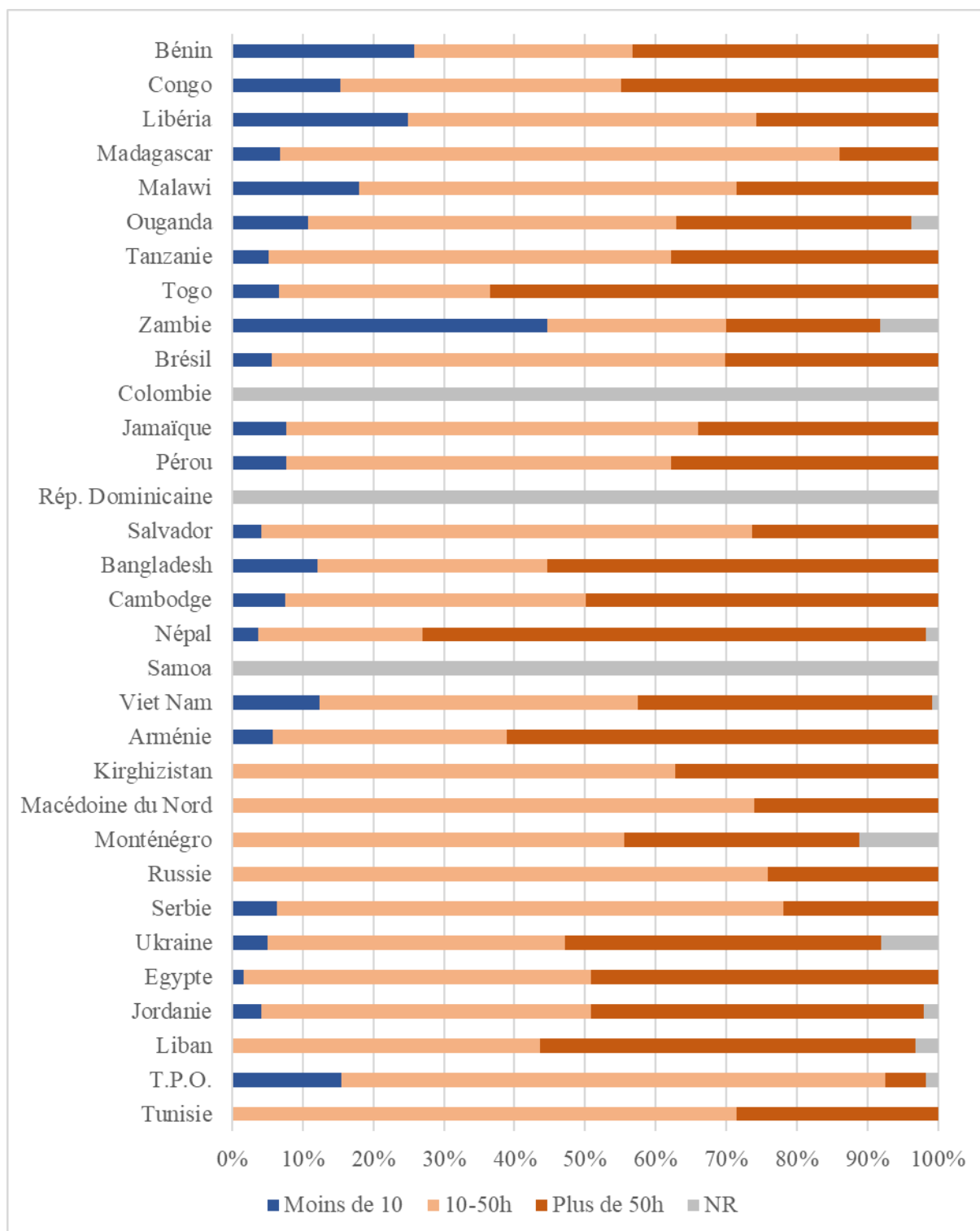
Annexe 40 - Proportions de jeunes AOAS employeurs ou à leur propre compte, membres d'une organisation de défense de leurs droits liés au travail et selon le pays.

Pays	Proportion d'employeurs membres	Proportion de travailleurs à leur propre compte membres
Bénin	20,3%	5,9%
Congo	9,4%	6,5%
Libéria	7,5%	11,9%
Madagascar	5,4%	3,1%
Malawi	3,2%	4,7%
Ouganda	7,1%	5,3%
Tanzanie	5,6%	8,3%
Togo	31,6%	15,5%
Zambie	12,0%	6,9%
Brésil	2,8%	3,1%
Colombie	-	-
Jamaïque	7,3%	0,8%
Pérou	5,8%	4,9%
Rép. Dominicaine	3,2%	15,0%
Salvador	0,8%	0,0%
Bangladesh	11,4%	0,3%
Cambodge	0,0%	1,3%
Népal	14,6%	10,0%
Samoa	-	-
Viet Nam	7,7%	0,3%
Arménie	4,8%	0,0%
Kirghizistan	4,0%	6,4%
Macédoine du Nord	3,9%	0,0%
Moldavie	-	-
Monténégro	0,0%	0,0%
Russie	-	-
Serbie	0,0%	4,0%
Ukraine	4,7%	0,7%
Egypte	9,7%	8,3%
Jordanie	18,8%	4,5%
Liban	12,3%	8,6%
T.P.O.	35,3%	29,5%
Tunisie	0,0%	0,0%

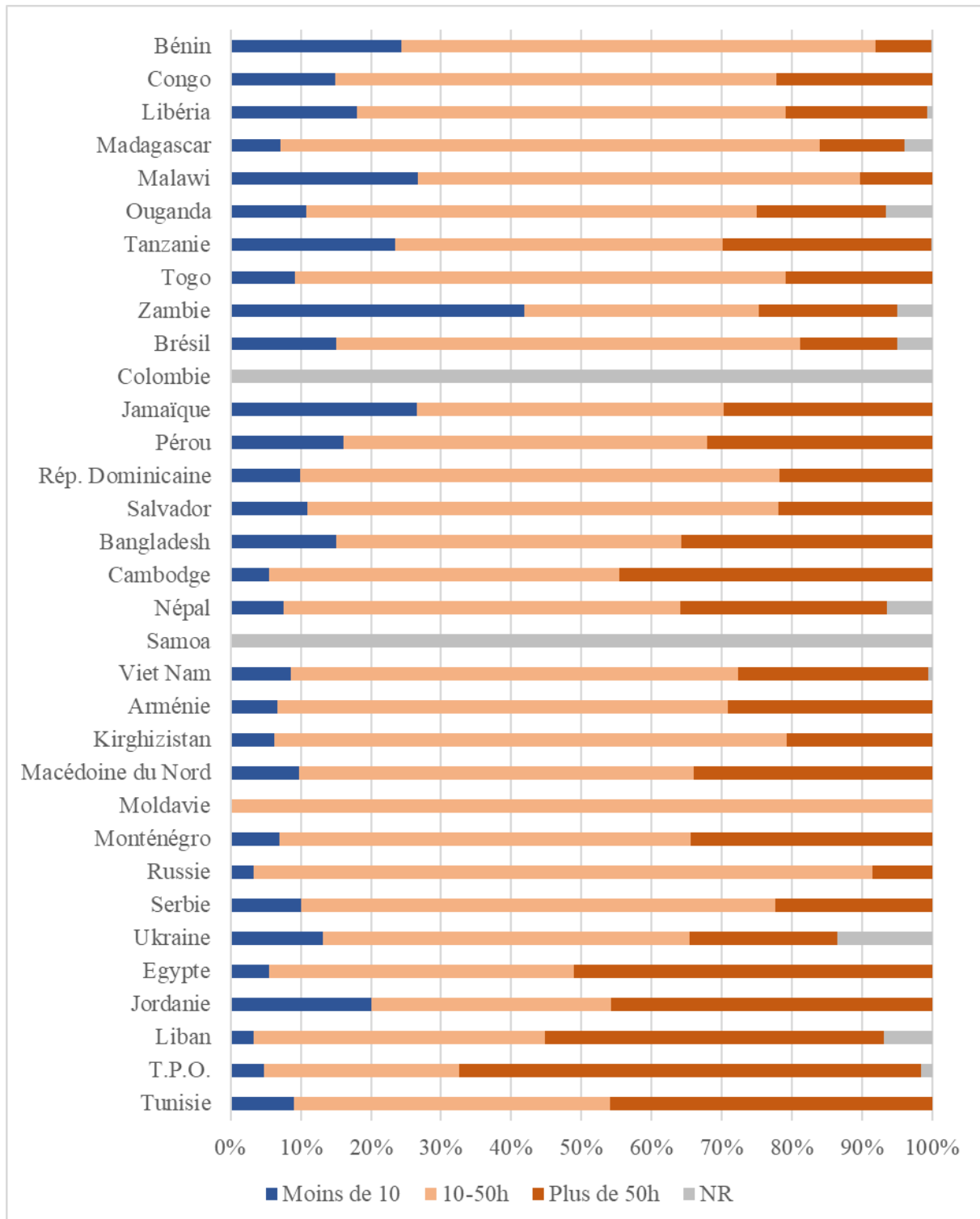
Annexe 41 - Proportions de jeunes AOAS employeurs ou à leur propre compte qui rencontrent une entrave manifeste à la libre défense de leurs droits liés au travail et selon le pays.

Pays	Proportion d'employeurs qui rencontrent une entrave	Proportion de travailleurs à leur propre compte qui rencontrent une entrave
Bénin	0,0%	0,6%
Congo	0,0%	0,3%
Libéria	0,0%	1,5%
Madagascar	0,0%	0,8%
Malawi	0,0%	2,1%
Ouganda	3,0%	2,7%
Tanzanie	3,1%	2,4%
Togo	0,0%	2,0%
Zambie	0,0%	0,0%
Brésil	0,0%	2,2%
Jamaïque	0,0%	0,5%
Pérou	0,0%	1,0%
Rép. Dominicaine	0,0%	6,7%
Salvador	0,0%	1,4%
Bangladesh	54,0%	59,7%
Cambodge	0,0%	0,3%
Népal	0,0%	1,1%
Viet Nam	0,0%	0,2%
Arménie	0,0%	0,0%
Kirghizistan	0,0%	2,2%
Macédoine du Nord	0,0%	0,0%
Moldavie	-	-
Monténégro	0,0%	0,0%
Russie	-	-
Serbie	0,0%	0,0%
Ukraine	4,3%	4,8%
Egypte	0,0%	0,0%
Jordanie	0,0%	0,0%
Liban	0,0%	1,1%
T.P.O.	0,0%	6,0%
Tunisie	0,0%	0,0%

Annexe 42 - Temps de travail en heures, la semaine précédant l'enquête chez les jeunes AOAS employeurs, groupés par grandes classes de volumes horaires et selon le pays.



Annexe 43 - Temps de travail en heures, la semaine précédant l'enquête chez les jeunes AOAS à leur propre compte, groupés par grandes classes de volumes horaires et selon le pays.



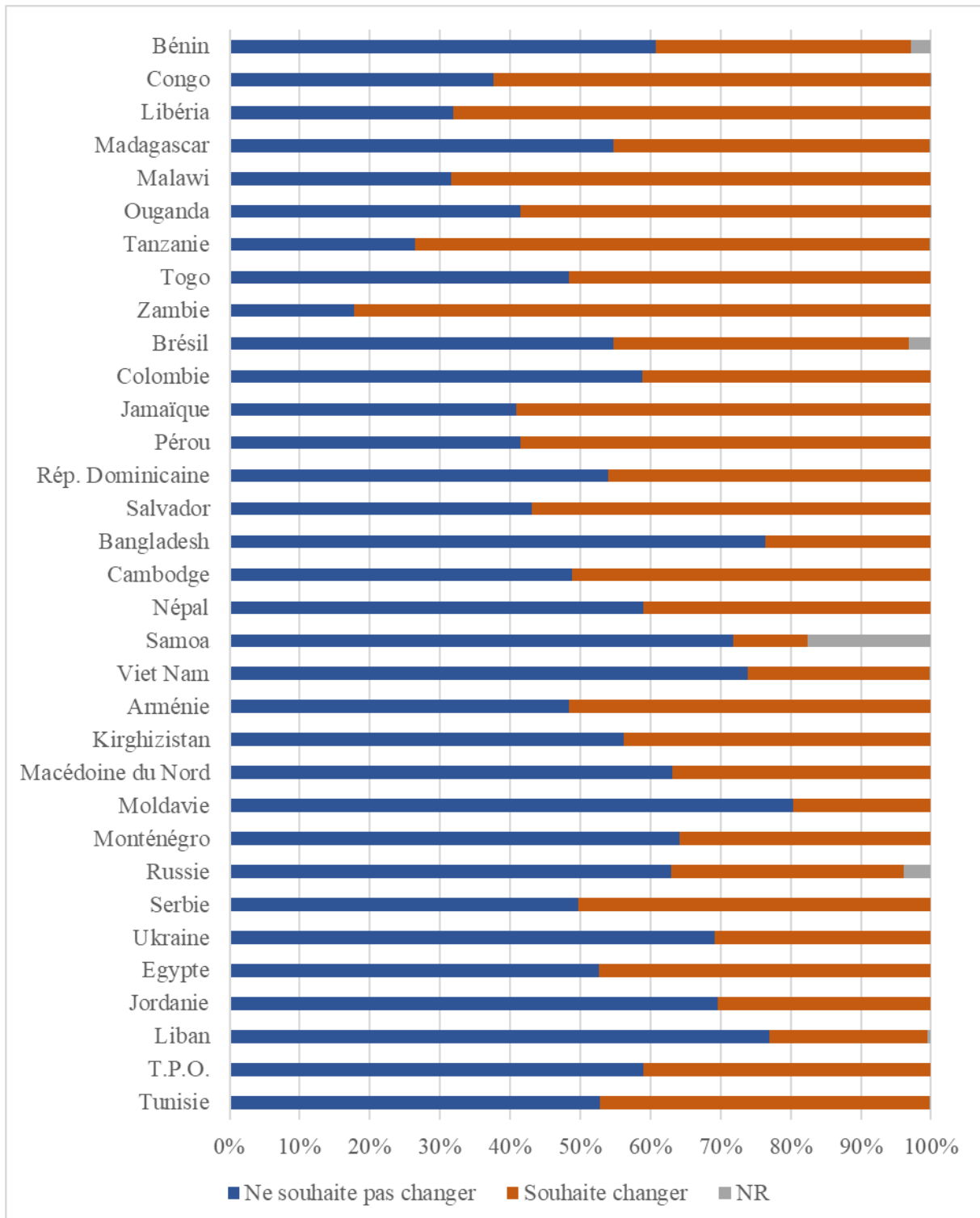
Annexe 44 - Redressements spécifiques à la construction de la variable d'identification de l'emploi qualitatif.

Question	Description	Redressement	Explications
D5	Enregistrement officiel du lieu de travail	Non-réponses transformées en [Not registered] pour Bangladesh, Liban et Ouganda.	Pas de biais de sélection dans les données manquantes et c'est ce qui est fait dans les publications officielles de l'OIT (vérifié par recalcul).
D9	Contrat écrit ou oral	Non-réponses transformées en [Oral contract] pour Bangladesh, Ouganda et Zambie.	Les dictionnaires de variables et les questionnaires de ces enquêtes révèlent qu'il s'agit en réalité de "No contract", assimilables ici à des contrats oraux.
D49	Principale raison de ne pas être syndiqué (au sens large du terme)	Identification des individus ayant mentionné les modalités "3_It is discouraged by my employer" ou "9_Too expensive" pour Jordanie, Tunisie et Zambie.	La variable n'est pas standard car les réponses multiples sont autorisées. On considère cependant que même si plusieurs raisons ont été données, les 2 qui caractérisent une entrave à la liberté d'association ne doivent en aucun cas être mentionnées.

Annexe 45 - Données manquantes après redressements spécifiques à la construction de la variable d'identification de l'emploi qualitatif.

Pays	Données manquantes (en % de l'effectif des jeunes AOAS dans le pays)					Commentaires	
	Contrat écrit	Activité déclarée	Volume horaire adéquat	Liberté d'association	Revenu horaire acceptable		
Bénin	0,00%	0,00%	2,81%	2,81%	2,81%	Pas de possibilités de recodage, mêmes individus	
Congo	0,00%	0,00%	0,09%	0,09%	0,09%		
Libéria	0,00%	0,00%	0,00%	0,30%	0,00%		
Madagascar	0,78%	0,00%	0,08%	3,15%	0,28%		Pas de possibilités de recodage pour D34
Malawi	0,00%	0,00%	0,30%	0,00%	0,00%		
Ouganda	0,00%	0,00%	0,11%	7,73%	0,19%		
Tanzanie	0,00%	0,00%	0,21%	0,35%	0,26%		Pas de possibilités de recodage pour D34
Togo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		
Zambie	0,00%	0,00%	0,00%	12,63%	0,00%		
Brésil	0,11%	0,00%	0,16%	5,43%	3,17%	Pas de possibilités de recodage pour D34 et D39	
Colombie	14,45%	0,00%	100,00%	100,00%	41,10%	Pas de possibilités de recodage, enquête écartée.	
Jamaïque	0,00%	0,00%	0,06%	0,00%	0,00%		
Pérou	0,00%	0,00%	0,20%	0,05%	0,00%		
Rép. Dominicaine	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		
Salvador	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		
Bangladesh	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		Pas de possibilités de recodage pour D34
Cambodge	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		
Népal	0,00%	0,00%	0,00%	6,72%	0,00%		
Samoa	2,07%	100,00%	94,02%	100,00%	24,20%	Pas de possibilités de recodage, enquête écartée.	
Viet Nam	0,00%	0,21%	0,03%	1,10%	0,30%	Pas de possibilités de recodage pour D34	
Arménie	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	Pas de possibilités de recodage pour D34	
Kirghizistan	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		
Macédoine du Nord	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		
Moldavie	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		
Monténégro	0,00%	0,00%	0,19%	2,69%	0,00%		
Russie	0,88%	100,00%	4,48%	0,00%	4,06%		Pas de possibilités de recodage, enquête écartée.
Serbie	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		
Ukraine	0,00%	0,00%	2,34%	6,10%	0,00%		Pas de possibilités de recodage pour D34 et D39
Egypte	0,00%	0,82%	0,00%	0,00%	0,00%		
Jordanie	0,00%	0,00%	0,00%	0,32%	0,00%		Pas de possibilités de recodage pour D34 et D39
Liban	0,34%	0,00%	1,05%	2,38%	0,88%		
T.P.O.	0,00%	0,00%	0,00%	1,96%	0,00%		
Tunisie	0,00%	0,00%	0,36%	0,18%	0,43%		

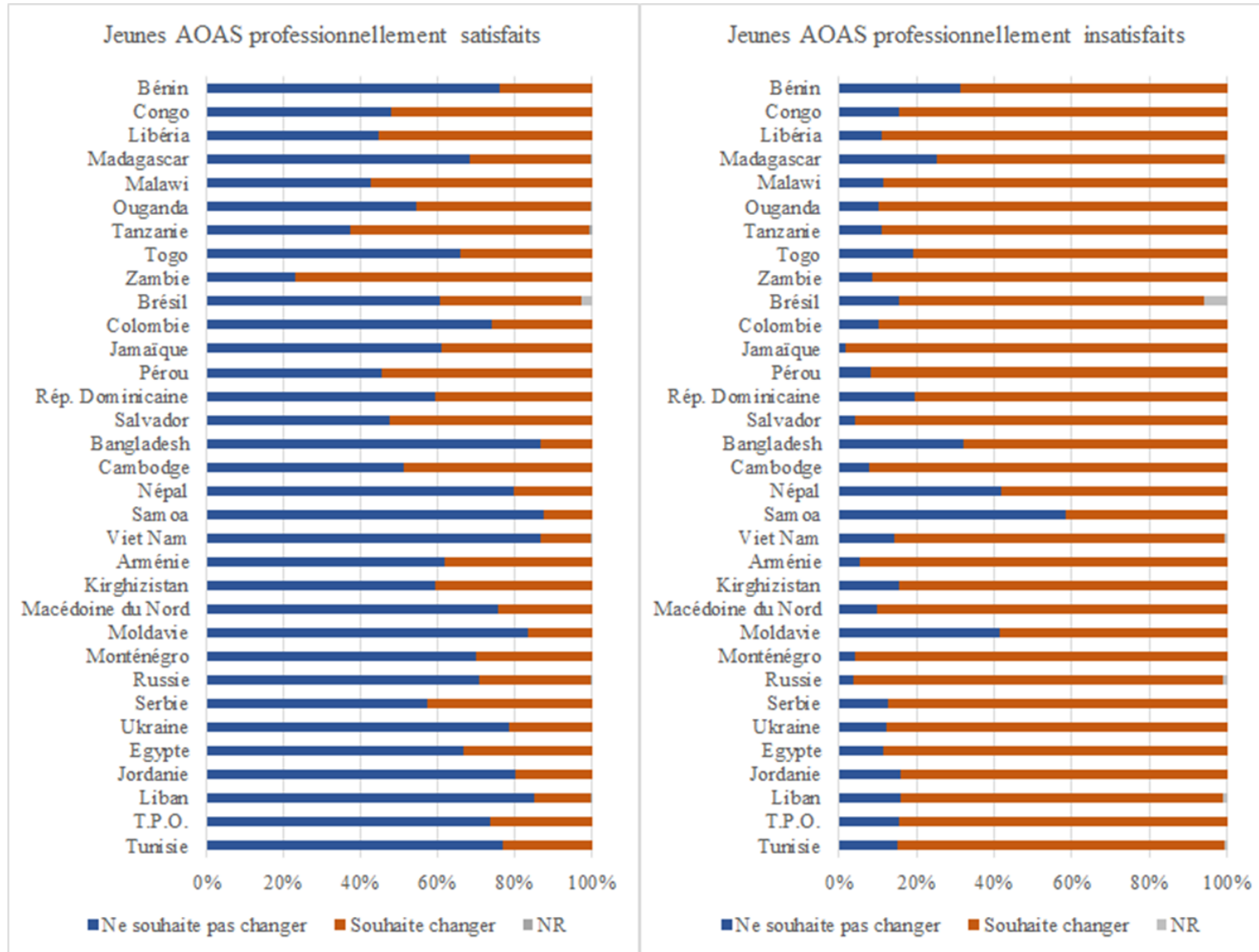
Annexe 46 - Répartition des jeunes AOAS selon leur désir de changer de situation professionnelle et selon le pays.



Annexe 47 - Indicateurs de corrélation entre la satisfaction professionnelle et le souhait de changer d'emploi, selon le pays.

Pays	Prob Khi2	V de Cramer
Bénin	<,0001	0,2596
Congo	<,0001	0,2720
Libéria	<,0001	0,1858
Madagascar	<,0001	0,3295
Malawi	<,0001	0,3861
Ouganda	<,0001	0,1869
Tanzanie	<,0001	0,4255
Togo	<,0001	0,2767
Zambie	<,0001	0,3883
Brésil	<,0001	0,3610
Colombie	<,0001	0,2656
Jamaïque	-	-
Pérou	<,0001	0,3289
Rép. Dominicaine	<,0001	0,3796
Salvador	<,0001	0,4681
Bangladesh	<,0001	0,3026
Cambodge	<,0001	0,5454
Népal	<,0001	0,5366
Samoa	<,0001	0,6531
Viet Nam	<,0001	0,2238
Arménie	<,0001	0,2632
Kirghizistan	<,0001	0,4806
Macédoine du Nord	0,0006	0,1910
Moldavie	<,0001	0,5033
Monténégro	<,0001	0,4930
Russie	-	-
Serbie	<,0001	0,3247
Ukraine	<,0001	0,2872
Egypte	<,0001	0,4766
Jordanie	<,0001	0,4828
Liban	<,0001	0,4904
T.P.O.	<,0001	0,6028
Tunisie	<,0001	0,4916

Annexe 48 - Répartition des jeunes AOAS selon la satisfaction professionnelle, le désir de changer d'emploi et le pays.



Annexe 49 - Récapitulatif des modélisations statistiques publiées dans les rapports du programme Work4Youth, à partir des données des SWTS.

Rapports régionaux

<https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/regional-reports/lang--en/index.htm>

- ***Labour market transitions of young women and men in sub-Saharan Africa (OIT, 2014) :***

Analyse dans 8 pays de la zone.

Modèles logistiques concernant la probabilité de terminer la transition, de transiter vers un emploi stable et de transiter rapidement.

Coefficients de régression de l'estimation logistique binaire de transition (Base = En transition)

Coefficients de régression de l'estimation logistique binaire de transition vers les emplois stables (Base = Transités vers emplois temporaires et à propre compte)

Coefficients de régression de l'estimation logistique binaire de transition courte (Base = Transition longue)

Rapports thématiques

<https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/thematic-reports/lang--en/index.htm>

- ***Informal employment among youth, evidence from 20 SWTS (OIT, 2014)***

Analyse dans 20 pays.

Moindres carrés ordinaires concernant le revenu horaire selon différentes caractéristiques dont l'informalité de l'emploi.

Results of OLS regressions on hourly wages

Régression multivariée de l'évolution du niveau de revenu (estimé par une équation de Mincer) selon emploi dans le secteur formel ou informel.

Regression results of Mincerian wage estimations in the informal and formal segments of youth wage and salaried employment

Probabilité d'être employé dans le secteur informel et variations.

Probability of being informally employed

Probability of being informally employed, alternative specifications

Probits ordonnés de la satisfaction des jeunes travailleurs.

Ordered probit on job satisfaction among young workers

Probabilité d'être «transité » et probabilité d'avoir transité dans un emploi stable ou temporaire satisfaisant ou indépendant, et effets marginaux des modèles probits correspondants.

Probit regression on the probability of being transited

Marginal effects from probit on the probability of being transited

Probit regression on the probability of being transited into stable employment, or satisfactory temporary or self-employment

Marginal effects of probit regression on the probability youth being transited into stable employment, or satisfactory temporary or self-employment

Probabilité d'être un jeune découragé

Probit regression on the probability of being a discouraged youth

- ***Is education the solution to decent work for youth in developing economies (OIT, 2014)***

Analyse dans 27 pays hors Russie.

Modèle de régression sur le lien entre nombre d'années de scolarité et niveau de revenu.

Pas de tableau mais des commentaires et équations.

- ***It runs in the family, intra-household correlations in labour market outcomes (OIT, 2015)***

Analyse dans 12 pays, 4 dans chaque zone : Asie et Pacifique, Europe de l'Est et Asie centrale et Afrique sub-saharienne

De nombreux modèles concernant l'impact du contexte familial sur l'insertion professionnelle des jeunes de mêmes parents. Les définitions sont cependant restrictives (transité = en emploi), les données retenues limitées aux ménages de plusieurs enfants et à d'autres critères liés au sujet.

Régressions logistiques concernant la probabilité d'entrer en emploi et variations

Odds ratios from logistic regressions on the probability of being employed, sons/daughters only

Odds ratios from logistic regressions on the probability of being employed, all household members

Odds ratios from a logit regression on employment

Relative risk ratios from multinomial logit regression, sons and daughters of heads of households

Relative risk ratios from multinomial logit regression, all household members

Coefficients from a linear probability model on employment

Modélisations de survie (*survival analysis*) de la probabilité de transiter

Kaplan–Meier estimates and smoothed hazard functions (months)

Hazard ratios obtained from Cox regression, all household members, including direct transitions

Hazard ratios obtained from Cox regressions, sons and daughters of heads of households, including direct transitions

Hazard ratios obtained from Cox regression, sons and daughters only, including direct transitions

Hazard ratios obtained from Cox regressions, all household members, including direct transitions

Hazard ratios obtained from Cox regressions, all household members, excluding direct transitions

Hazard ratios obtained from Cox regressions, all household members, excluding direct transitions

Hazard ratios obtained from Gompertz regression with frailty, all household members, including direct transitions

Hazard ratios obtained from Gompertz regression with frailty, sons and daughters of heads of households, including direct transitions

Hazard ratios obtained from Gompertz regression with shared frailty, sons and daughters only, including direct transitions

Hazard ratios obtained from Gompertz regression with shared frailty, all household members, including direct transitions

Hazard ratios obtained from Gompertz regression with shared frailty, all household members, excluding direct transitions

Hazard ratios obtained from Gompertz regression with shared frailty, all household members, excluding direct transitions

Subhazard ratios obtained from competing risk regression, sons and daughters of heads of households, including direct transitions

Subhazard ratios obtained from competing risk regression, sons and daughters of heads of households, including direct transitions

Competing risk model by country, all household members, including direct transitions

Competing risk model by country, sons and daughters only, including direct transitions

Subhazard ratios obtained from competing risk regression, all household members, including direct transitions

Subhazard ratios obtained from competing risk regression, all household members, including direct transitions

Subhazard ratios obtained from competing risk regression, all household members, excluding direct transitions

- ***Labour market in Tunisia, the gender gap (OIT, 2015)***

Analyse en Tunisie.

Modèles probit multinomiaux concernant les déterminants du statut sur le marché de l'emploi entre hommes et femmes.

Average marginal effects, multinomial probit model

Multinomial probit model (weighted and standardized data)

- ***Do working conditions in young people's first jobs affect their employment trajectories, the case of Peru (OIT, 2016)***

Data :

Analyse au Pérou.

Modèle économétrique probit de Heckman (Heckman probit model) concernant la probabilité d'avoir un emploi de qualité dans le futur en fonction de différentes caractéristiques, dont les expériences professionnelles passées.

Marginal effects on probability of having a high-quality job

Distribution of predicted probabilities, after Heckman probit

Notes techniques (Technical briefs)

<https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/technical-briefs/lang--en/index.htm>

- ***Organizing of young informal workers, does it pay off (OIT, 2016)***

Analyse comparative entre le Népal et l'Ouganda.

Régressions logistiques binaires concernant les déterminants de la participation syndicale des jeunes en emploi informel au Népal et en Ouganda

Determinants of trade union membership among informal workers in Nepal

Determinants of trade union membership among informal workers in Uganda

- ***Does the work-study combination among youth improve the transition path, An updated review (OIT, 2016)***

Analyse dans 20 pays.

Régressions linéaires concernant la probabilité d'être satisfait en emploi, d'avoir transité, d'avoir transité vers un emploi stable, chez les jeunes non-étudiants.

Coefficients from a linear probability model on satisfaction at work, non-student youth

Coefficients from a linear probability model on being transited, non-student youth who have started their transition

Coefficients from a linear probability model on being transited to a stable job, nonstudent youth who have started their transition

- ***The role of internal migration in access to first job, a case study of Uganda (OIT, 2016)***

Analyse en Ouganda.

Fonctions de Kaplan-Meier concernant les durées de transition vers le premier emploi selon le statut migratoire et variations.

Kaplan-Meier failure function of transition length to a first job (condition 1)

Kaplan-Meier failure function of transition length to a first job from 14 years old (condition 2)

Kaplan-Meier failure function of transition length from school to a first job (condition 3)

Kaplan-Meier failure function - Transition to a first job according to reason for migration

Kaplan-Meier failure function - Transition to a first job according to origin and destination areas

Modèles de Cox (*Cox-proportionnal hazards models*) sur variables explicatives

Cox regressions on transitions to a first job

Migrants heterogeneity - Cox PH estimations (hazard ratio)

Cox regressions on transitions to a first job by reason for migration

Méthode de décomposition de Yun pour tenir compte des caractéristiques des migrants qui peuvent influencer sur les éléments calculés, par exemple le fait de chercher du travail dans le secteur informel ou non.

Overall and detailed decomposition

- ***Inequality of opportunity in the youth labour market, how is the Arab world different (OIT, 2016)***

Analyse en Egypte, Jordanie et Tunisie.

Comparaison des noyaux de la densité des salaires actuels et de réservation des jeunes diplômés de l'université.

Comparison of actual and reservation wages

Modèle logit multinomial (*Multinomial logit model*) concernant différentes caractéristiques des jeunes vis-à-vis de leur situation professionnelle.

Determinants of youth across labour market status

Unbiased BFG estimates des équations de revenu dans l'emploi rémunéré.

Wage estimates

Répétition des 2 modèles précédents en remplaçant le niveau de formation par des spécialisations.

Educational specialization of Egypt youth

- ***What are the effects of job polarization on skills distribution of young workers in developing countries (OIT, 2016)***

Analyse dans 18 pays.

Régressions linéaires concernant le niveau de formation des jeunes et l'ouverture de l'économie.

Coefficients from a linear regression model explaining the relationship between skills level of young workers and trade openness

- ***Can we measure the school-to-work transition of young persons with labour force surveys, a feasibility study (OIT, 2016) :***

Analyse en Serbie.

Matrices de trajectoires de transition et probabilités associées.

Transition matrices for young persons, Serbia LFS 2015 Matched sample Q1 and Q2 (unweighted)

Transition probabilities for young persons, Serbia LFS 2015 Matched sample Q1 and Q2 (unweighted)

Transition matrices for young persons, Serbia LFS 2015 Matched sample Q1 and Q2 (weighted)

Transition probabilities for young persons, Serbia LFS 2015 Matched sample Q1 and Q2 (weighted)

Annexe 50 - Analyses de variances (ANOVA) concernant les pondérations individuelles et différentes caractéristiques des jeunes.

Notes : « agegp », « sext » et « areat » correspondent respectivement à l'âge en 3 classes quinquennales, le sexe et le milieu de vie.

Bangladesh 2013						Népal 2013					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	31838146790	7959536698	2303.40	<.0001	Model	4	1376512842	344128211	2301.55	<.0001
Error	9120	31514746746	3455564			Error	3579	535132068	149520		
Corrected Total	9124	63352893536				Corrected Total	3583	1911644910			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	1248887	624443	0.18	0.8347	agegp	2	470025	235013	1.57	0.2078
sext	1	116986	116986	0.03	0.8540	sext	1	2290144	2290144	15.32	<.0001
areat	1	31799024254	31799024254	9202.27	<.0001	areat	1	1371964954	1371964954	9175.80	<.0001
Cambodge 2012						Viet Nam 2013					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	4459445.3	1114861.3	4.57	0.0011	Model	4	15329148731	3832287183	285.28	<.0001
Error	3547	866235563.3	244216.4			Error	2717	36498135045	13433248		
Corrected Total	3551	870695008.6				Corrected Total	2721	51827283776			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	1310464.018	655232.009	2.68	0.0685	agegp	2	65839563	32919781	2.45	0.0864
sext	1	58884.765	58884.765	0.24	0.6234	sext	1	2840074	2840074	0.21	0.6457
areat	1	3078004.796	3078004.796	12.60	0.0004	areat	1	15319267822	15319267822	1140.40	<.0001
Cambodge 2014						Samoa 2012					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	24605494.1	6151373.5	24.45	<.0001	Model	4	6172.75747	1543.18937	210.96	<.0001
Error	3391	853244417.5	251620.3			Error	2909	21279.32185	7.31500		
Corrected Total	3395	877849911.6				Corrected Total	2913	27452.07932			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	1059326.32	529663.16	2.11	0.1220	agegp	2	16.318766	8.159383	1.12	0.3279
sext	1	192640.16	192640.16	0.77	0.3816	sext	1	349.476046	349.476046	47.78	<.0001
areat	1	23770436.53	23770436.53	94.47	<.0001	areat	1	5721.561275	5721.561275	782.17	<.0001

Arménie 2012						Moldavie 2013					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	6626988.8	1656747.2	49.34	<.0001	Model	4	49244068.10	12311017.03	291.80	<.0001
Error	3211	107825904.7	33580.2			Error	1153	48644461.21	42189.47		
Corrected Total	3215	114452893.6				Corrected Total	1157	97888529.31			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	84772.963	42386.481	1.26	0.2832	agegp	2	18430376.22	9215188.11	218.42	<.0001
sext	1	125535.174	125535.174	3.74	0.0533	sext	1	233919.49	233919.49	5.54	0.0187
areat	1	6561939.466	6561939.466	195.41	<.0001	areat	1	21584775.74	21584775.74	511.62	<.0001
Arménie 2014						Moldavie 2015					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	4221758.00	1055439.50	87.00	<.0001	Model	4	59012760.3	14753190.1	117.14	<.0001
Error	2705	32815564.13	12131.45			Error	1184	149113639.7	125940.6		
Corrected Total	2709	37037322.13				Corrected Total	1188	208126400.1			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	39115.971	19557.986	1.61	0.1996	agegp	2	24291954.90	12145977.45	96.44	<.0001
sext	1	984.230	984.230	0.08	0.7758	sext	1	172897.03	172897.03	1.37	0.2416
areat	1	4137057.799	4137057.799	341.02	<.0001	areat	1	25948238.38	25948238.38	206.04	<.0001
Kirghizistan 2013						Macédoine du Nord 2012					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	60899191.7	15224797.9	262.26	<.0001	Model	4	1455229.79	363807.45	31.87	<.0001
Error	3925	227855528.2	58052.4			Error	2539	28986841.11	11416.64		
Corrected Total	3929	288754719.9				Corrected Total	2543	30442070.90			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	614058.81	307029.41	5.29	0.0051	agegp	2	1178077.912	589038.956	51.59	<.0001
sext	1	396793.33	396793.33	6.84	0.0090	sext	1	166346.210	166346.210	14.57	0.0001
areat	1	60504110.66	60504110.66	1042.23	<.0001	areat	1	72705.083	72705.083	6.37	0.0117

Macédoine du Nord 2014						Serbie 2015					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	15763243.7	3940810.9	111.17	<.0001	Model	4	12935343.38	3233835.85	133.76	<.0001
Error	2469	87524124.7	35449.2			Error	3503	84687920.30	24175.83		
Corrected Total	2473	103287368.4				Corrected Total	3507	97623263.68			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	13615453.71	6807726.86	192.04	<.0001	agegp	2	12522642.85	6261321.43	258.99	<.0001
sext	1	1135549.44	1135549.44	32.03	<.0001	sext	1	590001.33	590001.33	24.40	<.0001
areat	1	806036.33	806036.33	22.74	<.0001	areat	1	13414.31	13414.31	0.55	0.4564
Russie 2012						Ukraine 2013					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	234155261	58538815	114.44	<.0001	Model	4	324312275	81078069	197.03	<.0001
Error	3885	1987257359	511521			Error	3521	1448915261	411507		
Corrected Total	3889	2221412620				Corrected Total	3525	1773227535			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	55532790.1	27766395.1	54.28	<.0001	agegp	2	180578366.9	90289183.5	219.41	<.0001
sext	1	256283.5	256283.5	0.50	0.4791	sext	1	37815324.1	37815324.1	91.89	<.0001
areat	1	186366051.8	186366051.8	364.34	<.0001	areat	1	114326923.1	114326923.1	277.83	<.0001
Russie 2015						Ukraine 2015					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	697123298	174280825	186.59	<.0001	Model	4	1010596717	252649179	140.80	<.0001
Error	3410	3185117691	934052			Error	3197	5736794161	1794430		
Corrected Total	3414	3882240989				Corrected Total	3201	6747390879			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	390239695.6	195119847.8	208.90	<.0001	agegp	2	794669393.2	397334696.6	221.43	<.0001
sext	1	6537322.1	6537322.1	7.00	0.0082	sext	1	69527823.9	69527823.9	38.75	<.0001
areat	1	302668830.2	302668830.2	324.04	<.0001	areat	1	203168233.6	203168233.6	113.22	<.0001

Brésil 2013						Jamaïque 2015					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	5553492549	1388373137	214.00	<.0001	Model	4	479744.23	119936.06	6.33	<.0001
Error	3283	21299412800	6487789			Error	3661	69420684.65	18962.22		
Corrected Total	3287	26852905349				Corrected Total	3665	69900428.88			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	5452028403	2726014201	420.18	<.0001	agegp	2	24363.8998	12181.9499	0.64	0.5261
sext	1	2505625	2505625	0.39	0.5343	sext	1	410225.4301	410225.4301	21.63	<.0001
areat	1	79339063	79339063	12.23	0.0005	areat	1	53840.6815	53840.6815	2.84	0.0921
République Dominicaine 2015						El Salvador 2013					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	199050992	49762748	102.88	<.0001	Model	4	74004508	18501127	44.72	<.0001
Error	3549	1716575619	483679			Error	3446	1425778161	413749		
Corrected Total	3553	1915626610				Corrected Total	3450	1499782669			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	1677131.1	838565.6	1.73	0.1768	agegp	2	501998.70	250999.35	0.61	0.5452
sext	1	2011496.7	2011496.7	4.16	0.0415	sext	1	14204881.46	14204881.46	34.33	<.0001
areat	1	195552695.8	195552695.8	404.30	<.0001	areat	1	56395608.34	56395608.34	136.30	<.0001
Jamaïque 2013						El Salvador 2014					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	11405595.19	2851398.80	501.84	<.0001	Model	4	65827846	16456961	37.04	<.0001
Error	2579	14653614.48	5681.90			Error	3599	1598842687	444246		
Corrected Total	2583	26059209.67				Corrected Total	3603	1664670533			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	11238290.45	5619145.23	988.96	<.0001	agegp	2	1282348.38	641174.19	1.44	0.2363
sext	1	237577.25	237577.25	41.81	<.0001	sext	1	238004.78	238004.78	0.54	0.4642
areat	1	15809.87	15809.87	2.78	0.0954	areat	1	64469840.81	64469840.81	145.12	<.0001

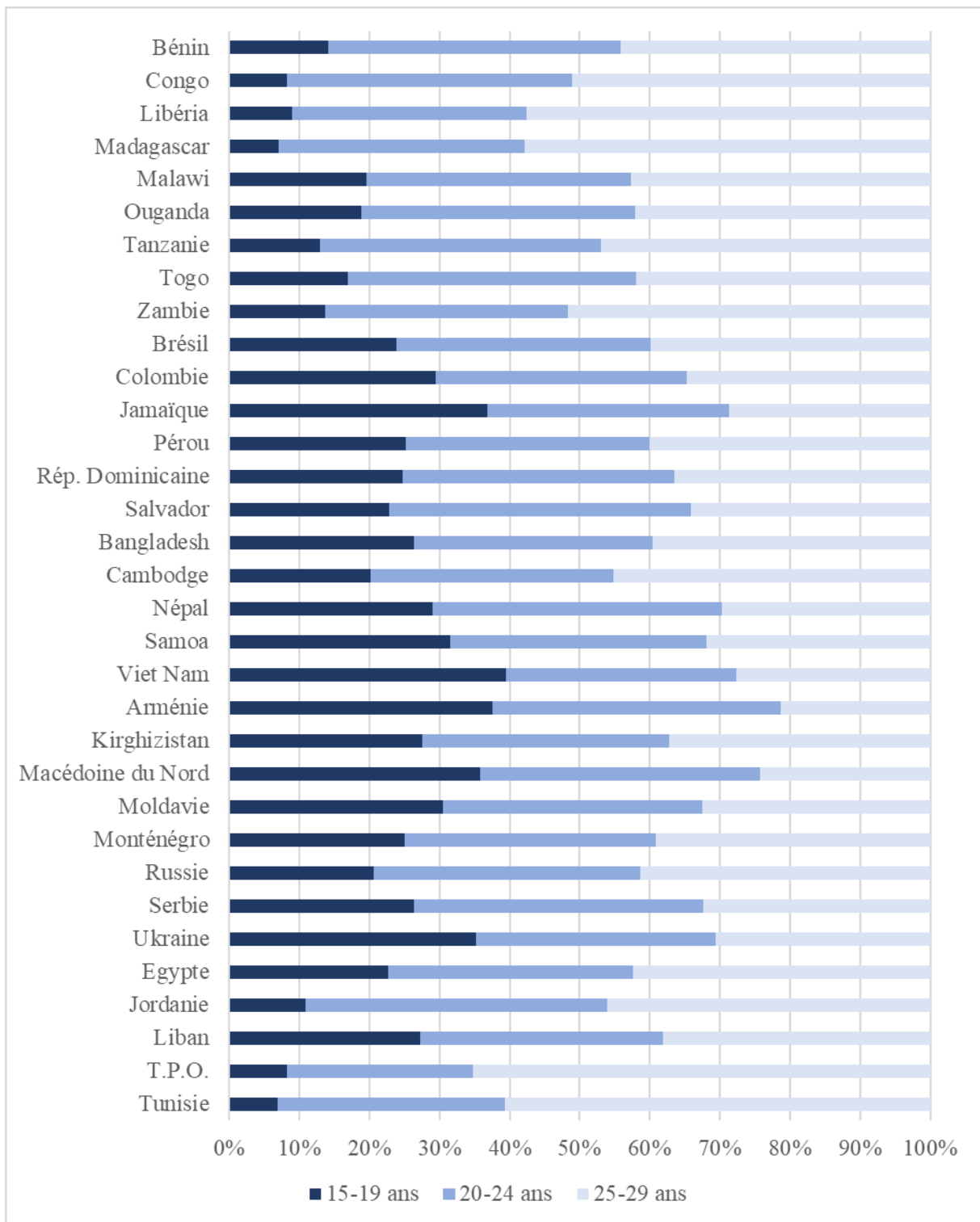
Egypte 2012						Jordanie 2015					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	3856663009	964165752	1727.37	<.0001	Model	4	75872659	18968165	44.05	<.0001
Error	5193	2898572454	558169			Error	3744	1612124490	430589		
Corrected Total	5197	6755235463				Corrected Total	3748	1687997149			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	610412	305206	0.55	0.5788	agegp	2	1184847.87	592423.94	1.38	0.2528
sext	1	3745564668	3745564668	6710.45	<.0001	sext	1	289144.96	289144.96	0.67	0.4126
areat	1	29077181	29077181	52.09	<.0001	areat	1	73995350.12	73995350.12	171.85	<.0001
Egypte 2014						Liban 2015					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	311127724	77781931	71.04	<.0001	Model	4	0.79481066	0.19870266	13.29	<.0001
Error	5753	6298642006	1094845			Error	2368	35.39626669	0.01494775		
Corrected Total	5757	6609769729				Corrected Total	2372	36.19107735			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	37203.9	18601.9	0.02	0.9832	agegp	2	0.09539878	0.04769939	3.19	0.0413
sext	1	1518022.0	1518022.0	1.39	0.2390	sext	1	0.06226002	0.06226002	4.17	0.0414
areat	1	308430988.3	308430988.3	281.71	<.0001	areat	1	0.65710678	0.65710678	43.96	<.0001
Jordanie 2012						Territoires Palestiniens Occupés 2013					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	1135845.39	283961.35	26.54	<.0001	Model	4	8120790.08	2030197.52	202.69	<.0001
Error	5400	57771284.67	10698.39			Error	4315	43220908.76	10016.43		
Corrected Total	5404	58907130.06				Corrected Total	4319	51341698.84			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	70899.663	35449.831	3.31	0.0365	agegp	2	7321995.790	3660997.895	365.50	<.0001
sext	1	1024599.209	1024599.209	95.77	<.0001	sext	1	165669.165	165669.165	16.54	<.0001
areat	1	21484.267	21484.267	2.01	0.1565	areat	1	533746.910	533746.910	53.29	<.0001

Territoires Palestiniens Occupés 2015						Bénin 2014					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	50228929.4	12557232.4	213.64	<.0001	Model	4	35008784	8752196	24.02	<.0001
Error	4136	243107814.0	58778.5			Error	4301	1567150341	364369		
Corrected Total	4140	293336743.4				Corrected Total	4305	1602159126			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	17434720.37	8717360.19	148.31	<.0001	agegp	2	1798084.82	899042.41	2.47	0.0849
sext	1	1075.24	1075.24	0.02	0.8924	sext	1	106280.19	106280.19	0.29	0.5892
areat	1	32462777.64	32462777.64	552.29	<.0001	areat	1	32511421.44	32511421.44	89.23	<.0001
Tunisie 2013						République du Congo 2015					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	48795144.3	12198786.1	43.21	<.0001	Model	4	926980.8	231745.2	1.70	0.1474
Error	2995	845440891.5	282284.1			Error	3271	446268174.1	136431.7		
Corrected Total	2999	894236035.7				Corrected Total	3275	447195155.0			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	43842036.43	21921018.21	77.66	<.0001	agegp	2	713145.3971	356572.6986	2.61	0.0734
sext	1	984646.20	984646.20	3.49	0.0619	sext	1	63805.7831	63805.7831	0.47	0.4941
areat	1	3996205.87	3996205.87	14.16	0.0002	areat	1	144763.1869	144763.1869	1.06	0.3030
Bénin 2012						Liberia 2013					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	1579989.8	394997.4	8.21	<.0001	Model	4	16192458.0	4048114.5	10.72	<.0001
Error	6912	332704645.7	48134.4			Error	1499	566293693.4	377781.0		
Corrected Total	6916	334284635.5				Corrected Total	1503	582486151.4			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	200091.698	100045.849	2.08	0.1252	agegp	2	308800.02	154400.01	0.41	0.6646
sext	1	42.043	42.043	0.00	0.9764	sext	1	62852.50	62852.50	0.17	0.6834
areat	1	1345701.523	1345701.523	27.96	<.0001	areat	1	15681013.11	15681013.11	41.51	<.0001

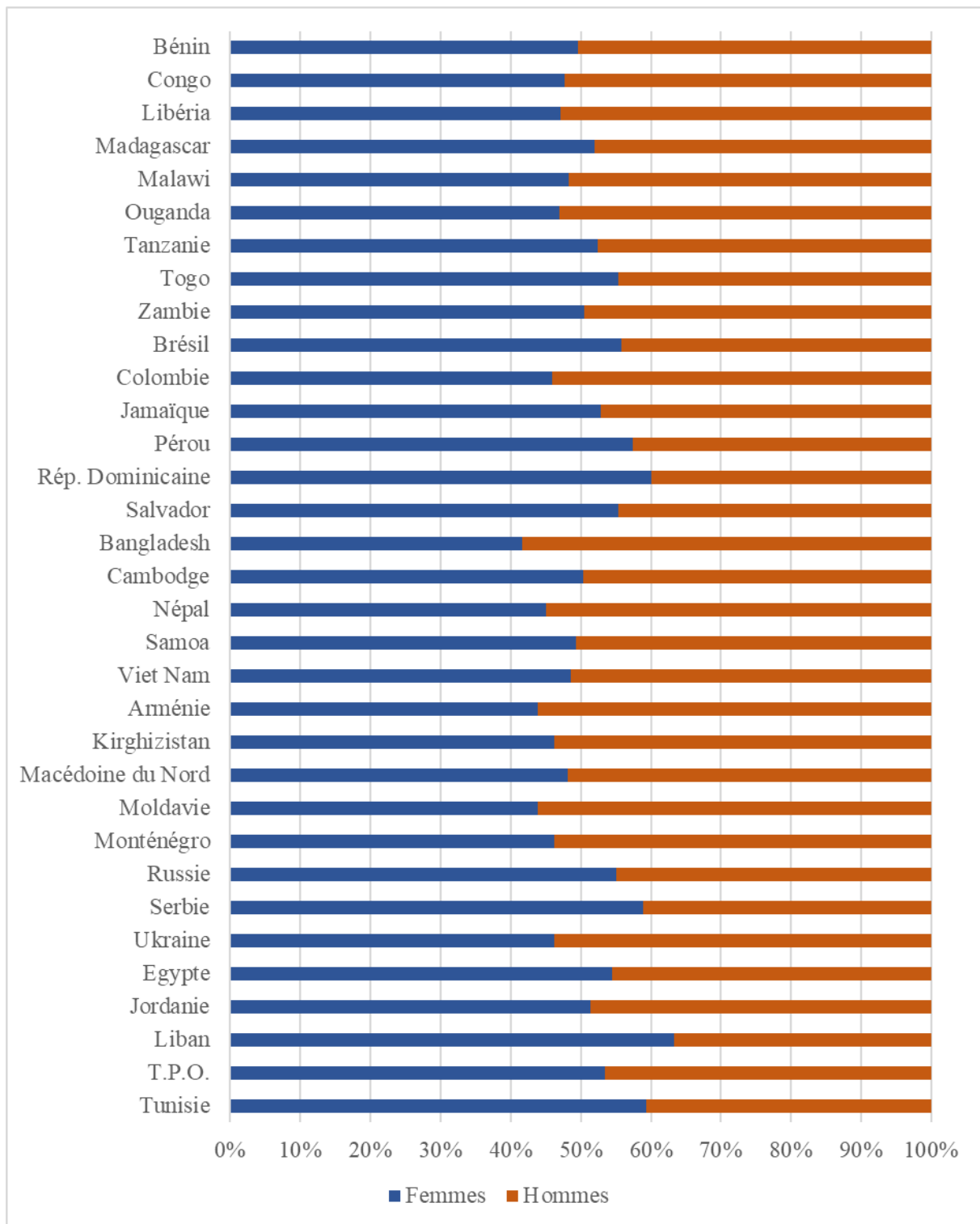
Liberia 2014						Malawi 2012					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	68085540.3	17021385.1	46.29	<.0001	Model	4	278500305	69625076	97.91	<.0001
Error	1875	689496041.4	367731.2			Error	3097	2202357537	711126		
Corrected Total	1879	757581581.6				Corrected Total	3101	2480857843			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	3885118.22	1942559.11	5.28	0.0052	agegp	2	2883908.4	1441954.2	2.03	0.1318
sext	1	252292.35	252292.35	0.69	0.4076	sext	1	1497346.5	1497346.5	2.11	0.1469
areat	1	62106142.08	62106142.08	168.89	<.0001	areat	1	273575644.2	273575644.2	384.71	<.0001
Madagascar 2012						Malawi 2014					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	52.786634	13.196659	33.28	<.0001	Model	4	606842386	151710596	120.03	<.0001
Error	3290	1304.764378	0.396585			Error	3092	3908082587	1263934		
Corrected Total	3294	1357.551012				Corrected Total	3096	4514924973			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	15.52079486	7.76039743	19.57	<.0001	agegp	2	46203181.2	23101590.6	18.28	<.0001
sext	1	15.82627189	15.82627189	39.91	<.0001	sext	1	10607806.8	10607806.8	8.39	0.0038
areat	1	21.08052147	21.08052147	53.16	<.0001	areat	1	566328662.7	566328662.7	448.07	<.0001
Madagascar 2015						Togo 2012					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	165636986	41409247	80.69	<.0001	Model	4	207381.58	51845.40	3.68	0.0054
Error	5039	2585804341	513158			Error	2028	28558593.12	14082.15		
Corrected Total	5043	2751441328				Corrected Total	2032	28765974.70			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	1707464.5	853732.3	1.66	0.1895	agegp	2	6965.0929	3482.5464	0.25	0.7809
sext	1	786530.4	786530.4	1.53	0.2158	sext	1	244.0951	244.0951	0.02	0.8953
areat	1	163152903.0	163152903.0	317.94	<.0001	areat	1	202854.1673	202854.1673	14.41	0.0002

Togo 2014						Ouganda 2015					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	41834558.6	10458639.7	107.28	<.0001	Model	4	47607740.2	11901935.1	118.92	<.0001
Error	2233	217697352.7	97491.0			Error	3044	304644668.9	100080.4		
Corrected Total	2237	259531911.3				Corrected Total	3048	352252409.1			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	114799.46	57399.73	0.59	0.5551	agegp	2	1393757.10	696878.55	6.96	0.0010
sext	1	212.06	212.06	0.00	0.9628	sext	1	237816.33	237816.33	2.38	0.1233
areat	1	41547957.36	41547957.36	426.17	<.0001	areat	1	43798881.98	43798881.98	437.64	<.0001
Tanzanie 2013						Zambie 2012					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	36409820214	9102455053.6	34.38	<.0001	Model	4	94605989	23651497	34.72	<.0001
Error	1983	5,24969E+11	264734970.61			Error	3201	2180229975	681109		
Corrected Total	1987	5,61379E+11				Corrected Total	3205	2274835964			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	347447033	173723516	0.66	0.5189	agegp	2	275602.75	137801.38	0.20	0.8168
sext	1	44085574	44085574	0.17	0.6833	sext	1	1417371.68	1417371.68	2.08	0.1492
areat	1	36320712499	36320712499	137.20	<.0001	areat	1	93321667.16	93321667.16	137.01	<.0001
Ouganda 2013						Zambie 2014					
Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Somme des carrés	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
Model	4	89576447	22394112	34.73	<.0001	Model	4	64996509.29	16249127.32	6749.70	<.0001
Error	3806	2454375927	644870			Error	3220	7751785.71	2407.39		
Corrected Total	3810	2543952374				Corrected Total	3224	72748295.01			
Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F	Source	DDL	Type III SS	Carré moyen	Valeur F	Pr > F
agegp	2	205076.01	102538.01	0.16	0.8530	agegp	2	4044.24	2022.12	0.84	0.4318
sext	1	3662.52	3662.52	0.01	0.9399	sext	1	64554043.75	64554043.75	26815.0	<.0001
areat	1	88709980.36	88709980.36	137.56	<.0001	areat	1	616513.90	616513.90	256.09	<.0001

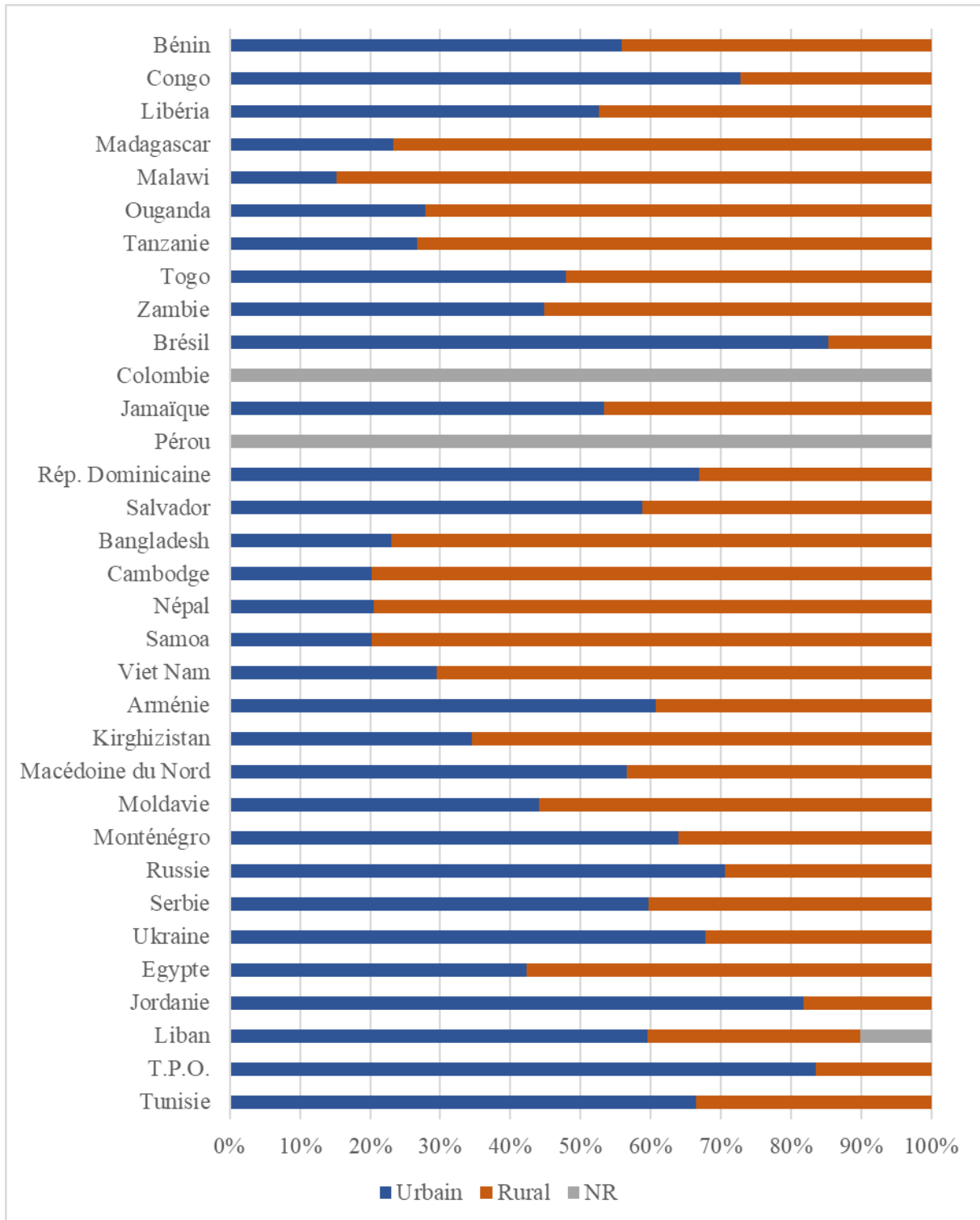
Annexe 51 - Répartition des jeunes enquêtés de 15 à 29 ans par groupe d'âges et pays.



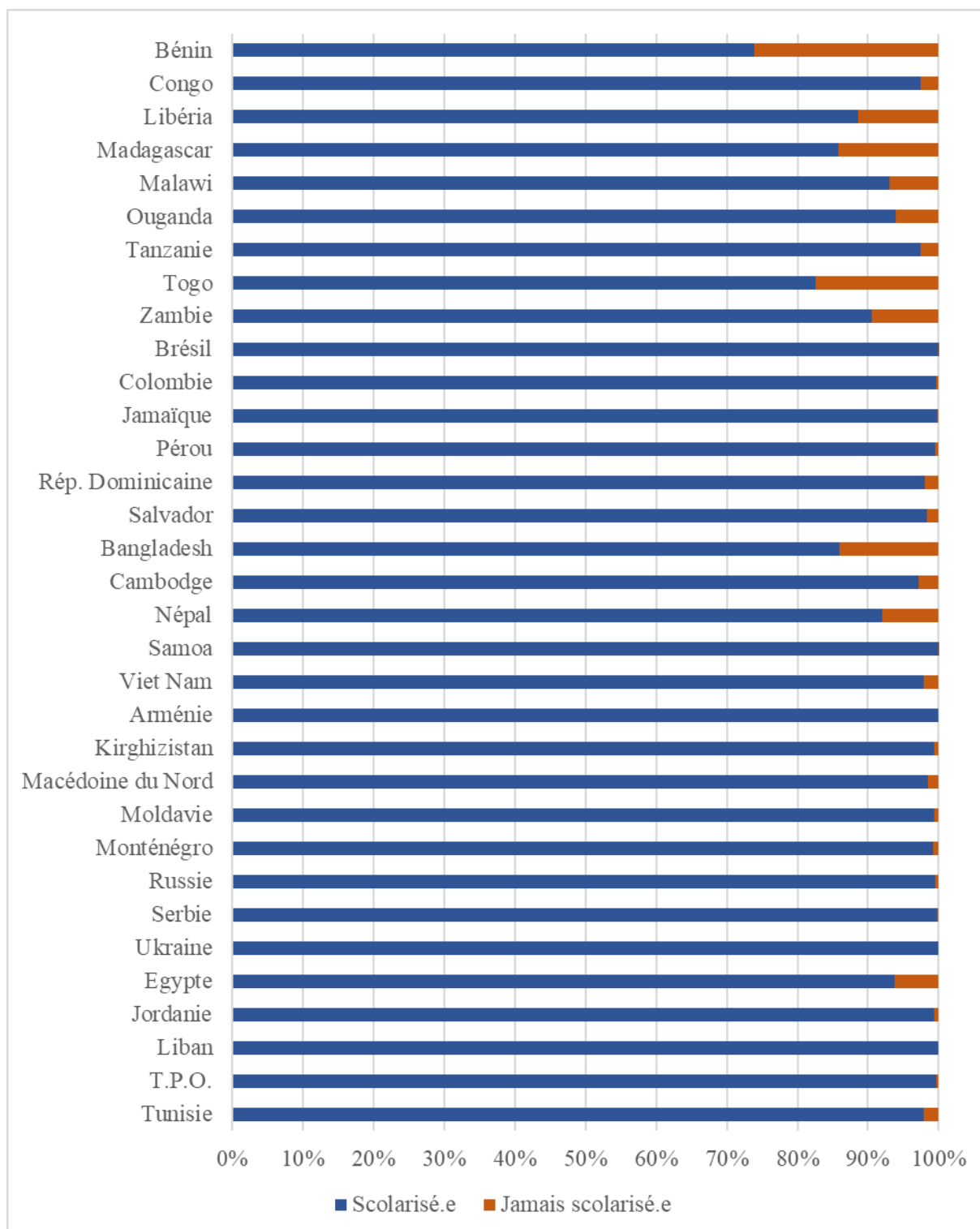
Annexe 52 - Répartition des jeunes enquêtés de 15 à 29 ans par sexe et pays.



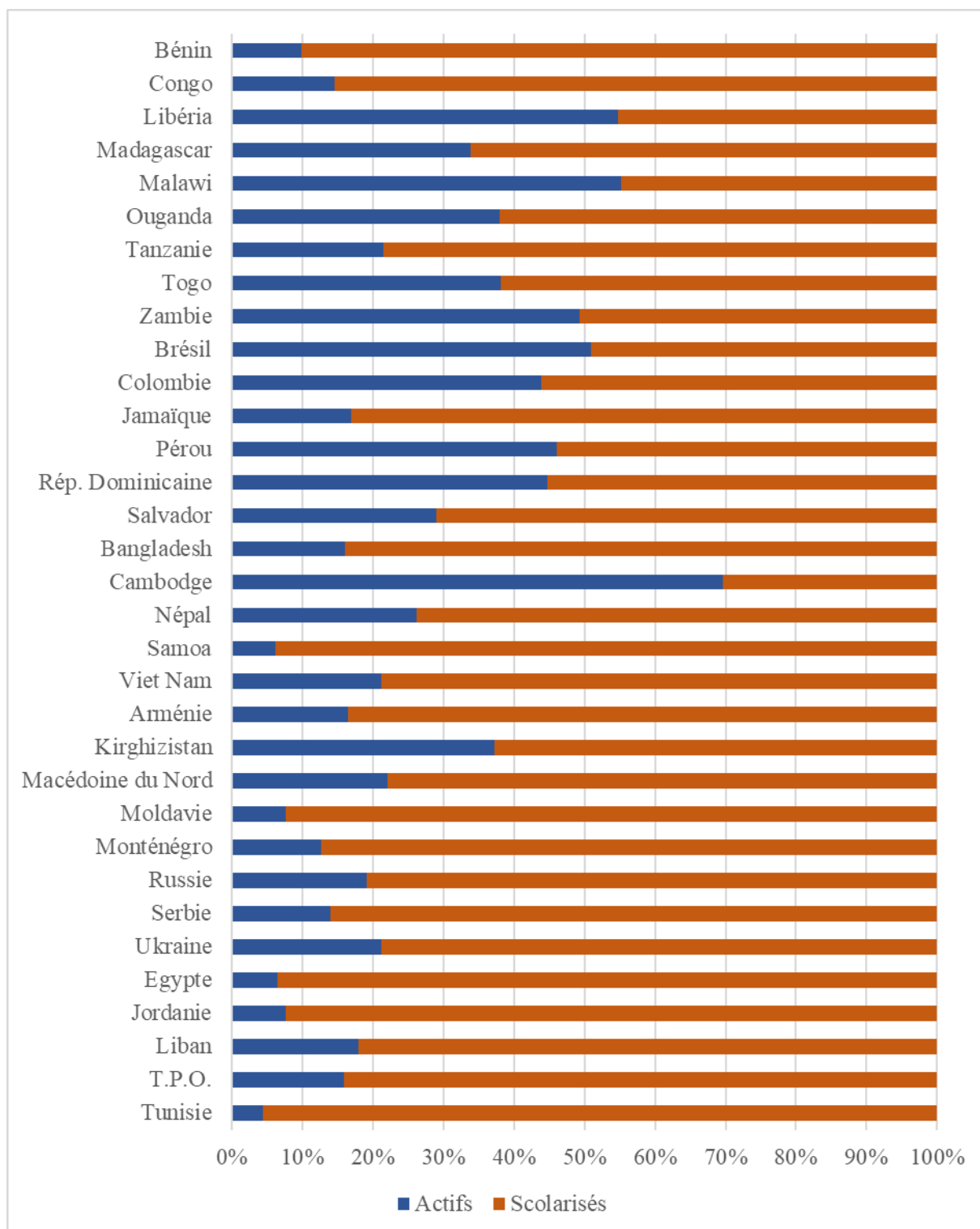
Annexe 53 - Répartition des jeunes enquêtés de 15 à 29 ans par milieu de vie et pays.



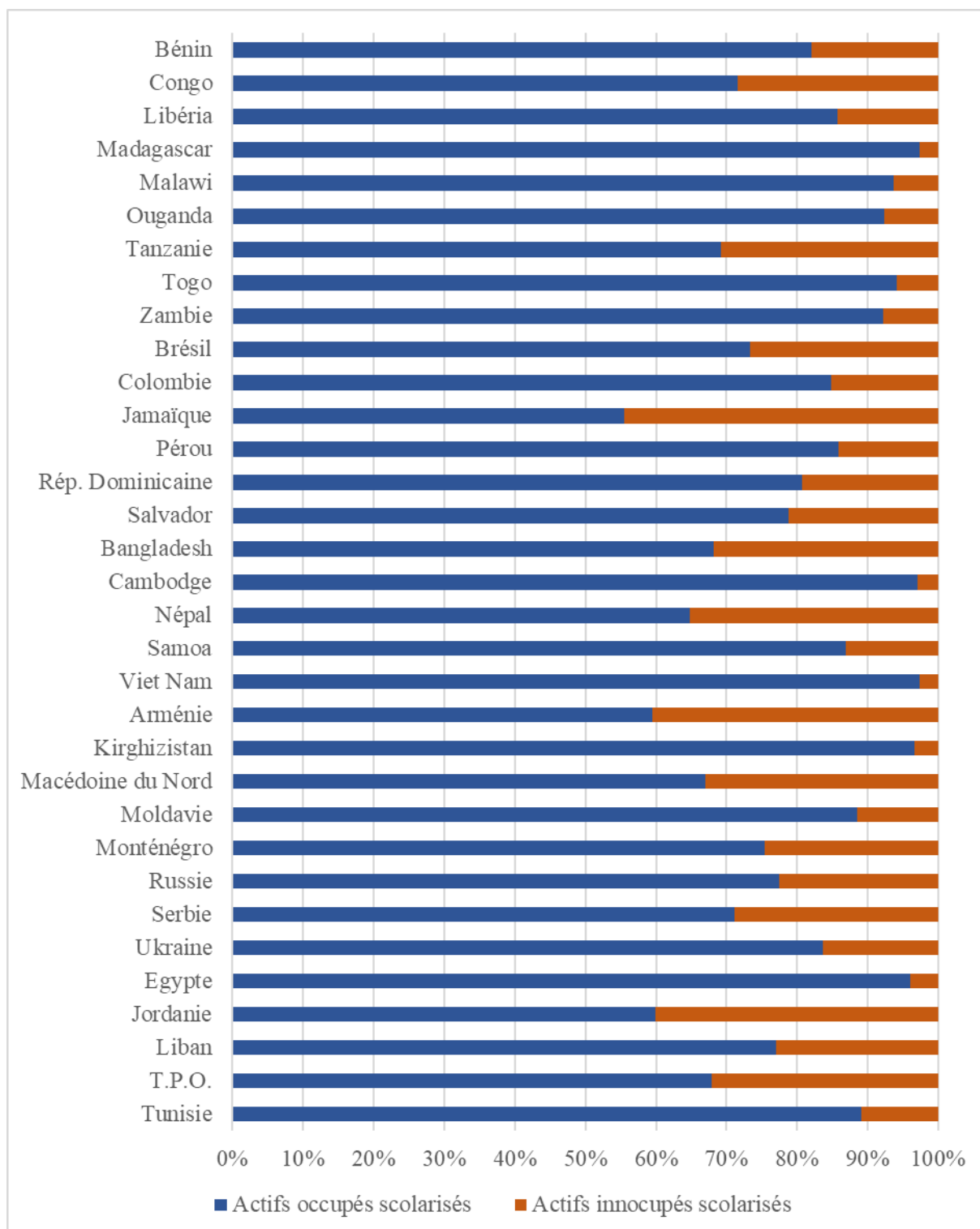
Annexe 54 - Répartition des jeunes enquêtés de 15 à 29 ans selon le parcours scolaire et le pays.



Annexe 55 - Répartition des jeunes en cours de scolarité au moment de l'enquête, selon le statut d'activité et le pays.



Annexe 56 - Répartition des jeunes actifs en cours de scolarité au moment de l'enquête, selon leur statut d'occupation et le pays.



Annexe 57 - Part de jeunes inactifs parmi celles et ceux ayant achevé leur scolarité, selon la classe d'âge et le pays.

Pays	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans
Bénin	71%	65%	59%
Congo	32%	28%	22%
Libéria	60%	44%	25%
Madagascar	6%	7%	5%
Malawi	22%	15%	13%
Ouganda	20%	17%	12%
Tanzanie	51%	26%	10%
Togo	46%	31%	25%
Zambie	36%	24%	17%
Brésil	37%	24%	23%
Colombie	32%	14%	11%
Jamaïque	41%	21%	18%
Pérou	59%	22%	19%
Rép. Dominicaine	38%	22%	17%
Salvador	46%	33%	37%
Bangladesh	49%	55%	42%
Cambodge	7%	10%	9%
Népal	25%	24%	17%
Samoa	72%	61%	58%
Viet Nam	21%	15%	10%
Arménie	66%	34%	33%
Kirghizistan	25%	24%	21%
Macédoine du Nord	49%	19%	17%
Moldavie	49%	40%	35%
Monténégro	46%	28%	20%
Russie	41%	18%	12%
Serbie	47%	25%	19%
Ukraine	36%	22%	19%
Egypte	43%	44%	40%
Jordanie	50%	32%	28%
Liban	35%	24%	18%
T.P.O.	39%	39%	39%
Tunisie	40%	27%	27%

Annexe 58 - Part de jeunes inactifs parmi celles et ceux ayant achevé leur scolarité, selon le sexe et le pays.

Pays	Femmes	Hommes
Bénin	67,0%	59,2%
Congo	32,3%	18,2%
Libéria	45,3%	34,1%
Madagascar	8,6%	2,7%
Malawi	22,2%	7,4%
Ouganda	20,9%	7,7%
Tanzanie	40,4%	21,0%
Togo	32,6%	29,1%
Zambie	31,0%	19,8%
Brésil	40,6%	11,0%
Colombie	23,9%	8,1%
Jamaïque	28,7%	21,8%
Pérou	42,4%	24,8%
Rép. Dominicaine	38,2%	9,0%
Salvador	58,4%	12,0%
Bangladesh	78,4%	11,2%
Cambodge	12,7%	3,4%
Népal	33,3%	9,5%
Samoa	68,5%	57,1%
Viet Nam	16,5%	11,1%
Arménie	50,3%	18,7%
Kirghizistan	35,5%	9,2%
Macédoine du Nord	31,1%	9,0%
Moldavie	49,3%	25,2%
Monténégro	36,0%	20,8%
Russie	24,3%	7,0%
Serbie	30,2%	17,5%
Ukraine	34,3%	7,2%
Egypte	70,5%	13,7%
Jordanie	62,4%	8,4%
Liban	45,7%	3,1%
T.P.O.	73,2%	11,8%
Tunisie	49,8%	9,6%

Annexe 59 - Part de la population vivant en milieu urbain selon le pays.

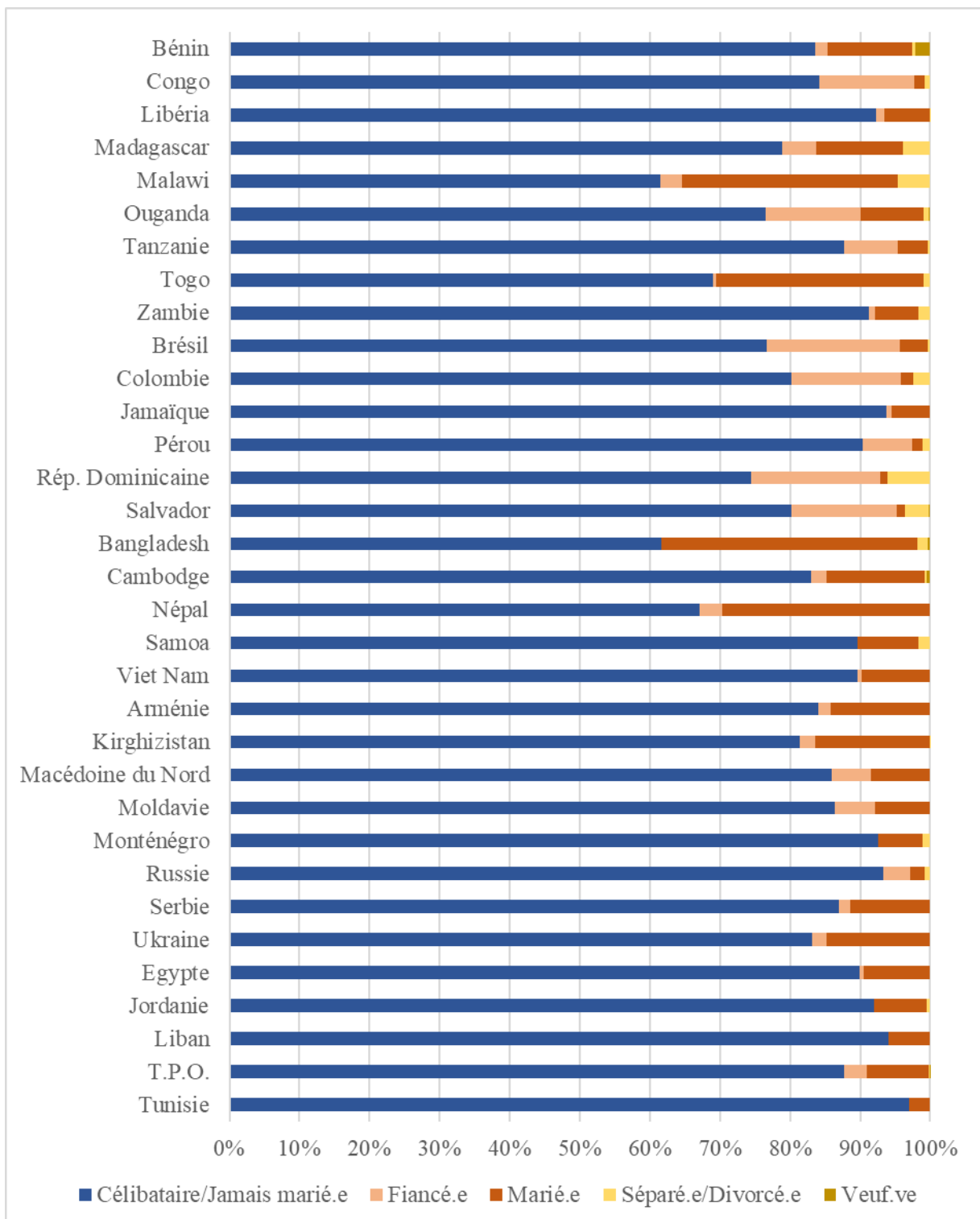
Pays	Jeunes ayant achevé leur scolarité	Jeunes en cours de scolarité	Population nationale*
Bénin	49,4%	63,9%	45,2%
Congo	69,0%	77,2%	65,5%
Libéria	39,1%	66,2%	49,4%
Madagascar	19,2%	36,8%	35,2%
Malawi	14,1%	17,8%	16,1%
Ouganda	28,3%	26,9%	22,1%
Tanzanie	22,1%	38,3%	30,2%
Togo	44,5%	53,4%	39,6%
Zambie	43,5%	47,2%	41,4%
Brésil	85,9%	84,3%	85,2%
Colombie	NR	NR	79,1%
Jamaïque	51,5%	57,1%	54,8%
Pérou	NR	NR	77,0%
Rép. Dominicaine	59,8%	73,2%	78,6%
Salvador	53,1%	70,8%	68,9%
Bangladesh	21,6%	27,7%	32,8%
Cambodge	15,9%	31,4%	21,8%
Népal	14,2%	24,7%	17,8%
Samoa	18,3%	23,7%	19,6%
Viet Nam	26,2%	36,7%	32,4%
Arménie	56,6%	66,5%	63,1%
Kirghizistan	33,5%	35,9%	35,5%
Macédoine du Nord	56,1%	57,2%	57,3%
Moldavie	47,5%	39,2%	42,5%
Monténégro	60,5%	66,8%	65,8%
Russie	69,6%	72,1%	73,8%
Serbie	51,1%	68,7%	55,7%
Ukraine	66,6%	69,8%	69,1%
Egypte	38,2%	49,2%	42,8%
Jordanie	80,3%	83,9%	90,3%
Liban	56,5%	62,0%	88,1%
T.P.O.	84,0%	83,1%	75,4%
Tunisie	58,7%	79,3%	67,5%

*Source des données : United Nations, Population Division, World Urbanization Prospects : 2018 Revision. Urban population refers to people living in urban areas as defined by national statistical offices. The data are collected and smoothed by United Nations Population Division.

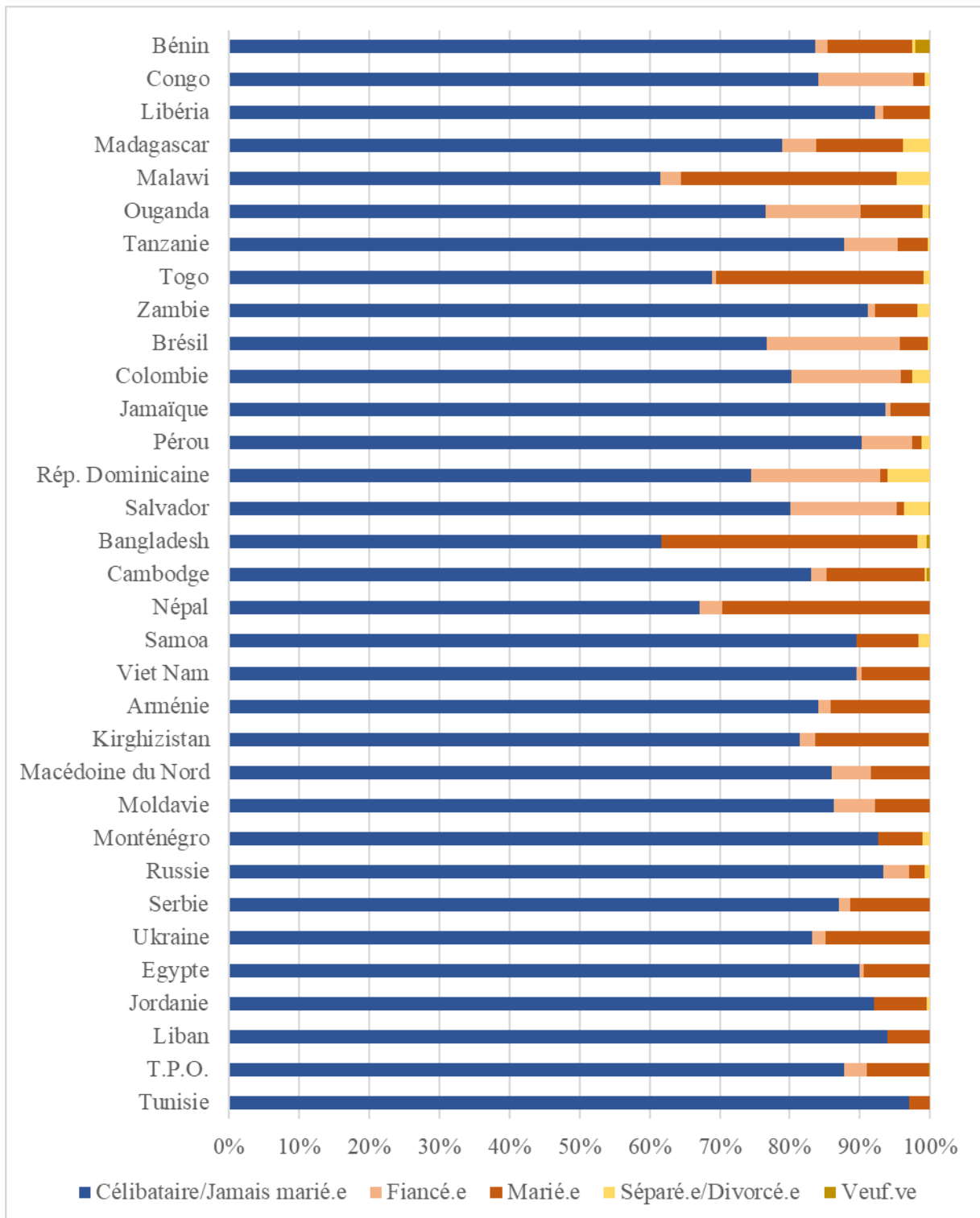
Annexe 60 - Part de jeunes inactifs parmi celles et ceux ayant achevé leur scolarité, selon le milieu de vie et le pays.

Pays	Milieu urbain	Milieu rural
Bénin	56,9%	70,7%
Congo	27,1%	22,4%
Libéria	28,7%	48,1%
Madagascar	9,2%	5,1%
Malawi	16,0%	15,5%
Ouganda	17,6%	14,7%
Tanzanie	32,0%	30,6%
Togo	39,7%	24,6%
Zambie	30,0%	22,6%
Brésil	24,0%	36,0%
Colombie	NR	NR
Jamaïque	21,3%	29,0%
Pérou	NR	NR
Rép. Dominicaine	22,3%	22,7%
Salvador	34,4%	41,1%
Bangladesh	45,4%	49,7%
Cambodge	9,9%	8,7%
Népal	25,0%	19,8%
Samoa	47,9%	65,6%
Viet Nam	7,8%	15,8%
Arménie	33,3%	40,0%
Kirghizistan	29,0%	19,9%
Macédoine du Nord	15,9%	23,8%
Moldavie	30,4%	43,7%
Monténégro	26,9%	27,5%
Russie	14,4%	18,8%
Serbie	20,5%	26,0%
Ukraine	20,9%	19,4%
Egypte	33,8%	46,6%
Jordanie	33,7%	31,7%
Liban	23,3%	21,4%
T.P.O.	40,3%	30,9%
Tunisie	25,3%	34,1%

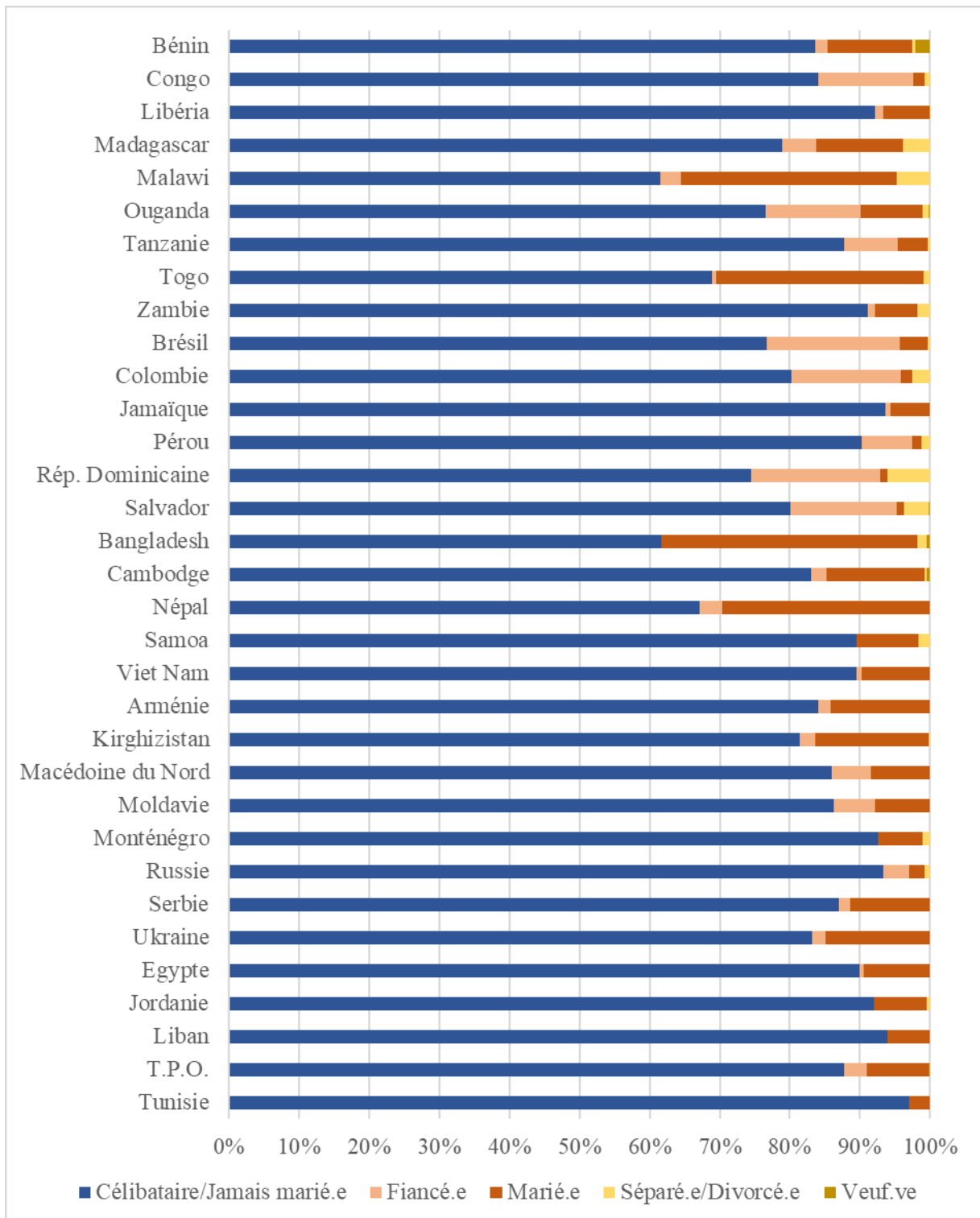
Annexe 61.1 - Répartition des jeunes de 15 à 19 ans ayant achevé leur scolarité selon leur statut matrimonial et le pays.



Annexe 61.2 - Répartition des jeunes de 20 à 24 ans ayant achevé leur scolarité selon leur statut matrimonial et le pays.



Annexe 61.3 - Répartition des jeunes de 25 à 29 ans ayant achevé leur scolarité selon leur statut matrimonial et le pays.



Annexe 62 - Proportions de jeunes avec et sans enfant, selon le statut marital et le pays.

Pays	Célibataire / Jamais marié.e			Marié.e		
	Avec enfant.s	Sans enfant	NR	Avec enfant.s	Sans enfant	NR
Bénin	6%	94%	0%	88%	12%	0%
Congo	39%	61%	0%	98%	2%	0%
Libéria	55%	45%	0%	97%	3%	0%
Madagascar	10%	90%	0%	90%	10%	0%
Malawi	16%	84%	0%	90%	10%	0%
Ouganda	17%	81%	2%	90%	8%	2%
Tanzanie	10%	90%	0%	93%	7%	0%
Togo	10%	87%	3%	82%	13%	5%
Zambie	25%	75%	0%	87%	13%	0%
Brésil	21%	79%	0%	76%	24%	0%
Colombie	18%	82%	0%	79%	21%	0%
Jamaïque	27%	73%	0%	70%	30%	0%
Pérou	7%	93%	0%	86%	14%	0%
Rép. Dominicaine	12%	88%	0%	76%	24%	0%
Salvador	10%	90%	0%	87%	13%	0%
Bangladesh	-	-	100%	-	-	100%
Cambodge	1%	99%	0%	80%	20%	0%
Népal	1%	99%	0%	76%	24%	0%
Samoa	7%	93%	0%	82%	18%	0%
Viet Nam	0%	100%	0%	79%	21%	0%
Arménie	0%	100%	0%	82%	18%	0%
Kirghizistan	-	-	100%	82%	18%	0%
Macédoine du Nord	0%	100%	0%	78%	22%	0%
Moldavie	2%	98%	0%	88%	12%	0%
Monténégro	1%	99%	0%	79%	21%	0%
Russie	4%	96%	0%	71%	29%	0%
Serbie	3%	97%	0%	82%	18%	0%
Ukraine	5%	95%	0%	77%	23%	0%
Egypte	-	-	100%	86%	14%	0%
Jordanie	-	-	100%	83%	17%	0%
Liban	-	-	100%	71%	29%	0%
T.P.O.	-	-	100%	83%	17%	0%
Tunisie	-	-	100%	69%	31%	0%

Annexe 63.1 - Répartition des jeunes fiancé.e.s de 25 à 29 ans, selon la parentalité et le pays.

Pays	Avec enfant.s	Sans enfant	NR
Brésil	81%	19%	0%
Colombie	81%	19%	0%
Rep. Dominicaine	84%	16%	0%
Pérou	89%	11%	0%
Salvador	90%	10%	0%
Congo	89%	11%	0%
Libéria	99%	1%	0%
Ouganda	88%	10%	2%

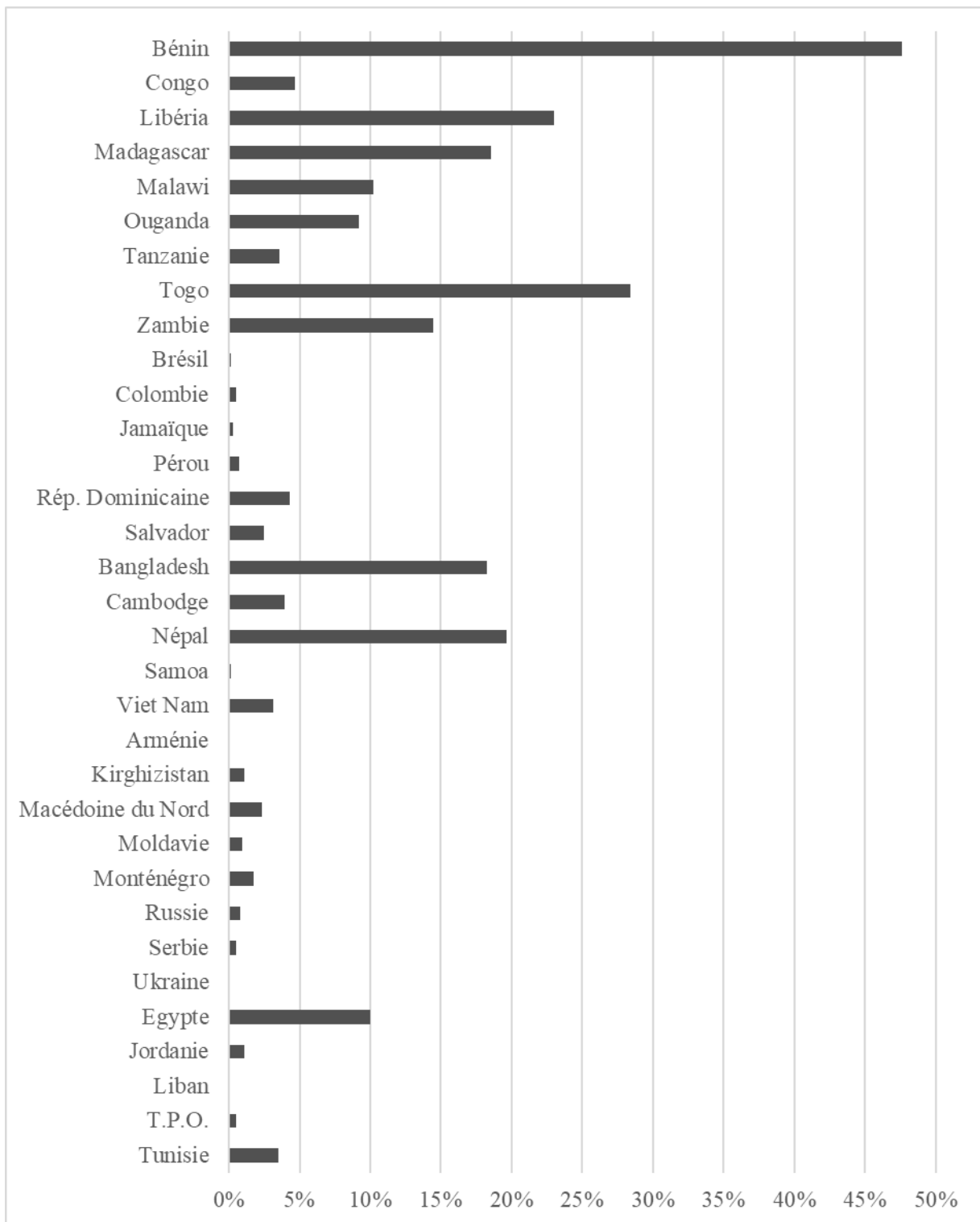
Annexe 63.2 - Répartition des jeunes fiancé.e.s de 25 à 29 ans, selon le sexe, le statut marital, l'activité sur le marché du travail et le pays.

Pays	Femmes (25 à 29 ans)				Hommes (25 à 29 ans)			
	Célibataire / Jamais marié.e		Marié.e		Célibataire / Jamais marié.e		Marié.e	
	Inact.	Act.	Inact.	Act.	Inact.	Act.	Inact.	Act.
Brésil	25%	75%	48%	52%	8%	92%	6%	94%
Colombie	6%	94%	26%	74%	6%	94%	3%	97%
Rep. Dominicaine	25%	75%	36%	64%	5%	95%	2%	98%
Pérou	9%	91%	51%	49%	7%	93%	2%	98%
Salvador	43%	57%	60%	40%	6%	94%	4%	96%
Congo	25%	75%	33%	67%	19%	81%	11%	89%
Libéria	28%	72%	26%	74%	21%	79%	25%	75%
Ouganda	11%	89%	18%	82%	7%	93%	2%	98%

Annexe 64 - Codage des variables créées concernant le statut marital, la parentalité et le sexe des jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité.

Variable	Description	Modalités	Codage
Uni1	Etre ou avoir été en union	0_No Union 1_Union Empty	1_Single/Never married @ B10 2_Engaged OR 3_Married OR 4_Separated/Divorced OR 5_Widowed @ B10 Empty @ B10
Fam1	Variable combinée union ou parentalité	0_No Family 1_Family Empty	0_No Union @ Uni1 AND 2_Do not have a child @ B13 corrected 1_Union @ Uni1 OR 1_Have one child or more @ B13 corrected Empty @ B10 OR Empty @ B13 corrected
UniS1	Variable combinée sexe et union	FNU_Female no union FU_Female union MNU_Male no union MU_Male union Empty	1_Female @ B3 AND 0_No Union @ Uni1 1_Female @ B3 AND 1_Union @ Uni1 2_Male @ B3 AND 0_No Union @ Uni1 2_Male @ B3 AND 1_Union @ Uni1 Empty @ B3 OR Empty @ Union
FamS1	Variable combinée sexe et union ou parentalité	FNF_Female no family FF_Female family MNF_Male no family MF_Male family Empty	1_Female @ B3 AND 0_No Family @ Fam1 1_Female @ B3 AND 1_Family @ Fam1 2_Male @ B3 AND 0_No Family @ Fam1 2_Male @ B3 AND 0_No Family @ Fam1 Empty @ B3 OR Empty @ Fam1

Annexe 65 - Proportions de jeunes de 15 à 29 ans n'ayant jamais fréquenté l'école selon le pays.



Annexe 66 - Proportions de jeunes de 15 à 29 ans actifs et inactifs, selon le niveau scolaire atteint et le pays.

Pays	Jamais scolarisé ou sans valider le primaire		Primaire		Secondaire		Supérieur		Enseignement professionnel	
	Inact.	Act.	Inact.	Act.	Inact.	Act.	Inact.	Act.	Inact.	Act.
Bénin	73%	27%	58%	42%	59%	41%	32%	68%	25%	75%
Congo	30%	70%	27%	73%	27%	73%	19%	81%	15%	85%
Libéria	44%	56%	52%	48%	26%	74%	14%	86%	14%	86%
Madagascar	6%	94%	5%	95%	7%	93%	7%	93%	3%	97%
Malawi	19%	81%	13%	87%	12%	88%	2%	98%	8%	92%
Ouganda	16%	84%	16%	84%	14%	86%	8%	92%	8%	92%
Tanzanie	18%	82%	27%	73%	40%	60%	13%	87%	11%	89%
Togo	28%	72%	32%	68%	37%	63%	22%	78%	21%	79%
Zambie	27%	73%	24%	76%	27%	73%	25%	75%	22%	78%
Brésil	68%	32%	36%	64%	22%	78%	11%	89%	18%	82%
Colombie	41%	59%	23%	77%	18%	82%	5%	95%	15%	85%
Jamaïque	38%	62%	27%	73%	28%	72%	6%	94%	23%	77%
Pérou	33%	67%	42%	58%	33%	67%	11%	89%	13%	87%
Rép. Dominicaine	24%	76%	27%	73%	23%	77%	7%	93%	12%	88%
Salvador	47%	53%	43%	57%	31%	69%	22%	78%	32%	68%
Bangladesh	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cambodge	10%	90%	8%	92%	10%	90%	5%	95%	6%	94%
Népal	19%	81%	21%	79%	25%	75%	8%	92%	17%	83%
Samoa	64%	36%	76%	24%	68%	32%	44%	56%	66%	34%
Viet Nam	23%	77%	17%	83%	14%	86%	4%	96%	2%	98%
Arménie	100%	0%	76%	24%	42%	58%	22%	78%	39%	61%
Kirghizistan	75%	25%	27%	73%	22%	78%	19%	81%	22%	78%
Macédoine du Nord	75%	25%	51%	49%	21%	79%	5%	95%	12%	88%
Moldavie	91%	9%	32%	68%	48%	52%	28%	72%	31%	69%
Monténégro	67%	33%	58%	42%	37%	63%	15%	85%	24%	76%
Russie	62%	38%	28%	72%	22%	78%	11%	89%	13%	87%
Serbie	75%	25%	43%	57%	18%	82%	15%	85%	33%	67%
Ukraine	-	-	50%	50%	32%	68%	18%	82%	19%	81%
Egypte	49%	51%	49%	51%	44%	56%	22%	78%	42%	58%
Jordanie	54%	46%	40%	60%	49%	51%	18%	82%	24%	76%
Liban	-	-	23%	77%	36%	64%	11%	89%	18%	82%
T.P.O.	36%	64%	41%	59%	50%	50%	35%	65%	29%	71%
Tunisie	65%	35%	36%	64%	30%	70%	11%	89%	14%	86%

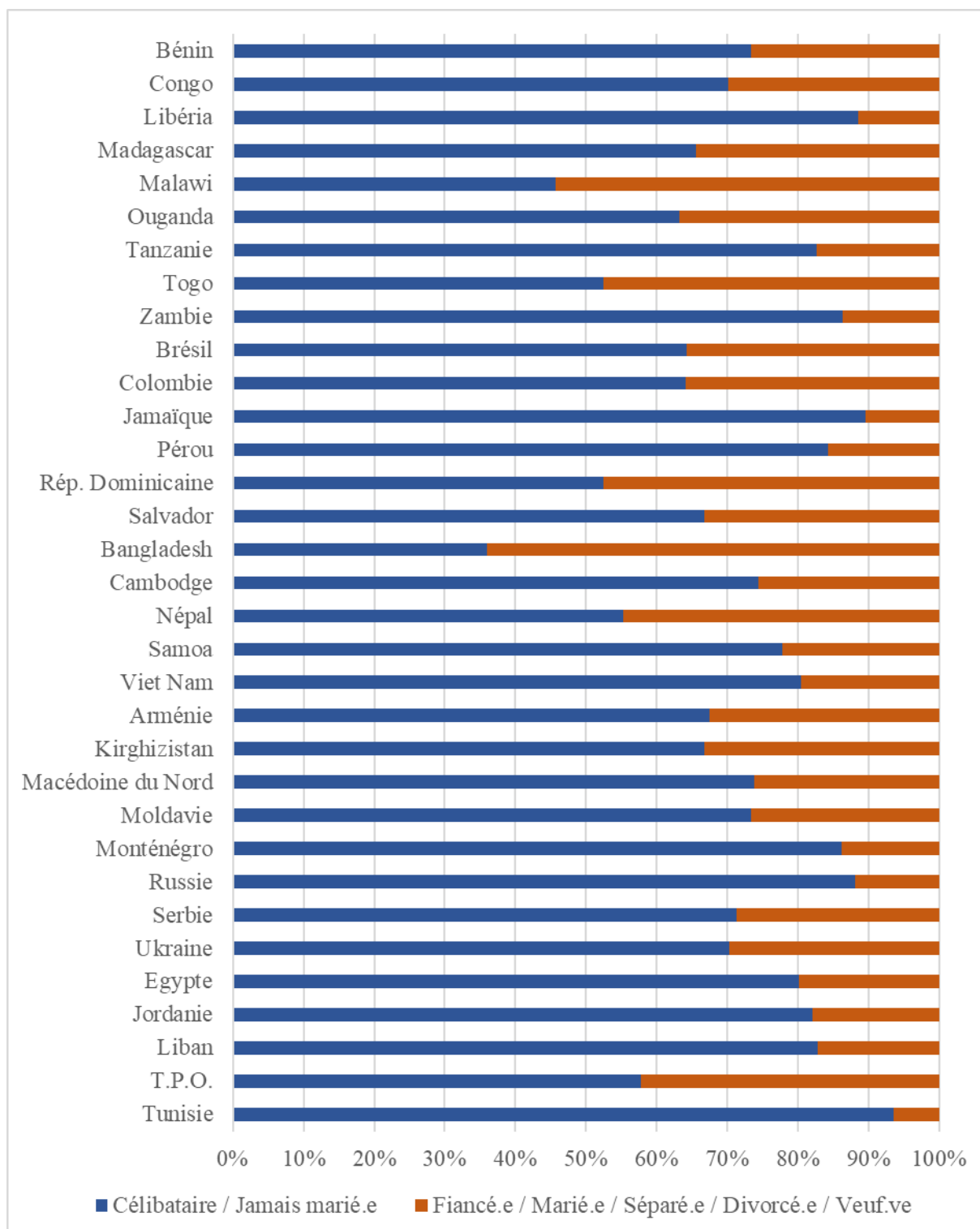
Annexe 67 - Variables explicatives combinées concernant le sexe, le milieu de vie, l'union et le niveau scolaire des jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité.

Code Variable	Description variable	Code modalité	Description modalité
ScollA	Variable combinée niveau scolaire atteint - milieu de vie	S1NN_U	Jamais ou peu scolarisé.e et vivant en milieu Urbain
		S1NN_R	Jamais ou peu scolarisé.e et vivant en milieu Rural
		S1PRIM_U	Niveau primaire et vivant en milieu Urbain
		S1PRIM_R	Niveau primaire et vivant en milieu Rural
		S1SECOND_U	Niveau secondaire et vivant en milieu Urbain
		S1SECOND_R	Niveau secondaire et vivant en milieu Rural
		S1SUP_U	Niveau supérieur et vivant en milieu Urbain
		S1SUP_R	Niveau supérieur et vivant en milieu Rural
		S1VOC_U	Enseignement professionnel et vivant en milieu Urbain
S1VOC_R	Enseignement professionnel et vivant en milieu Rural		
UniS1	Variable combinée sexe - situation maritale	UniS1_FNU	Femme hors-union
		UniS1_FU	Femme en Union
		UniS1_MNU	Homme hors-union
		UniS1_MU	Homme en Union

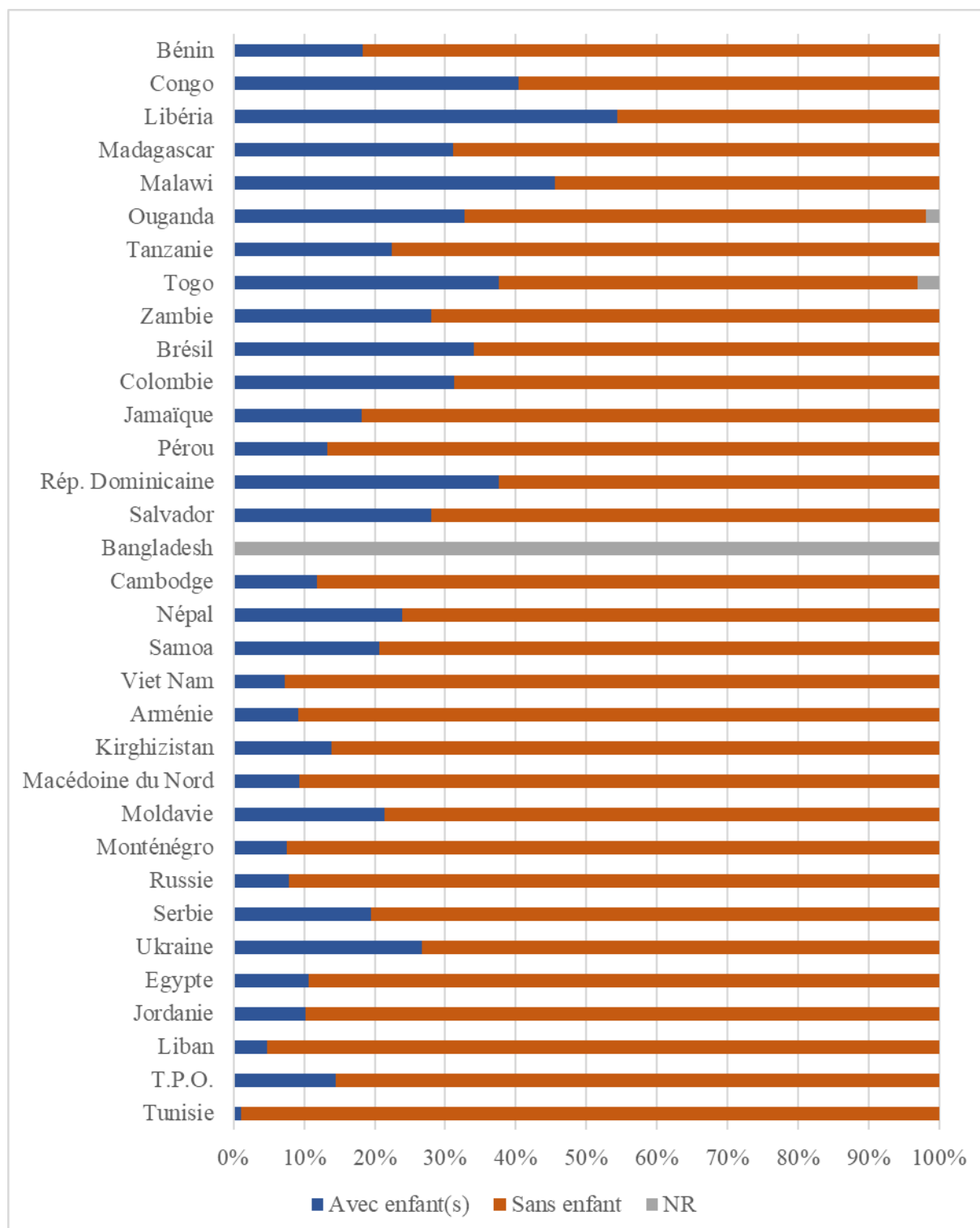
Annexe 68 - Récapitulatif des modèles-tests intégrant des variables explicatives de niveau pays concernant la probabilité d'être actif sur le marché du marché pour les jeunes ayant achevé leur scolarité dans les PRFI.

Variables explicatives	Modèles-test									
	Test 1	Test 2	Test 3	Test 4	Test 5	Test 6	Test 7	Test 8	Test 9	Test 10
Age	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sexe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Milieu de vie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Niveau scolaire atteint	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Union	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Part des jeunes actifs en cours de scolarité	X									
Espérance de vie à la naissance		X								
Quotient de mortalité infanto-juvénile 5q0			X							
Quotient de mortalité des jeunes et adultes 45q15				X						
Score de stabilité politique et sécuritaire					X					
Taux de fécondité chez les adolescentes						X				
Proportion de jeunes actifs occupés en emploi vulnérable							X			
Proportion de jeunes actifs occupés en emploi irrégulier								X		
Part de jeunes "unemployed" depuis 1 ou plus									X	
Proportion de jeunes actifs occupés insatisfaits										X

Annexe 69 - Proportions jeunes femmes de 15 à 19 ans ayant achevé leur scolarité, selon le statut marital et le pays.



Annexe 70 - Proportions jeunes femmes de 15 à 19 ans ayant achevé leur scolarité, selon la parentalité et le pays.



Annexe 71 - Taux d'emploi non-qualitatif parmi les jeunes AOAS, selon la classe d'âge et le pays.

Pays	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans
Bénin	79%	70%	60%
Congo	78%	75%	76%
Libéria	38%	31%	26%
Madagascar	63%	56%	53%
Malawi	74%	71%	62%
Ouganda	74%	58%	51%
Tanzanie	63%	49%	46%
Togo	70%	57%	45%
Zambie	57%	30%	17%
Brésil	79%	78%	79%
Jamaïque	85%	78%	68%
Pérou	82%	64%	57%
Rép. Dominicaine	58%	49%	44%
Salvador	63%	59%	56%
Bangladesh	22%	13%	13%
Cambodge	50%	25%	24%
Népal	57%	37%	28%
Viet Nam	47%	31%	29%
Arménie	62%	60%	53%
Kirghizistan	69%	48%	45%
Macédoine du Nord	67%	58%	51%
Moldavie	45%	37%	35%
Monténégro	58%	48%	41%
Serbie	68%	56%	57%
Ukraine	69%	59%	51%
Egypte	83%	71%	68%
Jordanie	85%	71%	60%
Liban	69%	61%	64%
T.P.O.	77%	76%	57%
Tunisie	71%	64%	62%

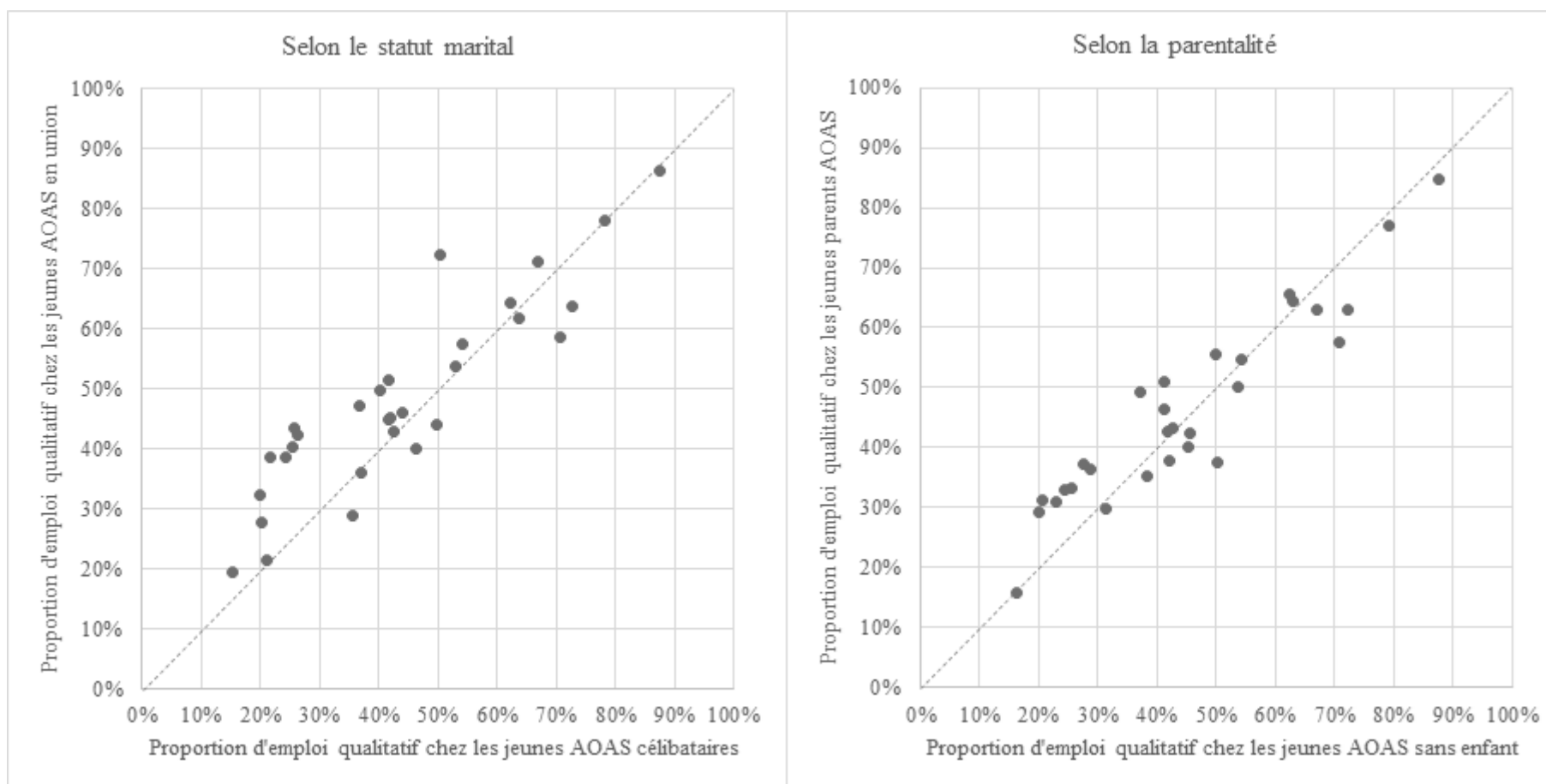
Annexe 72 - Taux d'emploi non-qualitatif parmi les jeunes AOAS, selon le sexe et le pays.

Pays	Femmes	Hommes
Bénin	15%	13%
Congo	21%	30%
Libéria	28%	35%
Madagascar	26%	33%
Malawi	47%	59%
Ouganda	43%	58%
Tanzanie	29%	55%
Togo	23%	40%
Zambie	43%	46%
Brésil	59%	59%
Jamaïque	50%	61%
Pérou	78%	79%
Rép. Dominicaine	41%	51%
Salvador	78%	74%
Bangladesh	63%	66%
Cambodge	53%	62%
Népal	75%	67%
Viet Nam	78%	66%
Arménie	68%	59%
Kirghizistan	78%	67%
Macédoine du Nord	63%	67%
Moldavie	67%	66%
Monténégro	78%	74%
Serbie	31%	28%
Ukraine	53%	57%
Egypte	72%	63%
Jordanie	56%	52%
Liban	40%	52%
T.P.O.	62%	53%
Tunisie	18%	24%

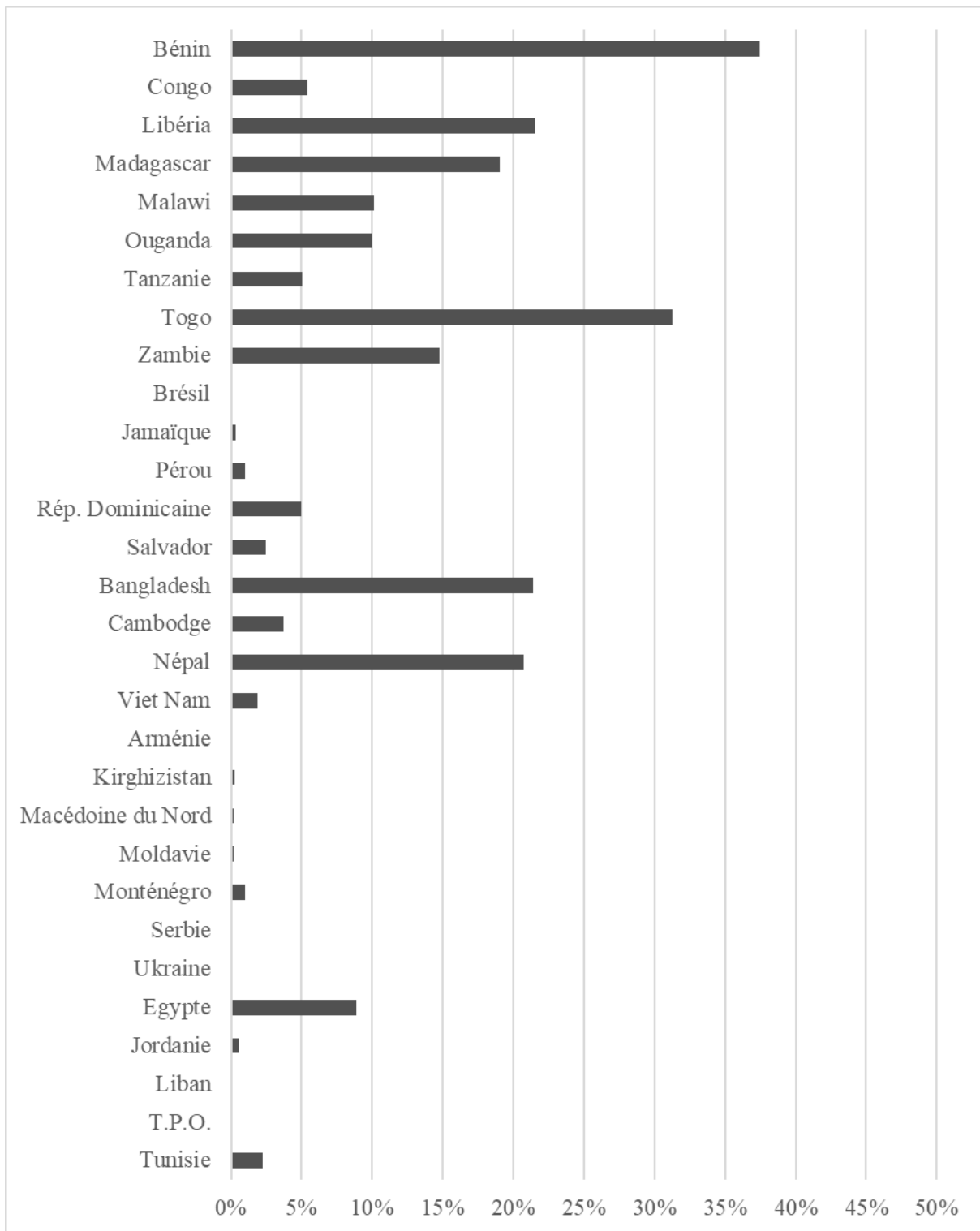
Annexe 73 - Taux d'emploi non-qualitatif parmi les jeunes AOAS, selon le milieu de vie et le pays.

Pays	Urbain	Rural
Bénin	63%	67%
Congo	61%	52%
Libéria	65%	76%
Madagascar	69%	73%
Malawi	67%	63%
Ouganda	74%	61%
Tanzanie	77%	70%
Togo	73%	63%
Zambie	72%	78%
Brésil	28%	40%
Jamaïque	51%	61%
Rép. Dominicaine	49%	46%
Salvador	54%	61%
Bangladesh	83%	77%
Cambodge	70%	78%
Népal	54%	68%
Viet Nam	48%	56%
Arménie	43%	53%
Kirghizistan	38%	65%
Macédoine du Nord	16%	29%
Moldavie	10%	18%
Monténégro	25%	29%
Serbie	23%	42%
Ukraine	30%	30%
Egypte	56%	58%
Jordanie	39%	25%
Liban	43%	56%
T.P.O.	58%	51%
Tunisie	42%	50%

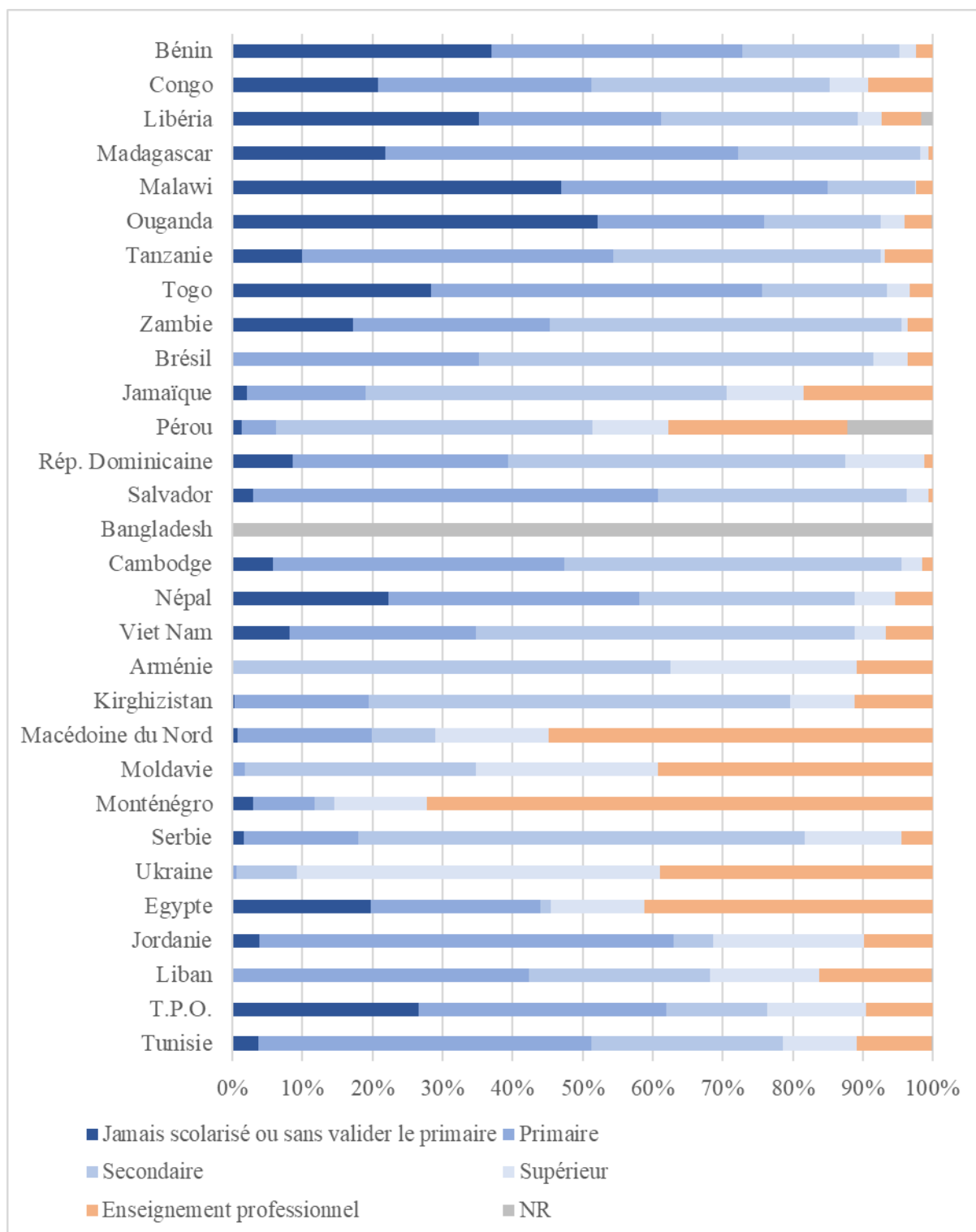
Annexe 74 - Proportions de jeunes AOAS en emploi qualitatif selon le statut marital, la parentalité et le pays.



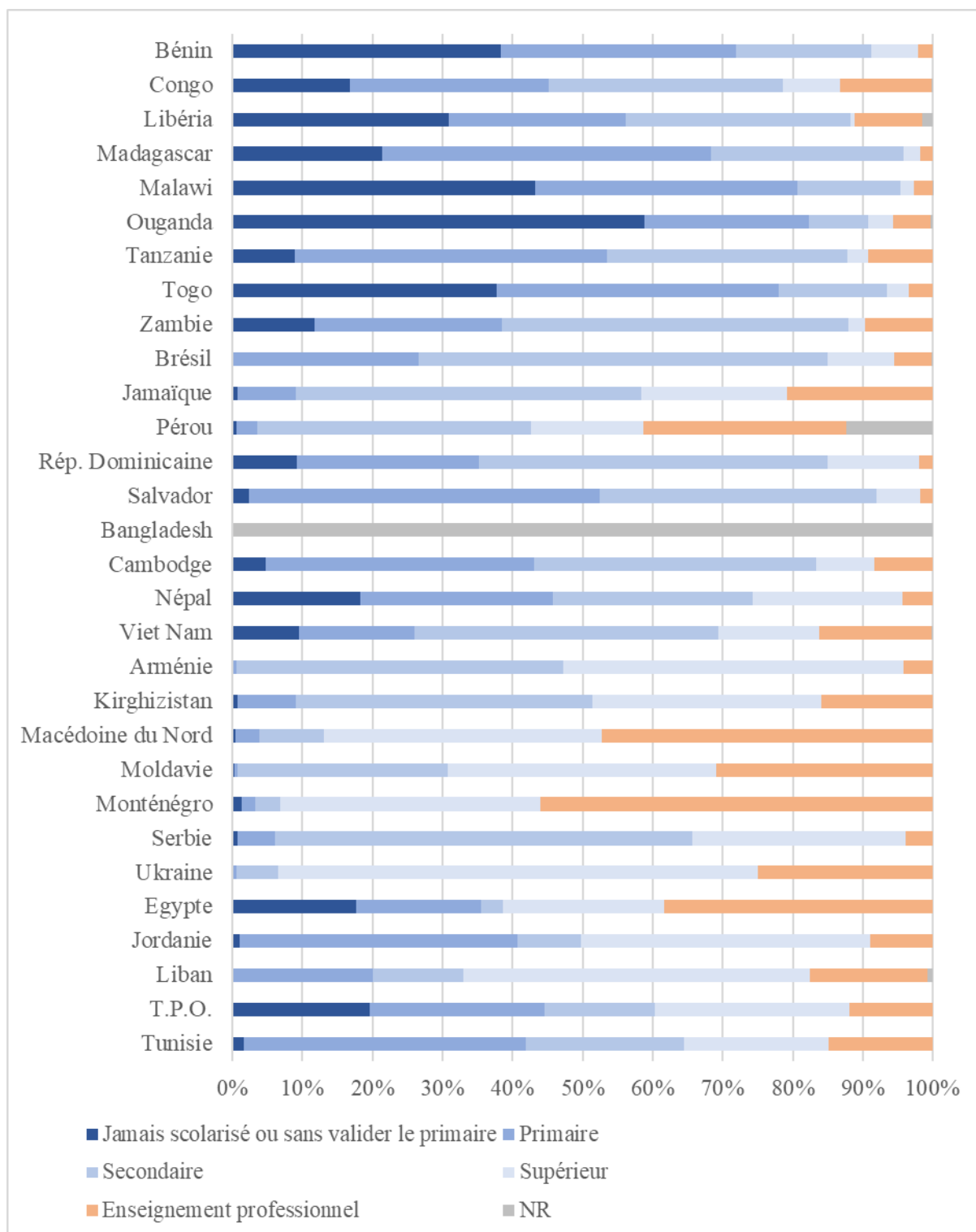
Annexe 75 - Proportion de jeunes AOAS qui n'ont jamais fréquenté l'école selon le pays.



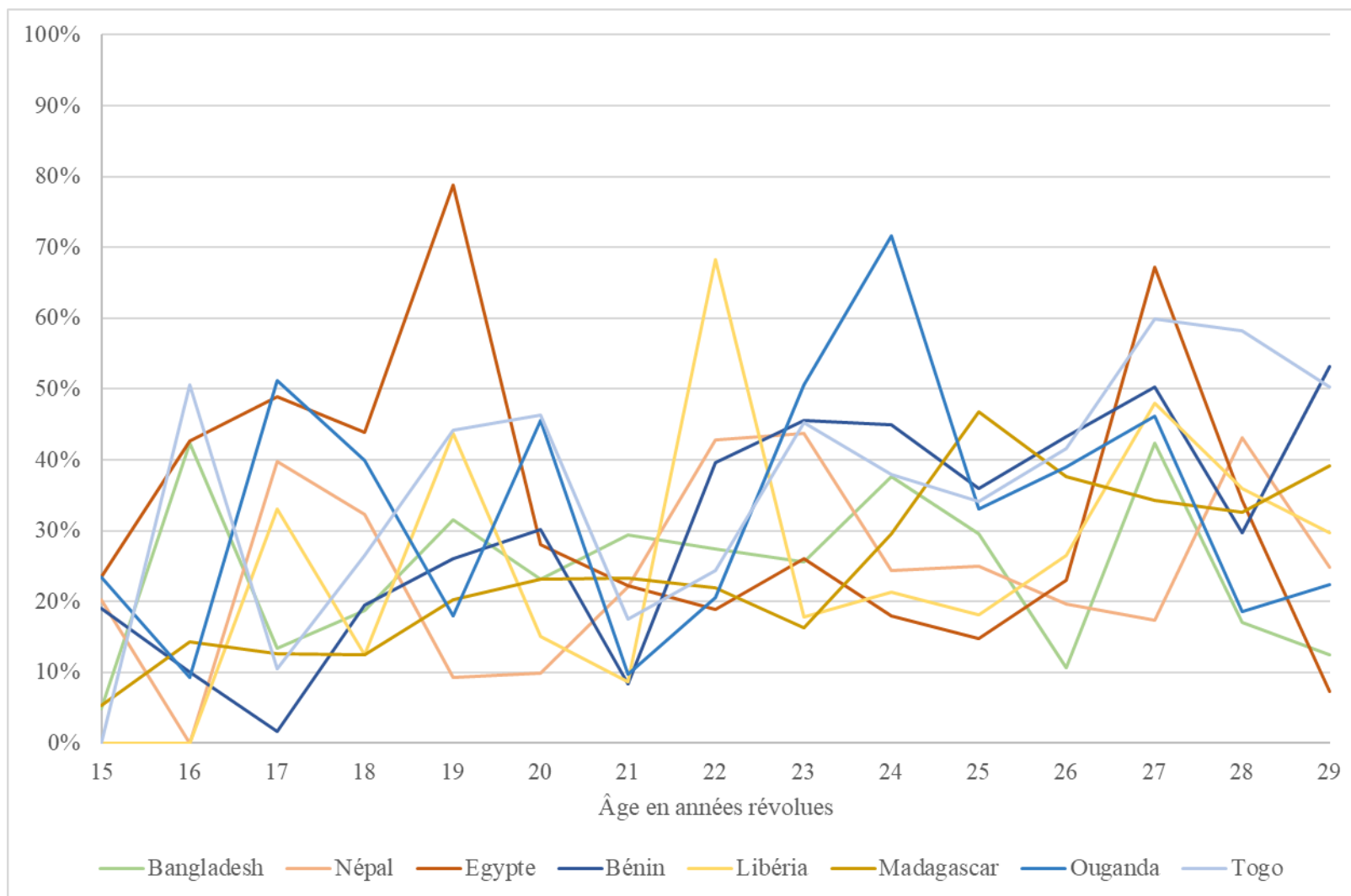
Annexe 76 - Répartition des jeunes AOAS en emploi non-qualitatif selon le niveau scolaire atteint et le pays.



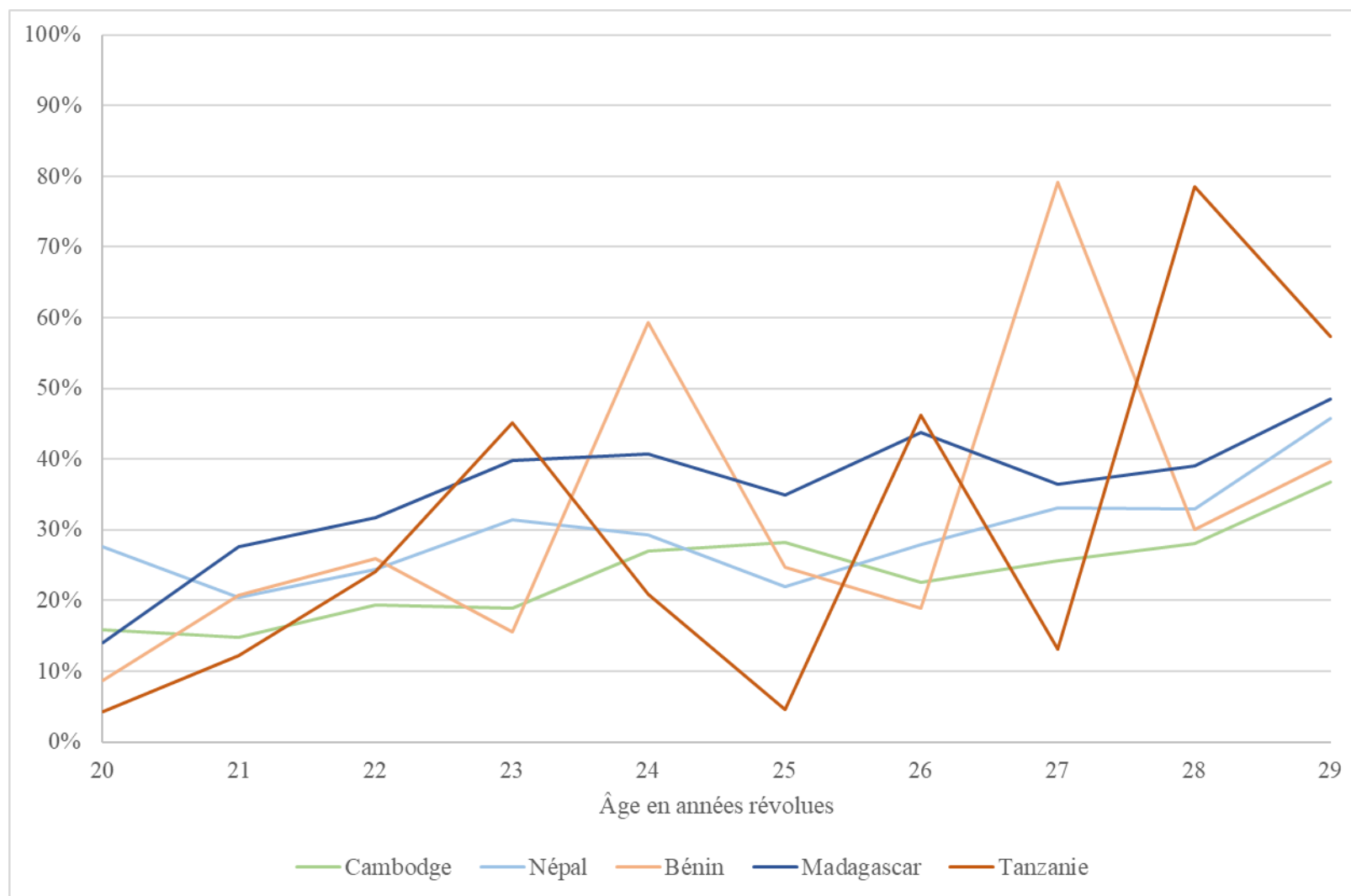
Annexe 77 - Répartition des jeunes AOAS en emploi qualitatif selon le niveau scolaire atteint et le pays.



Annexe 78 - Proportion de jeunes AOAS jamais scolarisés ou n'ayant pas validé le primaire en emploi qualitatif, selon l'âge et dans une sélection de pays.



Annexe 79 - Proportion de jeunes AOAS de 20 à 29 ans et ayant validé un niveau scolaire secondaire qui accèdent à l'emploi qualitatif, selon l'âge et dans une sélection de pays.



Annexe 80 - Répartition des jeunes AOAS selon le statut et le milieu de vie, dans une sélection de pays.

		Congo	Malawi	Ouganda	Togo	Tanzanie	Jordanie
Salarié	Rural	19%	75%	49%	29%	72%	19%
	Urbain	81%	25%	51%	71%	28%	81%
	Total	33%	23%	25%	14%	37%	93%
Employeur	Rural	37%	68%	67%	50%	94%	13%
	Urbain	63%	32%	33%	50%	6%	87%
	Total	6%	2%	5%	2%	7%	3%
Travailleur à son propre compte	Rural	55%	90%	79%	64%	82%	18%
	Urbain	45%	10%	21%	36%	18%	82%
	Total	54%	63%	49%	51%	36%	3%
Membre d'une coopérative de producteurs	Rural	34%	94%	100%	100%	16%	-
	Urbain	66%	6%	0%	0%	84%	-
	Total	1%	1%	0%	0%	0%	0%
Travailleur familial non-rémunéré	Rural	64%	89%	90%	83%	85%	19%
	Urbain	36%	11%	10%	17%	15%	81%
	Total	5%	11%	21%	23%	16%	1%
Autre statut	Rural	23%	100%	50%	58%	88%	0%
	Urbain	77%	0%	50%	42%	12%	100%
	Total	2%	1%	0%	10%	3%	0%

Annexe 81 - Répartition des jeunes AOAS selon différentes caractéristiques de l'emploi qualitatif, selon le sexe et le pays.

Pays	Proportion de volumes horaires adéquats		Proportion ne signalant pas un problème majeur concernant leur revenu horaire		Proportion de salariés disposant d'un contrat écrit		Proportion d'indépendants dont l'activité est enregistrée	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Bénin	65%	54%	87%	86%	31%	29%	4%	6%
Congo	63%	50%	75%	76%	49%	38%	4%	7%
Libéria	68%	62%	70%	70%	48%	57%	7%	18%
Madagascar	75%	78%	69%	74%	37%	29%	3%	4%
Malawi	59%	68%	63%	62%	27%	29%	4%	4%
Ouganda	62%	56%	70%	63%	18%	17%	6%	11%
Tanzanie	41%	51%	73%	69%	17%	20%	11%	49%
Togo	68%	57%	77%	78%	34%	40%	2%	3%
Zambie	34%	35%	73%	77%	26%	27%	5%	8%
Brésil	78%	81%	72%	77%	77%	72%	19%	14%
Jamaïque	62%	57%	62%	67%	57%	47%	12%	8%
Rép. Dominicaine	77%	69%	75%	78%	56%	43%	8%	4%
Salvador	68%	70%	80%	76%	44%	33%	9%	3%
Cambodge	47%	52%	78%	75%	60%	34%	3%	4%
Népal	65%	50%	95%	94%	35%	23%	20%	27%
Viet Nam	60%	61%	95%	95%	70%	43%	17%	15%
Arménie	79%	66%	76%	72%	79%	62%	26%	24%
Kirghizistan	77%	74%	84%	78%	72%	48%	38%	49%
Macédoine du Nord	93%	86%	92%	87%	98%	89%	90%	65%
Moldavie	89%	95%	92%	87%	92%	89%	39%	17%
Monténégro	80%	76%	89%	88%	91%	84%	73%	54%
Serbie	83%	80%	87%	79%	89%	82%	60%	63%
Ukraine	78%	69%	85%	85%	87%	81%	93%	92%
Egypte	71%	52%	94%	88%	40%	19%	7%	27%
Jordanie	82%	65%	88%	87%	77%	63%	42%	60%
Liban	79%	45%	91%	94%	67%	66%	19%	33%
T.P.O.	70%	56%	91%	82%	54%	21%	9%	29%
Tunisie	77%	69%	92%	87%	66%	37%	55%	57%

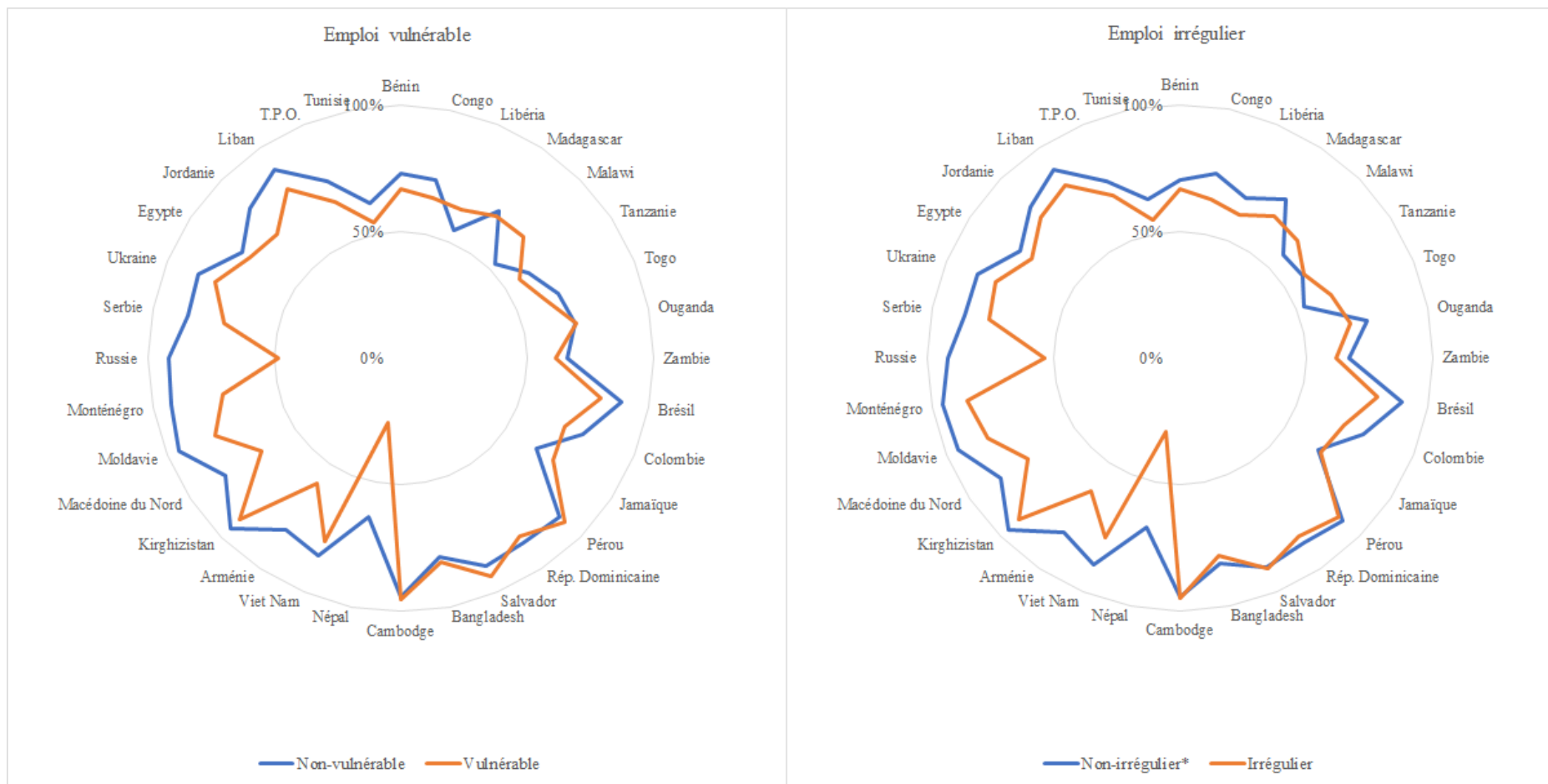
Annexe 82 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon le statut marital, la parentalité et le pays.

Pays	Seul	Fiancé.e ou marié.e	Sans enfant	Avec enfant(s)
Bénin	69%	66%	71%	64%
Congo	64%	74%	63%	70%
Libéria	60%	66%	57%	64%
Madagascar	66%	71%	69%	68%
Malawi	62%	66%	62%	65%
Ouganda	67%	72%	67%	73%
Tanzanie	63%	49%	65%	48%
Togo	71%	57%	73%	57%
Zambie	61%	68%	64%	63%
Brésil	86%	88%	86%	88%
Colombie	73%	81%	78%	74%
Jamaïque	67%	62%	68%	63%
Pérou	88%	93%	90%	89%
Rép. Dominicaine	86%	88%	86%	88%
Salvador	90%	90%	89%	92%
Bangladesh	79%	82%	NR	NR
Cambodge	94%	95%	95%	95%
Népal	49%	43%	46%	45%
Viet Nam	81%	83%	82%	82%
Arménie	74%	79%	74%	80%
Kirghizistan	89%	96%	90%	96%
Macédoine du Nord	82%	80%	82%	79%
Moldavie	93%	91%	95%	88%
Monténégro	91%	89%	91%	90%
Russie	87%	90%	88%	90%
Serbie	83%	84%	84%	82%
Ukraine	84%	88%	85%	86%
Egypte	74%	77%	74%	76%
Jordanie	86%	77%	86%	72%
Liban	88%	91%	89%	87%
T.P.O.	76%	71%	75%	68%
Tunisie	61%	62%	61%	54%

Annexe 83 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon le niveau scolaire atteint et le pays.

Pays	Niveau primaire ou inférieur	Niveau secondaire	Niveau supérieur	Enseignement professionnel
Bénin	67%	70%	81%	41%
Congo	63%	70%	68%	82%
Libéria	64%	58%	78%	48%
Madagascar	69%	67%	51%	61%
Malawi	66%	55%	76%	53%
Ouganda	69%	76%	79%	77%
Tanzanie	57%	61%	62%	58%
Togo	64%	58%	61%	56%
Zambie	65%	61%	57%	72%
Brésil	85%	87%	91%	91%
Colombie	76%	76%	83%	73%
Jamaïque	68%	65%	67%	66%
Pérou	NR	NR	NR	NR
Rép. Dominicaine	85%	88%	87%	91%
Salvador	92%	87%	98%	64%
Bangladesh	NR	NR	NR	NR
Cambodge	94%	95%	100%	100%
Népal	39%	50%	74%	32%
Viet Nam	83%	81%	88%	79%
Arménie	100%	75%	80%	65%
Kirghizistan	92%	92%	95%	94%
Macédoine du Nord	75%	79%	80%	83%
Moldavie	100%	88%	98%	89%
Monténégro	82%	100%	92%	91%
Russie	71%	81%	92%	91%
Serbie	80%	82%	86%	90%
Ukraine	83%	79%	88%	83%
Egypte	82%	57%	70%	70%
Jordanie	87%	80%	77%	89%
Liban	84%	93%	89%	89%
T.P.O.	74%	84%	75%	63%
Tunisie	57%	63%	69%	60%

Annexe 84 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon la qualité de l'emploi et le pays (emploi vulnérable ou irrégulier).



*On évite volontairement le terme "emploi régulier" qui est une catégorisation distincte. Voir le « regular employment » utilisé par l'OIT.

Annexe 85 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon la qualité de l'emploi et le pays (secteur ou emploi informel).



Note : Données manquantes pour le Bangladesh, l’Egypte, le Kirghizistan et la Russie.

Annexe 86 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon le statut et le pays.

Pays	Salarié	Employeur	Travailleur à son propre compte	Membre d'une coop. de producteurs	Travailleur familial	Autres statuts
Bénin	71%	76%	65%	35%	71%	82%
Congo	71%	80%	65%	86%	65%	55%
Libéria	44%	89%	63%	50%	64%	58%
Madagascar	69%	71%	65%		69%	81%
Malawi	53%	61%	68%	73%	71%	0%
Ouganda	68%	81%	76%	100%	56%	100%
Tanzanie	56%	86%	56%	0%	58%	63%
Togo	55%	48%	58%	42%	68%	89%
Zambie	62%	79%	64%	66%	58%	71%
Brésil	89%	100%	81%	73%	76%	64%
Colombie	78%	90%	71%		57%	57%
Jamaïque	64%	85%	76%		50%	0%
Pérou	88%	100%	94%		86%	100%
Rép. Dominicaine	88%	95%	84%		86%	
Salvador	88%	95%	91%		95%	100%
Bangladesh	80%	90%	81%		86%	73%
Cambodge	94%	100%	97%		94%	100%
Népal	63%	70%	50%	0%	17%	43%
Viet Nam	85%	91%	84%		74%	46%
Arménie	81%	100%	70%		49%	100%
Kirghizistan	96%	100%	91%	88%	90%	100%
Macédoine du Nord	83%	100%	71%		64%	69%
Moldavie	95%		83%		70%	
Monténégro	93%	89%	79%		50%	50%
Russie	92%	94%	42%		85%	
Serbie	86%	85%	65%		74%	37%
Ukraine	86%	93%	77%	70%	89%	95%
Egypte	75%	85%	74%		70%	79%
Jordanie	84%	100%	77%		45%	57%
Liban	89%	96%	83%		67%	56%
T.P.O.	76%	65%	83%		50%	
Tunisie	61%	93%	78%		47%	100%

Annexe 87 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes de 15 à 29 ans AOAS des PRFI - Modèles-test 1 à 3 à constantes aléatoires selon l'adéquation formation-emploi

	Paramètres	Modèle-test 1 Sous-qualifiés		Modèle-test 2 Adéquation		Modèle-test 3 Surqualifiés	
		Coefficients estimés	Erreurs- types	Coefficients estimés	Erreurs- types	Coefficients estimés	Erreurs- types
	Constante	2.0067***	0.2702	2.3150***	0.2187	0.8063***	0.2891
	<i>Caractéristiques individuelles</i>						
Effets fixes	Age	-0.0110	0.0094	0.0073	0.0066	0.0221**	0.0105
	Homme	Ref.		Ref.		Ref.	
	Femme	0.1528**	0.0693	0.0373	0.0457	0.0149	0.0697
	Milieu urbain	Ref.		Ref.		Ref.	
	Milieu rural	-0.0553	0.0746	-0.0057	0.0463	-0.0750	0.0681
	Personne seule	Ref.		Ref.		Ref.	
	Fiancé.e ou marié.e	0.3250***	0.0860	0.1997***	0.0576	0.1144	0.0936
	Sans enfant	Ref.		Ref.		Ref.	
	Avec un ou des enfants	-0.2731***	0.0928	-0.1949***	0.0608	0.0020	0.0985
	Jamais ou peu scolarisé.e	-0.0879	0.0805	-0.2014***	0.0680	0.0797	0.1468
	Niveau primaire	Ref.		Ref.		Ref.	
	Niveau secondaire	0.1455*	0.0883	0.0906	0.0566	-0.0573	0.0927
	Niveau supérieur	0.4859**	0.2446	0.6088***	0.0900	-0.3241***	0.1228
	Cursus professionnel	0.1671	0.1789	0.2947***	0.0830	-0.1695	0.1186
	Salarié	Ref.		Ref.		Ref.	
	Employeur	0.3398*	0.2051	0.2002	0.1332	0.6331***	0.2226
	A son propre compte	-0.1812*	0.0932	-0.1792***	0.0607	-0.1499	0.0947
	Membre d'une coopérative	-1.1485***	0.3614	0.0244	0.4146	-0.2074	0.5304
	Travailleur familial	-0.2656***	0.0979	-0.4269***	0.0664	-0.4808***	0.0936
	Autres statuts	-0.1873	0.2897	-0.0312	0.2348	-0.7661**	0.3780
	Revenu horaire acceptable	Ref.		Ref.		Ref.	
	Revenu horaire inacceptable	-1.0314***	0.0725	-1.1899***	0.0466	-0.6669***	0.0746
	Sous-emploi (- de 10h par semaine)	-0.1356	0.0886	-0.1502**	0.0707	-0.3088***	0.1079
	Volume horaire adéquat	Ref.		Ref.		Ref.	
	Sur-emploi (+ de 50h par semaine)	0.2584***	0.0895	0.0590	0.0534	0.1563**	0.0764
	Conserv. l'emploi dans les 12 prochains mois : oui certainement	Ref.		Ref.		Ref.	
	Conserv. l'emploi dans les 12 prochains mois : incertain	-0.5973***	0.0813	-0.8028***	0.0515	-0.4849***	0.0754
Conserv. l'emploi dans les 12 prochains mois : non ou ne sait pas	-1.3303***	0.0832	-1.4000***	0.0558	-1.0317***	0.0809	
Liberté d'association : oui	Ref.		Ref.		Ref.		
Liberté d'association entravée	-0.3317	0.2191	-0.1692	0.1245	-0.3051	0.2072	
Effets aléatoires	<i>Niveau 2</i>						
	Variances des constantes	0.5133***	0.1623	0.6163***	0.1702	0.5590***	0.1611

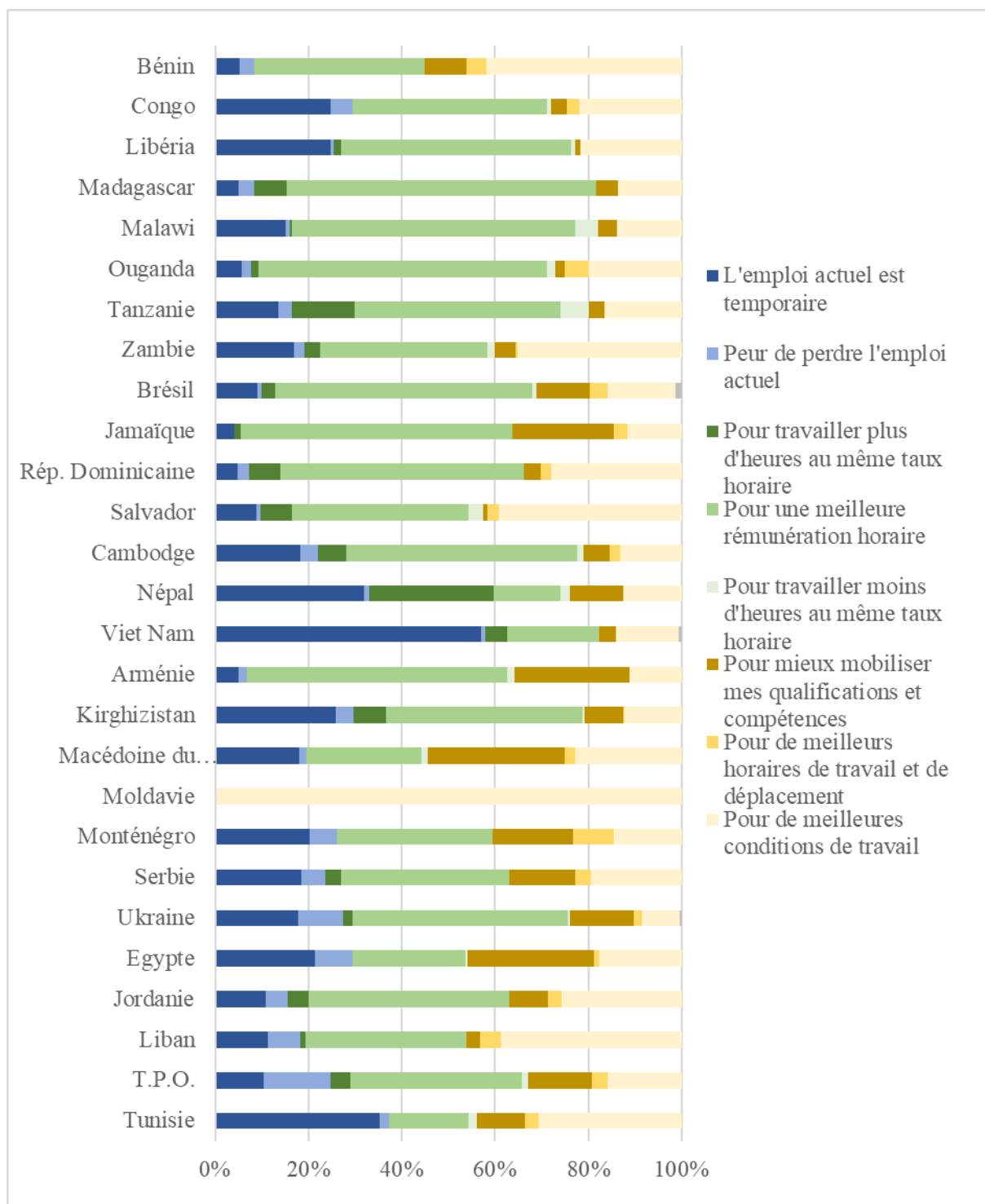
*** Significatif au seuil de 1% / ** au seuil de 5% / * au seuil de 10%

Les populations d'étude de chaque modèle étant différentes, les indicateurs complémentaires ne sont pas présentés.

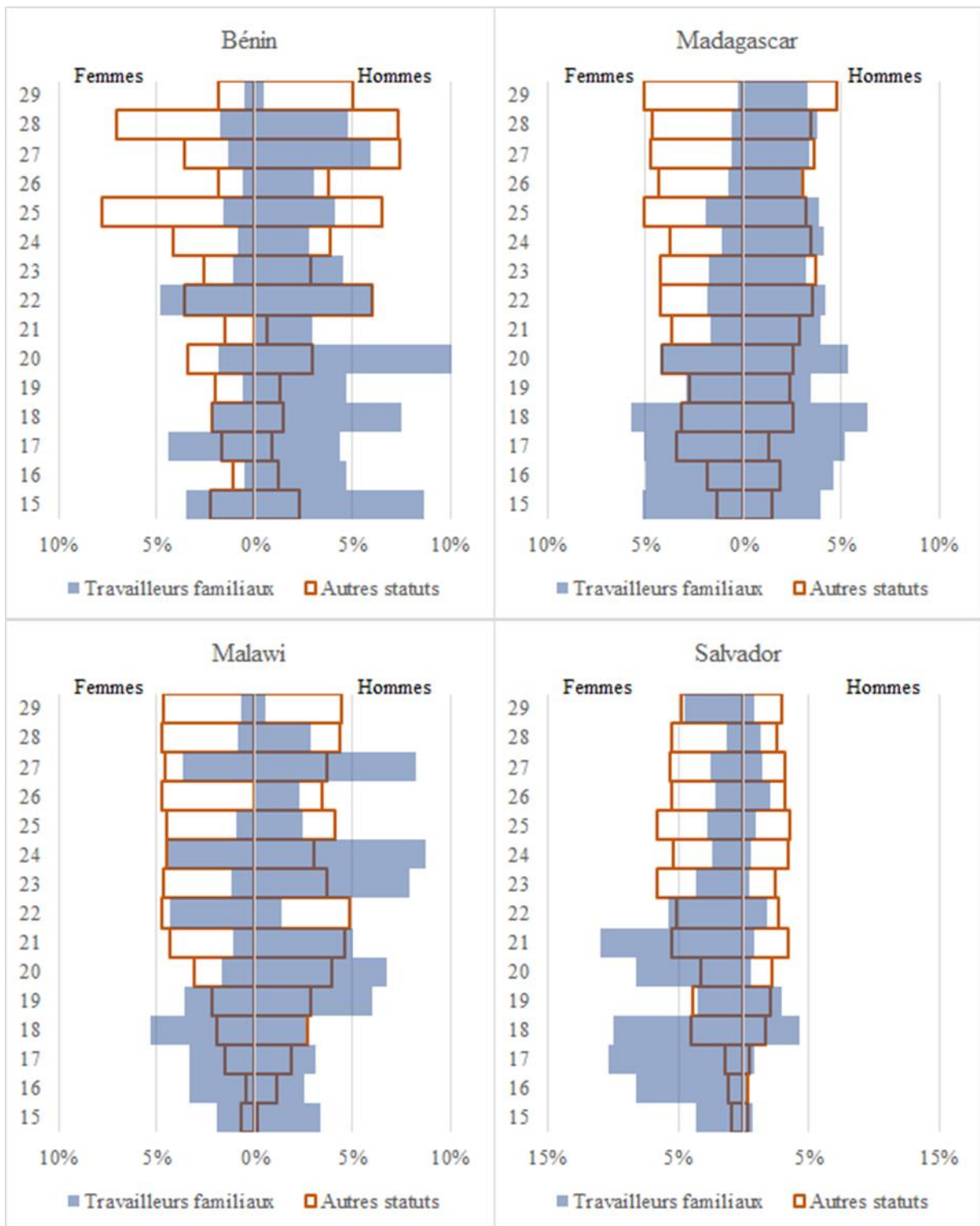
Annexe 88 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes de 15 à 29 ans AOAS des PRFI - Modèles-test 4 et 5 à constantes aléatoires selon l'acceptation du niveau de revenu horaire.

	Paramètres	Modèle-test 4		Modèle-test 5	
		Revenu horaire acceptable		Revenu horaire non-accepté	
		Coefficients estimés	Erreurs-types	Coefficients estimés	Erreurs-types
Effets fixes	Constante	2.5509***	0.1948	0.8453***	0.2638
	<i>Caractéristiques individuelles</i>				
	Age	0.0048	0.0058	0.0004	0.0087
	Homme	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Femme	0.0729	0.0404	0.0576	0.0596
	Milieu urbain	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Milieu rural	-0.0920**	0.0408	0.0745	0.0617
	Personne seule	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Fiancé.e ou marié.e	0.2649***	0.0525	0.1385*	0.0735
	Sans enfant	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Avec un ou des enfants	-0.2201***	0.0554	-0.0539	0.0780
	Jamais ou peu scolarisé.e	-0.0658	0.0583	-0.1888**	0.0876
	Niveau primaire	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Niveau secondaire	0.0869*	0.0510	0.0655	0.0739
	Niveau supérieur	0.1991***	0.0757	0.3184**	0.1261
	Cursus professionnel	0.1050	0.0722	0.1516	0.1118
	Salarié	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Employeur	0.3107***	0.1146	0.1570	0.2194
	A son propre compte	-0.2596***	0.0540	-0.1219	0.0792
	Membre d'une coopérative	-0.6456**	0.2679	-0.6960	0.4842
	Travailleur familial	-0.5870***	0.0548	0.0106	0.0909
	Autres statuts	-0.2746	0.1808	-0.4832	0.3866
	Sous-emploi (- de 10h par semaine)	-0.1564***	0.0594	-0.1942**	0.0872
	Volume horaire adéquat	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Sur-emploi (+ de 50h par semaine)	0.1205**	0.0470	0.0785	0.0723
	Conserver l'emploi dans les 12 prochains mois : oui certainement	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Conserver l'emploi dans les 12 prochains mois : incertain	-0.8898***	0.0454	-0.2352***	0.0673
	Conserver l'emploi dans les 12 prochains mois : non ou ne sait pas	-1.5489***	0.0482	-0.7411***	0.0711
	Liberté d'association : oui	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Liberté d'association entravée	-0.2675**	0.1178	-0.1929	0.1618
Sur-qualifié.e	-1.2908***	0.0466	-0.7470***	0.0738	
Adéquation formation-emploi	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>		
Sous-qualifié.e	-0.5701***	0.0486	-0.4848***	0.0715	
Effets aléatoires	<i>Niveau 2</i>				
	Variance des constantes	0.5103***	0.1393	0.7189***	0.2139
*** Significatif au seuil de 1% / ** au seuil de 5% / * au seuil de 10%					
Les populations d'étude de chaque modèle étant différentes, les indicateurs complémentaires ne sont pas présentés.					

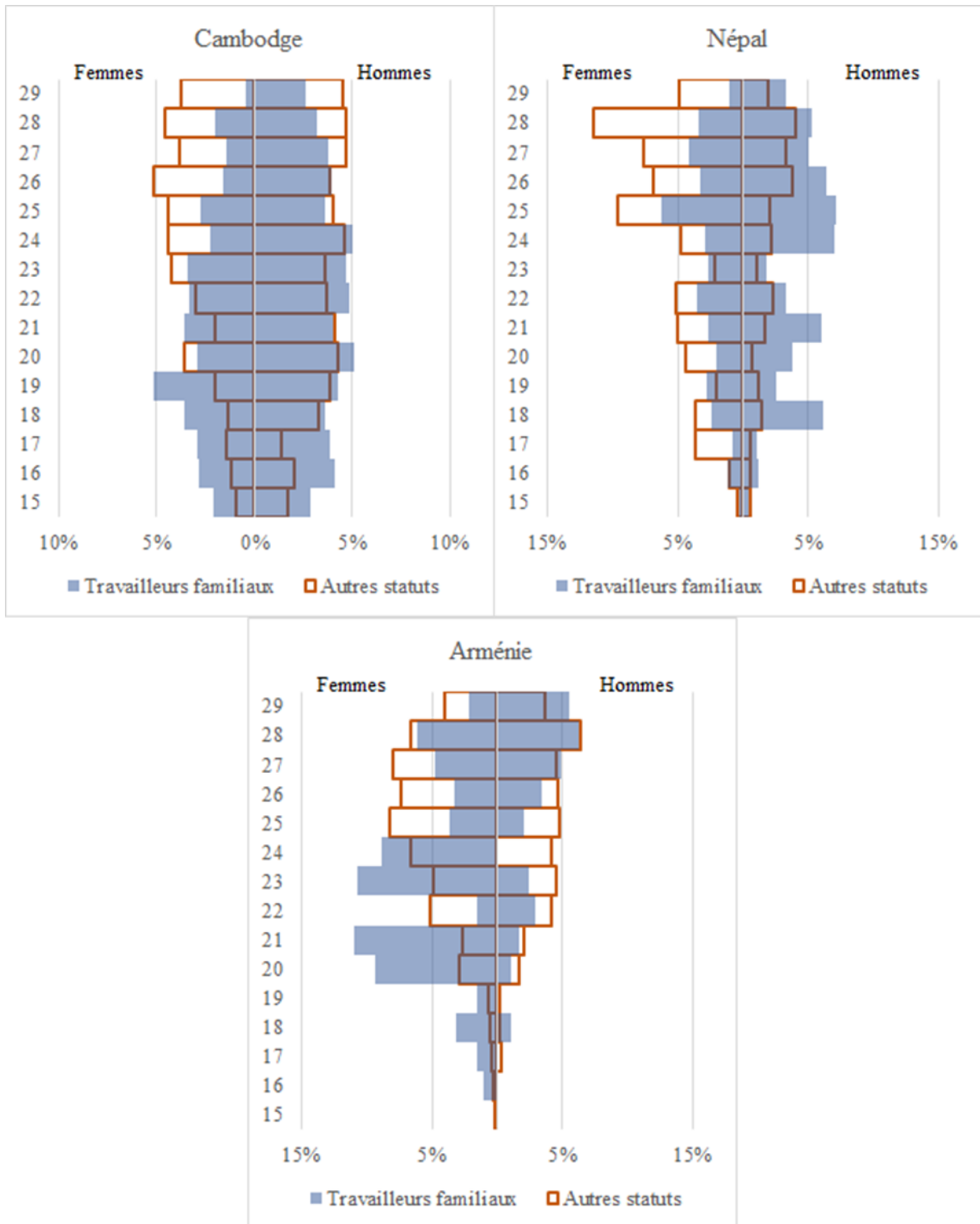
Annexe 89 - Répartition des jeunes AOAS ayant travaillé 50 heures ou plus la semaine passée et qui souhaitent changer de situation professionnelle, selon la raison principale et le pays.



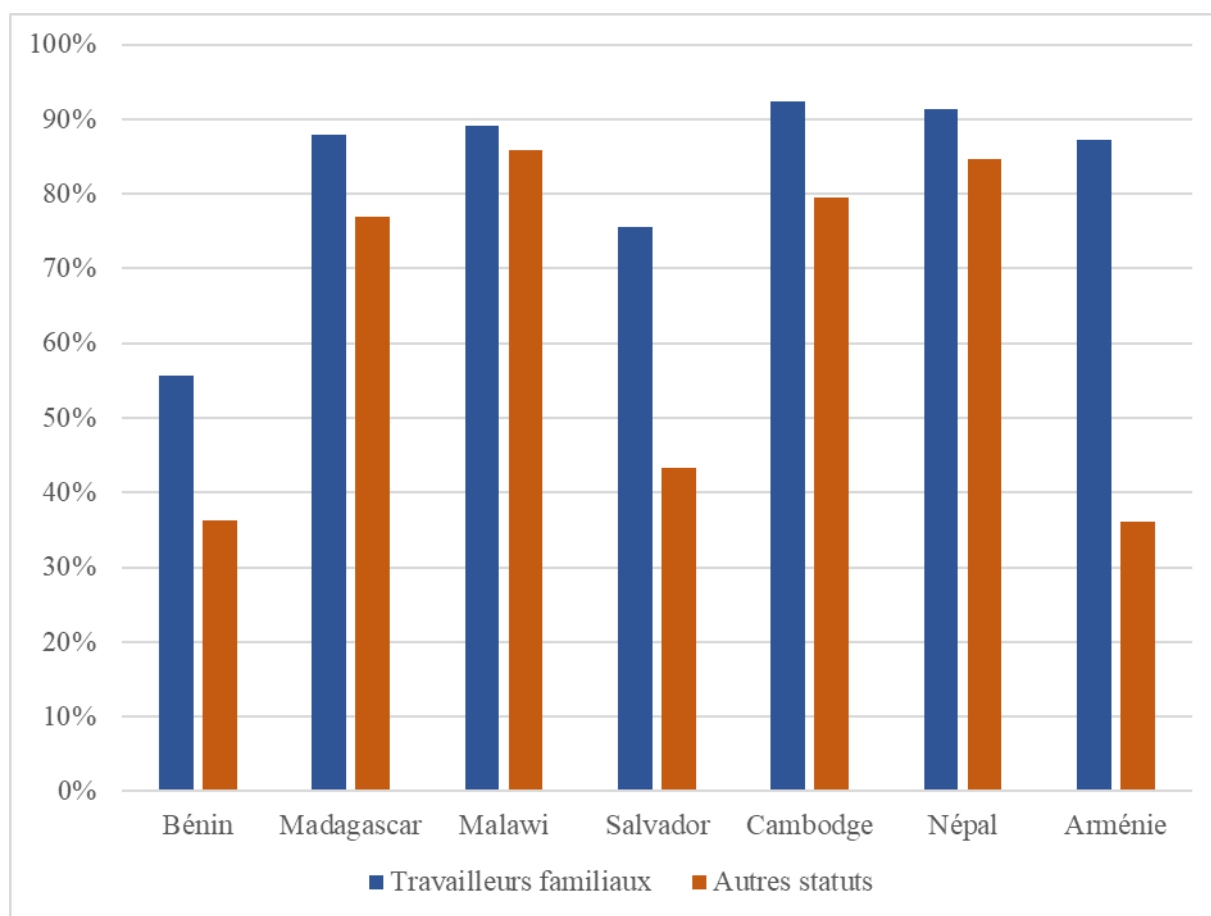
Annexe 90 - Pyramides des âges des jeunes travailleurs familiaux et des autres statuts de jeunes dans une sélection de pays (1/2).



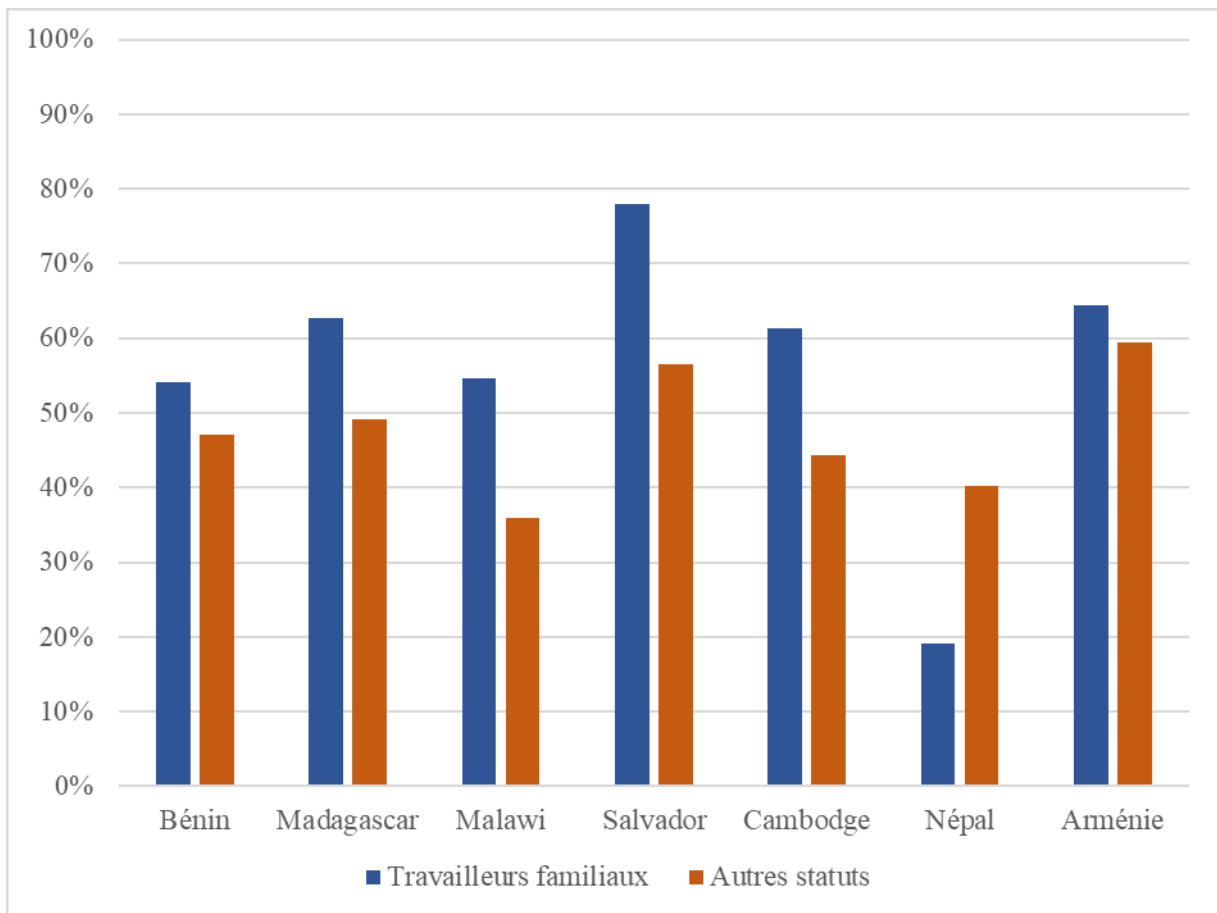
Annexe 90 - Pyramides des âges des jeunes travailleurs familiaux et des autres statuts de jeunes dans une sélection de pays (2/2).



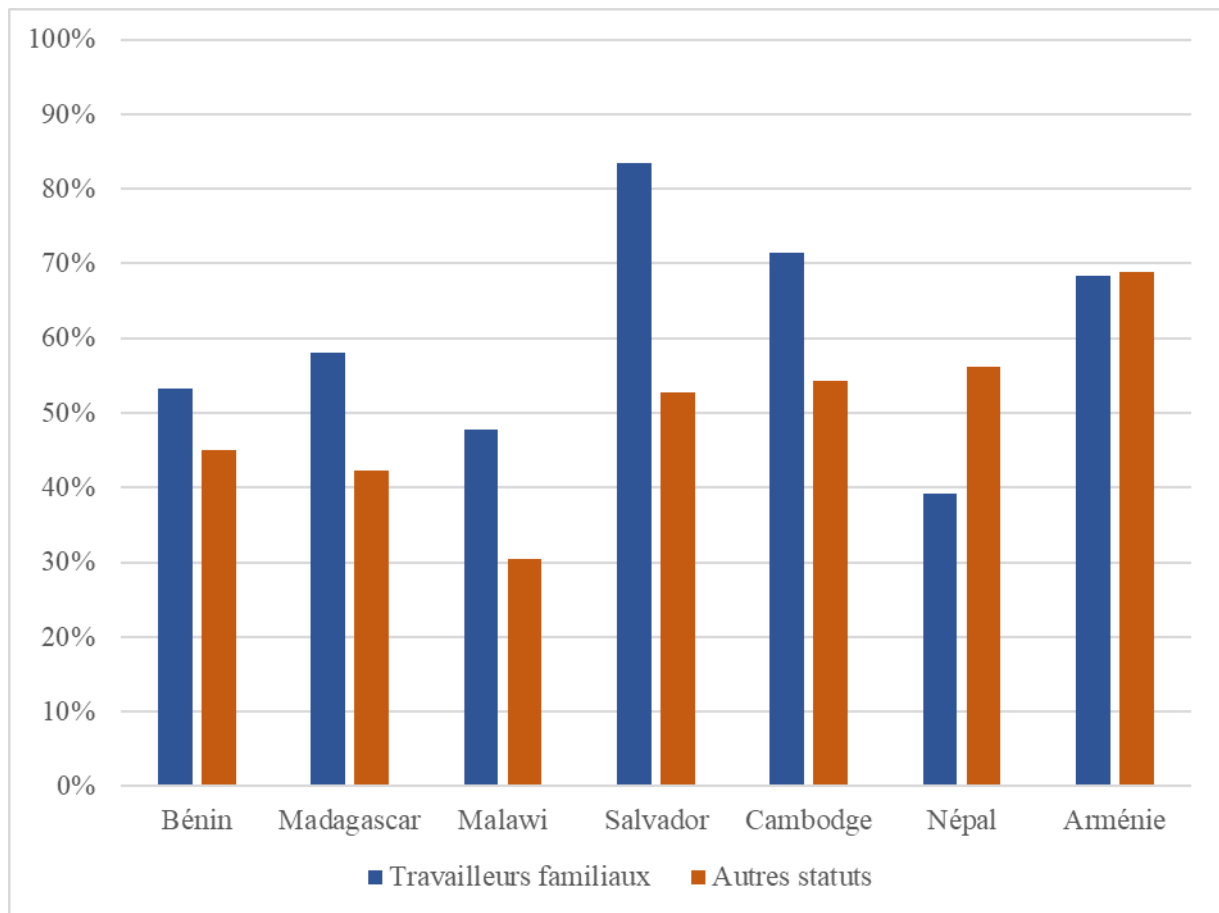
Annexe 91 - Proportion d'emploi en milieu rural selon le statut des jeunes AOAS, dans une sélection de pays.



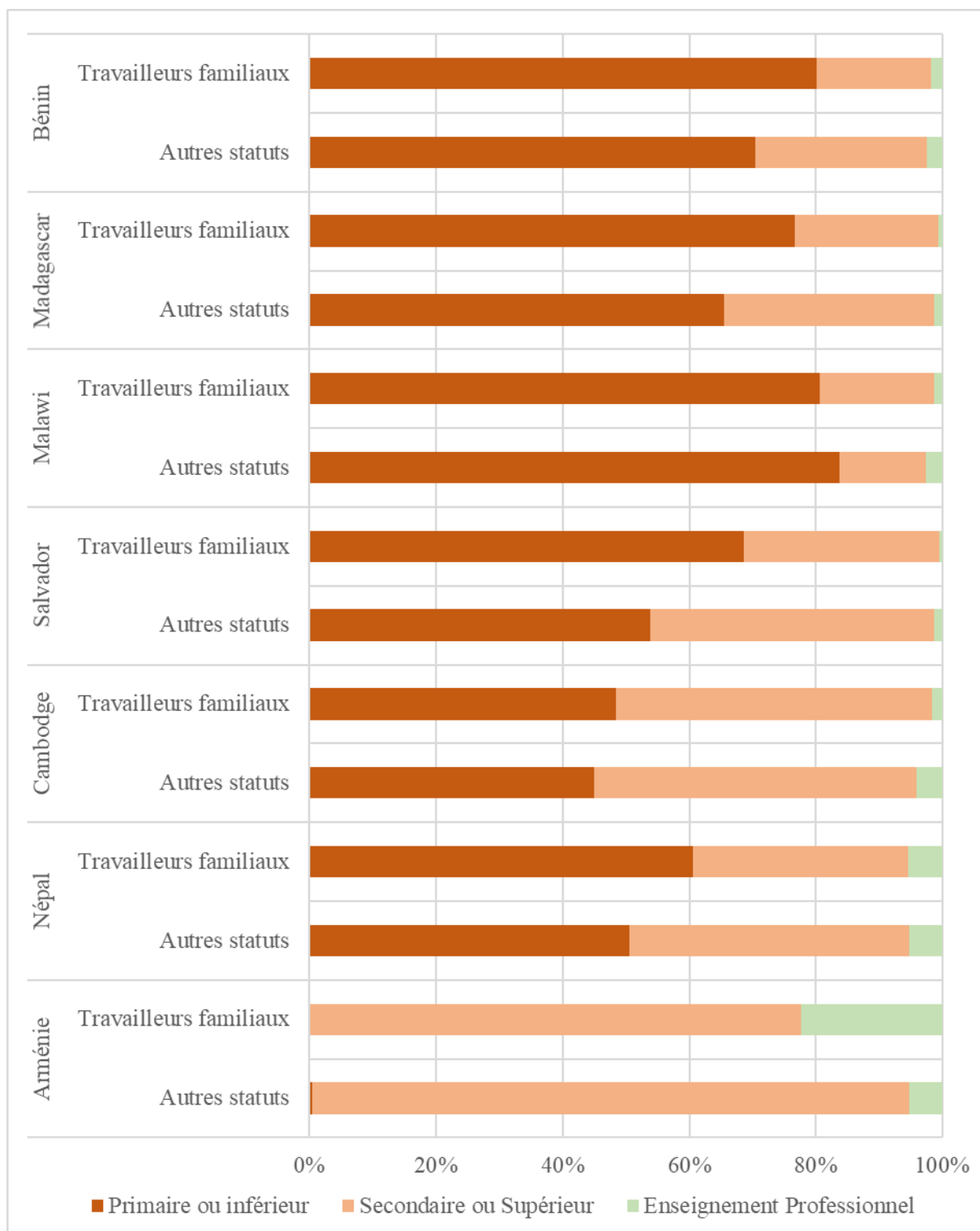
Annexe 92 - Proportion de jeunes AOAS célibataires, séparés, divorcés ou veufs, selon le statut et dans une sélection de pays.



Annexe 93 - Proportion de jeunes AOAS sans enfant, selon le statut et dans une sélection de pays.



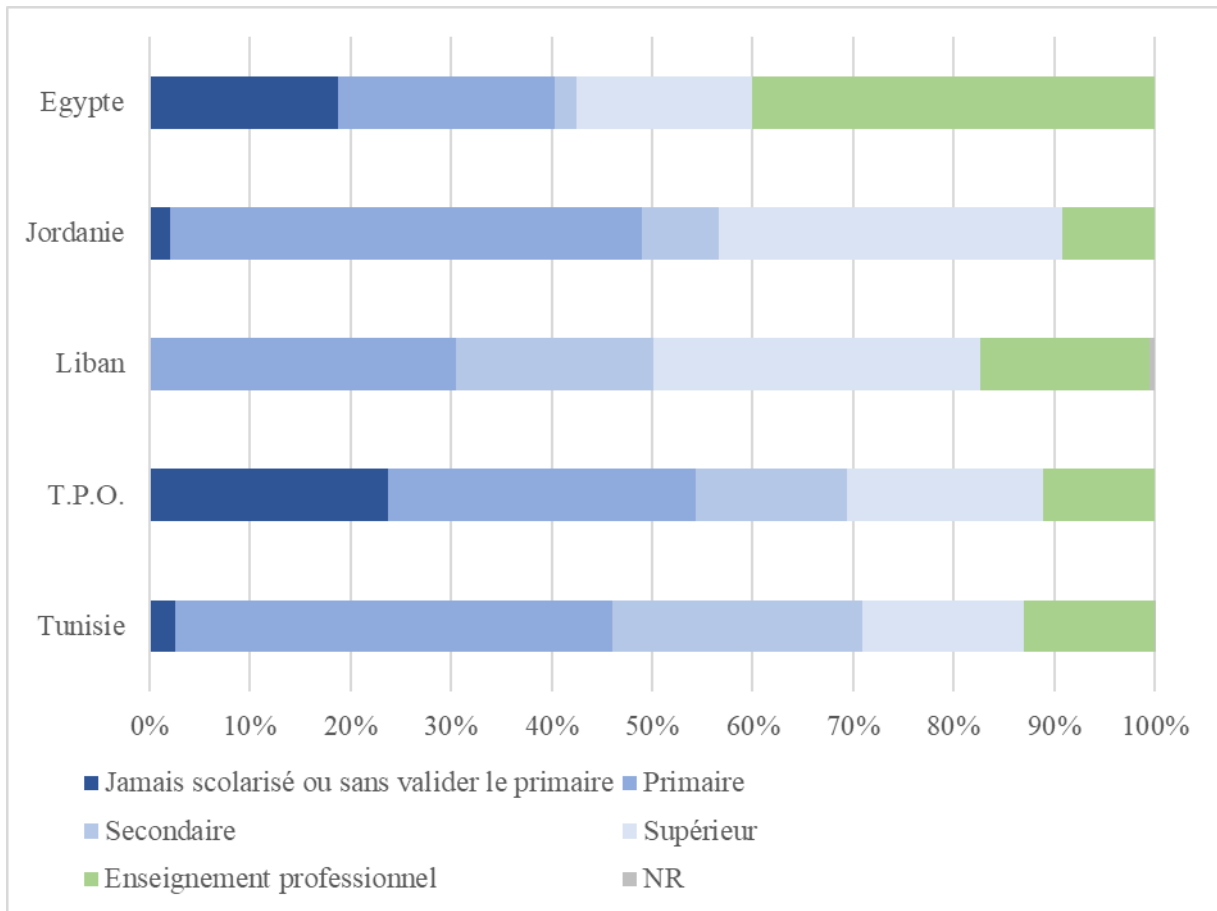
Annexe 94 - Répartition des jeunes AOAS selon le niveau scolaire atteint et le statut, dans une sélection de pays.



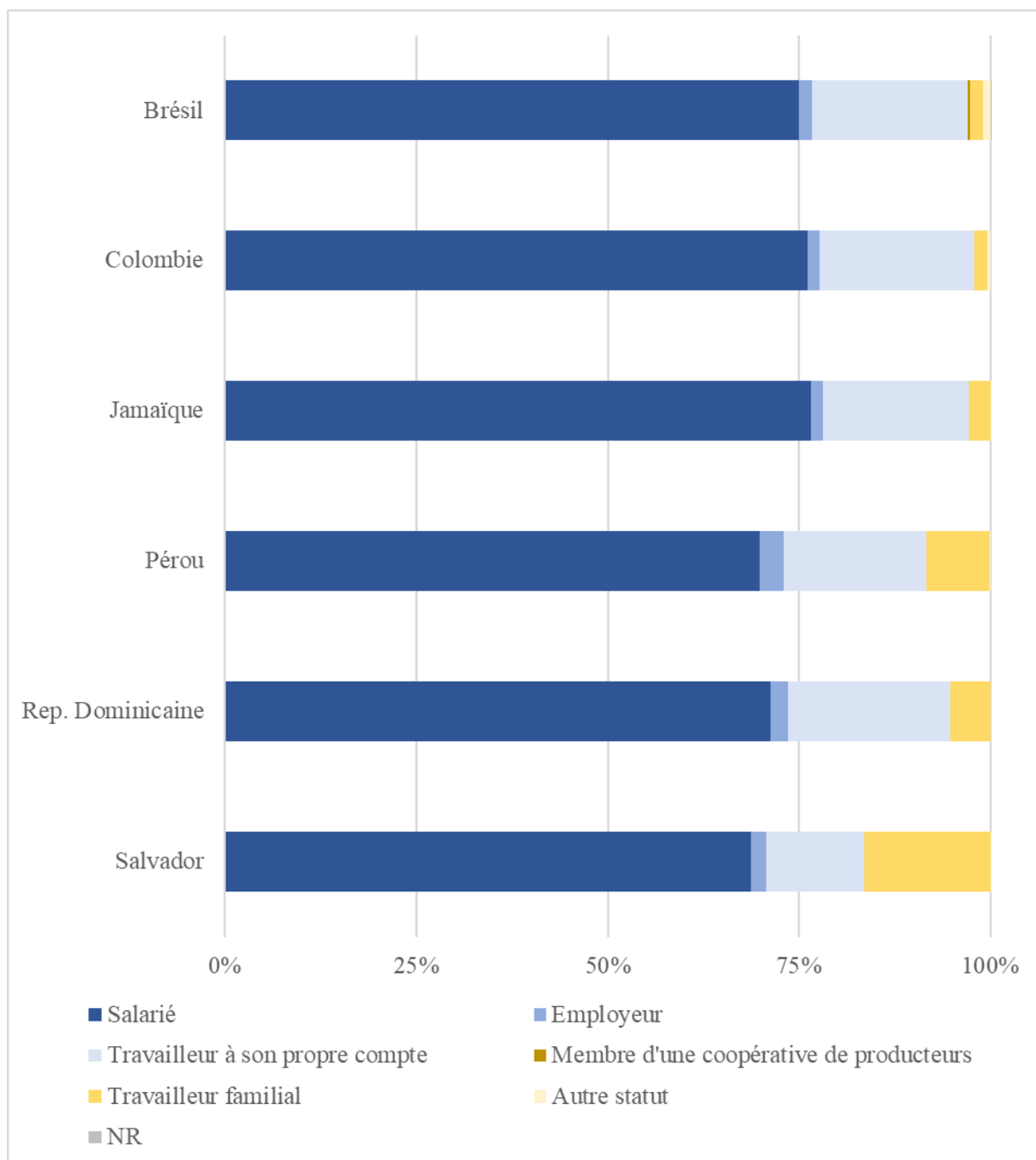
Annexe 95 - Proportions de jeunes AOAS travailleurs familiaux qui souhaitent changer d'emploi et répartition selon la raison principale, dans une sélection de pays.

	Bénin	Madagascar	Malawi	Salvador	Cambodge	Népal	Arménie
Ne souhaitent pas changer de travail	52%	54%	36%	38%	41%	50%	28%
Souhaitent changer de travail	48%	46%	64%	62%	59%	50%	72%
<i>Dont la principale motivation est :</i>							
Instabilité de l'emploi	14%	4%	15%	5%	31%	3%	30%
Volume horaire insuffisant	0%	14%	2%	4%	5%	28%	0%
Rémunération horaire insuffisante	19%	64%	60%	31%	46%	11%	35%
Volume horaire excessif	0%	0%	4%	0%	1%	1%	0%
Inadéquation formation-emploi	7%	5%	3%	6%	4%	33%	5%
Autre	60%	12%	16%	55%	13%	24%	30%

Annexe 96 - Répartition des jeunes AOAS selon le niveau scolaire atteint, dans 5 pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord.



Annexe 97 - Répartition des jeunes AOAS selon le statut, dans 6 pays d'Amérique latine et des Caraïbes.



Annexe 98 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon le type et la durée de contrat dans 6 pays d'Amérique latine et des Caraïbes.

	Brésil	Colombie	Jamaïque	Pérou	Rep. Dominicaine	Salvador
Contrat de travail écrit	74%	63%	51%	43%	47%	37%
Contrat de travail oral	26%	37% *	49%	57%	53%	63%
Contrat à durée "indéterminée"	92%	67%	77%	16%	91%	87%
Contrat à durée déterminée	8%	33% *	23%	84%	9%	13%
<i>Dont la durée déterminée est de :</i>						
Moins de 12 mois	72%	51%	57%	75%	90%	100%
12 à 36 mois	13%	48%	28%	16%	8%	0%
Plus de 36 mois	11%	1%	10%	8%	2%	0%
NR	3%	0%	6%	1%	0%	0%

** Incluant 15% des jeunes AOAS pour qui l'information est manquante.*

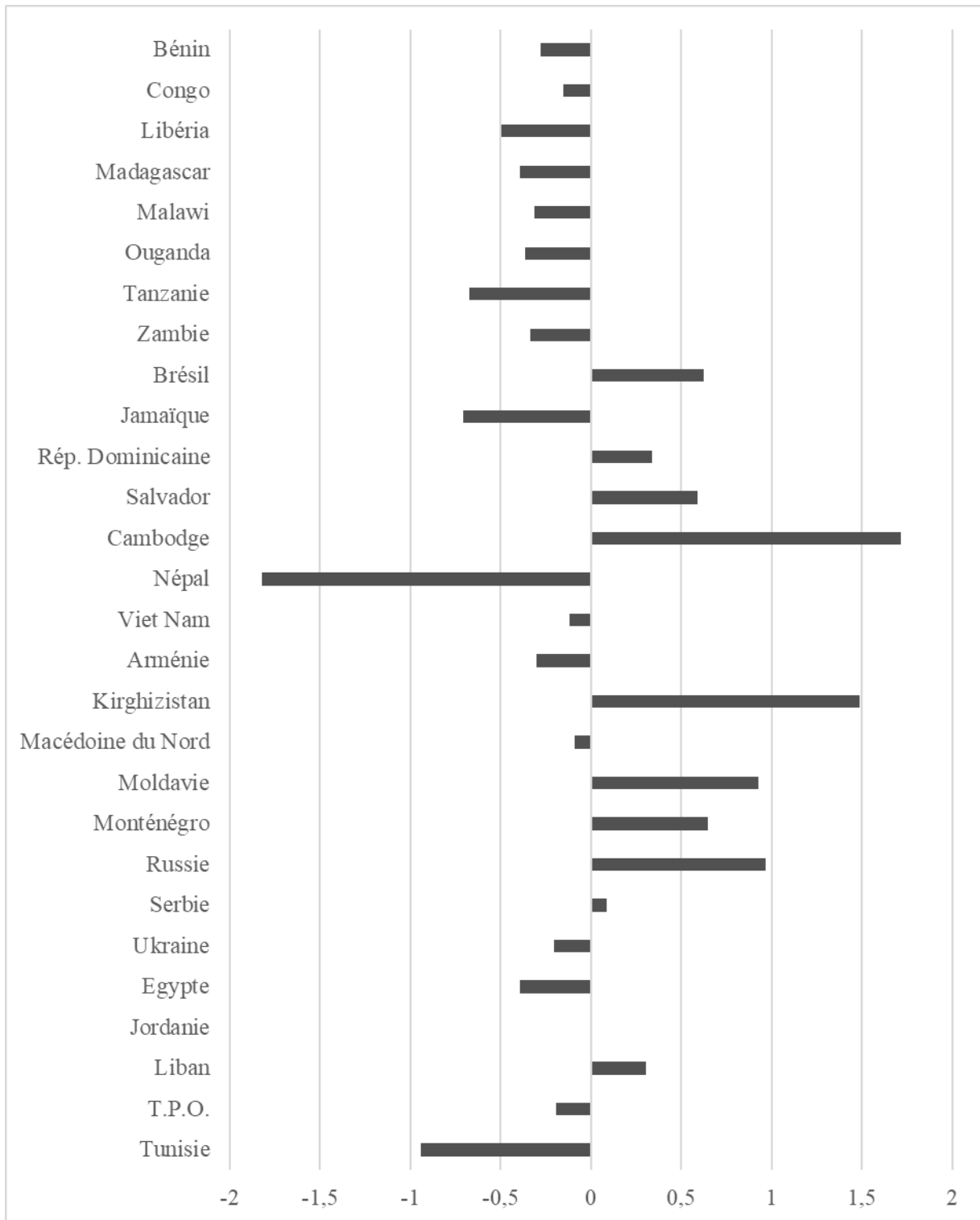
Annexe 99 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon le souhait de changer de situation professionnelle et la raison principale, dans 6 pays d'Amérique latine et des Caraïbes.

	Brésil	Colombie	Jamaïque	Pérou	Rep. Dominicaine	Salvador
Ne souhaitent pas changer de travail	43%	39%	62%	59%	45%	56%
Souhaitent changer de travail	57%	61%	38%	41%	55%	44%
<i>Dont la principale raison est :</i>						
Instabilité de l'emploi	11%		11%	12%	15%	8%
Volume horaire insuffisant	3%		2%	1%	5%	10%
Rémunération horaire insuffisante	58%	NR	61%	48%	53%	43%
Volume horaire excessif	1%		0%	2%	1%	2%
Inadéquation formation-emploi	10%		15%	9%	2%	1%
Autre	16%		10%	28%	24%	37%

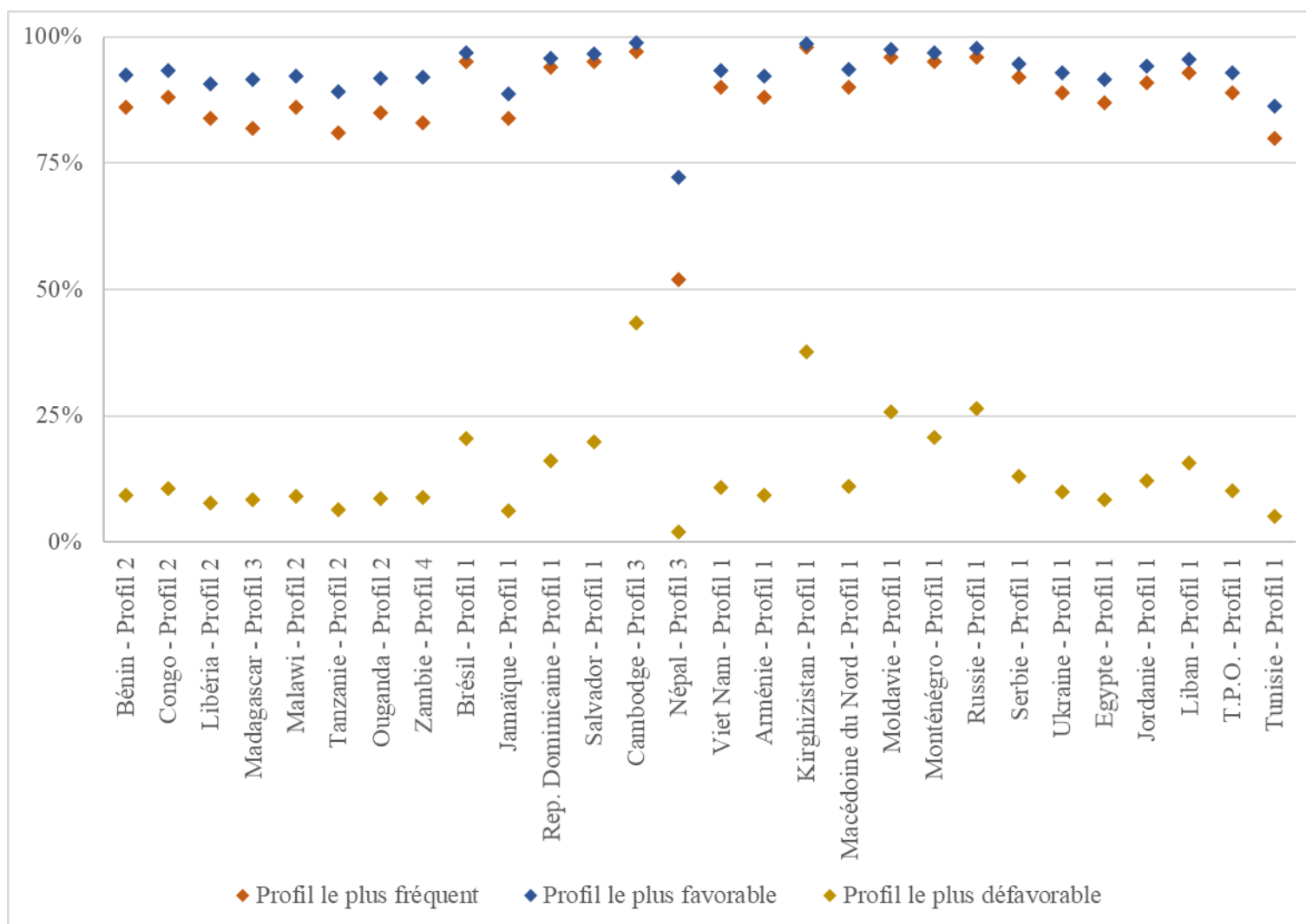
Annexe 100 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes de 15 à 29 ans AOAS des PRFI - Modèles-test 6 et 7 à constantes aléatoires selon le sexe.

	Paramètres	Modèle-test 6 Femmes AOAS		Modèle-test 7 Hommes AOAS	
		Coefficients estimés	Erreurs-types	Coefficients estimés	Erreurs-types
	Constante	2,1318***	0,2338	2,4800***	0,2025
	<i>Caractéristiques individuelles</i>				
Effets fixes	Age	0,0091	0,0072	0,0022	0,0064
	Milieu urbain	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Milieu rural	0,0633	0,0534	-0,1054**	0,0439
	Personne seule	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Fiancé.e ou marié.e	0,2312***	0,0590	0,1907***	0,0628
	Sans enfant	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Avec un ou des enfants	-0,2136***	0,0641	-0,1318*	0,0650
	Jamais ou peu scolarisé.e	-0,1011	0,0714	-0,1246*	0,0661
	Niveau primaire	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Niveau secondaire	0,0543	0,0661	0,1201**	0,0547
	Niveau supérieur	0,4072***	0,1043	0,1552*	0,0833
	Cursus professionnel	0,1777*	0,1027	0,1030	0,0752
	Salarié	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Employeur	0,4426**	0,1881	0,2414**	0,1185
	A son propre compte	-0,1033	0,0729	-0,2519***	0,0571
	Membre d'une coopérative	-0,3859	0,4043	-0,8409***	0,2869
	Travailleur familial	-0,3130***	0,0751	-0,4618***	0,0616
	Autres statuts	0,0421	0,2456	-0,4242**	0,2131
	Revenu horaire acceptable	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Revenu horaire inacceptable	-1,0397***	0,0534	-1,0241***	0,0457
	Sous-emploi (- de 10h par semaine)	-0,1490**	0,0674	-0,2364***	0,0713
	Volume horaire adéquat	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Sur-emploi (+ de 50h par semaine)	0,2272***	0,0689	0,0612	0,0480
	Conserver l'emploi dans les 12 prochains mois : oui certainement	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
	Conserver l'emploi dans les 12 prochains mois : incertain	-0,7094***	0,0596	-0,7091***	0,0483
	Conserver l'emploi dans les 12 prochains mois : non ou ne sait pas	-1,1904***	0,0620	-1,4096***	0,0523
	Liberté d'association : oui	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
Liberté d'association entravée	-0,1269	0,1575	-0,2782**	0,1199	
Sur-qualifié.e	-1,1626***	0,0632	-1,1383***	0,0506	
Adéquation formation-emploi	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>		
Sous-qualifié.e	-0,5087***	0,0594	-0,5819***	0,0540	
Effets aléatoires	Niveau 2				
	Variance des constantes	0,6473***	0,1810	0,4809***	0,1338
*** Significatif au seuil de 1% / ** au seuil de 5% / * au seuil de 10%					
Les populations d'étude de chaque modèle étant différentes, les indicateurs complémentaires ne sont pas présentés.					

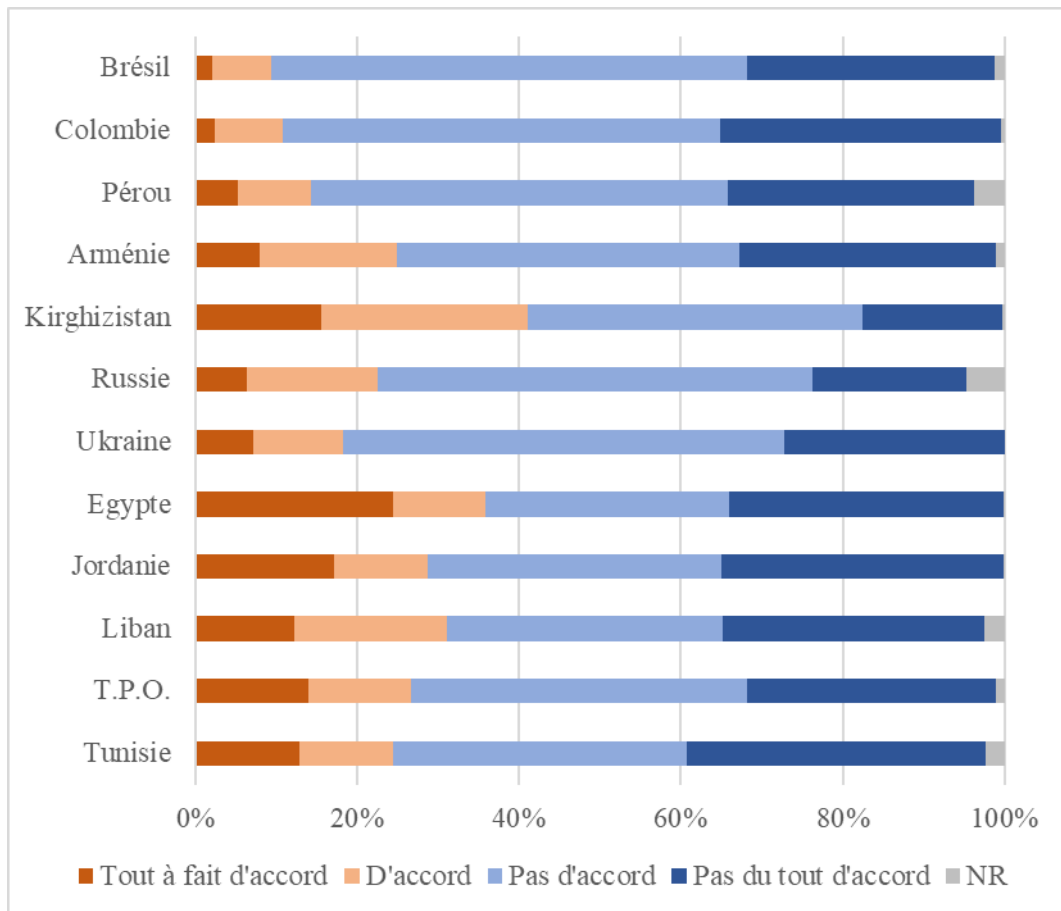
Annexe 101 - Coefficient estimé de constante de niveau 2 selon le pays - Modèle 3 à constantes aléatoires.



Annexe 102 - Probabilités estimées de se dire professionnellement satisfait selon le profil de travailleur et le pays.

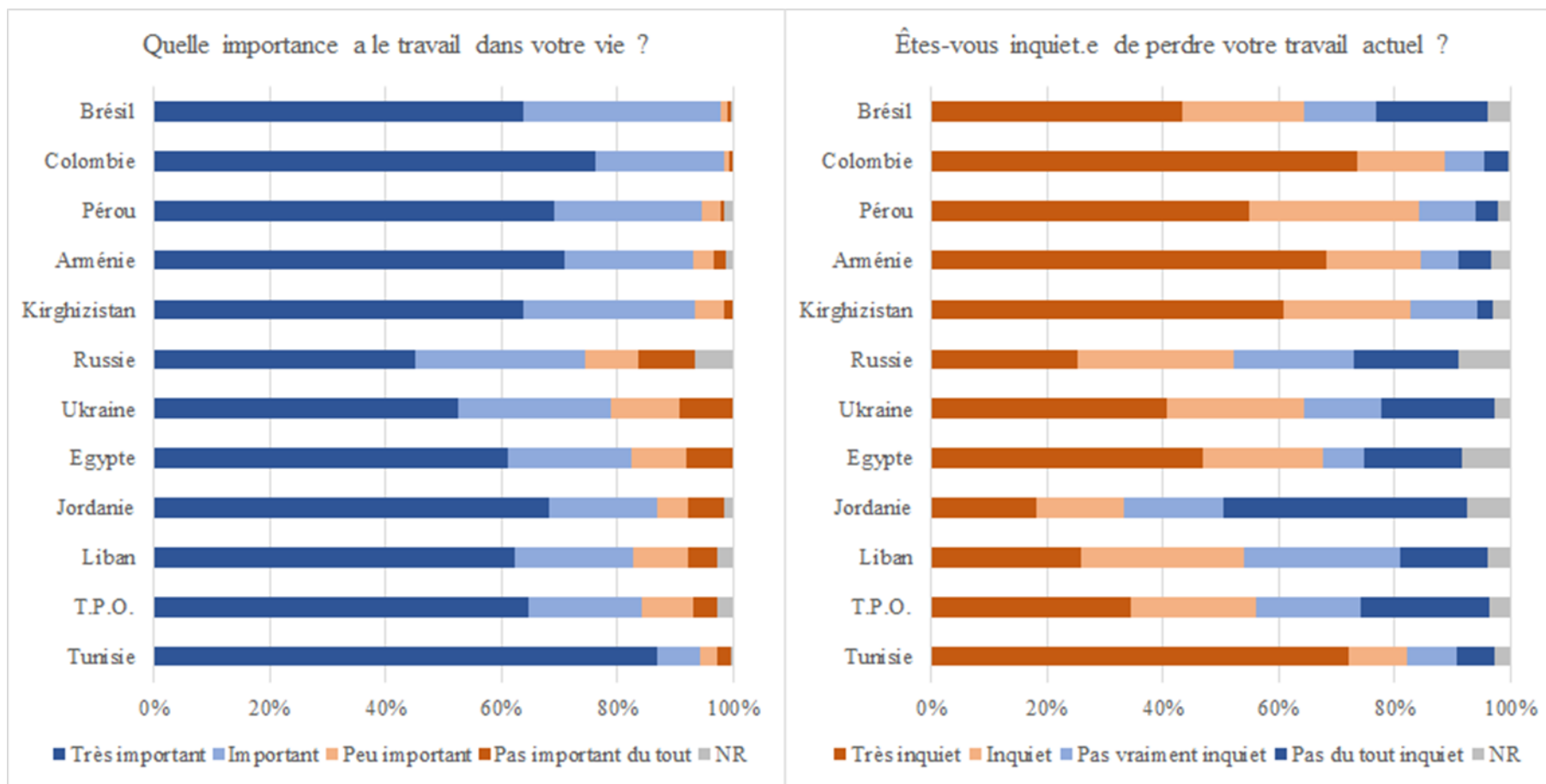


Annexe 103 - Degré d'accord avec l'affirmation suivante : "Une scolarité universitaire est plus importante pour un homme que pour une femme", dans la population générale d'une sélection de pays.



Source : données compilées par l'auteur à partir des résultats des World Value Surveys, wave 6 2010-2014 (Inglehart et al., 2018)

Annexe 104 - Importance et inquiétude vis-à-vis de l'emploi, dans la population générale d'une sélection de pays.



Source : données compilées par l'auteur à partir des résultats des World Value Surveys, wave 6 2010-2014 (Inglehart et al., 2018)

TABLE DES ABREVIATIONS

AOAS	Actifs Occupés ayant Achevé leur Scolarité ou <i>Employed & Non-enrolled</i>
AOS	Actifs Occupés et Scolarisés ou <i>Employed & Enrolled</i>
AIAS	Actifs Inoccupés ayant Achevé leur Scolarité ou <i>Unemployed & Non-enrolled</i>
AIS	Actifs Inoccupés Scolarisés ou <i>Unemployed & Enrolled</i>
BRDH	Bureau du Rapport sur le Développement Humain
CAST	<i>Conflict Assesment System Tool</i>
CCI	Coefficient de Corrélacion Intra-classe
CEE	Communauté Economique Européenne
CEI	Communauté des Etats Indépendants
CITE	Classification Internationale Type de l'Education
<i>ou</i>	
ISCED	<i>International Standard Classification of Education</i>
EFT	Enquête Forces de Travail
<i>ou</i>	
LFS	<i>Labour Force Surveys</i>
ELET	<i>Early Leavers from Education and Training</i>
FFP	<i>Fund For Peace</i>
FMI	Fonds Monétaire International
FSI	<i>Fragile State Index</i>
G7	Groupe des 7
G20	Groupe des 20
GATT	<i>General Agreement on Tariffs and Trade</i>
GETFY	<i>Global Employment Trends For Youth</i>
GII	<i>Gender Inequality Index</i>
HELI	<i>Health and Environment Linkages Initiative</i>
IDH	Indicateur de Développement Humain
INED	Institut National d'Etudes Démographiques
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
ISCO	International Standard Classification of Occupations
ISIC	International Standard Industrial Classification of All Economic Activities

ML	<i>(Full) Maximum Likelihood</i>
NEET	<i>Not in Employment, Education or Training</i>
OCDE	Organisation pour la Coopération et le Développement Economique
OIT	Organisation Internationale du Travail
	<i>ou</i>
ILO	<i>International Labour Organization</i>
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
	<i>ou</i>
WHO	<i>World Health Organisation</i>
ONU	Organisation des Nations Unies
PRFI	Pays à revenu faible ou intermédiaire
PED	Pays en développement
PIB	Produit Intérieur Brut
REML	<i>Restricted Maximum Likelihood</i>
RNB	Revenu National Brut
SMI	Système Monétaire International
SWTS	<i>School-to-Work Transition Surveys</i>
UNEP	<i>United Nations Environment Program</i>
UNESCO	<i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>

TABLE DES FIGURES

Figure 1 - Evolutions de la fécondité, de la mortalité et de la population générale en régime de transition démographique.....	64
Figure 2 - Structures-types de population en régime de transition démographique.....	65
Figure 3 - Récapitulatif des enquêtes sur la transition de l'école à la vie active des jeunes ou SWTS menées par l'OIT et ses partenaires dans le cadre du programme <i>Work4Youth</i>	114
Figure 4 - PIB par habitant en PPA (\$ courants) selon le pays.....	128
Figure 5 - IDH selon le pays.	133
Figure 6 - Comparaison du logarithme du PIB par habitant et de l'IDH selon le pays.....	134
Figure 7 - Scores moyens aux <i>Social Indicators</i> du FSI, selon la région des pays enquêtés.	137
Figure 8 - Scores moyens aux <i>Social Indicators</i> du FSI, selon une sélection de pays.....	138
Figure 9 - Scores aux <i>Social Indicators</i> du FSI, selon une sélection de pays.....	139
Figure 10 - Proportions de jeunes en emploi vulnérable parmi les actifs occupés, selon le pays.	148
Figure 11 - Proportions de jeunes en emploi irrégulier parmi les actifs occupés, selon la sous-composantes et le pays.	153
Figure 12 - Détail de durée en mois des contrats à durées déterminées pour des jeunes travailleurs salariés dans une sélection de pays.	156
Figure 13 - Enregistrement officiel du lieu de travail, selon le pays.	164
Figure 14 - Répartition des jeunes actifs occupés selon le statut et la formalité de l'activité en Ukraine en 2015.	166
Figure 15 - Liste des délimitations envisagées concernant le secteur et l'emploi informel concernant les jeunes actifs occupés dans les PRFI.	167
Figure 16 - Part de jeunes actifs occupés en informalité, selon différentes délimitations de la catégorie et selon le pays.....	169
Figure 17 - Transition de l'emploi décent selon le <i>Framework I</i> des SWTS.....	176
Figure 18 - Répartition des jeunes actifs occupés selon le statut dans la transition, selon le <i>Framework I</i> et le pays.....	177
Figure 19 - Répartition des jeunes selon le statut préconçu dans les SWTS.	188
Figure 20 - Répartition des jeunes selon le statut préconçu dans les SWTS et le pays.	189
Figure 21 - Répartition des jeunes selon le statut préconçu dans les SWTS et l'âge en Ukraine et à Madagascar en 2015.	191
Figure 22 - Répartition des jeunes AOAS selon le statut et le pays.....	195

Figure 23 - Répartition des jeunes AOAS salariés qui disposent d'un contrat à durée « <i>unlimited</i> », selon leur degré et motif de satisfaction professionnelle et selon le pays.....	197
Figure 24 - Répartition des jeunes AOAS salariés qui disposent d'un contrat écrit, selon leur degré et motif de satisfaction professionnelle et selon le pays.....	198
Figure 25 - Répartition des jeunes AOAS salariés qui souhaitent changer de situation professionnelle selon la raison principale et le pays.	202
Figure 26 - Proportions de jeunes AOAS salariés non membres d'une organisation de défense de leurs droits liés au travail, selon la raison principale et le pays.....	206
Figure 27 - Temps de travail en heures, la semaine précédant l'enquête chez les jeunes AOAS, selon le pays.	209
Figure 28 - Proportions d'activités déclarées et non-déclarées, comparativement chez les jeunes AOAS employeurs et à leur propre compte, selon le pays.....	213
Figure 29 - Répartition des jeunes AOAS employeurs qui souhaitent changer de situation professionnelle, selon la raison principale et le pays.	215
Figure 30 - Répartition des jeunes AOAS à leur propre compte qui souhaitent changer de situation professionnelle, selon la raison principale et le pays.....	216
Figure 31 - Critères de l'emploi qualitatif et éléments complémentaires.	220
Figure 32 - Cadre conceptuel de l'emploi « qualitatif » : arbre décisionnel de caractérisation.	221
Figure 33 - Proportions de jeunes actifs occupés ayant achevés leur scolarité qui accèdent ou non à de l'emploi qualitatif, selon le pays.....	222
Figure 34 - Répartition des jeunes AOAS selon le degré de satisfaction professionnelle et le pays.....	227
Figure 35 - Données récapitulatives concernant les bases de données issues des SWTS.....	244
Figure 36 - Comparatif des codages concernant le niveau scolaire atteint par les jeunes, dans le questionnaire standardisé (code C12a) et l'enquête tunisienne de 2013 (code 300).	250
Figure 37 - Comparatif des codages concernant le niveau scolaire du père, dans le questionnaire standardisé (code B24) et l'enquête tunisienne de 2013 (code 222).	251
Figure 38 - Comparatif des codages concernant le niveau scolaire du père (code 222) et de l'individu (code 310) dans le questionnaire tunisien.	252
Figure 39 - Correspondances entre différents codages concernant le niveau scolaire atteint entre l'enquête tunisienne, les données officielles et le questionnaire standardisé.....	254
Figure 40 - Récapitulatif des pays constitutifs des régions représentées dans les SWTS, selon l'OIT.....	259

Figure 41 - Enquêtes sélectionnées et constitutives de la base de données générale.....	262
Figure 42 - Part de jeunes en cours de scolarité parmi l'ensemble des 15-29 ans, selon le statut d'activité et le pays.	286
Figure 43 - Répartition des jeunes actifs selon le pays, leur statut scolaire et d'occupation..	288
Figure 44 - Indicateurs de concurrence sur le marché du travail entre jeunes en cours de scolarité et sortis du système scolaire, selon le pays.	290
Figure 45 - Répartition des jeunes ayant achevé leur scolarité selon la classe d'âge et le pays.	293
Figure 46 - Répartition des jeunes ayant achevé leur scolarité selon le sexe et le pays.....	294
Figure 47 - Répartition des jeunes ayant achevé leur scolarité selon le milieu de vie et le pays.	297
Figure 48 - Proportions de jeunes de 25 à 29 ans actifs et inactifs, selon le sexe, le statut marital et le pays.....	302
Figure 49 - Proportions de jeunes de 25 à 29 ans actifs et inactifs, selon le sexe, la parentalité et le pays.....	305
Figure 50 - Répartition des jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité, selon le niveau scolaire atteint et le pays.	309
Figure 51 - Différences entre proportion d'actifs chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité, selon le niveau scolaire atteint et le pays.....	311
Figure 52 - Proportions de jeunes de 15 à 29 ans simultanément en cours de scolarité et actifs occupés, selon le pays.	313
Figure 53 - Espérance de vie à la naissance, quotients de mortalité infanto-juvénile (5q0) et des jeunes et adultes (45q15), sur la période 2010-2015, en Afrique du Sud et dans différentes catégories de pays.....	316
Figure 54 - Espérance de vie à la naissance, quotients de mortalité infanto-juvénile (5q0) et des jeunes et adultes (45q15), sur la période 2010-2015, selon le pays.	317
Figure 55 - Score normalisé de stabilité politique et d'absence de violence ou de terrorisme, selon le pays.	319
Figure 56 - Nombres de naissances pour 1000 femmes âgées de 15 à 19 ans selon le pays.	321
Figure 57 - Proportions de jeunes de 15 à 29 ans en emploi vulnérable ou irrégulier, selon le pays.....	323
Figure 58 - Proportions de jeunes de 15 à 29 ans catégorisés comme « <i>unemployed</i> » depuis 1 an ou plus, parmi l'ensemble des jeunes « <i>unemployed</i> » et selon le pays.	325

Figure 59 - Proportions de jeunes actifs occupés de 15 à 29 ans qui estiment leur emploi comme "insatisfaisant", selon le pays.	327
Figure 60 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité d'être actif sur le marché du travail, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèles 1 et 2 à constantes aléatoires.	334
Figure 61 - Comparatif de proportions de jeunes de niveau scolaire secondaire selon l'activité sur le marché du travail et le pays.	336
Figure 62 - Comparatif de proportions de jeunes de niveau scolaire primaire, supérieur ou professionnel selon l'activité sur le marché du travail et le pays.	338
Figure 63 - Probabilités estimées moyennes d'être actifs sur le marché du travail pour 2 profils de jeunes, selon le niveau scolaire atteint.	339
Figure 64 - Probabilités estimées d'être actifs sur le marché du travail pour un jeune homme de 25 ans, vivant en milieu urbain et en union, selon son niveau scolaire atteint et le pays.	341
Figure 65 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité d'être actif sur le marché du travail, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle 3 à constantes aléatoires.	342
Figure 66 - Influence de diverses caractéristiques individuelles et nationales sur la probabilité d'être actif sur le marché du travail, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle 2 et Modèles-test 5 à 8 à constant.	346
Figure 67 - Influence différentielle du genre sur la probabilité d'être actif, chez les femmes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle complet 1 - Coefficients de niveau 2.	349
Figure 68 - Influence différentielle de l'union sur la probabilité d'être actif, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle complet 2 - Coefficients de niveau 2.	350
Figure 69 - Influence différentielle du genre sur la probabilité d'être actif, chez les femmes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle complet 1 - Rapports de cote.	352
Figure 70 - Influence différentielle de l'union sur la probabilité d'être actif, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle complet 2 - Rapports de cote.	353
Figure 71 - Influence différentielle du genre et de l'union sur la probabilité d'être actif, chez les jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité et vivant dans des PRFI - Modèle complet 3 - Rapports de cote.	355

Figure 72 - Probabilités estimées d'être active sur le marché du travail pour une femme de 29 ans vivant en milieu urbain et ayant un niveau scolaire primaire, selon qu'elle soit en union et selon le pays.	356
Figure 73 - Comparatif de proportions de jeunes actifs ayant achevé leur scolarité et d'actifs occupés en emploi vulnérable selon le pays.....	359
Figure 74 - <i>Gender Inequality Index</i> en 2018 selon le pays.....	361
Figure 75 - Degré d'accord avec différentes affirmations concernant la place des femmes dans le monde du travail, dans la population générale d'une sélection de pays.....	364
Figure 76 - Répartition des jeunes femmes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité selon le statut professionnel et le pays.....	366
Figure 77 - Fréquences cumulées des jeunes AOAS selon l'âge en années révolues et le pays*.	380
Figure 78 - Taux d'emploi non-qualitatif parmi les jeunes AOAS, selon l'âge et une sélection de pays.....	381
Figure 79 - Rapports de masculinité chez les jeunes AOAS, selon le groupe d'âge et le pays.	382
Figure 80 - Répartition des jeunes AOAS selon le milieu de vie et le pays.	384
Figure 81 - Proportion de jeunes AOAS fiancé.e.s ou marié.e.s, selon la classe d'âge et le pays.	386
Figure 82 - Proportions de jeunes AOAS en emploi qualitatif selon le sexe, statut marital, la parentalité et le pays.	388
Figure 83 - Répartition des jeunes AOAS selon le niveau scolaire atteint et le pays.	390
Figure 84 - Proportions comparées de jeunes AOAS en emploi qualitatif, selon le niveau scolaire atteint et le pays.	392
Figure 85 - Répartition sectorielle de l'emploi chez les jeunes actifs occupés, selon le pays.	396
Figure 86 - Taux de jeunes de 15 à 24 ans ne disposant pas d'un compte auprès d'une institution financière formelle, en 2014 et selon le pays.	398
Figure 87 - Part de l'emploi qualitatif occupé par des jeunes en cours de scolarité, selon le pays.	400
Figure 88 - Influence de diverses caractéristiques individuelles et nationales sur la probabilité d'accéder à l'emploi qualitatif, chez les jeunes de 15 à 29 ans AOAS des PRFI - Modèles 1 à 3 à constantes aléatoires.	405
Figure 89 - Probabilité estimées d'être en emploi qualitatif pour un homme de 29 ans vivant en milieu urbain et sans enfant, selon le niveau scolaire et le pays.	409

Figure 90 - Influence différentielle du milieu de vie sur la probabilité d'être en emploi qualitatif, chez les jeunes AOAS vivant en milieu rural dans des PRFI - Modèle complet 1 - Rapports de cote.	412
Figure 91 - Influence différentielle du genre et de la parentalité sur la probabilité d'être en emploi qualitatif, chez les jeunes AOAS dans des PRFI - Modèle complet 2 à 4 - Rapports de cote.	414
Figure 92 - Influence différentielle du niveau scolaire sur la probabilité d'être en emploi qualitatif, chez les jeunes AOAS dans des PRFI - Modèle complet 5 et 6 - Rapports de cote.	416
Figure 93 - Taux de contrats écrits chez les jeunes salariés, selon le milieu de vie et le pays.	419
Figure 94 - Taux d'activités formelles* chez les jeunes indépendants, selon le milieu de vie et le pays.....	420
Figure 95 - Part du secteur primaire dans l'emploi total et l'emploi des jeunes, selon le pays.	421
Figure 96 - Probabilités estimées d'être en emploi qualitatif pour un homme de 29 ans sans enfant et ayant un niveau scolaire primaire, selon le milieu de vie et le pays.	422
Figure 97 - Proportion d'activités officiellement déclarées et enregistrées chez les jeunes AOAS indépendants, dans une sélection de pays.	423
Figure 98 - Répartition des jeunes AOAS en emploi non-qualitatif qui souhaitent changer de situation professionnelle, selon la raison principale et dans une sélection de pays.	425
Figure 99 - Proportions de jeunes AOAS selon le volume horaire hebdomadaire, dans une sélection de pays.....	426
Figure 100 - Proportions de jeunes AOAS selon le milieu de vie et les caractéristiques qualitatives de l'emploi occupé, dans une sélection de pays.	427
Figure 101 - Probabilités estimées d'être en emploi qualitatif pour un jeune AOAS de 29 ans vivant en milieu urbain et ayant un niveau scolaire primaire, selon le sexe et la parentalité, au Liban et à Madagascar.....	430
Figure 102 - Moyennes mobiles d'ordre 5 du taux de scolarisation primaire parmi la classe d'âge concernée, selon le pays*.	433
Figure 103 - Répartition des jeunes AOAS selon le degré d'adéquation formation-emploi ressenti et le pays.....	436
Figure 104 - Proportions comparées des taux de jeunes AOAS diplômés du supérieur et de la part du secteur primaire dans l'emploi des jeunes, selon le pays.	438

Figure 105 - Proportions comparées des taux de jeunes AOAS ayant un niveau scolaire primaire ou inférieur et de la part du secteur tertiaire dans l'emploi des jeunes, selon le pays.	439
Figure 106 - Proportions de jeunes AOAS qui disent vouloir changer d'emploi, parmi celles et ceux qui se disent en adéquation formation-emploi, en sous-qualification ou surqualification, selon le pays.	441
Figure 107 - Proportions de jeunes AOAS qui se disent en situation d'adéquation formation-emploi, parmi celles et ceux qui accèdent ou non à l'emploi qualitatif et selon le pays.	442
Figure 108 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits, selon la classe d'âge, le sexe, le milieu de vie et le pays.	457
Figure 109 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon l'obtention d'un emploi qualitatif ou non-qualitatif et selon le pays.	460
Figure 110 - Répartition des jeunes AOAS professionnellement insatisfaits qui souhaitent changer d'emploi selon la principale raison et le pays.	462
Figure 111 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes de 15 à 29 ans AOAS des PRFI - Modèles 1 à 3 à constantes aléatoires.	467
Figure 112- Influence différentielle du statut de travailleur familial sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes AOAS dans des PRFI - Modèle complet 1 - Rapports de cote.	471
Figure 113 - Répartition des jeunes AOAS selon la principale raison d'être travailleur familial, dans une sélection de pays.	473
Figure 114 - Influence différentielle du revenu horaire sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes AOAS dans des PRFI - Modèle complet 2 - Coefficients de niveau 2 et rapports de cote.	475
Figure 115 - Influence différentielle de l'incertitude de conserver l'emploi actuel sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes AOAS dans des PRFI - Modèle complet 3 - Coefficients de niveau 2 et rapports de cote.	476
Figure 116 - Influence différentielle du sentiment de surqualification sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes AOAS dans des PRFI - Modèle complet 4 - Coefficients de niveau 2 et rapports de cote.	477
Figure 117 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon leur sentiment considérant la possibilité de conserver l'emploi actuel à l'horizon 12 mois et selon l'inquiétude générée par l'incertitude de la situation, dans 6 pays d'Amérique latine et des Caraïbes.	480

Figure 118 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits, selon la parentalité et le pays.	483
Figure 119 - Probabilités estimées de se dire professionnellement satisfait selon le profil de travailleur et fréquence du profil dans l'ensemble des jeunes AOAS, selon le pays.....	485
Figure 120 - Répartition des jeunes AOAS selon la durée de la recherche d'emploi avant l'actuel, selon le pays.	488

BIBLIOGRAPHIE

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators* (Working Paper N° 2; Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group). International Labour Office.
- Arestoff, F., & Sgard, J. (2012). Education, pauvreté, inégalités : Les relations économiques élémentaires. *SciencePo - CERI*, 1-13.
- Arnoux, M. (2009). Relation salariale et temps du travail dans l'industrie médiévale. In *Le Moyen Age: Vol. CXV* (p. 557-581).
- Bandura, R., & Del Campo, C. M. (2006). *A Survey of Composite Indices Measuring Country Performance : 2006 Update* [UNDP/ODS Working Paper]. United Nations.
- Banque Mondiale. (2007). *Rapport sur le développement dans le monde 2007 : Le développement et la prochaine génération : abrégé* (p. 25). Banque mondiale.
- Barro, R. J., & Lee, J. W. (2013). A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010. *Journal of Development Economics*, 104, 184-198.
- Barsoum, G., Ramadan, M., & Mostafa, M. (2014). *Labour market transitions of young women and men in Egypt* (National Report N° 16; Work4Youth Publication Series, p. 72). International Labour Office.
- Battu, H., & Bender, K. A. (2020). Educational mismatch in developing countries : A review of the existing evidence. In *The Economics of Education* (2nd éd., p. 269-289). Elsevier.
- Becker, G. (1975). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition* (National Bureau of Economic Research, Inc).
- Beffy, M., Fougère, D., & Maurel, A. (2009). L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires. *Economie et statistique*, 422, 31-50.
- Bell, C., Bruhns, R., & Gersbach, H. (2006). *Economic Growth, Education, And AIDS In Kenya : A Long-Run Analysis*. The World Bank.

- Bergouignan, C. (2015). Le niveau d'éducation des Européens. *L'Europe en Formation*, 377(3), 96-117.
- Bey, M. (2008). Le Programme Social Progres-Oportunidades au Mexique : De vieilles recettes pour un nouveau modèle. *Revue Tiers Monde*, 196(4), 881-900.
- Bidart, C., Mounier, L., Pellissier, A., Lavenu, D., Gall, D. L., & Volant, P. (2002). *La construction de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à l'épreuve du temps : Une enquête longitudinale* (p. 138) [Rapport de recherche]. Laboratoire d'économie et sociologie du travail.
- Bird, R. M. (1972). The « Displacement Effect » : A Critical Note. *FinanzArchiv / Public Finance Analysis*, 30(3), 454-463. JSTOR.
- Bloom, D. E., & Freeman, R. B. (1986). *Population Growth, Labor Supply, and Employment in Developing Countries* (N° 1837). National Bureau of Economic Research.
- Bocquier, P., & Mukandila, A. K. (2011). African urbanization trends and prospects. *African Population Studies*, 25(2).
- Bocquier, P., Nordman, C. J., & Vescovo, A. (2013). Are Workers Compensated for Accepting Vulnerable Jobs? Evidence from West Africa. In P. De Vreyer & F. Roubaud (Éds.), *Urban Labor Markets in Sub-Saharan Africa* (p. 135-159). The World Bank.
- Borras, I., Epiphane, D., Lemistre, P., & Ryk, G. (2012). *Étudier en licence : Parcours et insertion*. Centre d'études et de recherches sur les qualifications.
- Boudarbat, B., Lemieux, T., & Riddell, W. C. (2010). The Evolution of the Returns to Human Capital in Canada, 1980–2005. *Canadian Public Policy*, 36(1), 63-89.
- Bougma, M., Lange, M.-F., Legrand, T. K., & Kobiané, J.-F. (2015). Stratégies reproductives à Ouagadougou. Le rôle de la scolarisation des enfants. *Autrepart*, 74-75(2-3), 23-46.
- Bouma, G. D., Dixon, B. R., & Atkinson, G. B. J. (1995). *A Handbook of social science research* (2nd éd.). Oxford University Press.

- Boutin, D. (2016). *The role of internal migration in access to first job : A case study of Uganda* (Technical Brief N° 5; Work4Youth Publication Series, p. 27). International Labour Office.
- Bressoux, P. (2007). L'apport des modèles multiniveaux à la recherche en éducation. *Éducation et didactique*, 1-2, 73-88.
- Bressoux, P. (2010). *Modélisation statistique appliquée aux sciences sociales* (2e éd). De Boeck.
- Bringé, A., & Golaz, V. (2017). *Manuel pratique d'analyse multiniveau*. Ined Éditions.
- Bureau international du Travail. (2012). *La crise de l'emploi des jeunes : Appel à l'action* (p. 19) [Résolution et conclusions de la 101ème session de la Conférence internationale du Travail].
- Bureau International du Travail. (2015). *Les formes atypiques d'emploi : Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (Genève, 16-19 février 2015)* (p. 73). BIT.
- Bureau international du Travail & Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi et Institut national de la statistique. (2016). *Transition de l'école vers la vie active des jeunes femmes et hommes en République du Congo* (National Report N° 39; Work4Youth Publication Series, p. 66). BIT.
- Bureau international du Travail & instat Madagascar. (2016). *Enquête sur la transition des jeunes vers la vie active ETVA Madagascar* (Work4Youth Publication Series, p. 74) [National Report]. BIT.
- Bureau international du Travail, & Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique. (2013). *Transition de l'école vers la vie active des jeunes femmes et hommes au Bénin* (National Report N° 7; Work4Youth Publication Series, p. 97). BIT.

- Bureau international du Travail, & Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications. (2014). *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie* (National Report N° 15; Work4Youth Publication Series, p. 89). BIT.
- Bynner, J., Chisholm, L., & Furlong, A. (Éds.). (2019). *Youth, Citizenship and Social Change in a European Context* (1^{re} éd.). Routledge.
- Caillot, M. (2006). Mobilité des jeunes diplômés sur le territoire français. In *Population et travail (Actes du colloque de Aveiro, 2006)*. Association Internationale des Démographes de Langue Française.
- Calvès, A.-E., & Kobiané, J.-F. (2014). Genre et nouvelles dynamiques d'insertion professionnelle chez les jeunes à Ouagadougou. *Autrepart*, 71(3), 33-56.
- Cavero, D., & Ruiz, C. (2016). *Do working conditions in young people's first jobs affect their employment trajectories? : The case of Peru* (Thematic Report N° 33; Work4Youth Publication Series, p. 46). International Labour Office.
- Cazes, S., & Verick, S. (2013). *Perspectives on labour economics for development*. International Labour Office.
- Charbit, Y., & Gaimard, M. (2015). *La bombe démographique en question*. Presses Universitaires de France.
- Choudhary, N. (2016). *Organizing of young informal workers : Does it pay off?* (Technical Brief N° 3; Work4Youth Publication Series, p. 20). International Labour Office.
- Cicchelli, V. (2001). Les jeunes adultes comme objet théorique. *Recherches et Prévisions*, 65(1), 5-18.
- Clerc, D., & Piriou, J.-P. (2011). *Lexique de sciences économiques et sociales* (Neuvième éd. entièrement refondue et mise à jour). La Découverte.
- Cohen, G. (2004). *Technology Transfer : Strategic Management in Developing Countries*. SAGE Publications India Pvt Ltd.

- Collins, D., Morduch, J., Rutherford, S., & Ruthven, O. (2010). *Portfolios of the Poor : How the World's Poor Live on \$2 a Day*. 296.
- Cordazzo, P. (2018). Trajectoires résidentielles et professionnelles des jeunes : Quand l'accès à l'emploi ne signe pas la décohabitation. *Formation emploi*, 142, 167-185.
- Couppié, T. (Coord.), Dupray, A. (Coord.), Epiphane, D. (Coord.), & Mora, V. (Coord.). (2018). *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : Entre permanences et évolutions*. Céreq.
- Couppié, T., Dupray, A., & Moullet, S. (2014). Education-based occupational segregation and the gender wage gap : Evidence from France. *International Journal of Manpower*, 35(3), 368-391.
- Couppié, T., & Mansuy, M. (2001). *L'insertion professionnelle des jeunes : Éléments de comparaison européenne*. (p. 133-155). Marseille : Céreq.
- Courgeau, D. (2004). *Du groupe à l'individu : Synthèse multiniveau*. Institut national d'études démographiques.
- d'Albis, H., Jacquet, P., Lorenzi, J.-H., & Suwa-Eisenmann, A. (2021). Dette et développement : Les enjeux soulevés par le Consensus de Dakar. *Revue d'économie financière*, 141(1), 193-206.
- Demazière, D., & Dubar, C. (Éds.). (1994). *L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire : Trajectoires biographiques et contextes structurels. Une recherche dans quatre régions*. Demazière Didier, Dubar Claude et Centre d'Études et de Recherches sur les qualifications.
- de Mel, S., Elder, S., & Vansteenkiste, M. (2013). *Labour market transitions of young women and men in Liberia* (National Report N° 3; Work4Youth Publication Series, p. 93). International Labour Office.

- Dhanani, S. (2004). *Unemployment and Underemployment in Indonesia, 1976-2000 : Paradoxes and Issues* (p. 41). International Labour Office.
- Dial, F. B., & Antoine, P. (2005). Mariage, divorce et remariage à Dakar et Lomé. In K. Vignikin & P. Vimard, *Familles au Nord, familles au Sud*. (p. 205-232). Academia Bruylant.
- Dimova, R., Elder, S., & Stephan, K. (2016). *Labour market transitions of young women and men in the Middle East and North Africa* (Regional Report N° 44; Work4Youth Publication Series, p. 80). International Labour Office.
- Dimova, R., & Stephan, K. (2016). *Inequality of opportunity in the youth labour market, how is the Arab world different ?* (Technical Brief N° 6; Work4Youth Publication Series, p. 28). International Labour Office.
- Dore, R. (1976). *The Diploma Disease : Education, Qualification, and Development*. (1st éd.). University of California Press.
- Dupray, A. (Coord.), & Quenson, E. (Coord.). (2018). *Sept ans de vie professionnelle des jeunes : Entre opportunités et contraintes*. Céreq - Octarès.
- Eckert, H., & Mora, V. (2008). Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes. *Travail et emploi*, 113, 31-57.
- Eide, E. R., & Showalter, M. H. (2020). Student incentives. In *The Economics of Education* (2nd éd., p. 555-565). Elsevier.
- Elder, S. (2014). *Labour market transitions of young women and men in Asia and the Pacific* (Regional Report N° 19; Work4Youth Publication Series, p. 87). International Labour Office.
- Elder, S. (2015). *What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?* (Technical Brief N° 1; Work4Youth Publication Series, p. 16). International Labour Office.

- Elder, S., Barcucci, V., Gurbuzer, Y., Perardel, Y., & Principi, M. (2015). *Labour market transitions of young women and men in Eastern Europe and Central Asia* (Regional Report N° 28; Work4Youth Publication Series, p. 88). International Labour Office.
- Elder, S., de Haas, H., Principi, M., & Schewel, K. (2015). *Youth and rural development : Evidence from 25 school-to-work transition surveys* (Thematic Report N° 29; Work4Youth Publication Series, p. 78). International Labour Office.
- Elder, S., & Kring, S. (2016). *Young and female—A double strike ? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies* (Thematic Report N° 32; Work4Youth Publication Series, p. 98). International Labour Office.
- Eljim, K. (2011). Limites des comparaisons internationales faites sur des variables harmonisées : Exemple de la variable « état matrimonial-Europe » tirée de la base IPUMS international. In *Évaluer et valoriser la base européenne de micro-données de recensement; Les résultats du Projet ANR CENSUS* (INED, p. 73-82).
- Eurofound. (2011). *Les jeunes et les NEET en Europe : Premiers résultats*. Office des publications.
- European Commission, Brussels DG Communication Public Opinion Analysis Sector. (2011). *Flash Eurobarometer 283 (Entrepreneurship in the EU and Beyond)* Flash Eurobarometer 283 (Entrepreneurship in the EU and Beyond). GESIS Data Archive.
- Fallet, R. (1990). *Carnets de jeunesse*. Denoël.
- Ferrer Guevara, R. A. (2014). *Transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres y hombres jóvenes en el Perú* (National Report N° 18; Work4Youth Publication Series, p. 86). Oficina Internacional del Trabajo.
- Fields, G. S. (2010). *Labor market analysis for developing countries* (ILR Collections). Cornell University.

- Flom, P. L., McMahon, J. M., & Pouget, E. R. (2007). *Using PROC NLMIXED and PROC GLMMIX to analyze dyadic data with a dichotomous dependent variable* (SAS Global Forum 2007 Statistics and Data Analysis N° 179).
- Forgeot, G., & Gautié, J. (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Economie et statistique*, 304(1), 53-74.
- Fourastié, J. (1979). *Les trente glorieuses : Ou, La Révolution invisible de 1946 à 1975*. Fayard.
- Fournier, C., Lambert, M., & Marion-Vernoux, I. (2020). La qualité du travail, au cœur des aspirations professionnelles des jeunes salariés. *Céreq Bref*, n° 400, 4 p.
- Frejka, T. (2016). *The demographic transition revisited : A cohort perspective* (WP-2016-012; Human Fertility Database Research Reports Series). Max Planck Institute for Demographic Research.
- Gaimard, M. (2014). *Population and health in developing countries*. Springer.
- Galland, O. (2000). Entrer dans la vie adulte : Des étapes toujours plus tardives, mais resserrées. *Economie et statistique*, 337(1), 13-36.
- Gammarano, R., & International Labour Office. (2019). Persons outside the labour force : How inactive are they really ? Delving into the potential labour force with ILO harmonized estimates. *ILOSTAT Spotlight on work statistics*, 8.
- Gaude, J. (1997). *L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation*. International Labour Organization.
- Giret, J.-F., & Jongbloed, J. (2021). Les jeunes en situation de NEET : le rôle des compétences de base. *Céreq Bref*, n° 413, 4 p.
- Givord, P., & Guillerm, M. (2016). *Les modèles multiniveaux* (M2016/05; Méthodologie Statistique, p. 68). Institut National de la statistique et des Etudes Economiques.

- Glewwe, P., Lambert, S., & Chen, Q. (2020). Education production functions : Updated evidence from developing countries. In *The Economics of Education* (2nd éd., p. 183-215). Elsevier.
- Godfrey, M. (2003). *Youth employment policy in developing and transition countries—Prevention as well as cure* (N° 27875; Social Protection Discussion Papers and Notes). The World Bank.
- Gyimah-Brempong, K., Paddison, O., & Mitiku, W. (2006). Higher education and economic growth in Africa. *The Journal of Development Studies*, 42(3), 509-529.
- Haggis, S. M., Fordham, P., & Windham, D. M. (Éds.). (1991). *World Conference on Education for All*. Unesco.
- Handal, G. (2014). *Transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres y hombres jóvenes en El Salvador* (National Report N° 22; Work4Youth Publication Series, p. 74). Oficina Internacional del Trabajo.
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2015). *The Knowledge Capital of Nations : Education and the Economics of Growth*. MIT Press.
- Holmes, C. (2013). Has the Expansion of Higher Education Led to Greater Economic Growth? *National Institute Economic Review*, 224, R29-R47.
- Ingelhart, R., Haerpfer, C. W., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano, J., Lagos, M., Norris, P., Ponarin, E., & Puranen, B. (2018). *World Values Survey Wave 6 (2010-2014)*. World Values Survey Association.
- International Labour Office. (1993). *Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians* (p. 14). ILO.

- International Labour Office. (2003). *Guidelines concerning a statistical definition of informal employment* [Adopted by the 17th International Conference of Labour Statisticians]. International Labour Office.
- International Labour Office. (2004). *Global employment trends for youth 2004*. International labour office.
- International Labour Office (Éd.). (2006). *Freedom of association : Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* (5., (rev.) ed). International Labour Office.
- International Labour Office. (2008a). *18th International Conference of Labour Statisticians* (p. 139) [Report of the conference]. International Labour Office.
- International Labour Office. (2008b). *Global employment trends for youth 2008*. International labour office.
- International Labour Office. (2008c). *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization* (p. 25) [Declaration adopted by the International Labour Conference at its 19th session]. International Labour Office.
- International Labour Office. (2010). *ILO School-to-work transition survey : A methodological guide*. ILO.
- International Labour Office. (2011). *Measuring the economic and social value of domestic work* (Domestic Work Policy Brief N° 3). International Labour Office.
- International Labour Office. (2012). *Global Employment Trends 2012 : Preventing a deeper jobs crisis* (p. 120). International Labour Office.
- International Labour Office. (2013a). *19th International Conference of Labour Statisticians— General Report* (p. 71) [Report of the conference]. International Labour Office.
- International Labour Office. (2013b). *Global employment trends for youth 2013 : A generation at risk*. International labour office.

- International Labour Office. (2013c). *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment*. International Labour Office.
- International Labour Office. (2015). *Global employment trends for youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth*. International labour office.
- International Labour Office. (2016a). *SWTS country brief: Bangladesh* (Work4Youth Publication Series, p. 5) [Country summary]. International Labour Office.
- International Labour Office. (2016b). *SWTS country brief: Montenegro* (Work4Youth Publication Series, p. 5) [Country summary]. International Labour Office.
- International Labour Office. (2016c). *SWTS country brief: Samoa* (Work4Youth Publication Series, p. 5) [Country summary]. International Labour Office.
- International Labour Office. (2016d). *SWTS country brief: The Former Yugoslav Republic of Macedonia* (Work4Youth Publication Series, p. 5) [Country summary]. International Labour Office.
- International Labour Office. (2016e). *SWTS country brief: Viet Nam* (Work4Youth Publication Series, p. 5) [Country summary]. International Labour Office.
- International Labour Office. (2017). *Global employment trends for youth 2017: Paths to a better working future*. International labour office.
- International Labour Office. (2020). *Global employment trends for youth 2020: Technology and the future of jobs*. International labour office.
- International Labour Standards Department. (2018). *Committee on Freedom of Association—Annual report for the period 2018* (p. 16). International Labour Office.
- Jimenez, E. Y., & Murthi, M. (2006). *La jeunesse, atout des pays en développement*. 43(3), 40-43.
- Jongbloed, J., & Giret, J.-F. (2021). Quality of life of NEET youth in comparative perspective: Subjective well-being during the transition to adulthood. *Journal of Youth Studies*, 1-23.

- Kabiru, C., Izugbara, C., Beguy, D., & Sidze, E. (2013). Transitions to Adulthood in a High Fertility Context : The Case of Sub- Saharan Africa. *United Nations Expert Group Meeting on « Fertility, changing population trends and development: challenges and opportunities for the future »*, 3.
- Kanol, H., Khemarin, K., & Elder, S. (2013). *Labour market transitions of young women and men in Cambodia* (National Report N° 2; Work4Youth Publication Series, p. 84). International Labour Office.
- Kersuzan, C. (2012). *Le devenir des orphelins au Burundi : Analyse des conséquences de l'expérience précoce du décès parental dans un contexte de crise socio-politique*. Université de Bordeaux.
- Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. London : Macmillan.
- Kraay, A., Kaufmann, D., & Mastruzzi, M. (2010). *The worldwide governance indicators : Methodology and analytical issues* (N° 5430; World Bank Policy Research). The World Bank.
- Lakehal, M. (2012). *Le grand livre de l'économie contemporaine et des principaux faits de société* (1^{re} éd.). Eyrolles.
- Landry, A. (1909). Les trois théories de la population. *Revue Scientia*.
- Landry, A. (1934). *La révolution démographique. Etudes et essais sur les problèmes de population*. Sirey.
- Le Nouveau Petit Robert. (2011a). *Conceptualisation*.
- Le Nouveau Petit Robert. (2011b). *Transition*.
- Lefresne, F. (1996). Jeunes et dispositifs d'insertion dans six pays européens. *Agora débats/jeunesses*, 5(Les rapports entre générations en Europe), 23-36.

- Lefresne, F. (2012). Trente-cinq ans de politique d'insertion professionnelle des jeunes : Un bilan en demi-teinte. In *Politiques de jeunesse : Le grand malentendu* (p. 106-125). Champ social.
- Lemistre, P., & Ménard, B. (2018). L'expansion scolaire a-t-elle modifié les conditions d'insertion des diplômés du supérieur ? In *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes, entre permanences et évolutions* (p. 125-132). Céreq.
- Letablier, M.-T., & Salles, A. (2016). France et Allemagne : Deux régimes d'entrée dans l'âge adulte ? In *Trajectoires et âges de la vie (Sélection d'articles issus des travaux présentés au XVIIIe colloque, Bari, 2014)*. Association Internationale des Démographes de Langue Française.
- Li, B., Lingsma, H. F., Steyerberg, E. W., & Lesaffre, E. (2011). Logistic random effects regression models : A comparison of statistical packages for binary and ordinal outcomes. *BMC Medical Research Methodology*, *11*(1), 77.
- Libali, B. (2006). Les implications socio-démographiques du concept de « diplômé sans emploi » en République du Congo. In *Population et travail (Actes du colloque de Aveiro, 2006)*. Association Internationale des Démographes de Langue Française.
- Masquelier, B., Mouté, C., & Beninguisse, G. (2016). Entrer dans la vie adulte en Afrique subsaharienne : Une exploration des parcours féminins à l'échelle régionale. In *Trajectoires et âges de la vie (Sélection d'articles issus des travaux présentés au XVIIIe colloque, Bari, 2014)*. Association Internationale des Démographes de Langue Française.
- Matsumoto, M., & Elder, S. (2010). *Characterizing the school-to-work transitions of young men and women : Evidence from the ILO school-to-work transition surveys* (Employment Working Paper N° 51). International Labour Office, Country Employment Policy Unit.

- Mazari, Z., Meyer, V., Rouaud, P., Ryk, F., & Winnicki, P. (2011). Le diplôme : Un atout gagnant pour les jeunes face à la crise. *Céreq Bref*, n° 283, 4 p.
- McNicoll, G. (1984). Consequences of Rapid Population Growth: An Overview and Assessment. *Population and Development Review*, 10(2), 177-240.
- Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., & Behrens III, W. W. (1972). *The Limits to Growth A Report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind*. New York : Universe Books (Vol. 15). Universe Books.
- Mehran, F. (2016). *Can we measure the school-to-work transition of young persons with labour force surveys ? A feasibility study* (Technical Brief N° 8; Work4Youth Publication Series, p. 24). International Labour Office.
- Mendras, H., & Forsé, M. (1982). Vers un renouveau du troc et de l'économie domestique ? *Revue de l'OFCE*, 2(1), 113-126.
- Ministry of Labour and Manpower, Government of Pakistan. (2009). *Pakistan employment trends brief 2009 : Labour market situation and school-to-work transition in the district of Faisalabad* (N° 6; Pakistan Employment Trends Brief, p. 20). International Labour Office.
- Moncel, N., & Rose, J. (1995). Spécificités et déterminants de l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans et de 26 à 29 ans : Vers la fin de la transition professionnelle ? *Economie et statistique*, 283(1), 53-66.
- Moreau, G. (2008). École : La double disqualification des lycées professionnels. In *La France invisible* (Stéphane Beaud éd., p. 594-602). La Découverte.
- Mumford, L. (1967). *The myth of the machine*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Nardo, M., Saisana, M., Saltelli, A., Tarantola, S., Hoffman, A., & Giovannini, E. (2008). *Handbook on Constructing Composite Indicators : Methodology and User Guide*. OECD Publishing.

- Nilsson, B. (2015). *Does the work-study combination among youth improve the transition path?* (Technical Brief N° 2; Work4Youth Publication Series, p. 18). International Labour Office.
- Nilsson, B. (2016). *Does the work-study combination among youth improve the transition path? An updated review* (Technical Brief N° 4; Work4Youth Publication Series, p. 20). International Labour Office.
- Notestein, F. W. (1945). Population—The Long View. In *Food for the World* (p. 36-57). University of Chicago Press.
- OCDE. (2009). *Des emplois pour les jeunes/Jobs for Youth : France 2009*.
- OCDE. (2013). *Aider les jeunes à prendre un meilleur départ, plan d'action de l'OCDE pour les jeunes* (p. 16) [Réunion du Conseil au niveau des Ministres].
- OCDE. (2017). *Panorama de l'entrepreneuriat 2016*. OECD.
- OECD. (1983). *OECD Employment Outlook 1983*. OECD.
- OECD. (1990). *OECD Employment Outlook 1990*. OECD.
- OECD. (1991). *OECD Employment Outlook 1991*. OECD.
- OECD. (1993). *OECD Employment Outlook 1993*. OECD.
- OECD. (1996). *OECD Employment Outlook 1996 : July*. OECD.
- OECD. (1997). *OECD Employment Outlook 1997 : July*. OECD.
- OECD. (2002). *OECD Employment Outlook 2002*. OECD.
- OECD. (2004). *OECD Employment Outlook 2004*. OECD.
- OECD. (2006). *OECD Employment Outlook 2006 : Boosting Jobs and Incomes*. OECD.
- OECD. (2008). *OECD Employment Outlook 2008*. OECD.
- OECD (Éd.). (2010a). *Off to a good start? Jobs for youth*. OECD.
- OECD. (2010b). *OECD Employment Outlook 2010 : Moving beyond the Jobs Crisis*. OECD.
- OECD. (2010c). *Off to a Good Start? Jobs for Youth*. OECD Publishing.

- OECD. (2011). *OECD Employment Outlook 2011*. OECD.
- OECD. (2015). Enhancing job quality in emerging economies. In OECD, *OECD Employment Outlook 2015* (p. 211-262). OECD.
- OECD. (2016). *OECD Employment Outlook 2016*. OECD.
- OECD & European Commission. (2012). *Policy brief on youth entrepreneurship : Entrepreneurial activities in Europe*. EUR-OP.
- O'Higgins, N. (2001). *Youth unemployment and employment policy : A global perspective*. International Labour Organization.
- Parant, A. (2009). La révolution démographique selon Adolphe Landry (1934). De la subordination des peuples au principe de rationalisation de la vie. *Futurs d'antan, Revue futuribles*, 356, 57-73.
- Pastore, F. (2015). *Marginalization of young people in education and work : Findings from the School-to-Work Transition Surveys* (Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2012).
- Patrinos, H. A., & Psacharopoulos, G. (2020). Returns to education in developing countries. In *The Economics of Education* (2nd éd., p. 53-64). Elsevier.
- Patrinos, H., & Psacharopoulos, G. (2004). Returns to investment in education : A further update. *Education Economics*, 12(2), 111-134.
- Peacock, A. T., & Wiseman, J. (1961). *The Growth of Public Expenditure in the United Kingdom*. National Bureau of Economic Research, Inc.
- Pettersson, T., & Öberg, M. (2020). Organized violence, 1989–2019. *Journal of Peace Research*, 57(4), 597-613.
- Pissarides, C. A. (1992). Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(4), 1371-1391.

- Praag, M. (2003). Business Survival and Success of Young Small Business Owners. *Small Business Economics*, 21, 1-17.
- Quintini, G. (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled : A Review of Existing Literature* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers N° 121). OECD.
- Quintini, G. (2015). Working and learning : A diversity of patterns. *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, 169.
- Quintini, G., & Manfredi, T. (2009). Going Separate Ways ? School-to-Work Transitions in the United States and Europe. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 90.
- Rivaud, L., & Carriou, Y. (2000). Insertion professionnelle et sociale des jeunes. *INSEE Centre*, 90, 6.
- Romano, M. C., & Spizzichino, D. (2012). Hours of Work and Life Quality. In *Quality of life in Italy* (Maggino F. and Nuvolati G., p. 151-176). Springer, Dordrecht.
- Rousset, P., Giret, J.-F., & Grelet, Y. (2011). Les parcours d'insertion des jeunes : Une analyse longitudinale basée sur les cartes de Kohonen. *Net.Doc*, n°82, 38 p.
- Sam, V. (2018). *Overeducation among graduates in developing countries : What impact on economic growth?* IAE Savoie Mont Blanc, Royal University of Law and Economics.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). Rising Youth Unemployment During The Crisis. *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, 106.
- Schabenberger, O., & Gotway, C. A. (2005). *Statistical Methods for Spatial Data Analysis : Texts in Statistical Science* (1^{re} éd.). Chapman and Hall/CRC.
- Schrör, H. (2006). Profil de l'entrepreneur qui réussit—Résultats de l'enquête «Facteurs de réussite des entreprises»». *Statistiques en bref*, 29.

- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17. JSTOR.
- Sembel, N., & Cordazzo, P. (2016). Un « désordre » dans la catégorisation : Le déclassement statutaire atypique de diplômés du supérieur sans domicile. *Economie et statistique*, 488(1), 69-85.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Alfred Knopf.
- Séné, A., & Cordazzo, P. (2016). Trajectoires professionnelles et décohabitation des jeunes à la sortie de l'enseignement supérieur. In *Trajectoires et âges de la vie (Sélection d'articles issus des travaux présentés au XVIIIe colloque, Bari, 2014)*. Association Internationale des Démographes de Langue Française.
- Shamchiyeva, L., Kizu, T., Kahyarara, G., & International Labour Office. (2014). *Labour market transitions of young women and men in the United Republic of Tanzania* (National Report N° 26; Work4Youth Publication Series, p. 79). ILO.
- Shehu, E., & Nilsson, B. (2014). *Informal employment among youth : Evidence from 20 school-to-work transition surveys* (Thematic Report N° 8; Work4Youth Publication Series, p. 89). International Labour Office.
- Simmel, G. (2013). *Sociologie : Étude sur les formes de la socialisation* (Nouvelle éd.). PUF.
- Snijders, T. A. B., & Bosker, R. J. (2011). *Multilevel analysis. An introduction to basic and advanced multilevel modeling* (2nd éd.). SAGE Publications Inc.
- Solow, R. M. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65-94.
- Sparreboom, T., & Staneva, A. (2014). *Is education the solution to decent work for youth in developing economies ? : Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys* (Thematic Report N° 23; Work4Youth Publication Series, p. 57). International Labour Office.

- Sykes, J., Elder, S., Gurbuzer, Y., & Principi, M. (2016). *Exploring the linkages between youth financial inclusion and job creation : Evidence from the ILO school-to-work transition surveys* (Thematic Report N° 42; Work4Youth Publication Series, p. 65). International Labour Office.
- Thompson, W. S. (1929). Population. *American Journal of Sociology*, 34(6), 959-975.
- Trottier, C. (2000). Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Lien social et Politiques*, 43, 93-101.
- Turnham, D., & Jaeger, I. (1971). *The employment problem in less developed countries : A review of evidence*. OECD Development Centre.
- UNAIDS. (2017). *Fact sheet 2017*.
- UNESCO. (1969). La jeunesse dans le monde aux prises avec la société. *UNESCO*, 4, 36.
- UNESCO. (1990). *Répondre aux besoins éducatifs fondamentaux, une vision pour les années 90* (p. 164) [Document de programme et de réunion].
- UNESCO. (2000). *Cadre d'action de Dakar : L'Education pour tous : Tenir nos engagements collectifs* (p. 77) [Document de programme et de réunion].
- UNESCO. (2014). *Stratégie opérationnelle de l'UNESCO pour la jeunesse 2014-2021* (p. 21). UNESCO.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development* [Resolution adopted by the General Assembly]. United Nations.
- United Nations Children's Fund. (2014). *Ending child marriage : Progress and prospects* (p. 8). UNICEF.
- United Nations Development Programme. (2016). *Human development report 2016 : Human development for everyone* (p. 286).
- Valeins, H. (2009). *QQOQCP : Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Pourquoi ?*

- Van de Velde, C. (2008). *Devenir adulte : Sociologie comparée de la jeunesse en Europe* (1re éd). Presses universitaires de France.
- Van de Velde, C. (2015). Les voies de l'autonomie : Les jeunes face à la crise en Europe. *Regards*, 48(2), 81.
- Van de Ven, P., Zwiijnenburg, J., & De Queljoe, M. (2018). *Including unpaid household activities : An estimate of its impact on macro-economic indicators in the G7 economies and the way forward* (OECD Statistics Working Papers N° 2018/04). OECD.
- Verdier, É., & Vultur, M. (2021). L'insertion professionnelle des jeunes : Un concept historique, ambigu et sociétal. *Revue Jeunes et Société*, 1(2), 4-28.
- Vincens, J. (1997). L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation Emploi*, 60(1), 21-36.
- Wang, J., Xie, H., & Fisher, J. (2011). *Multilevel Models : Applications using SAS®*. de Gruyter.
- World Bank. (2011a). *The Changing Wealth of Nations : Measuring Sustainable Development in the New Millennium*. The World Bank.
- World Bank. (2011b). *World Development Report 2011 : Conflict, Security, and Development* (World Development Report). The World Bank.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS.....	9
SOMMAIRE	13
INTRODUCTION GENERALE.....	15
PARTIE I LES DEFIS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES	25
CHAPITRE 1 : HIER, AUJOURD'HUI ET DEMAIN : LES JEUNES FACE A L'EMPLOI DANS DIFFERENTS CONTEXTES	29
Section I : Les economies avancées comme terrain d'étude historique des difficultés professionnelles des jeunes	33
A. Le développement des formes contemporaines de l'emploi	34
1. Les Trente Glorieuses et le quasi plein-emploi (1945-1975)	34
a. Un contexte historique inédit.....	34
b. Coopération internationale.....	35
c. Interventionnisme des états.....	35
d. Un paradigme de croissance spécifique.....	36
2. Les formes contemporaines de l'emploi (1975-Période actuelle)	37
a. Evolutions géopolitiques.....	37
b. La remise en cause d'un modèle.....	38
c. Evolution des institutions.....	39
d. Diversification des problématiques de l'emploi	41
<i>Conclusion intermédiaire.....</i>	<i>42</i>
B. Revue non-exhaustive des problématiques professionnelles chez les jeunes des économies avancées	43
1. Un problème de grande envergure	43
2. Des jeunes travailleurs de plus en plus confrontés à des emplois de mauvaise qualité	45
a. Travail salarié	45
b. Statut d'indépendant	46
<i>Conclusion intermédiaire.....</i>	<i>47</i>
C. Le défi constant de la mesure	47
1. Jeunes hors de l'emploi :.....	48
2. Jeunes en emploi.....	49
3. Situations mixtes.....	50

4.	Limites de la catégorisation par l'âge.....	50
5.	Comparaisons internationales.....	51
	<i>Conclusion intermédiaire.....</i>	<i>52</i>
D.	Axes stratégiques pour une amélioration de la situation.....	52
1.	Centralité de la qualification.....	53
a.	Un diplôme pour un emploi.....	53
b.	Processus de déclassement.....	53
c.	Au-delà du diplôme.....	54
2.	Elargir et coordonner l'action.....	55
3.	D'une approche statique à dynamique.....	57
	<i>Conclusion intermédiaire.....</i>	<i>59</i>
	Conclusion Section I.....	60
	Section II : L'emploi des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire : des promesses à la réalité.	62
A.	Dynamiques démographiques des pays à revenu faible ou intermédiaire.....	63
a.	Processus de transition démographique.....	63
b.	Potentialités et tensions induites.....	66
	<i>Conclusion intermédiaire.....</i>	<i>68</i>
B.	Les jeunes face à l'emploi dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.....	69
1.	Accès au marché du travail.....	70
a.	« <i>Unemployment rate</i> » dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.....	70
b.	Une mesure difficile avec les outils habituels.....	72
2.	Qualité du travail dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.....	74
a.	Divers attributs de la mauvaise qualité du travail.....	75
b.	Des jeunes particulièrement concernés.....	78
	<i>Conclusion intermédiaire.....</i>	<i>81</i>
C.	Stratégies des acteurs dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.....	81
1.	Avant le travail, la formation.....	82
a.	La théorie du capital humain en terres inconnues.....	82
b.	Des résultats encourageants mais perfectibles.....	83
2.	Agir pour de meilleures opportunités professionnelles.....	86
3.	Une action globale pour une amélioration durable.....	89
	<i>Conclusion intermédiaire.....</i>	<i>92</i>
	Conclusion Section II.....	93
	CONCLUSION CHAPITRE 1.....	95
	CHAPITRE 2 : ANALYSE MULTIDIMENSIONNELLE ET CONTEMPORAINE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DANS LES PAYS A REVENU FAIBLE OU INTERMEDIAIRE.....	99

Section I : La vision du programme <i>Work4Youth</i>	103
A. Raisons d’être du programme	105
1. Complémenter les sources de données existantes	105
a. <i>Labour Force Surveys</i>	106
b. Recensements nationaux.....	107
c. <i>Demographic and Health Survey</i>	107
d. La Banque Mondiale.....	107
e. Unesco	107
f. <i>OECD ilibrary</i>	108
g. <i>IPUMS et IPUMS-International</i>	108
2. Un programme qui a fait ses preuves	109
Conclusion intermédiaire.....	110
B. Traitement de l’insertion professionnelle des jeunes au sein du programme.....	111
1. Cadre conceptuel général	111
2. Les <i>School-to-Work Transition Surveys</i>	112
3. Une littérature riche et contemporaine pour orienter les politiques.....	117
Conclusion intermédiaire.....	118
Conclusion Section I.....	119
Section II : Construction d’un cadre conceptuel dédié à cette recherche.....	120
A. Délimitations de la population d’étude	122
1. Le « qui » : définir la jeunesse.....	122
a. Logique chronologique : derrière l’âge, le statut	122
b. Logique synthétique : hétérogénéité interne à la catégorie	123
c. Une délimitation à la fois pratique et sensée.....	124
2. Le « où » : les pays à revenu faible ou intermédiaire	125
a. Revenus agrégés des pays enquêtés.....	127
b. Indicateur de développement humain des pays enquêtés.....	129
c. Le potentiel de « développement » à travers la « fragilité » des pays enquêtés.....	136
Conclusion intermédiaire.....	140
B. Le « quoi » : différents regards sur l’insertion professionnelle des jeunes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.....	140
1. De la transition à l’insertion professionnelle.....	140
a. Définitions introductives.....	140
b. La transition des jeunes dans quelques travaux de l’Organisation Internationale du Travail	142
c. La transition de l’école à la vie active dans le cadre des <i>School-to-Work Transition Surveys</i>	144
2. Discussions autour des concepts existants concernant la qualité de l’emploi	146
a. Emploi « vulnérable » ou <i>vulnerable employment</i>	146

b.	Emploi « irrégulier » ou <i>Irregular employment</i>	151
c.	Emploi « informel » ou <i>informal employment</i>	157
d.	Travail « décent » ou <i>decent work</i>	171
	<i>Genèse, construction et utilisation du concept</i>	171
	<i>Opérationnalisation de l'emploi décent à partir des School-to-Work Transition Surveys</i>	174
	<i>Conclusion intermédiaire</i>	183
C.	Définir l'insertion professionnelle des jeunes en 3 étapes clés	184
1.	Débuter l'insertion professionnelle : être actif avant d'être actif occupé	184
2.	Achever son insertion professionnelle : actif occupé dans un emploi de « qualité »	192
a.	Une conceptualisation inductive dédiée : le travail qualitatif	193
b.	Jeunes salariés ou <i>Employees</i>	196
	<i>Formalisation et pérennité du travail</i>	196
	<i>Niveau de rémunération</i>	200
	<i>Droits des travailleurs</i>	203
	<i>Volume horaire du travail</i>	207
c.	Jeunes indépendants ou <i>Self-employed</i>	210
	<i>Formalisation de l'activité</i>	211
	<i>Niveau de rémunération</i>	214
	<i>Droits des travailleurs</i>	217
	<i>Volume horaire de travail</i>	217
d.	Autres statuts de jeunes travailleurs	219
e.	Le travail qualitatif à partir des <i>School-to-Work Transition Surveys</i>	219
3.	Au-delà de l'insertion : la satisfaction professionnelle	223
a.	Délimitations des populations d'intérêt	224
b.	Mesurer la satisfaction professionnelle	226
	<i>Conclusion intermédiaire</i>	229
	Conclusion Section II	231
	Section III : Méthodologie	232
A.	Analyse multidimensionnelle et contextualisée avec la modélisation multiniveau	233
1.	Définir l'objectif pour choisir l'outil	233
2.	Du modèle logistique contextuel au multiniveau complet	235
3.	Mise en pratique	238
	<i>Conclusion intermédiaire</i>	243
B.	Les données	243
1.	Présentation des données initiales	243
2.	Quelles données pour une modélisation multiniveau ?	245
3.	Harmonisation de la base de données	248
a.	Un processus fastidieux mais incontournable	248
b.	Un exemple : codage du niveau scolaire atteint des jeunes en Tunisie	249

4. Pondérations individuelles.....	254
5. Remarques concernant la représentativité des pays enquêtés au sein de leur région	256
6. Sélection des enquêtes	260
<i>Conclusion intermédiaire</i>	265
Conclusion Section III	266
CONCLUSION CHAPITRE 2	267
CONCLUSION PARTIE I	271
PARTIE II ANALYSE COMPARATIVE DES CONDITIONS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DANS LES PAYS A REVENU FAIBLE OU INTERMEDIAIRE	275
CHAPITRE 1 : ACTIVATION ET EXCLUSION DES JEUNES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL	279
Section I : Analyse préliminaire	283
A. Délimitation de la population d'étude : le cas particulier des jeunes en cours de scolarité	285
B. Caractéristiques des jeunes ayant achevé leur scolarité et activité sur le marché du travail.....	292
1. Structure par sexe et âge.....	292
2. Milieu de vie.....	296
3. Statut marital et parentalité	299
4. Capital humain - Scolarité.....	306
C. Environnement national des jeunes ayant achevé leur scolarité	312
1. Concurrence entre jeunes sur le marché du travail	312
2. Conditions sanitaires nationales.....	314
3. Stabilité politique et absence de violence ou de terrorisme	318
4. Âge à la maternité des jeunes	320
5. Qualité de l'emploi sur le marché du travail national.....	322
6. Exclusion professionnelle de longue durée.....	324
7. Insatisfaction professionnelle des jeunes travailleurs	326
Conclusion section I	328
Section II : Probabilités estimées d'être actif sur le marché du travail	329
A. Processus détaillé de modélisation de l'activité des jeunes sur le marché du travail dans les pays à revenu faible ou intermédiaire	331
1. Variance contextuelle du phénomène : Modèle vide	331
2. Effets bruts : Caractéristiques individuelles non-combinées.....	332
3. Effets croisés : Variables explicatives individuelles combinées	341

4. Contextualisation : Variables explicatives nationales	343
5. Différences entre pays : Variables explicatives en pente aléatoire.....	347
B. Analyse synthétique	357
Conclusion Section II	368
 CONCLUSION CHAPITRE 1	 369
 CHAPITRE 2 : QUALITE DU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES DES PAYS A REVENU FAIBLE OU INTERMEDIAIRE	 373
Section I : Analyse préliminaire.....	377
A. Caractéristiques individuelles des jeunes actifs occupés ayant achevé leur scolarité et emploi qualitatif	379
1. Structure par sexe et âge.....	379
2. Milieu de vie.....	383
3. Statut marital.....	385
4. Capital humain – Scolarité	389
B. Caractéristiques nationales d'intérêt	394
1. Sectorisation du marché de l'emploi des jeunes	394
2. Exclusion financière des jeunes.....	397
3. Concurrence entre jeunes sur le marché de l'emploi qualitatif	399
Conclusion Section I.....	401
Section II : Probabilités estimées d'être en emploi qualitatif.....	402
A. Accès à l'emploi qualitatif en moyenne dans un pays à revenu faible ou intermédiaire : Modèles multiniveaux à constantes aléatoires.....	404
1. Variance contextuelle du phénomène : Modèle vide	404
2. Effets bruts : Variables explicatives individuelles	406
3. Contextualisation : Variables explicatives nationales	409
B. Accès différencié à l'emploi qualitatif selon le pays : Modèles multiniveaux complets	410
C. Analyse synthétique	416
Conclusion Section II	444
 CONCLUSION CHAPITRE 2	 447
 CHAPITRE 3 : SATISFACTION PROFESSIONNELLE CHEZ LES JEUNES DES PAYS A REVENU FAIBLE OU INTERMEDIAIRE.....	 451
Section I : Analyse préliminaire.....	455

A. Caractéristiques individuelles et satisfaction professionnelle	456
B. Facteurs influençant la satisfaction professionnelle	458
Conclusion Section I.....	464
Section II : Probabilités estimées d’être professionnellement satisfait	465
A. Satisfaction professionnelle des jeunes en moyenne dans un pays à revenu faible ou intermédiaire : modèles multiniveaux à constantes aléatoires.	466
1. Variance contextuelle du phénomène : modèle vide.....	466
2. Caractéristiques de l’emploi occupé et satisfaction professionnelle.....	466
B. Modèles complets.....	470
C. Analyse synthétique	481
Conclusion Section II	490
 CONCLUSION CHAPITRE 3	 491
 CONCLUSION PARTIE II.....	 495
 CONCLUSION GENERALE	 501
<i>Bilan conceptuel et méthodologique</i>	<i>503</i>
<i>Bilan empirique.....</i>	<i>506</i>
 ANNEXES	 515
<i>Annexe 1 - Liste des pays étudiés selon l’année et la classification en termes de niveau de revenu, suivant le classement de la Banque Mondiale.....</i>	<i>517</i>
<i>Annexe 2 - Données d’analyse textuelle des Global Employment Trends For Youth (GETFY) publiés par l’OIT entre 2004 et 2020.....</i>	<i>518</i>
<i>Annexe 3 - Questionnaire standardisé des School-to-Work Transition Surveys du programme Work4Youth....</i>	<i>519</i>
<i>Annexe 4 - Tableau récapitulatif des rapports régionaux et nationaux publiés par l’OIT dans le cadre du programme Work4Youth.....</i>	<i>553</i>
<i>Annexe 5 - Tableau récapitulatif des rapports thématiques publiés par l’OIT dans le cadre du programme Work4Youth.....</i>	<i>554</i>
<i>Annexe 6 - Indicateurs de calcul des index du FSI en 2016.....</i>	<i>555</i>
<i>Annexe 7 - Proportion de jeunes actifs occupés en emploi vulnérable, selon qu’ils soient en cours de scolarité ou ayant terminé leur parcours scolaire et le pays.....</i>	<i>556</i>
<i>Annexe 8 - Proportion de jeunes actifs occupés en emploi informel, selon le statut, la vulnérabilité de l’emploi et le pays.....</i>	<i>557</i>
<i>Annexe 9 - Nombre moyen d’heures travaillées par semaine selon le statut, la vulnérabilité de l’emploi et le pays.....</i>	<i>558</i>

<i>Annexe 10 - Proportion de jeunes actifs occupés qui se disent insatisfaits de leur situation professionnelle, selon la vulnérabilité de l'emploi et le pays.</i>	<i>559</i>
<i>Annexe 11 - Proportion de jeunes actifs occupés qui disent vouloir changer de situation professionnelle, selon la vulnérabilité de l'emploi et le pays.</i>	<i>560</i>
<i>Annexe 12 - Durée en mois des contrats à durées déterminées des jeunes travailleurs salariés, selon le pays.</i>	<i>561</i>
<i>Annexe 13 - Types de contrats signés par les jeunes salariés selon le pays.</i>	<i>562</i>
<i>Annexe 14 - Type de support pour les contrats à durée indéterminée (ou « unlimited duration ») des travailleurs salariés, selon le pays.</i>	<i>563</i>
<i>Annexe 15 - Part de jeunes salariés bénéficiant de différents acquis sociaux clés, selon le type de support contractuel et le pays.</i>	<i>564</i>
<i>Annexe 16 - Codage de différentes délimitations de l'informalité à partir du questionnaire standardisé des SWTS.</i>	<i>565</i>
<i>Annexe 17 - Répartition des jeunes actifs occupés considérés en « emploi stable » selon le Framework I des SWTS, selon la contractualisation et le pays.</i>	<i>566</i>
<i>Annexe 18 - Proportion du secteur informel dans l'emploi des jeunes selon leur situation, dans le cadre du Framework I des SWTS et selon le pays.</i>	<i>567</i>
<i>Annexe 19 - Proportion de contrats écrits chez les jeunes salariés, selon leur situation dans le cadre du Framework I des SWTS et selon le pays.</i>	<i>568</i>
<i>Annexe 20 - Part d'individus bénéficiant des acquis sociaux clés parmi les jeunes salariés, selon leur situation dans le cadre du Framework I des SWTS et le pays.</i>	<i>569</i>
<i>Annexe 21 - Indicateurs de corrélation entre la satisfaction professionnelle de l'individu et différentes mesures de la qualité de l'emploi, selon le pays.</i>	<i>570</i>
<i>Annexe 22 - Tableau récapitulatif de la transition dans l'emploi décent selon le Framework II des SWTS (1/3).</i>	<i>571</i>
<i>Annexe 22 - Tableau récapitulatif de la transition dans l'emploi décent selon le Framework II des SWTS (2/3).</i>	<i>572</i>
<i>Annexe 22 - Tableau récapitulatif de la transition dans l'emploi décent selon le Framework II des SWTS (3/3).</i>	<i>573</i>
<i>Annexe 23 - Variables recalculées dans différentes SWTS concernant les statuts des jeunes.</i>	<i>574</i>
<i>Annexe 24 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon le type de support contractuel et le pays.</i>	<i>575</i>
<i>Annexe 25 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon la durée de contractualisation et le pays.</i>	<i>576</i>
<i>Annexe 26 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon la durée, le mode de contractualisation et le pays. ...</i>	<i>577</i>
<i>Annexe 27 - Proportions de jeunes AOAS salariés selon une sélection de durées, de mode de contractualisation et le pays.</i>	<i>578</i>
<i>Annexe 28 - Sentiment des jeunes AOAS salariés en contrat écrit concernant la probabilité de conserver l'emploi occupé à l'horizon 12 mois, selon le pays.</i>	<i>579</i>
<i>Annexe 29 - Sentiment des jeunes AOAS salariés en CDI concernant la probabilité de conserver l'emploi occupé à l'horizon 12 mois, selon le pays.</i>	<i>580</i>
<i>Annexe 30 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon leur désir de changer de situation professionnelle et selon le pays.</i>	<i>581</i>

<i>Annexe 31 - Indicateurs de corrélation entre le support de contractualisation et les acquis sociaux clés, selon le pays.</i>	582
<i>Annexe 32 - Proportions de jeunes AOAS salariés membres et non membres d'une organisation de défense de leurs droits liés au travail, selon le pays.</i>	583
<i>Annexe 33 - Proportions de jeunes AOAS salariés selon qu'ils rencontrent ou non une entrave manifeste à la libre défense de leurs droits liés au travail, selon le pays.</i>	584
<i>Annexe 34 - Temps de travail en heures, la semaine précédant l'enquête chez les jeunes AOAS salariés, groupés par grandes classes de volumes horaires et selon le pays.</i>	585
<i>Annexe 35 - Temps de travail en heures, la semaine précédant l'enquête chez les jeunes AOAS, groupés par grandes classes de volumes horaires et selon le pays.</i>	586
<i>Annexe 36 - Proportion de jeunes AOAS à leur propre compte qui disent vouloir changer de situation professionnelle à cause de l'instabilité de celle-ci, selon qu'ils travaillent dans le secteur formel ou informel et selon le pays.</i>	587
<i>Annexe 37 - Proportion de jeunes AOAS à leur propre compte qui disent avoir choisi leur statut volontairement, selon qu'ils travaillent dans le secteur formel ou informel et selon le pays.</i>	588
<i>Annexe 38 - Répartition des jeunes AOAS employeurs selon leur désir de changer de situation professionnelle et selon le pays.</i>	589
<i>Annexe 39 - Répartition des jeunes AOAS à leur propre compte selon leur désir de changer de situation professionnelle et selon le pays.</i>	590
<i>Annexe 40 - Proportions de jeunes AOAS employeurs ou à leur propre compte, membres d'une organisation de défense de leurs droits liés au travail et selon le pays.</i>	591
<i>Annexe 41 - Proportions de jeunes AOAS employeurs ou à leur propre compte qui rencontrent une entrave manifeste à la libre défense de leurs droits liés au travail et selon le pays.</i>	592
<i>Annexe 42 - Temps de travail en heures, la semaine précédant l'enquête chez les jeunes AOAS employeurs, groupés par grandes classes de volumes horaires et selon le pays.</i>	593
<i>Annexe 43 - Temps de travail en heures, la semaine précédant l'enquête chez les jeunes AOAS à leur propre compte, groupés par grandes classes de volumes horaires et selon le pays.</i>	594
<i>Annexe 44 - Redressements spécifiques à la construction de la variable d'identification de l'emploi qualitatif.</i>	595
<i>Annexe 45 - Données manquantes après redressements spécifiques à la construction de la variable d'identification de l'emploi qualitatif.</i>	596
<i>Annexe 46 - Répartition des jeunes AOAS selon leur désir de changer de situation professionnelle et selon le pays.</i>	597
<i>Annexe 47 - Indicateurs de corrélation entre la satisfaction professionnelle et le souhait de changer d'emploi, selon le pays.</i>	598
<i>Annexe 48 - Répartition des jeunes AOAS selon la satisfaction professionnelle, le désir de changer d'emploi et le pays.</i>	599
<i>Annexe 49 - Récapitulatif des modélisations statistiques publiées dans les rapports du programme Work4Youth, à partir des données des SWTS.</i>	600
<i>Annexe 50 - Analyses de variances (ANOVA) concernant les pondérations individuelles et différentes caractéristiques des jeunes.</i>	606

<i>Annexe 51 - Répartition des jeunes enquêtés de 15 à 29 ans par groupe d'âges et pays.....</i>	<i>614</i>
<i>Annexe 52 - Répartition des jeunes enquêtés de 15 à 29 ans par sexe et pays.....</i>	<i>615</i>
<i>Annexe 53 - Répartition des jeunes enquêtés de 15 à 29 ans par milieu de vie et pays.</i>	<i>616</i>
<i>Annexe 54 - Répartition des jeunes enquêtés de 15 à 29 ans selon le parcours scolaire et le pays.....</i>	<i>617</i>
<i>Annexe 55 - Répartition des jeunes en cours de scolarité au moment de l'enquête, selon le statut d'activité et le pays.</i>	<i>618</i>
<i>Annexe 56 - Répartition des jeunes actifs en cours de scolarité au moment de l'enquête, selon leur statut d'occupation et le pays.....</i>	<i>619</i>
<i>Annexe 57 - Part de jeunes inactifs parmi celles et ceux ayant achevé leur scolarité, selon la classe d'âge et le pays.</i>	<i>620</i>
<i>Annexe 58 - Part de jeunes inactifs parmi celles et ceux ayant achevé leur scolarité, selon le sexe et le pays. .</i>	<i>621</i>
<i>Annexe 59 - Part de la population vivant en milieu urbain selon le pays.</i>	<i>622</i>
<i>Annexe 60 - Part de jeunes inactifs parmi celles et ceux ayant achevé leur scolarité, selon le milieu de vie et le pays.</i>	<i>623</i>
<i>Annexe 61.1 - Répartition des jeunes de 15 à 19 ans ayant achevé leur scolarité selon leur statut matrimonial et le pays.</i>	<i>624</i>
<i>Annexe 61.2 - Répartition des jeunes de 20 à 24 ans ayant achevé leur scolarité selon leur statut matrimonial et le pays.</i>	<i>625</i>
<i>Annexe 61.3 - Répartition des jeunes de 25 à 29 ans ayant achevé leur scolarité selon leur statut matrimonial et le pays.</i>	<i>626</i>
<i>Annexe 62 - Proportions de jeunes avec et sans enfant, selon le statut marital et le pays.....</i>	<i>627</i>
<i>Annexe 63.1 - Répartition des jeunes fiancé.e.s de 25 à 29 ans, selon la parentalité et le pays.</i>	<i>628</i>
<i>Annexe 63.2 - Répartition des jeunes fiancé.e.s de 25 à 29 ans, selon le sexe, le statut marital, l'activité sur le marché du travail et le pays.</i>	<i>628</i>
<i>Annexe 64 - Codage des variables créées concernant le statut marital, la parentalité et le sexe des jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité.</i>	<i>629</i>
<i>Annexe 65 - Proportions de jeunes de 15 à 29 ans n'ayant jamais fréquenté l'école selon le pays.</i>	<i>630</i>
<i>Annexe 66 - Proportions de jeunes de 15 à 29 ans actifs et inactifs, selon le niveau scolaire atteint et le pays.</i>	<i>631</i>
<i>Annexe 67 - Variables explicatives combinées concernant le sexe, le milieu de vie, l'union et le niveau scolaire des jeunes de 15 à 29 ans ayant achevé leur scolarité.....</i>	<i>632</i>
<i>Annexe 68 - Récapitulatif des modèles-tests intégrant des variables explicatives de niveau pays concernant la probabilité d'être actif sur le marché du marché pour les jeunes ayant achevé leur scolarité dans les PRFI....</i>	<i>633</i>
<i>Annexe 69 - Proportions jeunes femmes de 15 à 19 ans ayant achevé leur scolarité, selon le statut marital et le pays.</i>	<i>634</i>
<i>Annexe 70 - Proportions jeunes femmes de 15 à 19 ans ayant achevé leur scolarité, selon la parentalité et le pays.</i>	<i>635</i>
<i>Annexe 71 - Taux d'emploi non-qualitatif parmi les jeunes AOAS, selon la classe d'âge et le pays.....</i>	<i>636</i>
<i>Annexe 72 - Taux d'emploi non-qualitatif parmi les jeunes AOAS, selon le sexe et le pays.</i>	<i>637</i>
<i>Annexe 73 - Taux d'emploi non-qualitatif parmi les jeunes AOAS, selon le milieu de vie et le pays.</i>	<i>638</i>
<i>Annexe 74 - Proportions de jeunes AOAS en emploi qualitatif selon le statut marital, la parentalité et le pays.....</i>	<i>639</i>

<i>Annexe 75 - Proportion de jeunes AOAS qui n'ont jamais fréquenté l'école selon le pays.</i>	640
<i>Annexe 76 - Répartition des jeunes AOAS en emploi non-qualitatif selon le niveau scolaire atteint et le pays.</i>	641
<i>Annexe 77 - Répartition des jeunes AOAS en emploi qualitatif selon le niveau scolaire atteint et le pays.</i>	642
<i>Annexe 78 - Proportion de jeunes AOAS jamais scolarisés ou n'ayant pas validé le primaire en emploi qualitatif, selon l'âge et dans une sélection de pays.</i>	643
<i>Annexe 79 - Proportion de jeunes AOAS de 20 à 29 ans et ayant validé un niveau scolaire secondaire qui accèdent à l'emploi qualitatif, selon l'âge et dans une sélection de pays.</i>	644
<i>Annexe 80 - Répartition des jeunes AOAS selon le statut et le milieu de vie, dans une sélection de pays.</i>	645
<i>Annexe 81 - Répartition des jeunes AOAS selon différentes caractéristiques de l'emploi qualitatif, selon le sexe et le pays.</i>	646
<i>Annexe 82 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon le statut marital, la parentalité et le pays.</i>	647
<i>Annexe 83 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon le niveau scolaire atteint et le pays.</i>	648
<i>Annexe 84 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon la qualité de l'emploi et le pays (emploi vulnérable ou irrégulier).</i>	649
<i>Annexe 85 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon la qualité de l'emploi et le pays (secteur ou emploi informel).</i>	650
<i>Annexe 86 - Proportions de jeunes professionnellement satisfaits selon le statut et le pays.</i>	651
<i>Annexe 87 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes de 15 à 29 ans AOAS des PRFI - Modèles-test 1 à 3 à constantes aléatoires selon l'adéquation formation-emploi.</i>	652
<i>Annexe 88 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes de 15 à 29 ans AOAS des PRFI - Modèles-test 4 et 5 à constantes aléatoires selon l'acceptation du niveau de revenu horaire.</i>	653
<i>Annexe 89 - Répartition des jeunes AOAS ayant travaillé 50 heures ou plus la semaine passée et qui souhaitent changer de situation professionnelle, selon la raison principale et le pays.</i>	654
<i>Annexe 90 - Pyramides des âges des jeunes travailleurs familiaux et des autres statuts de jeunes dans une sélection de pays (1/2).</i>	655
<i>Annexe 90 - Pyramides des âges des jeunes travailleurs familiaux et des autres statuts de jeunes dans une sélection de pays (2/2).</i>	656
<i>Annexe 91 - Proportion d'emploi en milieu rural selon le statut des jeunes AOAS, dans une sélection de pays.</i>	657
<i>Annexe 92 - Proportion de jeunes AOAS célibataires, séparés, divorcés ou veufs, selon le statut et dans une sélection de pays.</i>	658
<i>Annexe 93 - Proportion de jeunes AOAS sans enfant, selon le statut et dans une sélection de pays.</i>	659
<i>Annexe 94 - Répartition des jeunes AOAS selon le niveau scolaire atteint et le statut, dans une sélection de pays.</i>	660
<i>Annexe 95 - Proportions de jeunes AOAS travailleurs familiaux qui souhaitent changer d'emploi et répartition selon la raison principale, dans une sélection de pays.</i>	661
<i>Annexe 96 - Répartition des jeunes AOAS selon le niveau scolaire atteint, dans 5 pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord.</i>	662

<i>Annexe 97 - Répartition des jeunes AOAS selon le statut, dans 6 pays d'Amérique latine et des Caraïbes.....</i>	<i>663</i>
<i>Annexe 98 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon le type et la durée de contrat dans 6 pays d'Amérique latine et des Caraïbes.....</i>	<i>664</i>
<i>Annexe 99 - Répartition des jeunes AOAS salariés selon le souhait de changer de situation professionnelle et la raison principale, dans 6 pays d'Amérique latine et des Caraïbes.</i>	<i>665</i>
<i>Annexe 100 - Influence de diverses caractéristiques individuelles sur la probabilité de se dire professionnellement satisfait, chez les jeunes de 15 à 29 ans AOAS des PRFI - Modèles-test 6 et 7 à constantes aléatoires selon le sexe.....</i>	<i>666</i>
<i>Annexe 101 - Coefficient estimé de constante de niveau 2 selon le pays - Modèle 3 à constantes aléatoires. ...</i>	<i>667</i>
<i>Annexe 102 - Probabilités estimées de se dire professionnellement satisfait selon le profil de travailleur et le pays.</i>	<i>668</i>
<i>Annexe 103 - Degré d'accord avec l'affirmation suivante : "Une scolarité universitaire est plus importante pour un homme que pour une femme", dans la population générale d'une sélection de pays.</i>	<i>669</i>
<i>Annexe 104 - Importance et inquiétude vis-à-vis de l'emploi, dans la population générale d'une sélection de pays.</i>	<i>670</i>
TABLE DES ABREVIATIONS	671
TABLE DES FIGURES.....	673
BIBLIOGRAPHIE	681
TABLE DES MATIERES	701

