HAL
open science

La stabilisation professionnelle éclairée par les modes d'obtention des emplois ?

Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucau, Yaël Brinbaum

To cite this version:

Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucau, Yaël Brinbaum. La stabilisation professionnelle éclairée par les modes d'obtention des emplois ?. Dupray Arnaud (coord.), Quenson Emmanuel (coord.). Sept ans de vie professionnelle des jeunes : entre opportunités et contraintes, Octarès; Céreq, pp. 35-50, 2018. hal-01849371

HAL Id: hal-01849371

https://hal.science/hal-01849371v1

Submitted on 26 Jul 2018

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.

La stabilisation professionnelle éclairée par les modes d'obtention des emplois ?

Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucau et Yaël Brinbaum

Dernière version avant publication dans *Sept ans de vie professionnelle des jeunes : entre opportunités et contraintes*, A. Dupray et E. Quenson (éds.), Octarès, 2018, pp. 35-50.

Malgré la multiplication et la complexité des dispositifs, la politique de l'emploi envers les jeunes menée en France ces dernières décennies est marquée par une certaine continuité : la formation, la création d'emplois aidés et les allègements de cotisations pour inciter les entreprises à embaucher (Dumont, 2008). Nombreux sont les acteurs à intervenir dans le champ : les missions locales, l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), les PAIO (Points d'accueil, d'information et d'orientation), les services des écoles et des universités dédiés à l'insertion, etc. Les relations familiales et les liens professionnels tissés au cours d'expériences de travail pendant les études, jouent aussi un rôle crucial dans l'insertion des jeunes (Degenne, Fournier & Marry, 1991 ; Margolis & Simonnet, 2004). Les politiques de formation initiale et celles relatives à l'accompagnement des demandeurs d'emploi encouragent d'ailleurs les jeunes à se constituer des réseaux, en favorisant la professionnalisation des études ou le parrainage de professionnels ouvrant leur carnet d'adresses aux jeunes qui ne disposent pas de réseaux insérés dans l'emploi.

L'objet de ce chapitre est de questionner le rôle des différents intermédiaires ou, plus largement des canaux (agence pour l'emploi, réseaux de relations amicales, familiales ou professionnelles, écoles mais également les démarches directes auprès des entreprises ou annonces) qui permettent aux jeunes de trouver des emplois. Dans quelles mesures accompagnent-ils les trajectoires professionnelles ? Existe-t-il des « trajectoires » de modes d'obtention des emplois successifs, qui soient en lien avec les parcours des jeunes sur le marché du travail ? Par trajectoire de modes d'obtention, on entend ici la façon dont les jeunes ont trouvé leur premier emploi, puis éventuellement le deuxième, le troisième, etc. Utilisent-ils ou bénéficient-ils toujours du même type de canal ou bien leur usage des canaux se diversifie-t-il au fil du temps et des emplois ? La stabilisation professionnelle est-elle associée à un ou plusieurs modes d'obtention des emplois ? En explorant cette question, nous cherchons à montrer que l'analyse des modes d'obtention des emplois en début de vie active, abordée d'un point de vue longitudinal, éclaire les trajectoires individuelles et le rapport que les jeunes entretiennent avec le marché du travail.

L'intérêt pour la façon dont les individus trouvent leur emploi est né avec la mise en évidence, dans des enquêtes auprès d'employeurs (Rees, 1966) et de salariés (Granovetter, 1974), du poids des réseaux de relations sur le marché du travail américain. En France, l'importance des réseaux a été mise en évidence par Degenne et al. (1991) qui ont œuvré pour que soit introduite, en 1990, une question sur les modes d'obtention des emplois dans l'enquête Emploi de l'Insee. Les réseaux sont aujourd'hui à l'origine d'une embauche sur cinq d'après cette enquête (Larquier & Rieucau, 2017). Leur relative efficacité est attribuée à leur capacité à réduire les incertitudes sur les deux versants du marché du travail et à diffuser une information fiable, de confiance et de qualité (Ioannides & Datcher Loury, 2004). La littérature s'est par ailleurs intéressée aux facteurs propices à la constitution de réseaux conduisant vers l'emploi, qui varient selon les parcours d'études (Margolis & Simonnet, 2004), l'origine migratoire (Dos Santos, 2005 ; Brinbaum & Rieucau, 2012), le lieu de résidence ou encore l'expérience professionnelle (Hellerstein, McInerney & Neumark, 2011). Les agences publiques pour l'emploi, à l'origine d'une embauche sur dix d'après l'enquête Emploi, ont également fait l'objet d'investigations. Les caractéristiques des publics qu'elles placent (des chômeurs, en particulier de longue durée) conduisent les auteurs à relativiser la faible part qu'elles ont dans le total des embauches (Gregg & Wadsworth, 1996). Moins explorées que les deux autres canaux, les candidatures spontanées représentent un mode majeur d'accès à un emploi (40 %) en France. Quant aux autres canaux, tels que les écoles, les annonces, les cabinets de recrutement ou les concours, ils représentent chacun entre 2 et 7 % des embauches, toujours selon l'enquête Emploi (Larquier & Rieucau, 2017).

L'enquête *Génération* du Céreq a pour intérêt majeur de permettre une analyse longitudinale des canaux

d'obtention des emplois, ce que ne permet pas l'enquête Emploi[1]. Elle recense plusieurs canaux (intermédiaires publics, agence d'intérim, école, relations, candidatures spontanées, annonces) auxquels nous ajoutons, par construction, les retours dans l'entreprise où le jeune a déjà travaillé (avant ou après la fin de ses études) et les mobilités internes à une même entreprise. La construction adoptée est détaillée dans la première partie qui présente également la distribution des canaux selon le rang de l'emploi et le nombre d'emplois occupés par les individus. L'enquête permet de construire une typologie des trajectoires de modes d'obtention des emplois salariés des jeunes, depuis leur sortie du système scolaire en 2004 jusqu'en 2011. La typologie, exposée dans une deuxième partie, compte six classes de trajectoires, chacune dominée par un, voire deux canaux. Ces classes dessinent les contours de trois segments du marché du travail sur lesquels se forment les appariements entre jeunes et emplois : celui du marché externe à l'entreprise (classes dominées respectivement par les candidatures spontanées, les intermédiaires publics et privés et les annonces), celui du marché organisé (écoles et mobilités internes) et celui des relations interpersonnelles (retour dans une entreprise connue et relations personnelles). Dans une troisième et dernière partie, nous regardons parmi l'ensemble des jeunes, puis parmi ceux qui sont en emploi en 2011, quels profils – en termes de caractéristiques sociodémographiques, de parcours antérieurs ou de type d'emplois occupés en 2011 – appartiennent à telle ou telle classe de trajectoires de modes d'obtention des emplois et donc à tel ou tel segment du marché du travail.

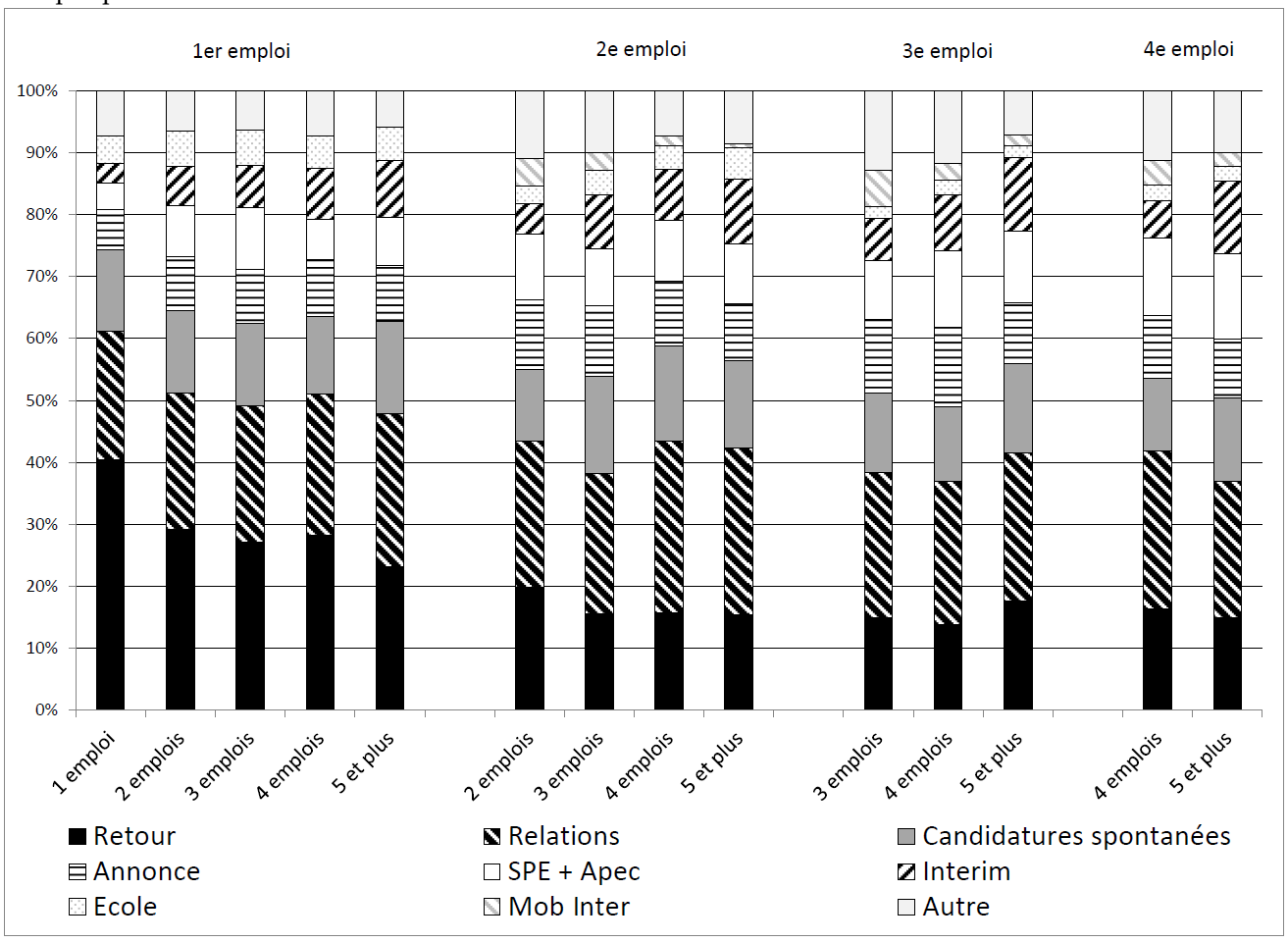
1. Méthodologie et données descriptives

L'interrogation, en 2011, de l'échantillon suivi par le Céreq de la génération sortie du système scolaire en 2004, permet de suivre l'évolution des canaux utilisés lors de l'insertion professionnelle par les jeunes salariés sur sept ans. Plusieurs variables de l'enquête Génération sont utilisées pour saisir les canaux d'obtention des emplois. Outre les canaux issus de la question sur la façon dont les jeunes ont obtenu leur emploi, nous introduisons, par construction, un canal « mobilité interne » et un canal « retour dans une entreprise connue ». Après regroupement de certaines modalités, nous travaillons sur neuf canaux : (1) le « retour dans une entreprise connue », le fait d'avoir déjà travaillé dans l'entreprise, pendant ou après les études, étant considéré comme le canal d'obtention du nouvel emploi ; (2) les relations qui représentent un intermédiaire informel du marché du travail ; (3) les candidatures spontanées ou démarches directes qui sont sans médiation ; (4) les annonces qui, avec (5) les intermédiaires publics (agences Pôle emploi, missions locales, PAIO, Apec) et (6) les agences d'intérim ont pour fonction principale le rapprochement des offres et des demandes de travail sur le marché ; (7) les écoles, dont l'activité de placement s'exerce à titre secondaire et non principal ; (8) le canal « mobilité interne » entre deux établissements d'une même entreprise[2] ; et (9) autres.

[1] L'enquête Emploi interroge tous les trimestres, mais sur 18 mois seulement, les salariés sur la façon dont ils ont obtenu l'emploi qu'ils occupent. Elle peut toutefois être utilisée pour comprendre comment les jeunes trouvent un emploi en comparaison avec leurs aînés sur le marché du travail (Brinbaum, Larquier & Rieucau, 2012).

[2] Il s'agit ici d'une approche restrictive de la mobilité interne relative à un changement d'établissement, associé à une nouvelle séquence en emploi, quel que soit le statut antérieur (fonctionnaire, CDI, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation). Cette approche est différente de celle développée par Dupray (2005), pour qui les jeunes ont connu une mobilité interne s'ils sont stables dans l'emploi, n'ont pas changé d'entreprise et ont fait l'expérience d'au moins un des trois changements suivants : de profession, de contenu d'activité ou une promotion salariale.

Graphique 1. Distribution des modes d'obtention du 1er, 2e, 3e et 4e emploi, selon le nombre d'emplois occupés par les individus entre 2004 et 2011



Source : 3e interrogation (2011) de *Génération 2004* (Céreq). Données pondérées.

Notre échantillon est composé de 11 978 jeunes qui ont occupé au moins un emploi pour lequel on connaît le mode d'obtention. Parmi eux, 23 % ont connu un seul emploi, un quart a connu deux emplois, 19 % trois emplois, 13 % quatre emplois et 20 % cinq emplois et plus[3]. Le graphique 1 présente une répartition des canaux d'obtention proche de celle mise en évidence dans les travaux exploitant la première interrogation de l'enquête *Génération 2004* (Joseph, Lopez et Ryk, 2008 ; Brinbaum et al., 2012). On y lit la part importante des jeunes qui trouvent leur premier emploi à la faveur d'un retour dans une entreprise dans laquelle ils avaient travaillé pendant leurs études. Ils étaient alors majoritairement stagiaires, voire apprentis,[4] ce qui atteste du rôle joué par les entreprises dans l'insertion (Joseph et al., 2008, Mora & Sulzer, 2008). La part du canal « retour » dans l'obtention du premier emploi est d'autant plus élevée que les jeunes ont occupé peu d'emplois sur la période, laissant penser que nombre d'entre eux restent dans l'entreprise au sein de laquelle ils travaillaient pendant leurs études.[5] Ainsi, 40 % de ceux ayant occupé un seul emploi ont trouvé celui-ci en

[3] Les séquences emploi de notre échantillon sont des séquences « renseignées », c'est-à-dire dont on connaît le mode d'obtention ; elles se sont déroulées en France, car l'information sur le mode d'obtention n'est disponible que dans ce cas. Le rang d'une séquence d'emploi tient toutefois compte de l'ensemble des séquences d'emploi antérieures, même non renseignées.

[4] Parmi les jeunes ayant trouvé leur premier emploi en retournant dans une entreprise où ils travaillaient pendant leurs études, près de 60 % y avaient été stagiaires, 12 % apprentis, 26 % salariés en CDD ou en CDI et 3 % intérimaires (calculs des auteurs sur données pondérées, enquête *Génération 2004*, interrogation 2011).

[5] L'enquête Génération interroge les jeunes pour savoir d'une part si l'emploi qu'ils occupent (ont occupé) est dans une entreprise dans laquelle ils avaient travaillé *pendant* leurs études et d'autre part si cet emploi est dans une entreprise où ils avaient travaillé *depuis* la fin de leurs études. La modalité « retour » est construite à partir de ces deux questions. Pour le premier emploi, les jeunes qui disent travailler dans une entreprise où ils étaient déjà pendant leurs études peuvent ne pas avoir quitté celle-ci entre le moment où ils étaient étudiants et celui où ils ont arrêté leurs études. Dans ce cas, ce que nous appelons « retours » sont des « maintiens » mais il n'est pas possible de distinguer ces cas des autres (Lizé &

retournant dans une entreprise connue, tandis que ceux qui ont occupé cinq emplois ou plus n'étaient que 23 % à avoir trouvé leur premier emploi de la sorte (graphique 1). Les données indiquent d'ailleurs que la part du canal « retour » dans l'obtention du deuxième emploi[6] diminue également sensiblement avec le nombre d'emplois occupés. Un retour dans l'entreprise où l'on a déjà travaillé serait-il vecteur d'une stabilisation dans cet emploi ? Bien que relativement marginales dans l'ensemble, les écoles ont également un poids plus important pour accéder au premier ou au deuxième emploi qu'aux suivants. Ce poids pour les premiers et deuxièmes emplois ne diminue cependant pas avec le nombre total d'emplois occupés sur la période, comme si le canal des écoles pouvait être associé à des trajectoires avec mobilités (une pluralité d'emplois) contrairement au canal du retour dans une entreprise connue.

Dans un peu plus d'un cinquième des cas, les jeunes ont trouvé leur emploi par relations et cette part augmente légèrement à partir du troisième emploi. Assez logiquement, le poids des agences d'intérim dans le total des canaux augmente pour les jeunes qui ont occupé le plus d'emplois sur la période. Outre les agences d'intérim, les agences publiques, les annonces et les candidatures spontanées sont des canaux qui caractérisent un mode d'obtention d'un emploi que l'on peut qualifier de « marchand » (Sabatier, 2003) et qui relèvent du segment externe du marché du travail. Les candidatures spontanées, et dans une moindre mesure le service public de l'emploi et les annonces, sont des canaux incontournables, dont le poids varie peu avec le rang de l'emploi et le nombre d'emplois occupés par les individus entre 2004 et 2011.

Ces données gagnent à être complétées par la mise en évidence des différents types de trajectoire de canaux ayant permis à un jeune d'obtenir des emplois au fil du temps, puis d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » afin de relier ces trajectoires aux profils des jeunes, à leur parcours sur le marché du travail et aux emplois qu'ils occupent en 2011. Les canaux qui mènent à l'emploi s'inscrivent dans différents segments du marché (marché externe, relations interpersonnelles, marché organisé), au sein desquels, mobilités (avoir connu plusieurs emplois), instabilité (avoir connu plusieurs épisodes de chômage) et stabilisation dans l'emploi (être en CDI en 2011) se réalisent différemment[7].

2. Une typologie des trajectoires des modes d'obtention des emplois

Nous cherchons ici à caractériser en un petit nombre de types cohérents la pluralité des trajectoires de modes d'obtention des emplois connues par les jeunes de l'enquête *Génération 2004* interrogés en 2011. L'hypothèse sous-jacente est que la présence d'un canal, à un moment donné de l'insertion professionnelle, n'est pas aléatoire ; au contraire, elle dépend de ce que le jeune a connu auparavant. Si l'obtention de son emploi s'est faite par un type de canal en *t* et que ce canal est lié au fonctionnement d'un segment particulier du marché du travail, on peut s'attendre à la présence du même type de canal lors de la mobilité en *t+1* si, conformément à l'hypothèse segmentationniste, les passages d'un segment du marché à l'autre sont difficiles (Doeringer & Piore, 1971).

Rieucau, 2016).

[6] Ce sont cette fois des retours dans une entreprise dans laquelle le jeune a déjà travaillé *pendant* ou *après* ses études puisqu'il s'agit du deuxième emploi.

[7] Du fait des variables utilisées dans nos régressions statistiques (nombre de séquences d'emploi passées, nombre de séquences de chômage et durée moyenne du chômage, situation vis-à-vis de l'emploi en 2011 et caractéristiques de l'emploi occupé en 2011), les définitions adoptées ici sont relativement générales. La stabilité de la trajectoire (peu d'épisodes de chômage), réunie à la stabilisation dans l'emploi (en emploi CDI en 2011) s'approche de la « sécurité » de l'emploi (Larquier & Remillon, 2008), voire de la stabilité de l'emploi (dans l'entreprise) lorsque les parcours se font au sein d'une même entreprise et comprennent donc une ou des mobilité(s) interne(s).

Tableau 1 : La mémoire du premier canal (*pour chaque canal utilisé dans un deuxième temps, quel a été le premier canal ?*)

		Canal renseigné du deuxième emploi *(% du canal pour l'obtention du deuxième emploi)*								
		Retour *(16,9%)*	Relations *(25,0%)*	Candidat. spontanée *(14,0%)*	Annonce *(10,6%)*	SPE et Apec *(9,8%)*	Intérim *(7,9%)*	Ecole *(3,9%)*	Mobilité interne *(2,5%)*	Autre *(9,4%)*
Canal renseigné du premier emploi *(% du canal pour l'obtention du premier emploi)*	Retour *(30,6%)*	**31,8**	26,3	28,6	26,2	27,1	20,5	32,8	19,7	29,0
	Relations *(22,2%)*	24,8	**29,9**	17,0	22,4	18,1	23,0	14,0	13,3	15,9
	Candidature spontanée *(13,5%)*	14,4	12,0	**29,9**	9,5	9,9	8,0	10,2	5,8	13,2
	Annonce *(8,3%)*	5,7	8,2	5,6	**20,7**	8,2	8,6	4,6	6,5	10,2
	SPE et Apec *(7,2%)*	5,2	7,5	4,6	7,1	**23,1**	8,2	6,2	3,1	8,2
	Intérim *(6,3%)*	7,7	7,0	6,3	5,4	5,3	**23,2**	9,0	0,5	2,6
	Ecole *(5,2%)*	5,0	3,9	4,3	5,2	3,2	5,1	**18,4**	19,6	6,6
	Autre *(6,7%)*	5,5	5,4	3,6	3,4	5,2	3,4	4,8	31,5	14,3
		100%	*100%*	*100%*	*100%*	*100%*	*100%*	*100%*	*100%*	*100%*

Lecture : Parmi les individus ayant accédé à leur deuxième emploi *via* le SPE (Service Public de l'Emploi) ou l'Apec, 23,1% avaient accédé à leur premier emploi par ce même canal.
Source : 3e interrogation (2011) de *Génération 2004* (Céreq). Données pondérées.

Le tableau 1 répertorie le premier canal (colonne de gauche) qui a précédé le deuxième canal (ligne en haut), quand existe un deuxième emploi. Il apparaît bien une dépendance du deuxième canal au premier. Par exemple, les candidatures spontanées pesaient pour 13,5 % des canaux utilisés lors du premier accès à l'emploi pour l'ensemble de la population interrogée mais, parmi ceux qui accèdent au deuxième emploi par candidature spontanée (soit 14 %, une proportion stable), ils étaient près de 30 % à avoir déjà obtenu leur premier emploi de la sorte. On peut étendre ce constat à tous les canaux : les fréquences de la diagonale du tableau 1 sont systématiquement supérieures aux fréquences dans la population globale. Inversement certains canaux semblent plus rarement se succéder. Ainsi, le canal relations est relativement fréquent comme premier canal utilisé (22,2 %) mais il est nettement sous-représenté parmi les jeunes qui accèdent à leur deuxième emploi grâce à leur école (14 %). Autrement dit, ceux qui ont obtenu leur deuxième emploi grâce à leur école ont relativement moins que les autres bénéficié de leurs relations pour trouver un premier emploi. Il se dessine là une opposition entre des jeunes dotés de réseaux indépendants de leur école et ceux qui n'en sont pas dotés. Lors de la deuxième mobilité, apparaît un canal supplémentaire, la mobilité interne. Les jeunes sont peu nombreux (2,5 %) à bénéficier de ce canal qui révèle *a posteriori* que leur premier emploi était un « port d'entrée » pour une possible carrière en interne. Or, les canaux utilisés pour leur premier emploi sont très particuliers : ce sont rarement des candidatures spontanées, mais plutôt leur école (près de 20 % contre 5,2 % pour l'ensemble de la population) ou un « autre » canal[8] (31,5 %).

On s'attend donc à ce que des trajectoires typées de successions de canaux d'obtention des emplois se dessinent peu à peu. On cherche à les faire émerger à l'aide d'une analyse statistique des données, s'inspirant des méthodes développées pour établir des typologies de carrière (Grelet, 2002). Une analyse de données – cf. encadré méthodologique - nous amène à retenir six classes de trajectoires décrites ci-dessous (tableau 2).

[8] On peut supposer que cette modalité « autre » contient, entre autres, les concours de la fonction publique puisque les élèves fonctionnaires, ayant donc réussi un concours, sont considérés comme en emploi dans l'enquête Génération 2004 et non comme étudiants.

Encadré méthodologique

La construction de classes de trajectoires est réalisée en deux temps. Dans un premier temps, nous construisons huit indicateurs qui mesurent la proportion respective des huit canaux utilisés sur l'ensemble des mobilités externes ou internes connues (retour dans une entreprise connue, relations, candidature spontanée, annonce, service public de placement ou Apec, intérim, école et mobilité interne). Nous obtenons ainsi huit variables continues comprises entre 0 et 1 (correspondant aux huit premières lignes du tableau 2) qui représentent le poids de chaque canal dans les trajectoires.

Par exemple, si un individu a eu trois emplois entre 2004 et 2011, accédant au premier *via* son école, au deuxième par relations, au troisième emploi par mobilité interne, les indicateurs de chacun de ces canaux sont égaux à 0,33 et les cinq autres indicateurs (annonces, candidature spontanée etc.) sont égaux à zéro. De la sorte, la somme des huit indicateurs pour un individu donné est égale à 1.[9] En normalisant la longueur des trajectoires à 1, nous minimisons l'effet du nombre de transitions dans la construction des classes finales ; par conséquent, le caractère stable (peu d'emplois connus donc peu de canaux) ou instable (beaucoup de transitions et de canaux successifs) de l'insertion professionnelle ne devrait pas déterminer la création d'une classe. Néanmoins, le même travail a été réalisé sans normaliser la longueur des trajectoires, en comptant l'occurrence de chaque canal et les classes finales obtenues ne diffèrent pas sensiblement.

Dans un deuxième temps, l'analyse des données (à savoir une classification ascendante hiérarchique précédée d'une analyse en composantes principales) est réalisée sur les 11 978 trajectoires individuelles décrites dans la première partie, à présent caractérisées par les huit indicateurs compris entre 0 et 1. Elle aboutit à six classes de trajectoires (tableau 2).

La première classe, très spécifique (11,3% des trajectoires individuelles) regroupe l'ensemble des individus n'ayant connu que des retours dans une entreprise déjà connue. Ce sont là de jeunes salariés dont on peut penser – s'ils sont toujours en emploi – qu'ils sont extrêmement stables (dans l'emploi et dans l'entreprise) : 73 % d'entre eux n'ont connu qu'un emploi depuis 2004 ; pour ces derniers, le premier accès à l'entreprise où ils sont salariés s'est donc fait pendant leurs études. Néanmoins, l'attachement à cette entreprise connue ne se traduit pas ici par une mobilité interne entre 2004 et 2011.

Une deuxième classe (15,8 %) rassemble les trajectoires de modes d'obtention aux emplois marquées par un usage important des relations ; toutes comptent systématiquement au moins un usage du canal « relations ». Les autres classes, à l'exception de la première, comptent également des mobilités *via* un réseau de relations, mais dans des proportions bien plus faibles, ce canal étant précédé ou suivi par la présence d'autres canaux. Dans la classe 2, l'usage très marqué des réseaux (trois canaux sur quatre) et l'absence quasi totale de candidatures spontanées et d'intermédiaires au sens large (annonces, agences publiques et privées, écoles) aboutissent à des trajectoires caractérisées dans près de 60 % des cas par au plus deux emplois. Les jeunes appartenant à cette classe ne sont donc pas très mobiles. S'ajoute à l'usage des réseaux une part non négligeable (17,8 %) de retours à une entreprise déjà connue, mais comme dans la première classe, la fréquence de mobilités internes dans l'entreprise entre 2004 et 2011 est nulle.

[9] La somme peut être inférieure à 1 si parmi les canaux utilisés figure le 9e canal, « autre », que nous avons écarté de l'analyse des données afin d'éviter la création d'une classe « autres canaux » difficilement interprétable.

Tableau 2 : Description des six classes de trajectoires de modes d'obtention

	Classe 1 *Retour dans une entreprise déjà connue*	**Classe 2** *Trajectoires via les réseaux de relations*	**Classe 3** *Trajectoires par le marché externe (annonces)*	**Classe 4** *Trajectoires par le marché externe (candidatures spontanées)*	**Classe 5** *Trajectoires par le marché externe (intermédiaire)*	**Classe 6** *Trajectoires sur un marché organisé (école et mob. interne)*
Nombre d'observations *(pourcentage pondéré)*	1 711 *(11,3%)*	1 727 *(15,8%)*	2 329 *(19,0%)*	1 978 *(17,2%)*	2 876 *(25,7%)*	1 357 *(11,0%)*
Poids moyen de chaque type de canal dans l'ensemble des mobilités vers un nouvel emploi connues depuis 2004 :						
Retour dans l'entreprise	**100%**	17,8%	11,9%	12,4%	15,3%	11,2%
Relations	0	**76,0%**	16,2%	16,4%	15,1%	11,5%
Candidature spontanée	0	0,0	8,4%	**58,7%**	2,6%	6,8%
Annonce	0	0,0	**45,5%**	0,0	0,5%	5,4%
SPE ou Apec	0	0,0	7,2%	3,9%	**26,7%**	3,3%
Intérim	0	0,0	4,0%	2,5%	**21,5%**	3,3%
Ecole	0	0,0	0,3%	0,0	0,2%	**32,7%**
Mobilité interne	0	0	0,0	0	0,0	**15,9%**
Autre	0	6,1%	6,4%	6,0%	18,0%	9,9%
	100 %	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*
Nombre de mobilités vers un nouvel emploi connues entre 2004 et 2011						
une seule	73,0%	26,8%	7,0%	15,5%	11,7%	8,1%
deux	19,1%	32,8%	19,0%	23,1%	22,2%	22,6%
trois	5,8%	18,7%	22,1%	23,7%	19,2%	24,8%
quatre et plus	2,1%	21,6%	52,0%	37,7%	46,9%	44,5%
	100 %	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*
Nombre moyen de mobilités vers un nouvel emploi depuis 2004 :						
	1,4	2,6	4,0	3,3	3,9	3,6
% des individus étant retourné dans une entreprise connue au moins une fois :						
	100%	39,6%	36,7%	31,6%	41,9%	32,7%
% des individus ayant trouvé leur emploi *via* leurs relations au moins une fois :						
	0	**100%**	43,8%	41,0%	40,0%	32,4%
% des individus ayant trouvé au moins une fois leur emploi par candidature spontanée :						
	0	0,5%	25,4%	**100%**	11,5%	20,4%
% des individus ayant trouvé leur emploi au moins une fois par annonce :						
	0	0,0%	**99,9%**	0,5%	3,3%	16,5%
% des individus ayant trouvé leur emploi via le SPE ou l'Apec au moins une fois :						
	0	0,2%	23,6%	13,4%	**53,0%**	11,2%
% des individus ayant trouvé leur emploi par intérim au moins une fois :						
	0	0,1%	13,7%	8,2%	**42,1%**	10,6%
% des individus ayant trouvé leur emploi grâce à leur école au moins une fois :						
	0	0,2%	1,6%	0,1%	1,6%	**72,3%**
% des individus ayant connu au moins une mobilité interne :						

	0	0	0,2%	0	0,0%	**35,1%**
% des individus ayant trouvé leur emploi au moins une fois d'une autre façon :						
	0	15,6%	21,3%	18,2%	**32,6%**	**28,4%**

Source : 3e interrogation (2011) de *Génération 2004* (Céreq). Données pondérées.

On peut rapprocher les trois classes suivantes : la classe 3 (19 %), marquée par la forte présence des annonces, la classe 4 (17,2 %) marquée par la prépondérance des candidatures spontanées et la classe 5 (25,7 %) par celle des intermédiaires du placement (agences publiques et d'intérim, Apec). En effet, ces trois classes sont associées au concept de « marché externe » car annonces, candidatures spontanées et intermédiaires renvoient à l'idée de la rencontre (directe ou non) sur le marché d'une offre et d'une demande de travail qui ne se connaissent pas *a priori* (Larquier & Rieucau, 2014), impliquant une certaine concurrence entre les candidats (et les entreprises), ce que les réseaux permettent le plus souvent d'éviter (Larquier &Marchal, 2012). Le qualificatif d'externe souligne l'absence des mobilités internes, regroupées dans la dernière classe. Le nombre moyen de mobilités vers l'emploi connues entre 2004 et 2011 dans les deux classes marquées par les annonces et les intermédiaires est en effet élevé (respectivement 4 et 3,9). Les trajectoires marquées par les candidatures spontanées, canal sans aucune intermédiation, ont une moyenne de 3 emplois connus. Cette moyenne est supérieure à celle des classes 1 et 2 (retour et réseaux) mais inférieure à celle des deux autres classes du marché externe et à celle de la dernière classe.

La dernière classe – classe 6 – (11 % des trajectoires) regroupe des individus qui ont plutôt connu des mobilités régulées par des institutions, entre écoles et entreprises ou au sein de ces dernières : les canaux « écoles » et « mobilités internes » y sont particulièrement fréquents, en comparaison avec leur poids quasi nul dans les autres classes[10]. Avec un recul de seulement sept ans, il est difficile de savoir si cette dernière classe recouvre des débuts de carrière dans des marchés professionnels (où le titre du diplôme ouvre un marché fermé), ou bien des marchés internes (où le niveau de diplôme garantit un potentiel à évoluer dans une grande entreprise). Nous les qualifierons donc de trajectoires sur des « marchés organisés » (Marsden, 1991), sans chercher à savoir si l'organisation se fait au niveau d'une profession ou d'une entreprise. Considérer que le canal « école » appartient à un marché organisé en lien avec l'entreprise est une alternative pertinente à son assimilation aux réseaux de relations, assimilation que faisaient Margolis et Simonnet (2004). Il s'agit en effet le plus souvent de relations formalisées avec un investissement de la part des entreprises. Le nombre moyen de mobilités connues dans cette classe est à peine inférieur à celui des classes 3 et 5 du « marché externe ». Une stabilisation dans l'emploi dans un marché organisé ne signifie donc pas absence de mobilités.

3. Trajectoires et stabilisation dans l'emploi selon les segments du marché du travail

Nous allons, en tenant compte du profil des individus et de leurs trajectoires passées, identifier les classes associées aux trajectoires les plus mobiles (plusieurs emplois) et les plus stables (peu de chômage). En intégrant les caractéristiques des emplois occupés en 2011, nous pourrons voir quelles classes sont associées à une stabilisation apparente dans l'emploi (c'est-à-dire en emploi et en CDI).

En 2011, 86,4 % des jeunes de l'échantillon sont en emploi, 9,2 % au chômage, 4,4 % sont inactifs. Les individus en emploi en 2011 sont plutôt représentés dans la classe 1 (retour dans une entreprise connue), puis dans la classe 6 (marché organisé). Les jeunes au chômage en 2011 sont plus nombreux dans la classe 5 (intermédiaires du placement) et dans une moindre mesure, dans la classe 2 (relations). Deux séries de modèles statistiques[11] ont été réalisées en vue d'estimer la probabilité qu'un jeune (étant donné son insertion sur le marché du travail entre 2004 et 2011) appartienne plutôt à telle ou telle classe de trajectoires de modes d'obtention (plutôt qu'à une des cinq autres classes). Nous avons d'abord regardé l'ensemble des 11 978 individus dont on connaît au moins un mode d'obtention d'emploi entre 2004 et 2011, puis le sous-

[10] La surreprésentation du premier canal école précédant les deuxièmes transitions par mobilité interne (tableau 1) conforte le sens de cette classe 6 qui n'est pas seulement l'agrégation de deux petites populations spécifiques qui seraient sans lien.

[11] Les résultats complets, et notamment les régressions effectuées sur l'ensemble des jeunes, non reproduites en annexe, sont disponibles auprès des auteures.

échantillon des jeunes en emploi en 2011, soit 10 058 individus.

Nous avons pris en compte les caractéristiques sociodémographiques (sexe, origines sociales et migratoires, diplôme, activité de la mère à la fin des études du jeune), la situation du jeune sur le marché du travail à la date de l'enquête (en emploi, au chômage ou autre, c'est-à-dire en formation ou inactif), sa trajectoire professionnelle depuis sa sortie du système éducatif en 2004 (nombre de séquences en emploi et au chômage avant cet emploi ainsi que les durées au chômage et en emploi pendant cette période) et le lieu de résidence (Île-de-France ou province). Les modèles effectués sur les seuls jeunes en emploi en 2011 (cf. tableau en annexe) intègrent également les variables relatives aux caractéristiques de l'emploi occupé en 2011 (contrat en 2011, temps de travail et catégorie socioprofessionnelle de l'emploi) et celles de l'entreprise (région et secteur d'activité)[12].

Sur l'ensemble de l'échantillon (11 978 individus dont on connaît au moins un mode d'entrée) « toutes choses égales par ailleurs », les chômeurs à la date de l'enquête ont une probabilité plus forte d'appartenir à la classe 2 (marquée par un usage important des relations) ou à la classe 1 (retour dans une entreprise). Cette classe 1 se caractérise néanmoins par une certaine stabilité dans l'emploi (peu d'emplois et peu de séquences de chômage). Les trajectoires de la classe 1 sont donc associées à une certaine stabilité mais non à une stabilisation dans l'emploi puisque les jeunes au chômage en 2011 sont plutôt surreprésentés dans cette classe. Ceux qui sont chômeurs en 2011 sont en revanche moins représentés dans les classes marquées par les annonces ou les candidatures spontanées.

En se focalisant sur les seuls jeunes en emploi en 2011 (10 058 individus), il apparaît clairement que le parcours professionnel a une incidence sur la probabilité d'appartenir à une classe de trajectoires de canaux plutôt qu'à une autre (annexe). Les trajectoires les moins mobiles et les moins instables – peu d'emplois et peu d'épisodes de chômage – sont positivement corrélées avec le fait d'appartenir aux classes 1 (retour dans une entreprise connue) et 2 (relations) ; l'appartenance à la classe 1 est néanmoins liée à des épisodes longs de chômage. Les individus qui appartiennent au segment du marché régulé par les relations personnelles sont donc peu mobiles et vulnérables au chômage. Parmi eux, ceux qui sont en emploi en 2011 le sont plutôt sur des postes d'employés (classe 2) ou d'ouvriers (classe 1) et les emplois les plus précaires (CDD et/ou temps partiel) sont associés à la classe 2. Ces deux classes ne comprennent par ailleurs aucune mobilité interne (tableau 2).

Ces résultats tendent à confirmer le rôle que jouent les relations interpersonnelles sur le marché du travail, à savoir une insertion dans un emploi peu valorisé, souvent accepté faute de trouver mieux et qu'il n'est pas facile de quitter faute d'autres opportunités (Datcher Loury, 2006). En outre, sur ce segment, le diplôme n'est pas un signal pertinent aux yeux des employeurs : par rapport aux titulaires d'un BEP ou d'un CAP, les non diplômés sont significativement plus représentés dans la « classe des relations » tandis que les plus diplômés y sont moins représentés. Ceux dont le plus haut niveau de diplôme est le Baccalauréat sont quant à eux plus représentés dans la classe dominée par les retours dans une entreprise connue mais il s'agit dans les trois quarts des cas d'un retour dans une entreprise dans laquelle le jeune avait travaillé pendant ses études : le fait d'être déjà connu a pu jouer pour être ré-embauché ou maintenu dans l'entreprise. Par ailleurs, ce n'est pas le diplôme qui a joué le rôle de signal au moment de la première mise en relation (puisque le jeune était encore en études), tout au plus le statut de lycéen ou d'étudiant. Le fait que le diplôme ne soit pas un signal pertinent sur ce segment contribue à expliquer le manque de mobilités et d'alternatives.

Enfin, les modèles sur les jeunes en emploi en 2011 montrent que les jeunes femmes sont significativement plus représentées dans la première classe (retour) tandis que les hommes et les jeunes d'origine maghrébine ou d'Afrique subsaharienne ont plus de chances d'être dans la classe dominée par les relations que dans une autre. Or, sur ce segment régulé par les relations interpersonnelles, les mises en relations ne sont pas visibles, les offres d'emploi ne sont pas diffusées publiquement et les informations sur les candidats et les entreprises passent par des relais qui peuvent être construits et segmentés par genre ou origine (Dos Santos, 2005 ; Ioannides & Datcher Loury, 2004).

[12] La variable relative à la taille de l'entreprise, assez mal renseignée dans l'enquête *Génération*, n'a pas pu être prise en compte ici. Les variables relatives aux épisodes de formation et d'inactivité ont été également testées mais, non significatives, n'ont pas été conservées dans les modèles.

Les trajectoires inscrites au sein des trois classes du marché externe (annonces, candidatures spontanées et intermédiaires) se distinguent de celles du segment régulé par les relations interpersonnelles. Ainsi, les classes 3 (annonces) et 5 (intermédiaires) sont associées à des trajectoires mobiles (plusieurs emplois dans des entreprises différentes) et instables (plusieurs séquences de chômage) ; avoir le plus souvent trouvé son emploi par le biais des intermédiaires est de plus positivement corrélé avec une augmentation de la durée moyenne de chômage. Par ailleurs, le diplôme joue un rôle de signal dans les mobilités entre emplois ou entre chômage et emploi, que ce soit un diplôme du supérieur (classe 3) ou un diplôme professionnel (classes 4 et 5). Les trajectoires sur ce segment sont mobiles et peu stables et la stabilisation dans un emploi en CDI est corrélée uniquement à l'appartenance à la classe des annonces.

De façon intéressante, l'appartenance aux classes 3 et 5 (annonces et intermédiaires du placement) n'est significativement corrélée ni à la variable de genre ni à celle de l'origine migratoire, à la différence des quatre autres classes, corrélées à l'une ou à l'autre de ces variables discriminatoires. Au sein de ces canaux, les offres sont visibles, largement diffusées, susceptibles d'être connues de tous les chercheurs d'emploi (Larquier & Rieucau, 2017). De par leur visibilité, elles sont plus contraintes par la loi et ne comprennent pas *a priori* de critères discriminatoires (origine, sexe, âge etc.) mais les profils décrits peuvent être très sélectifs, notamment en termes de diplômes ou d'expérience. Être d'origine africaine diminue la probabilité d'appartenir à la classe 4 (où les candidatures spontanées sont majoritaires mais qui comprend aussi des passages par les relations ou les retours dans une entreprise connue), comme si l'origine pouvait jouer eau sein des canaux qui ne supposent pas de diffusion publique des offres et demandes.

Sur le segment du marché organisé (classe 6), les mobilités existent mais il y a peu d'épisodes de chômage : ces mobilités se déroulent entre emplois au sein d'une même entreprise et autorisent une stabilisation en 2011 sur des postes en CDI, de cadres ou de professions intermédiaires. Ici, la stabilisation dans l'entreprise ou l'administration se fait donc de façon précoce.

Conclusion

L'analyse des modes d'obtention des emplois en début de vie active, abordée d'un point de vue longitudinal, apporte un éclairage original sur les parcours individuels des jeunes. En effet, ce chapitre a montré que les trajectoires des jeunes en début de vie active se déroulent chacune sur *un* segment particulier du marché du travail, laissant entrevoir peu de passages entre les différents segments. En se focalisant sur les jeunes en emploi en 2011, soit plus de huit jeunes sur dix, nos résultats montrent que les plus mobiles (ayant eu en moyenne 4 emplois sur la période) et les moins stables (ayant connu plusieurs épisodes de chômage) ont plutôt des trajectoires sur le segment externe du marché du travail (*via* les candidatures spontanées et les intermédiaires publics et privés). Néanmoins, au sein du segment externe, une stabilisation dans l'emploi (en CDI en 2011) semble possible, elle est alors associée au canal des annonces. De manière prévisible, cette stabilisation est également visible sur le segment organisé du marché du travail. Les trajectoires sur le segment informel des relations interpersonnelles sont peu mobiles (peu d'emplois occupés) et *a priori* relativement stables (épisodes de chômage peu nombreux mais longs) sans être associées à une stabilisation dans l'emploi (être en CDI en 2011).

Or, qu'il repose sur les relations interpersonnelles, qu'il soit régulé par les règles du marché (externe) ou organisé par l'entreprise, l'administration ou la profession, chaque segment correspond à des profils d'individus différents. En effet, d'un segment à l'autre, la diffusion des offres est plus ou moins publique, le diplôme ne joue pas toujours le même rôle, et finalement la façon dont s'opère la sélection diffère. Ainsi les non diplômés sont davantage représentés dans le segment dominé par les réseaux de relations, alors que les plus diplômés y sont moins présents et se retrouvent davantage sur le segment du marché où les entreprises recrutent par annonces ou sur le segment organisé. De même, les jeunes sont inégalement répartis dans ces segments selon leur sexe et leur origine sociale. Ces résultats peuvent être utiles à la politique d'accompagnement des jeunes vers l'emploi. En premier lieu, nos résultats incitent à développer les relations écoles-entreprises pour aider les jeunes à accéder à un emploi de qualité. Par ailleurs, encourager la publication des emplois vacants permettrait de limiter les préjugés potentiels des réseaux ou des candidatures spontanées, à condition cependant que les emplois publiés n'insistent pas exagérément sur le diplôme, signal facile à mobiliser dans les annonces. Il y a un risque que la multiplication des candidatures envoyées en réponse à la publication des emplois vacants n'augmente la concurrence entre les jeunes,

laissant de côté ceux qui passaient par les réseaux. A ce titre, les parrainages de professionnels faisant bénéficier les jeunes dénués de « bons réseaux » de leur carnet d'adresses sont aussi à encourager. Plus généralement, toute politique en direction de la formation initiale et continue des jeunes offrirait à ces derniers plus de latitudes pour circuler sur les différents segments du marché du travail.

Références bibliographiques

Brinbaum Y, Larquier (de) G. & Rieucau, G. (2012). Recherches d'emploi et mobilités sur le marché du travail : une analyse comparée de l'enquête *Génération* et de l'enquête *Emploi.* In G. Boudesseul et al., *19e journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail.* Caen : CEREQ.

Brinbaum Y. & Rieucau G. (2012). Comment les jeunes issus de l'immigration cherchent-ils et trouvent-ils leur emploi ? *Connaissance de l'emploi, n° 99*, C.E.E.

Datcher Loury, D. L. (2006). Some contacts are more equal than others: informal networks, job tenure, and wages. *Journal of Labor Economics, 24 (*2), 299-318.

Degenne A., Fournier I. & Marry C. (1991). Les relations sociales au cœur du marché du travail. *Sociétés contemporaines*, n°5, 75-98.

Doeringer P.B & Piore J.M. (1971). *Internal Labour Market and Manpower Analysis*. Lexington, Massachusetts : D.C Heath and company.

Dos Santos M. (2005).Travailleurs maghrébins et portugais en France. *Revue économique*, 56, 447-464.

Dumont, C. (2008). *25 ans de politiques d'insertion des jeunes : quel bilan ?* Paris : Conseil d'analyse économique, social et environnemental.

Dupray, A. (2005). Les mobilités en début de vie professionnelle. *Bref du Céreq, n°216*.

Granovetter M.S. (1974). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago: The University of Chicago Press, USA. Edition augmentée, 1995.

Gregg P. & Wadsworth J. (1996). How effective are state employment agencies? Job centre use and job matching in Britain. *Oxford bulletin of Economics and Statistics, Vol. 58 (3),* 443-467.

Grelet Y. (2002). Des typologies de parcours. Méthodes et usages. *Notes de travail Génération 92*, Céreq.

Hellerstein, J, McInerney, M & Neumark, D. (2011). Neighbors and Coworkers: The importance of Residential Labor Market Networks. *Journal of Labor Economics*, Vol 29 (4), 659-695.

Joseph, O., Lopez, A. & Ryk, F. (2008). Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture. *Bref Céreq n°248*.

Ioannides Y. & Datcher Loury L. (2004). Job Information Networks, Neighbourhood Effects and Inequalities. *Journal of Economic Literature*, *Vol. XLII*, 1056-1093.

Larquier (de) G. & Remillon, D. (2008). Assiste-t-on à une transformation des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploration de l'enquête Histoire de vie. *Travail et Emploi, n° 113,* 13-30.

Larquier (de), G. & Marchal, E. (2012). La légitimité des épreuves de sélection : apports d'une enquête statistique auprès des entreprises. In F. Eymard-Duvernay (éd.*), Epreuves d'évaluation et chômage.* Editions Octarès.

Larquier (de), G. & Rieucau, G. (2014). Quand les entreprises font leur marché : canaux et sélection sur les marchés du travail. *Revue française de socio-économie*, n° 14, 93-113.

Larquier (de), G. & Rieucau, G. (2017). Les annonces d'offres d'emploi : une information publique mais ciblée. Exploitation de l'enquête Emploi (2003-2012). *Revue économique, vol 68 (2)*, 199-217.

Lizé, L. & Rieucau, G. (2016). professionnelle des jeunes qui travaillent pendant leurs études : une mise en perspective des Générations 1998, 2004 et 2010. Communication aux *36e journées de l'Association d'Economie Sociale*, Université de Lille 1.

Margolis, D. & Simonnet V. (2004). Filières éducatives, réseaux et réussite professionnelle. *Economie et prévision*, n° 164-165, 113-129.

Marsden D. (1991). Action syndicale et structures des marchés du travail ». *CFDT-Aujourd'hui, n° 102*, 43-56.

Mora, V. & Sulzer, E. (2008). *Quand l'école est finie… Premiers pas dans la vie active des jeunes de la Génération 2004*, Céreq.

Rees, A. (1966). Labor economics: effects of more knowledge. Information networks in labor markets. *American Economic Review, Vol 56*, 559-566.

Sabatier, M. (2003). Stratégies d'insertion et durée d'accès au premier emploi : une analyse micro-économique sur le panel téléphonique du CEREQ (1989-93). *Revue d'économie politique, n°5*, 671-696.

Annexe. Six Logit binomiaux : probabilité d'appartenir à telle ou telle classe plutôt qu'à une des quatre autres pour le sous-échantillon en emploi en 2011

	Classe 1 : Retour	Classe 2 : Relations	Classe 3 : Annonces	Classe 4 : Candidatures spontanées	Classe 5 : Intermé-diaires	Classe 6 : Marché organisé
Constante	1,26***	- 0,70***	- 2,89***	- 1,24***	- 1,16***	- 4***
Genre (réf : Homme)						
Femme	0,37***	- 0,64***	*ns*	0,36***	*ns*	0,18**
Origine (réf : française)						
Maghreb et autre Afrique	*ns*	0,36**	*ns*	- 0,39**	*ns*	*ns*
Étrangère autre	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*
Diplôme (réf : CAP, BEP-MC)						
Sans diplôme	*ns*	0,31**	*ns*	*ns*	- 0,25**	*ns*
Baccalauréat	0,28*	- 0,25**	0,37***	- 0,19*	- 0,20**	0,44***
Bac +2	*ns*	- 0, 29**	0,64***	- 0,28**	*ns*	*ns*
Supérieur à bac + 2	*ns*	*ns*	0,79***	- 0,69***	- 0,32***	0,71***
Durée moyenne de chômage passée	0,02**	*ns*	*ns*	*ns*	0,02***	- 0,02*
Nombre de séquences de chômage	- 0,81***	- 0 ,18***	0,09***	*ns*	0,19***	- 0,33***
Nombre de séquences d'emploi	-1,36***	- 0,21***	0,13***	*ns*	0,06***	0,18***
Contrat en 2011 (*réf autre que CDI*)						
CDI	*ns*	- 0,24**	0,26***	- 0,17*	*ns*	0,48***
Temps de travail (réf : temps plein)						
Temps partiel	*ns*	0,43***	*ns*	*ns*	- 0,26***	- 0,33**
Catégorie professionnelle (réf : Employé)						
Cadre et catégorie A	*ns*	- 0,38***	*ns*	*ns*	*ns*	0,63***
Profession intermédiaire	*ns*	- 0,26**	*ns*	*ns*	*ns*	0,41***
Ouvrier et agent de maîtrise	0,25*	*ns*	*ns*	- 0,25**	0,28***	*ns*
autre	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	2,75***
N	10 058	10 058	10 058	10 058	10 058	10 058

Les modèles incluent également l'origine sociale des parents, l'activité de la mère, la région et le secteur d'activité de l'entreprise de l'emploi occupé en 2011.

N'apparaissent que les coefficients significatifs. *** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 % ; *ns* : non significatifs.

Source : 3e interrogation (2011) de Génération 2004 (Céreq).

Champ : Les individus en emploi en 2011, dont on connaît au moins un mode d'obtention entre 2004 et 2011