

NEF

La formation continue dans les trajectoires d'emplois précaires

Coralie Perez, Gwenaëlle Thomas

**NOTES
EMPLOI
FORMATION**

19

octobre 2004

Enquête « Formation continue 2000 »

Céreq

Déjà parus

■ ***L'influence du secteur du premier emploi sur la trajectoire professionnelle***

Michèle Mansuy
NEF 10, mars 2004

■ ***Alternance(s). Synthèse de vingt ans de développement en France et à l'étranger***

Claudine Romani
NEF 11, mars 2004

■ ***Femmes à l'entrée du marché du travail : un retard salarial en partie inexpliqué***

Arnaud Dupray, Stéphanie Moullet
NEF 12, mars 2004

■ ***Décalages entre emploi et formation. Comparaison des emplois aidés et non aidés***

Laurence Lizé
NEF 13, avril 2004

■ ***Formation et professionnalisation des nouveaux conseillers de l'ANPE***

Alexandra d'Agostino, Christophe Guitton, Agnès Legay
NEF 14, avril 2004

■ ***Validation des acquis de l'expérience : objectif partagé, pratiques diversifiées***

Chantal Labruyère, José Rose
NEF 15, mai 2004

■ ***Une mise en regard de mesures usuelles de la (non-)qualification***

Gaël Ryk
NEF 16, juin 2004

■ ***Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial***

Emmanuelle Nauze-Fichet, Magda Tomasini
NEF 17, juillet 2004

■ ***L'action de se former et son initiative***

Jacques Trautmann
NEF 18, septembre 2004

La liste complète des NEF parues peut être consultée
sur le site internet du Céreq

www.cereq.fr

La collection Notes Emploi Formation regroupe des textes qui présentent des résultats d'études réalisées dans le cadre des activités du Céreq et de son réseau. Elle propose des analyses récentes sur les diverses dimensions de la relation entre formation et emploi. Ces notes, éventuellement amendées et enrichies, pourront être ultérieurement publiées sur d'autres supports.

Synthèse

Le *Livre blanc sur l'éducation et la formation* de la Commission européenne pose la formation tout au long de la vie comme une exigence, permettant l'adaptation aux évolutions de l'emploi et aux changements d'activité professionnelle. Dans le cadre annoncé de mobilités professionnelles accrues, l'acquisition et les transferts de savoirs par la formation représentent un enjeu pour les salariés, particulièrement ceux qui sont soumis à des mobilités contraintes passant fréquemment par le chômage.

Néanmoins, l'accès et les pratiques de formation de ces salariés que l'on peut qualifier de précaires, car inscrits sur des trajectoires professionnelles dominées par l'emploi « flexible » et le chômage, sont encore mal connus.

En s'appuyant sur l'enquête « Formation continue 2000 », réalisée par le Céreq et l'Insee, l'étude présentée dans cet ouvrage a pour objectif d'éclairer le rapport à la formation continue des travailleurs précaires. Dans un premier temps, elle identifie, de manière empirique et inductive, des trajectoires individuelles sur le marché du travail plus ou moins marquées par la précarité de l'emploi. L'intérêt est double : d'une part, se focaliser sur le « noyau dur » de la précarité de l'emploi, c'est-à-dire les salariés qui sont inscrits, au cœur de leur vie active, dans des parcours professionnels précaires, et d'autre part, de proposer une approche dynamique de la précarité de l'emploi. Dans un second temps, elle envisage de tester dans quelle mesure la précarité d'un parcours pèse sur l'accès à la formation et dessine des pratiques spécifiques de formation. La formation continue est ici entendue dans une acception large : toutes les formations suivies en cours de vie active, quel que soit le financeur (employeur, État, individu...) ou la finalité (adaptation à l'emploi, obtention d'un diplôme ou d'une qualification...).

Alors que dans les discours européens, la « formation tout au long de la vie » est présentée comme « *un instrument de politique essentiel pour protéger les salariés en cas de perte d'emploi* », il apparaît que les travailleurs précaires ont cependant moins de chance que leurs homologues « stables » d'accéder à la formation. En effet, les employeurs financent en priorité la formation des salariés « permanents ». De plus, les travailleurs précaires sont confrontés à des inégalités de perspective professionnelle que reflètent l'intensité et les contenus de formation. Ainsi, les formations longues, qui permettent une reconversion professionnelle, l'apprentissage d'un métier ou l'acquisition d'une qualification, sont associées au chômage et sont financées principalement par l'État.

Face à la fragmentation des emplois qui a conduit un nombre croissant de salariés à des parcours professionnels discontinus, cette étude interroge l'idée que la formation constituerait un droit, offert à tous, de se prévenir contre les aléas professionnels.

AUTEURS

- Coralie Perez, Céreq.
- Gwenaëlle Thomas, Insee.

Sommaire

Introduction	5
1. Précarité et formation : de l'intérêt d'une relation	6
1.1. La précarité, au cœur des mobilités professionnelles	6
1.2. Précarité et accès à la formation	7
1.3. Des possibilités réglementaires identiques selon le statut de l'emploi ?	8
2. Une approche dynamique de la précarité	10
2.1. Justification de l'approche pour étudier la formation	10
2.2. Coexistence de trajectoires « stables » et d'un halo de précarité ...	13
2.3. Émergence de différents profils de précarité	14
3. Des pratiques de formation diversifiées selon les trajectoires	19
3.1. La formation offre moins de perspectives aux travailleurs précaires qu'aux salariés « stables »	19
3.2. Mais à différents profils de précarité correspondent différents rapports à la formation	28
Conclusion	35

Introduction

Le *Livre blanc sur l'éducation et la formation* de la Commission européenne pose la formation tout au long de la vie comme une exigence, permettant l'adaptation aux évolutions de l'emploi et aux changements d'activité professionnelle dont on anticipe tendanciellement la croissance. Dans le cadre annoncé de mobilités professionnelles accrues, l'acquisition et le transfert de savoirs par la formation représente certainement un enjeu pour les salariés. Ces derniers, soumis à des mobilités souvent contraintes et passant fréquemment par le chômage, pourraient bénéficier d'un accès à des formations qualifiantes qui contribueraient à les inscrire sur des trajectoires professionnelles plus stables et rémunératrices ; la reconnaissance et la validation des compétences mobilisées dans le travail éviteraient que les mobilités subies ne soient trop pénalisantes.

Néanmoins, l'accès et les pratiques de formation de ceux que l'on peut appeler les « mobiles » sur le marché du travail sont encore mal connus. Cela ne doit pas surprendre puisque l'analyse de l'évolution de ces mobilités est elle-même récente (Commissariat général du Plan, 2003). Or une meilleure connaissance des mobilités suppose aussi de mieux connaître les ressources susceptibles d'être mobilisées par les individus dans leurs transitions, a fortiori quand ces transitions sont contraintes par la précarité de l'emploi. Dans ce cadre, la formation continue peut être considérée comme une ressource, susceptible d'ouvrir de meilleures perspectives professionnelles¹. Toutefois, l'objet n'est pas ici d'estimer l'impact de la formation sur les parcours individuels, que ce soit en termes de stabilisation dans l'emploi ou de gains salariaux. Cette relation est évidemment importante à étudier mais d'une part, elle est traditionnellement testée dans la littérature, et d'autre part, les données dont nous disposons ne nous permettraient pas de le faire de façon robuste. Il s'agit plutôt de tester une relation inverse, c'est-à-dire l'incidence de la précarité sur l'accès et les pratiques de formation. Cette démarche cherche à élargir à une dimension longitudinale la sélectivité de la formation en prenant en compte l'incidence de parcours professionnels chaotiques sur les opportunités d'accès à la formation. Par là, elle pose la question du rôle de la formation dans la sécurisation des trajectoires : la « formation tout au long de la vie » peut-elle prémunir les salariés « mobiles » contre l'insécurité professionnelle ? Quels sont les rôles respectifs de l'État et des employeurs dans le financement de cette formation ?

Pour éclairer le rapport à la formation continue des salariés « précaires », deux temps sont nécessaires. Premièrement, seront indentifiées de manière empirique et inductive, des trajectoires individuelles sur le marché du travail plus ou moins marquées par la précarité de l'emploi. L'intérêt est de se focaliser sur le « noyau dur » de la précarité de l'emploi, c'est-à-dire les salariés qui sont inscrits, au cœur de leur vie active, dans des parcours professionnels précaires. Puis, sera testé dans quelle mesure la précarité d'un parcours détermine l'accès à la formation et dessine des pratiques spécifiques de formation. Les données utilisées sont celles de l'enquête Formation continue 2000 réalisée par le Céreq et l'Insee (voir Encadré 1).

¹ L'accès à la formation continue est considéré ici comme une opportunité de développer ses connaissances et de voir celles-ci reconnues ultérieurement que ce soit en termes d'emploi, de salaire ou de mobilités futures. Que cela ne masque pas les cas où la formation n'est pas souhaitée par le salarié, ou vécue comme une menace car préambule à une reconversion ou un licenciement (voir « Quand formation rime avec exclusion », *Formation Emploi*, n° 62, avril-juin 1998).

L'ENQUÊTE « FORMATION CONTINUE 2000 »

L'enquête « Formation continue 2000 », complémentaire à l'enquête « Emploi » annuelle de mars 2000, a été réalisée par l'Insee et le Céreq. Elle a été conçue sur la demande conjointe du Commissariat général du Plan, de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) du ministère de l'Emploi, de la Direction de la programmation et du développement (DPD) du ministère de l'Education nationale, de l'Insee et du secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle.

Cette enquête est adressée à un échantillon de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête Emploi, susceptibles de bénéficier de formation continue : âgées de 15 à 65 ans, ayant terminé leur formation initiale depuis au moins un an et n'effectuant pas leur service national au moment de l'enquête. Ces personnes ont été interrogées, sous forme d'entretiens en face à face, sur les formations suivies au cours de leur vie active, c'est-à-dire depuis la sortie de formation initiale. Le questionnement sur les formations est rétrospectif avec des informations détaillées sur la période de quatorze mois précédant l'enquête (janvier 1999-mars 2000). Sont retenues les actions de formation d'une durée au moins égale à trois heures, que leur objectif soit explicitement professionnel (s'adapter à l'emploi, obtenir ou changer d'emploi, acquérir un diplôme ou une qualification reconnue) ou plus personnel (objectif de loisir, culturel...). Ces formations peuvent être principalement financées par l'employeur, par l'individu lui-même ou une institution publique. En plus du stage et des cours, d'autres modalités de formation sont recensées : les contrats de formation en alternance (à condition qu'ils ne succèdent pas directement à la formation initiale), les formations en situation de travail et l'autoformation. Au-delà de la connaissance des formations en elles-mêmes (durées, spécialités, financeurs...), l'intérêt est d'observer le comportement des individus face à la formation continue. Ainsi, les formés sont interrogés sur leurs attentes à l'égard de la formation, la connaissance de leur droit en la matière et le contexte dans lequel s'est effectué le départ en formation. Pour les personnes non formées, ces informations permettent d'apprécier les contraintes pesant sur l'accès à la formation.

Les premiers résultats de l'enquête Formation continue 2000 ont fait l'objet de plusieurs publications des institutions ayant financé l'enquête, parmi lesquelles *Les Français et la formation continue. Statistiques sur la diversité des pratiques*, C. Fournier, M. Lambert, C. Perez (2003), Marseille, Céreq, collection « Document », n° 169, série « Observatoire ».

1 | Précarité et formation : de l'intérêt d'une relation

1.1. La précarité, au cœur des mobilités professionnelles

Il paraît désormais établi que la mobilité de la main-d'œuvre s'est rapidement accrue en France depuis les années 80, et qu'elle passe de plus en plus fréquemment par le chômage. Ainsi, même en contrôlant l'effet de la conjoncture, le risque de perdre son emploi pour le chômage est plus fort dans les années 90 que dans la décennie antérieure (Maurin 2002). Cela contribue-t-il à accroître la césure entre *insiders* et *outsiders*, les premiers demeurant protégés des aléas de la mobilité par des emplois stables tandis que les seconds seraient soumis à des mobilités contraintes plus fréquentes ? Selon

T. Amossé, l'instabilité de l'emploi a renforcé les inégalités entre les salariés qualifiés et non qualifiés ; « *Les salariés peu ou pas qualifiés sont exposés à la mobilité externe non seulement en début de vie professionnelle mais aussi au cours de la seconde partie de leur carrière* » (Commissariat général du Plan 2003). Pour P. Givord et E. Maurin (2003), au contraire, si le risque de perte d'emploi est relativement plus élevé pour les salariés les moins qualifiés et/ou les plus récemment embauchés, la montée de l'instabilité professionnelle s'est diffusée à l'ensemble des salariés ; en ce sens, il n'y aurait pas de salariés « protégés » et cherchant à reporter sur d'autres moins bien lotis les effets des tensions économiques. Si l'impact de l'augmentation des mobilités sur la « cohésion » du salariat est encore ouverte, il demeure que la précarité de l'emploi contribue largement à ces mobilités et à la discontinuité des trajectoires professionnelles. En effet, les mobilités sont en partie induites par le développement des « formes particulières d'emploi », dont le contrat à durée déterminée (+60 % de CDD entre 1990 et 2000), l'intérim (+130 %) et les stages et contrats aidés (+65 %) (Martin-Houssart 2001) ; prises ensemble, elles représentent plus d'un emploi salarié sur dix en mars 2000. Mais dans ce contexte, « *les effets de la montée de la précarité et de la mobilité qu'elle induit sur les trajectoires professionnelles des individus sont mal connus* » (Commissariat général du Plan 2003). En particulier, les chances d'accès à la formation et les formes prises par celle-ci sont probablement affectées par la précarité de certaines trajectoires, avec le risque de reléguer leurs détenteurs dans des positions peu qualifiées, sans opportunité d'acquérir de nouvelles qualifications. Ce risque était déjà pointé dans un rapport rédigé en 2000 pour le Conseil d'analyse économique ; celui-ci constatait que la recomposition des marchés internes s'accompagnait du développement d'emplois temporaires dont les titulaires étaient généralement écartés de la formation, même quand ils appartenaient à des entreprises dynamiques en termes de modernisation et de formation ; ceci tendant « *à accroître la césure entre ceux qui ayant des emplois stables accèdent à une formation continue et entretiennent leur adaptabilité et ceux qui sont constamment renvoyés à leurs handicaps initiaux d'emploi et de formation* » (Gauron 2000). Pour autant, l'impact de la précarité de l'emploi sur l'accès et les pratiques de formation continue demeure peu étudié.

1.2. Précarité et accès à la formation

Sur un plan théorique, le rapport des salariés précaires à la formation se traduit par l'identification du lien entre turn over et investissement en formation. En référence à la théorie du capital humain, la formation spécifique à l'entreprise est associée à un faible taux de turn over, employeurs et salariés ayant investi dans une formation peu transférable dont le retour dépend de la stabilité de la relation salariale. Les employeurs sont donc enclins à financer la formation des salariés qu'ils souhaitent voir rester dans l'entreprise ou récompenser et fidéliser (voir Béret et Dupray 1998). Par conséquent, la formation continue tend à renforcer la relation entre l'employeur et certains salariés. La mobilité des salariés formés est ainsi plus faible que celle de leurs homologues non formés. Dans ce cadre, la relation habituellement testée est celle de l'impact de la formation continue sur les carrières (et notamment les carrières salariales), ou encore l'effet de la formation sur la durée subséquente de l'emploi (voir, par exemple, Fougère, Goux et Maurin 1997 ; Goux et Maurin 2001). Plus rares sont les travaux estimant l'impact du turn over sur la participation à la formation. Plus précisément, est-ce que la mobilité externe contraint l'accès à la formation et, le cas échéant, détermine certaines pratiques ? Une étude conduite en

1998 sur des données anglaises répond en partie à cette question. Elle montre que les salariés embauchés sous contrat temporaire ou à temps partiel ont moins de chance de suivre une formation professionnelle susceptible d'améliorer leur qualification dans le cadre de l'emploi occupé² (Arulampalam et Booth 1998). Ainsi, la probabilité de suivre une formation est réduite de 16 % pour un salarié en contrat à durée déterminée ou un intérimaire, au regard d'un salarié « permanent ». La conclusion de cette étude pointe le paradoxe suivant : alors que l'acquisition de nouvelles qualifications est le gage de l'adaptation des salariés à la demande des firmes, les travailleurs temporaires exposés à la mobilité sont les moins bien armés pour répondre à cette exigence au Royaume-Uni. En réduisant l'horizon temporel, les formes d'emploi flexible aboutissent à un sous-investissement en formation. À plus long terme, elles risquent de nuire à la performance économique d'ensemble. Que peut-on dire à partir des données françaises ? Si notre point de départ est le même que ces auteurs, à savoir comparer les chances d'accès à la formation des salariés temporaires au regard des salariés « permanents », les données de l'enquête Formation continue 2000 nous permettent d'élargir le propos dans deux directions : en considérant un éventail plus large de formations et en appréciant de façon plus dynamique les formes d'emploi flexible. Autrement dit, on s'intéresse à *l'ensemble des formations* que les individus sont en mesure de mobiliser au cours de leur vie active, qu'elles visent l'adaptation à l'emploi ou d'autres objectifs (obtention d'un diplôme, changement d'emploi...) *dans le cadre de trajectoires discontinues d'emploi*.

1.3. Des possibilités réglementaires identiques selon le statut de l'emploi ?

Au côté des formations d'adaptation à l'emploi dont la prise en charge relève de l'employeur, d'autres formations, le plus souvent réalisées à l'initiative de la personne elle-même, constituent des ressources pour les individus et sont susceptibles d'infléchir ultérieurement leur parcours professionnel. Ces formations peuvent viser l'obtention d'un nouvel emploi, l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification reconnue, ou bien encore sont suivies pour des motifs déclarés plus personnels, mais pas nécessairement sans lien avec l'activité ou le devenir professionnel. Ces perspectives sont en partie construites et déterminées par les dispositifs institutionnels existants qui ouvrent aux travailleurs, selon leurs statuts, des droits d'accès à la formation continue.

En France, le droit des salariés à la formation continue prévoit que les salariés, quel que soit le statut de leur emploi, bénéficient formellement des mêmes dispositions. Ainsi, le plan de formation de l'entreprise, auquel sont notamment inscrites les formations d'adaptation à l'emploi, couvre les actions de formation de tous les salariés de l'entreprise sans distinction de statut. De la même manière, le droit à un congé individuel de formation (CIF) est ouvert à tous les salariés d'une entreprise (voir Encadré 2)³. Des

² Les auteurs précisent les formations retenues : celles qui visent l'accroissement ou le perfectionnement des compétences dans l'emploi actuel. Sont donc écartées les formations à la prise de poste, les formations destinées à occuper un nouvel emploi ainsi que les formations plus générales.

³ Précisons qu'une majorité écrasante des formations sont suivies dans le cadre du plan de formation (formellement à l'initiative de l'employeur). Seules 35 000 demandes de CIF ont été acceptées en 2002 dont 20 % au titre du CIF-CDD et CIF-intérim.

Encadré 2

LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET CONVENTIONNELLES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le système institutionnel français de formation continue a été institué par la loi du 16 juillet 1971. Modifiée en février 1984, cette loi impose aux entreprises de dix salariés ou plus de consacrer une part de leur masse salariale à la formation de leurs salariés, faute de quoi elles doivent verser une taxe d'un montant équivalent à l'État ou à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Depuis 1992, cette part s'élève à 1,5 % de la masse salariale. Elle était de 0,8 % au moment de son instauration. Elle se décompose en trois postes aux logiques distinctes : l'alternance, le plan de formation et le congé individuel de formation. En décembre 1991, l'obligation a été étendue aux entreprises de moins de 10 salariés, aux indépendants et membres des professions libérales. Le taux de participation est pour eux de 0,25 % de la masse salariale ou du plafond annuel de la Sécurité sociale depuis 1995.

Le congé individuel de formation (CIF) est à l'initiative du salarié. Dans l'inspiration de l'éducation permanente, il peut permettre aux salariés de changer d'activité, de profession, mais aussi d'accéder à un niveau supérieur de qualification. Il est financé par les OPACIF, les organismes paritaires collecteurs des cotisations forfaitaires versées par les employeurs employant dix salariés et plus (dont 1 % des salaires versés aux titulaires de CDD pendant l'année en cours), ainsi que par l'État et les régions.

Les constats issus de l'analyse des pratiques de formation depuis 1971 pointent la persistance d'inégalités d'accès et un centrage des pratiques sur des formations courtes, d'adaptation à l'emploi, n'ayant que peu d'incidence sur les parcours professionnels (Lichtenberger & Méhaut 2001). L'accord national interprofessionnel signé en septembre 2003 par les partenaires sociaux, suivi par la loi du 4 mai 2004, apportent des modifications substantielles à ce cadre. La contribution minimale des entreprises de 10 salariés et plus passe à 1,6 % de la masse salariale tandis que les petites entreprises sont assujetties, depuis janvier 2004, à une contribution de 0,40 % de leur masse salariale (0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005). Les petites entreprises faisant un usage relativement important des formes d'emploi flexible, cette contribution peut être de nature à favoriser l'accès à la formation des salariés concernés. De plus, l'accord affirme le principe d'un droit individuel à la formation (DIF). Ce DIF prend la forme d'un crédit de 20 heures de formation, cumulable sur six ans, pour réaliser en dehors du temps de travail une action de formation pour laquelle l'employeur a donné son accord. Ce *droit* à se former (avec l'accord de son employeur !) est ouvert aux salariés sous CDI, et ayant une ancienneté d'au moins un an. Pour les salariés à temps partiel, la durée de formation est calculée *pro rata temporis*, de même que pour les salariés employés en CDD pour lesquels ce crédit n'est ouvert qu'à l'issue d'un délai de quatre mois de contrat. Enfin, la loi énonce le principe de l'accès à une formation qualifiante différée pour des salariés ayant quitté le système scolaire sans qualification reconnue, sous la condition d'un abondement à due proportion par les pouvoirs publics. Cette dernière mesure, si elle était financée, pourrait constituer une seconde chance pour les salariés les moins qualifiés, souvent les plus précaires sur le marché du travail.

aménagements sont prévus pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des emplois « flexibles ». La déclinaison du dispositif en CIF-CDD et en CIF-intérim a ainsi été conçue pour permettre son adaptation à la mobilité « structurelle » de ces salariés. En matière d'information, l'employeur est tenu de remettre au salarié sous CDD, en même temps que son contrat de travail, un bordereau individuel d'accès à la formation comportant notamment une information sur le droit au CIF et l'adresse de l'organisme gestionnaire de CIF dont relève l'entreprise. Sur les conditions d'accès, le calcul de l'ancienneté ouvrant droit au CIF-CDD prend en compte la durée passée dans certains contrats aidés (contrat emploi consolidé, contrat initiative emploi, emplois-jeunes) et,

dans le cas de l'intérim, en plus des heures de travail effectif, les heures chômées du fait de maladie, d'accident du travail, de jours fériés ou d'autres congés de formation sont prises en compte. Enfin, le droit au CIF se prolonge au-delà du contrat ou de la mission effectuée dans l'entreprise où a été faite la demande. Si le CIF n'a pas eu lieu pendant la période d'exécution du contrat, l'action de formation peut débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat ou de la mission. Dans le cas de l'intérim, un salarié hors mission peut faire valoir ses droits jusque trois mois après la fin de sa dernière mission. Si sa demande de CIF a été acceptée dans une entreprise de travail temporaire, il en conserve le bénéfice en changeant d'entreprise.

Ainsi, formellement, les salariés temporaires ont les mêmes possibilités d'accès à la formation que leurs homologues employés en CDI dans l'entreprise, que ce soit pour s'adapter à leur emploi ou pour acquérir une qualification. Toutefois, les usages conduisent à des inégalités d'accès au détriment des travailleurs précaires. Si ces inégalités sont à préciser, notamment au regard de l'environnement professionnel et des ressources personnelles dont ces personnes disposent, une première étape consiste à mieux définir ce que nous entendons par « travailleurs précaires ».

2 | Une approche dynamique de la précarité

2.1. Justification de l'approche pour étudier la formation

Phénomène multidimensionnel, la précarité ne répond pas à une définition univoque et son appréciation soulève des difficultés théoriques et méthodologiques (voir Barbier 2002). Dans son ouvrage intitulé *Le salarié de la précarité*, Serge Paugam (2000) expose la complexité de la notion en distinguant deux dimensions :

- la précarité de l'emploi qui est caractérisée par la relation contractuelle et sa plus ou moins grande stabilité ;
- la précarité du travail qui renvoie à la manière dont l'individu se représente son rapport à l'emploi : conditions de travail (horaire, pénibilité), possibilité de promotion, appréciation de l'environnement de travail (stress, tensions...) et de la « sécurité » de l'emploi.

Un même emploi peut ainsi être qualifié de « précaire » au sens du cumul de ces deux dimensions. Cette façon d'envisager la précarité nécessite, pour être utilisée empiriquement, des données adéquates ; or, l'enquête Emploi ne permet pas d'apprécier la « précarité du travail » au sens de S. Paugam. La seule dimension objectivée dans l'enquête est celle de « précarité de l'emploi », grâce à une variable de « statut » qui identifie le CDD, l'intérim, les stages et contrats aidés. C'est donc cette dimension statutaire que nous retiendrons pour appréhender la précarité dans cette étude. De fait, nous prêtons le flanc à la critique. Ainsi, un emploi au statut « précaire » (ou « atypique », tel que le CDD ou l'intérim) peut être vécu par l'intéressé comme une situation satisfaisante, l'occasion d'apprentissages et de prises de contact pouvant

Encadré 3

**UNE DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE
POUR IDENTIFIER DES PARCOURS « PRÉCAIRES »**

L'enquête Emploi de mars 2000 étant une enquête aréolaire renouvelée par tiers, les occupants du même logement ont été interrogés au cours des mois de mars de trois années consécutives. De plus, le questionnaire prévoyait d'interroger les personnes sur leur situation un an avant la date de l'enquête. Ce faisant, nous disposons d'informations relatives à quatre points du temps : **mars 2000, janvier 1999, mars 1998 et mars 1997**. Nous avons choisi de considérer ces quatre points, et de les analyser comme un segment de trajectoire. L'intérêt essentiel est de pouvoir mettre en perspective la situation en mars 2000 avec une approche du passé professionnel de la personne.

Pour décrire les situations définissant et structurant les segments de trajectoires individuelles, nous avons créé une variable de position d'activité détaillée pour le statut de l'emploi. Ainsi, trois situations correspondant à des formes « particulières » d'emploi sont distinguées au sein du secteur privé : le CDD, l'intérim, les CDI à temps partiel. Pour ces derniers, nous distinguons les situations où le temps partiel est subi de celles où il est volontaire (les personnes concernées déclarent ne pas souhaiter travailler davantage). Les stages et contrats aidés, de même que le chômage, font l'objet de modalités particulières et distinctes. Enfin, dans la Fonction publique, nous distinguons les contractuels (contractuels à durée limitée, vacataires, auxiliaires) des salariés « stables » (fonctionnaires titulaires ou stagiaires, contractuels à durée illimitée). Pour faciliter la lecture des trajectoires, ont été regroupés les inactifs « proches du marché du travail » (étudiants, femmes au foyer, et les autres inactifs) et ceux qui en sont plus éloignés (retraités).

Dans une démarche inductive, deux techniques d'analyse ont été utilisées afin de mettre à jour des parcours types. Tout d'abord, des **analyses factorielles** ont permis de mesurer la proximité entre les individus ; les variables d'intérêt sont uniquement constituées des variables de trajectoires, i.e. la position d'activité aux quatre dates. Dans un second temps, une typologie de trajectoires a été réalisée au moyen de **méthodes de classification** ; la mesure de la proximité entre les individus se fait en regroupant les individus semblables dans des classes permettant la détermination de parcours type. Plusieurs profils de « précarité », que l'on pourrait situer dans un continuum entre emploi et chômage, sont ainsi dégagés.

L'étude est d'abord réalisée sur l'ensemble de la population âgée de 15 à 65 ans. Cette approche très globale permet de ne poser aucune hypothèse a priori sur les proximités entre situations, notamment sur l'articulation d'épisodes d'inactivité et d'emploi temporaire sur une même trajectoire. Puis, nous avons constitué notre population d'intérêt, d'une part en éliminant les trajectoires les plus éloignées de la précarité (notamment celles dominées par le travail indépendant, le statut de fonctionnaire ou encore la retraite) et d'autre part, en restreignant le champ aux **personnes en milieu de vie active, c'est-à-dire ayant entre 5 et 36 années d'ancienneté sur le marché du travail**. Par conséquent, le recours et l'usage de la formation dans les phases d'insertion professionnelle et de retrait de la vie active ne sont pas étudiées.

Enfin, précisons que l'échantillon de l'enquête Formation continue 2000 est de 28 667 individus, et qu'il nous a fallu le restreindre à ceux qui avaient répondu aux trois interrogations. Ceci a entraîné la perte des individus les plus mobiles et donc potentiellement des plus « précaires ». De fait, ceci a conduit à une légère sous-évaluation de la place des individus concernés dans l'analyse des différentes trajectoires. Mais l'accès à la formation des individus qui ne sont pas analysés du fait du cylindrage, n'apparaît pas différent de celui de la population étudiée. Qui plus est, les écarts deviennent absolument minimes quand on se restreint aux individus ayant entre 5 et 36 ans d'ancienneté sur le marché du travail.

faciliter une évolution professionnelle ultérieure⁴. Inversement, un salarié sous CDI peut, selon le secteur d'activité et les conditions concrètes d'exercice de son activité de travail, considérer être dans une situation précaire.

Mais cette approche statistique usuelle, par les formes dites particulières d'emploi, permet de quantifier le phénomène. Si l'on qualifie de précaires toutes les formes d'emploi qui ne sont pas à durée indéterminée, le constat d'une diffusion de la précarité depuis le début des années 90 est patent. L'emploi réputé stable (CDI) représente en stock encore 69,1 % de la population totale en 2000, mais cette part est petit à petit grignotée par celle des autres formes d'emploi (CDD, intérim, stages ou contrats aidés) qui a pratiquement doublé entre 1992 et 2000 (Martin-Houssard 2001). On peut en rester à cette mesure statique de la précarité et mettre en relation le statut d'emploi en mars 2000 et l'accès à la formation. On observe alors que les salariés précaires ont un accès moindre à la formation que leurs homologues en CDI, avec des écarts plus ou moins prononcés selon la nature du contrat ; 25 % des salariés sous CDD et 27 % des intérimaires déclarent avoir suivi une formation entre janvier 1999 et mars 2000 contre 32 % des salariés en CDI. Ainsi, en première analyse, ceux qui sont les plus exposés à une mobilité forcée (les fins de CDD représentent 30 % des entrées au chômage, soit 3 millions de personnes en janvier 1999) reçoivent également le moins de formation continue.

Cependant, l'appréhension statique de la précarité peut apparaître réductrice de plusieurs points de vue. Tout d'abord, le statut à la date de l'enquête n'est pas forcément le même que celui à la veille de la formation ; et cette différence a d'autant plus de chance de se produire que les personnes concernées connaissent des trajectoires discontinues d'emploi⁵. Ensuite, l'épisode d'emploi précaire est ponctuel par définition et il ne structure pas de la même manière les parcours professionnels. Pris dans une trajectoire d'insertion, il n'aura pas la même signification que dans une trajectoire de récurrence de cet état. Ainsi, un CDD peut constituer un marche-pied vers un emploi stable dans une trajectoire d'insertion ou bien un événement récurrent qui risque d'enfermer la personne dans une trajectoire discontinue d'emploi, marquée par des passages fréquents par le chômage (Cancé & Fréchou 2003). Donc, faire dépendre l'accès à la formation de l'appartenance à cet état à un moment donné (CDD, intérim ou stages ou contrats aidés) semble fragile. Enfin, les personnes connaissant la précarité de l'emploi ainsi définie, connaissent également, en creux, des situations de chômage ou d'inactivité (Pignoni & Poujouly 1999 ; Lolliver 2000). Il paraissait donc réducteur, là encore, de restreindre la population étudiée aux seuls salariés. En effet, on peut faire l'hypothèse que selon leur profil, les « précaires » ont des comportements vis-à-vis de la formation qui sont plus ou moins proches de ceux des chômeurs ou au contraire, des salariés sous CDI.

L'approche retenue a donc consisté à appréhender la précarité de façon dynamique plutôt que statique, pour l'ensemble de la population (active et inactive) plutôt que pour une

⁴ Une étude sur le devenir de personnes en CDD fait état de la diversité de leurs perceptions ; la moitié de la population interrogée vit le CDD comme une situation réellement précaire tandis que l'autre moitié déclare maîtriser sa situation. Cependant, la perception du CDD est affectée par son issue. Ainsi, c'est toujours à l'aune du CDI que les personnes jugent leur situation. « Si [pour ces personnes] la précarité du travail, au sens d'un travail sans intérêt, est moins souhaitable que la précarité de l'emploi (emploi instable), le renforcement de leur sentiment de réussite après l'obtention d'un CDI montre que pour un même travail, ces personnes choisissent le CDI » (Cancé R. 2002, p.43).

⁵ Ainsi, 95 % des personnes employées en CDI à la date de l'enquête étaient dans la même situation à la veille de la formation ; seuls 76 % des chômeurs et 47 % des personnes en intérim ou en CDD étaient dans la même situation aux deux dates.

sous-population de salariés, sous contrainte des données disponibles. De la « précarité de l'emploi » à une date donnée, on envisage une trajectoire (c'est-à-dire une séquence de positions d'emploi) plus ou moins marquée par la « précarité de l'emploi », que nous mettons en regard de la formation.

2.2. Coexistence de trajectoires « stables » et d'un halo de précarité

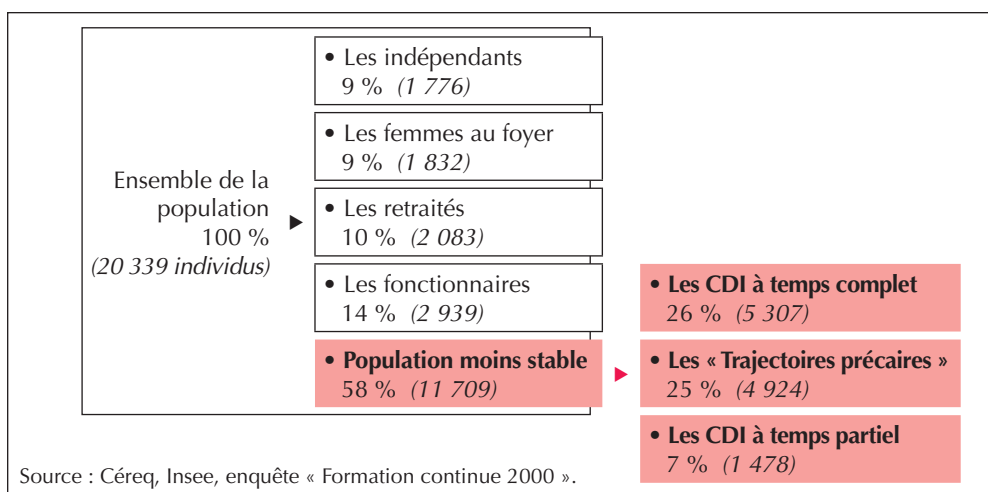
Une démarche méthodologique, entreprise dans une étude préalable, a permis de mettre en évidence des proximités entre les situations sur le marché du travail et de dégager différents types de trajectoires individuelles (Perez & Thomas 2002). Les trajectoires individuelles sont constituées de la position sur le marché du travail pour chaque année entre mars 1997 et mars 2000. De plus, quand la personne est en emploi, cette position est précisée par le statut de l'emploi (CDD, intérim, stages ou contrats aidés) et sa temporalité (temps partiel subi) (voir Encadré 3). L'analyse de ces trajectoires permet de dégager trois principaux résultats.

Tout d'abord, une forte inertie des trajectoires : deux tiers des individus demeurent dans la même situation quatre années durant. Ce phénomène de stabilité est cependant à nuancer selon les situations : alors que 80 % des « indépendants » demeurent dans cette situation quatre années consécutives, 90 % des personnes embauchées sous une forme « particulière » d'emploi (CDD, intérim, stages ou contrats aidés) ont changé au moins une fois de situation entre 1997 et 2000.

Puis, l'analyse met en évidence quatre trajectoires stables, représentant 42 % de la population, où prévalent les situations suivantes : « indépendants », « fonctionnaires », « femmes au foyer » et « retraités » (voir Schéma 1). Ces situations apparaissent très « absorbantes » au sens où on enregistre très peu de mouvements avec les autres situations sur une même trajectoire. Les trajectoires dominées par le CDI (26 % de l'échantillon) occupent une situation comparable du point de vue de la stabilité, mais se distinguent plus tardivement des autres trajectoires du fait de transitions relativement nombreuses avec les autres situations.

Schéma 1

RÉPARTITION DE LA POPULATION EN FONCTION DES DIFFÉRENTES TRAJECTOIRES



Enfin, ces parcours « stables » se distinguent rapidement d'un halo de « précarité » au milieu duquel se trouve le chômage (32 % des trajectoires). Ce halo recouvre des situations diverses de précarité d'emploi (CDD, intérim, stages ou contrats aidés) ; mais les proximités et les transitions entre ces trois situations semblent moins fortes qu'avec le chômage. En effet, on remarque des transitions courantes entre le chômage et les « stages ou contrats aidés », ainsi qu'entre l'intérim et le chômage. En revanche, très peu de transitions sont mesurées entre l'intérim et les « stages ou contrats aidés ». Par ailleurs, ce halo permet de différencier les trajectoires « précaires » de celles de « CDI à temps complet » d'une part, et des trajectoires dominées par le « CDI à temps partiel » d'autre part. Ces dernières n'appartiennent donc pas au halo de précarité, bien qu'étant celles qui s'en rapprochent le plus. Ce résultat n'est pas modifié par la prise en compte du caractère volontaire ou subi du temps partiel. À l'issue de cette première étape, on obtient ainsi un premier aperçu de la structuration du marché du travail qui peut refléter une forme de « dualisation des espaces de mobilité » opposant, d'un côté, les actifs les plus qualifiés, bénéficiant d'emplois stabilisés et, de l'autre, les actifs circulant sur des emplois précaires dans le cadre de mobilités contraintes.

2.3. Émergence de différents profils de précarité

L'analyse approfondie de ce halo, par des techniques de classifications, permet d'identifier sept profils de trajectoires « précaires » auxquels s'ajoutent les trajectoires dominées par le « CDI à temps partiel contraint ». Le groupe des trajectoires dominées par le CDI à temps complet (ou « stables ») constituera un repère auquel comparer les trajectoires « précaires » et celles de CDI à temps partiel contraint dans l'étude des comportements de formation. Par commodité, on appellera « précaires » les individus inscrits sur ces deux dernières trajectoires⁶. Au total, huit groupes de trajectoires sont retenues dans l'étude (voir Schéma 2) ; elles sont qualifiées par la donnée caractéristique de la trajectoire, qui correspond le plus souvent à l'état dominant sur la période étudiée (1997-2000).

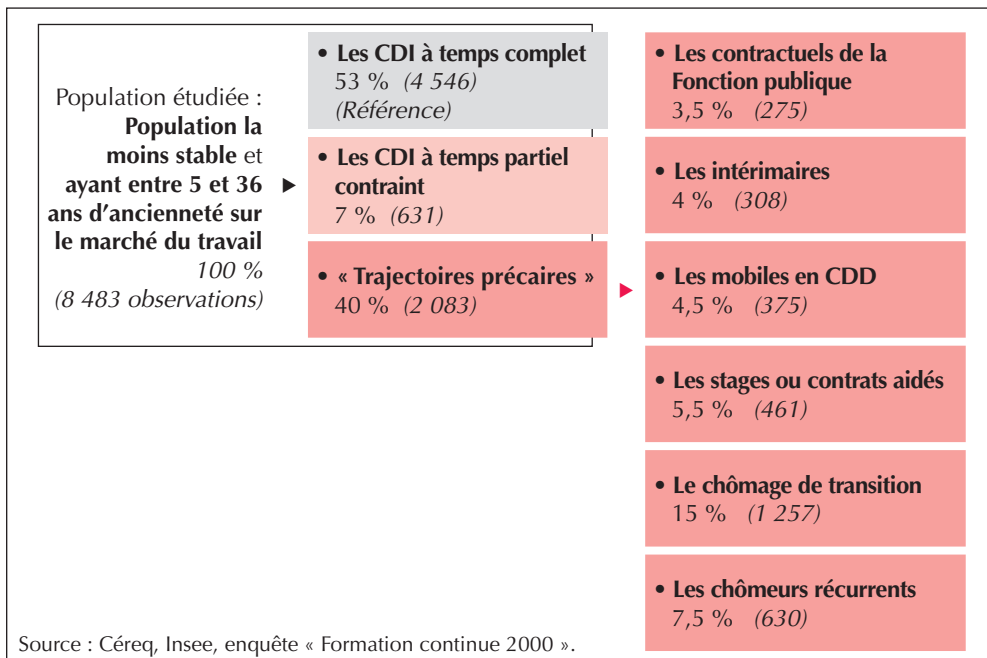
Précisons que la restriction du champ aux personnes situées en milieu de vie active (voir Encadré 3) ne modifie pas le poids relatif de chaque trajectoire. Les trajectoires de CDI à temps complet représentent désormais 53,5 % de la population étudiée⁷. Les autres trajectoires se répartissent en trois sous-ensembles. Quatre groupes assez faiblement représentés sur le marché du travail : les trajectoires de « contractuels de la Fonction publique », celles marquées par « l'intérim », les « mobiles en CDD », et les « stages ou contrats aidés » ; deux groupes intermédiaires : les « chômeurs récurrents » et les « CDI à temps partiel contraint ». Enfin, un groupe de trajectoires qualifiées par un « chômage de transition » représentant un tiers des « précaires ».

⁶ Même si elle ne faisait pas partie du groupe des « trajectoires précaires », la classe du temps partiel (contraint ou choisi) était la dernière à s'en différencier. Cette classe se découpait ensuite en deux sous-groupes selon le caractère volontaire ou contraint du temps partiel. Ce dernier est conservé dans l'étude afin de le mettre en rapport des trajectoires dominées par le chômage et les formes d'emploi « flexible » d'une part, et celles caractérisées par le CDI à temps complet d'autre part. En effet, si les « CDI à temps partiel contraint » n'appartenaient pas au halo de précarité, les études sur les personnes concernées par le temps partiel contraint autorisent à parler de précarité les concernant (voir Galtier 1998, 1999).

⁷ La place des jeunes étant légèrement moins importante parmi les trajectoires de CDI à temps complet, on aboutit à un poids relativement plus élevé de cette catégorie.

Schéma 2

RÉPARTITION DE LA POPULATION ÉTUDIÉE EN FONCTION DES DIFFÉRENTES TRAJECTOIRES



• Les « CDI à temps complet » du secteur privé : la référence

(53 % de la population étudiée et 4 546 observations)

La trajectoire de CDI à temps complet compose le groupe le plus important sur le marché du travail. C'est une trajectoire extrêmement stable : 99 % des individus sont dans cette situation aux quatre dates. D'un point de vue socio-démographique, ils diffèrent largement des individus des trajectoires « précaires » (voir Tableau 1). Les deux tiers sont des hommes et les situations de vie en couple et de présence d'enfants sont les plus courantes.

• Les « CDI à temps partiel contraint »

(7 % de la population étudiée et 631 observations)

Ce groupe est parfaitement caractérisé par le passage par le temps partiel contraint à une des quatre dates. La trajectoire dominante est caractérisée par le « CDI à temps partiel contraint » quatre années consécutives ; cela concerne un tiers des individus du groupe. Puis, on observe des trajectoires dans lesquelles le temps partiel contraint succède à un CDI à temps complet, mais aussi au chômage ou à la position de femme au foyer. Prises globalement, ces trajectoires semblent plutôt ascendantes au sens où le chômage et l'inactivité diminuent entre 1997 et 2000 ; mais cela renvoie probablement à l'amélioration de la conjoncture économique sur la période. La population est composée pour l'essentiel de femmes, mères de famille, peu diplômées : 80 % des personnes de cette trajectoire ont un diplôme inférieur au baccalauréat.

Tableau 1

LES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS PRÉCAIRES (EN %)

	Les travailleurs précaires								
	CDI temps complet	Ensemble des « précaires »	CDI à temps partiel contraint	Contractuels de la Fonction publique	Intérimaires	Mobiles en CDD	Stages et contrats aidés	Chômage de transition	Chômage récurrent
Femmes	32	60	85	73	31	50	64	54	56
Âge									
15-20 ans	1	2	1	1	2,5	3	5	2	2
25-30 ans	21	32	25	35	46	40	39	29	27
35-40 ans	42	40	43	42,5	35	34	37	40	41
45-50 ans	35	25	30	19	16,5	22	19	27	28
Plus de 55 ans	1	1	1	2,5	-	1	-	2	2
Diplôme le plus élevé									
Licence et +	7,5	8	4	21,5	1	8	5	9,5	5
Bac+2	11	9	7	13	6	11	6	13	6
Bac	13,5	12	10	13,5	10,5	12	14	14	11,5
CAP ou BEP	39	32	35	29,5	42	32,5	29	31	30,5
BEPC, ou aucun	29	39	44	22,5	40,5	36,5	46	32,5	47
Nationalité autre que française	4	7	8	5	9	9	5	6	10
Réside en Ile-de-France	18	15	12	18	11	14	6	19	15
Vie en couple	81	71	79	75	69	74	55	76	61
Présence d'enfants	58	58	62	60	55	60	48	61	53
CSP en 1998									
Cadres	12	8	3	18	1	8	1	11	8
Prof. intermédiaires	23	17	10	20	5	15	16	25	10
Employés	22	40	64	54	12	33	54	30	28
Ouvriers	43	35	23	8	82	44	29	34	54
A eu un besoin de formation non satisfait	22	26	24	34	22	26	28	26	26
Estime ses futurs besoins de formation importants	58	60	51	74	63	59	67	59	50

Source : Céreq, Insee, enquête « Formation continue 2000 ».

• Les « contractuels de la Fonction publique »

(3 % de la population étudiée et 275 observations)

Cette classe, caractérisée par le passage par le statut de contractuel de la Fonction publique, se distingue nettement des autres « trajectoires précaires ». La majorité des individus occupe un emploi dans la Fonction publique aux quatre dates et la trajectoire la plus courante (10 % des individus) correspond à quatre années consécutives de « contractuel de la Fonction publique ». Les trajectoires sont plutôt ascendantes au sens où la place du chômage a tendance à diminuer avec le temps. Les emplois de contractuels précèdent ainsi ceux de fonctionnaires, ou bien les emplois de contractuel apparaissent majoritairement après le chômage en début de période. D'un point de vue général, ces trajectoires concernent plutôt des femmes (trois quarts des individus). En outre, elles se caractérisent par un niveau de diplôme plus élevé que l'ensemble des « précaires », et même plus élevé que celui des CDI à temps complet : la moitié des individus de cette classe possèdent au moins le baccalauréat.

• Les « intérimaires »

(4 % de la population étudiée et 308 observations)

Cette classe regroupe les individus en intérim, soit plusieurs années consécutives, soit en début de période ; tous les intérimaires en 1997, 1998 et 1999 en font partie. Cependant, les intérimaires ne constituent que la moitié de la classe (et seulement un quart de celle-ci en mars 2000). En effet, on note une place importante du chômage ainsi que du CDD et des CDI à temps complet. Ces trajectoires sont globalement ascendantes⁸. Ainsi, bien que sur-représentée dans ce groupe, la part du chômage diminue au fil du temps en faveur du CDI qui passe de 10 % à 38 % des positions occupées entre mars 1997 et mars 2000. L'intérim suivi d'un CDI est une des trajectoires les plus courantes. Sinon, en présence de chômage, l'intérim se situe en prolongement plusieurs années consécutives ou suivie par un CDI. En termes de caractéristiques socio-démographiques, les individus de ce groupe sont des hommes jeunes, peu qualifiés : plus de 80 % sont titulaires d'un CAP, d'un BEP ou sont sans qualification.

• Les « mobiles en CDD »

(4,5 % de la population étudiée et 375 observations)

Cette classe regroupe les individus passant par le CDD entre mars 1997 et mars 2000, mais qui connaissent de fréquentes transitions sur la période : seulement 8 % demeurent en CDD quatre années consécutives. Le CDD est majoritaire en début de période puis devient moins courant au profit du CDI. Ainsi, les trajectoires caractéristiques correspondent aux enchaînements « CDD ► CDD ► CDI ► CDI » ou encore « chômage ► CDD ► CDD ► CDI ». Elles sont donc globalement ascendantes et le CDD semble jouer le rôle d'un marchepied vers l'emploi stable. S'il demeure des transitions entre CDD et chômage, la place du chômage est globalement plus faible que dans le groupe

⁸ Il faut noter que lorsque nous parlons de « trajectoires globalement ascendantes », c'est au sens où les parts relatives du chômage et/ou de l'inactivité ont tendance à diminuer dans un groupe sur une période, 1997-2000, tout à fait exceptionnelle en termes de création d'emploi. Ainsi, il est probable que l'on observe l'impact de la reprise de la croissance économique à partir de 1997 et pas une évolution structurelle et tendancielle de ces trajectoires individuelles vers l'emploi stable.

« chômage de transition » et, évidemment, que dans celui des « chômeurs récurrents ». Leurs caractéristiques sociodémographiques sont proches des caractéristiques moyennes des « précaires » (voir Tableau 1).

- **Les « stages ou contrats aidés »**

(5,5 % de la population étudiée et 461 observations)

Cette classe se caractérise par la présence concomitante de situations de chômage et de « stages ou contrats aidés » (environ 40 % pour chacune des situations aux quatre années). Elle compose, avec les groupes de « chômage de transition » et de « chômeurs récurrents », l'ensemble le plus éloigné de l'emploi au sens où le chômage est très présent : la moitié des individus de ce groupe est au moins deux fois au chômage sur quatre points. Même si les trajectoires sont assez variées, la moitié des individus n'ont connu que du chômage, les stages ou des contrats aidés entre mars 1997 et mars 2000. En dehors de ces deux positions, les CDD sont mieux représentés dans ce groupe que dans l'ensemble de la population (jusqu'à 8 % en 2000), de même que les positions de « CDI à temps partiel contraint » et de « femmes au foyer ». Même si la part des femmes y est légèrement supérieure à la moyenne, ce groupe se caractérise surtout par la part importante de non diplômés.

- **Le « chômage de transition » (chômage ► intérim et chômage ► CDD)**

(15 % de la population étudiée et 1 257 observations)

C'est le groupe où les trajectoires sont les plus nombreuses mais aussi les plus hétérogènes. Se regroupent ici un quart des chômeurs (ceux qui ne passent pas par un stage ou un contrat aidé et ne restent pas quatre années consécutives dans cette situation), soit une part plus importante que celle observée dans les groupes de trajectoires « mobiles en CDD » et « intérim ». A la suite du chômage concentré en début de période, émergent les formes d'emploi flexible, le CDD dès 1999, et l'intérim en 2000. Parmi les trajectoires fréquentes, l'enchaînement « CDI ► chômage ► chômage ► intérim » ou encore « chômage ► chômage ► CDD ► CDD » illustrent un retour à l'emploi (temporaire) via le chômage. D'un point de vue sociodémographique, les individus présentent des caractéristiques proches de la moyenne des « précaires » (voir Tableau 1).

- **Les « chômeurs récurrents »**

(7,5 % de la population étudiée et 630 observations)

Dans ce groupe, se trouvent les trajectoires dominées par le chômage, situation toujours plus présente que dans les autres groupes de « précaires ». La trajectoire la plus courante, la moitié des individus, est celle du chômage aux quatre dates, à laquelle s'ajoutent essentiellement les transitions vers un retrait du marché du travail. Ce groupe ne contient pas d'individus passant par une des formes précaires d'emploi (CDD, intérim, stage ou contrat aidé). Un quart des trajectoires comprennent une situation de CDI, soit largement moins que dans les autres groupes, et cette situation est suivie dans la majorité des cas par au moins deux années de chômage. Les femmes sont sur-représentées dans ce groupe, ainsi que les individus de nationalité étrangère. Mais surtout, la part des « non diplômés » y est particulièrement importante.

Bien que construits avec une variable de position d'activité (et pour l'emploi, son statut), ces parcours ne s'y réduisent pas, et c'est bien l'enchaînement de ces situations, par différence aux parcours « stables », qui permet de qualifier le parcours de « précaire ». Ces

parcours types peuvent ainsi être mis en regard de la formation continue afin de repérer des accès et des pratiques différenciés entre ces groupes de trajectoires précaires, mais également entre les parcours « précaires » et les autres. Le rapport à la formation est ainsi saisi au travers de trois dimensions principales : l'accès, l'intensité du recours (c'est-à-dire la durée) et les contenus et modalités de formation.

3 | Des pratiques de formation diversifiées selon les trajectoires

L'objectif de cette partie est, dans un premier temps, de différencier le recours et les pratiques de formation des « stables » et des « précaires »⁹. Pour cela, on va tester si l'appartenance à un groupe de trajectoires exerce un effet propre sur l'accès à la formation lorsque les effets des ressources personnelles et de l'environnement professionnel sont maintenus constants. Jugeant que toutes les formations n'ouvrent pas les mêmes perspectives professionnelles, l'influence de la trajectoire sur l'accès à une formation courte ou longue est alors recherchée. Outre l'accès et la durée des formations, les modalités d'organisation (financement, initiative) et les attentes à l'égard de la formation constituent d'autres éléments distinctifs des comportements de formation des « précaires » et des « stables ». Dans un second temps, on s'attachera à qualifier les différences entre les pratiques de formation des « précaires » eux-mêmes. Les différences observées sont à rapprocher des caractéristiques des individus concernés ainsi que de celles des trajectoires sur lesquelles ils sont inscrits. Les fonctions de ces positions « précaires » sur le marché du travail apparaissent en filigrane comme des facteurs autant explicatifs du rapport à la formation que les comportements individuels.

3.1. La formation offre moins de perspectives aux travailleurs précaires qu'aux salariés « stables »

Toute chose égale par ailleurs, connaître une trajectoire d'emploi précaire pénalise globalement l'accès à la formation ...

À côté de la *trajectoire d'emploi*, la variable d'intérêt, les *ressources personnelles* dont dispose un individu et l'*environnement professionnel* dans lequel il évolue, vont influencer sur son désir d'apprendre, sur ses capacités à formuler une demande et à la concrétiser par une action de formation. Du côté des *ressources personnelles*, les variables sociodémographiques (âge, diplôme, sexe, nationalité et commune de résidence) sont introduites comme variables de contrôle. Le suivi d'une formation comporte des coûts directs et indirects que tous les individus n'ont pas les moyens de prendre en charge. Ainsi, on fait l'hypothèse que la participation à la formation est facilitée par le fait de vivre en couple car cela accroît la capacité à prendre en charge financièrement la formation et répartit les coûts d'organisation personnelle sur le ménage. Par ailleurs, la présence d'un enfant

⁹ On parlera indifféremment de « parcours précaires » ou de « salariés précaires ». Toutefois, c'est une approximation puisqu'un même salarié peut connaître un parcours professionnel précaire sur une période déterminée de sa vie professionnelle puis vivre une période d'emploi plus stable.

dans le ménage est supposée influencer sur l'accès à la formation, mais différemment selon le sexe du parent.

Du côté de l'*environnement professionnel* (c'est-à-dire la demande de travail), la taille de l'entreprise, son secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle¹⁰ constituent des facteurs influant sur l'accès et les pratiques de formation. Par ailleurs, ils contribuent en partie à déterminer les transitions et à structurer les trajectoires individuelles. Ces éléments de « contexte » sont peu nombreux dans l'enquête et nécessiteraient d'être complétés par des variables reflétant les pratiques de gestion de main-d'œuvre des entreprises. Néanmoins, leur introduction vise à refléter le rôle structurant des entreprises dans la segmentation du marché du travail ou, pour emprunter le cadre d'analyse des « marchés transitionnels », dans la constitution d'« espaces de mobilités », et leur impact sur les pratiques de formation.

Prises ensemble, les trajectoires d'emploi précaires pénalisent la participation à la formation au regard des parcours d'emploi stable : les taux d'accès sur la période mars 1998-février 2000 sont de 36 % pour les « précaires » et de 46,5 % pour les « stables ». Ce résultat est confirmé par l'estimation des probabilités d'accès à la formation toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en contrôlant l'effet des ressources personnelles et celui de l'environnement professionnel (voir Tableau 2). L'appartenance à un groupe de trajectoires exerce toujours une influence sur l'accès à la formation, même dans les modèles les plus complets (voir modèles 1 et 2). Si l'on se réfère à la trajectoire de « CDI à temps complet », seules les trajectoires marquées par les stages et contrats aidés ont une probabilité d'accès significativement plus grande. Être sur une trajectoire dominée par les emplois temporaires dans la Fonction publique assure, toute chose égale par ailleurs, les mêmes chances d'accéder à la formation qu'une trajectoire d'emploi stable dans le privé. L'appartenance à toute autre trajectoire précaire défavorise l'accès à la formation. Les trajectoires de « mobile en CDD » et celles dominées par le chômage sont particulièrement pénalisantes de ce point de vue. Au titre des ressources personnelles, le diplôme est la caractéristique individuelle ayant le plus d'effet sur la participation à la formation, avec un impact significativement négatif en dessous du baccalauréat. On note également que posséder la nationalité française augmente de manière significative la probabilité d'accéder à une formation toutes choses égales par ailleurs. Enfin, si vivre en couple n'augmente pas la probabilité de se former, avoir des enfants à charge diminue cette probabilité pour les femmes.

En introduisant des variables qui caractérisent l'environnement professionnel, on atténue l'effet de l'appartenance à un groupe de trajectoires sur la probabilité de se former ; notamment, les trajectoires dominées par l'intérim ne sont plus différenciables des trajectoires les plus stables. La taille de l'entreprise constitue ainsi une variable influente puisqu'à trajectoire égale, la probabilité d'accès est plus forte dans une grande entreprise que dans une entreprise de plus petite taille (moins de dix salariés). À l'instar de la taille, certains secteurs d'activité sont plus propices au suivi d'une formation : quelle que soit sa

¹⁰ L'appréhension longitudinale de la précarité a créé une difficulté par rapport au choix d'une date de référence pour les caractéristiques d'emploi. Faute d'indicateurs résumés de ces variables, le choix est de prendre la valeur en 1998, c'est-à-dire avant l'entrée en formation. D'un point de vue statistique, la situation en 1998 est plus déterminante de la probabilité de se former que l'effet de la situation en mars 2000 ; ce dernier, bien que significatif, est moindre. D'un point de vue analytique, on fait aussi l'hypothèse que cette position professionnelle est caractéristique de la situation de l'individu sur la période considérée.

Tableau 2

PROBABILITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION (DEPUIS MARS 1998)

Effet propre sur la probabilité d'avoir suivi au moins une formation depuis mars 1998

	Modèle 1	Modèle 2
Constante	0,28 (0,20)	-0,42 (0,23)*
Groupe		
CDI à temps complet	Réf.	Réf.
Contractuels de la Fonction publique	0,08 (0,13)	0,0005 (0,14)
Stages et contrats aidés	0,29 (0,10)***	0,37 (0,11)**
Chômage de transition	-0,23 (0,7)***	-0,08 (0,08)**
Chômeurs récurrents	-0,89 (0,10)***	-0,66 (0,12)***
CDI à temps partiel contraint	-0,56 (0,09)***	-0,36 (0,10)***
Mobiles en CDD	-0,78 (0,12)***	-0,64 (0,13)***
Intérimaires	-0,32 (0,12)**	-0,20 (0,13)
Nationalité française	0,50 (0,11)***	0,30 (0,11)**
Age	0,0005 (0,003)	-0,01 (0,003)***
Diplôme le plus élevé		
Licence ou plus	Réf.	Réf.
Bac+2	-0,04 (0,11)	-0,001 (0,12)
Bac	-0,37 (0,10)***	-0,17 (0,12)
CAP ou BEP	-1,01 (0,09)***	-0,57 (0,11)***
BEPC ou sans diplôme	-1,39 (0,095)***	-0,93 (0,11)***
En couple	-0,05 (0,06)	-0,03 (0,06)
Réside en Ile-de-France	0,005 (0,06)	-0,17 (0,06)**
Sexe et enfant		
Femme avec enfant mineur	-0,19 (0,07)***	-0,20 (0,07)***
Femme sans enfant	Réf.	Réf.
Homme avec enfant mineur	0,02 (0,07)	0,14 (0,08)*
Homme sans enfant	-0,03 (0,07)	0,06 (0,07)
Secteur d'activité		
Agriculture ou indus. agroalimentaire		-0,04 (0,12)
Autres industries (énergie compris)		Réf.
Industrie de biens intermédiaires		0,006 (0,10)
BTP		-0,18 (0,12)
Commerce		-0,05 (0,09)
Transport		0,09 (0,12)
Activités financières ou immobilières		0,40 (0,13)***
Services aux entreprises		-0,04 (0,11)
Services aux particuliers		-0,23 (0,13)*
Éducation, santé		0,05 (0,11)
Administration		0,59 (0,14)***
Taille de l'entreprise		
Moins de 10 salariés		Réf.
10-49 salariés		0,32 (0,08)***
50-499 salariés		0,65 (0,08)***
Plus de 500 salariés		0,98 (0,08)***
CSP		
Cadres		0,88 (0,11)***
Professions intermédiaires		0,81 (0,08)***
Employés		0,51 (0,08)***
Ouvriers		Réf.
Situation en 1998		
Non emploi		0,76 (0,12)***

Lecture : (-) écart-type ; *** significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 %.

Source : Céreq, Insee, enquête « Formation continue 2000 ».

trajectoire d'emploi, on se forme significativement plus dans l'administration, le secteur bancaire, les assurances et autres activités financières. Seule l'appartenance au secteur des « services aux particuliers » produit de moindres chances d'accès à la formation relativement au secteur des « autres industries » pris en référence.

Des inégalités d'accès compensées par de plus larges perspectives ?

La durée d'une formation peut être considérée comme un bon indicateur de son caractère qualifiant et, *in fine*, des perspectives ouvertes par cette formation. Ainsi, les formations dites transversales (c'est-à-dire non référées à un niveau de diplôme) sont en général courtes et non qualifiantes. Par ailleurs, le croisement des attentes et des durées de formation fait apparaître que les formations courtes¹¹ visent essentiellement l'adaptation à l'emploi tandis que les formations longues sont associées aux objectifs de changement d'emploi et d'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnue. Schématiquement¹², on peut avancer qu'une formation longue sera probablement plus générale, donc plus transférable, et ouvrira plus de perspectives de mobilité professionnelle qu'une formation courte, plus spécifique, d'adaptation au poste. Sur cette base, quelles sont les opportunités de formation offertes aux « précaires » par comparaison aux « stables » ?

Quand ils se forment, les travailleurs précaires suivent des formations plus longues que les salariés « stables » ; ainsi, les durées de formation médianes s'établissent à 40 heures pour les premiers contre seulement 24 heures pour les seconds (voir Tableau 4). L'estimation d'un modèle de comptage (modèle de Poisson) valide et précise ce constat : seules les trajectoires de « mobiles en CDD » et de « CDI à temps partiel contraint » sont associées à des durées de formation équivalentes à celles des « CDI à temps complet » (avec, rappelons-le, un taux d'accès moindre pour les premiers). Les durées de formation (courtes et longues) renvoyant à des perspectives distinctes, un modèle logistique polytomique a été mis en œuvre (voir Encadré 4). En référence à l'absence de formation, il vise à estimer les probabilités de se former pour des durées courtes, moyennes et longues, selon le type de trajectoire, et en contrôlant l'effet des ressources personnelles et de l'environnement professionnel.

Le premier résultat confirme l'effet propre de la trajectoire sur la probabilité de se former pour une durée courte (moins de cinq jours), moyenne ou longue (plus d'un mois) toute chose égale par ailleurs (voir Tableau 3). Mais cet effet de la trajectoire est tempéré, de façon plus importante que dans l'accès à la formation, par celui de l'environnement professionnel et des ressources individuelles. Outre l'impact classique du niveau de diplôme qui s'exerce quelle que soit la durée de la formation (posséder un diplôme de niveau V ou moins réduit les chances d'accéder à une formation courte ou longue, toute chose égale par ailleurs), le fait d'être une femme avec enfant a un effet négatif sur la probabilité de suivre une formation longue, relativement au fait de ne pas se former. Quant au contexte professionnel, il s'avère que certains secteurs

¹¹ Les formations courtes sont ici d'une durée inférieure à cinq jours et les formations longues durent plus d'un mois. Remarquons que la longueur des formations est ici relative. En effet, une formation qualifiante acquise par le biais d'un CIF dure en moyenne 900 heures.

¹² Nous n'ignorons pas que la distinction entre formation générale et formation spécifique, et les sources de financement associées à chacune de ces formes est sujette à caution, notamment sous l'effet des changements techniques et des capacités d'adaptation qu'ils impliquent (Stankiewicz 1995).

Encadré 4

LA DURÉE DE FORMATION COMME VARIABLE ENDOGÈNE. PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES.

Modéliser la probabilité d'accès à la formation continue est un exercice courant dont on soulève désormais fréquemment les limites. En effet, la survenance de l'événement laisse dans l'ombre sa portée qui ne peut être appréciée que par les caractéristiques de cette formation. Dans l'enquête Formation continue 2000, chaque formation est caractérisée par un ensemble d'éléments *objectifs* (le type de la formation, son domaine de spécialité, sa durée...) et *subjectifs* portant sur l'appréciation de la formation (satisfaction, attente...). Dans cette étude, le choix de la durée de formation s'est révélé le plus pertinent pour différencier les formations, car au-delà de sa valeur quantitative qui permet de « graduer » la participation, elle renvoie à l'importance de l'investissement et reflète des contenus et objectifs différents. Le choix de la fréquence de la formation, mesurée par le nombre de formations suivies entre mars 1998 et février 2000, n'était pas aussi judicieux car la part des individus suivant deux formations ou plus est très faible. On a donc estimé une « intensité » de formation mesurée par la durée de la formation suivie au cours de la période (unité : nombre de jours).

Dans un premier temps, au vu de la nature de la variable expliquée, nous avons mis en œuvre des modèles de comptage. Compte tenu de la part d'individus n'ayant pas suivi de formation, une généralisation du modèle de Poisson, par modélisation d'un modèle de comptage avec distribution binomiale négative, a été utilisée. En effet, ce modèle permet de relâcher la restriction d'équidispersion et de bien mettre en évidence la prédominance du groupe de trajectoires quand il s'agit de différencier les formations selon le critère de durée. Cependant, la caractérisation en tendance (un effet positif signifie que le facteur augmente la durée de la formation) pose deux problèmes : elle lisse les différences entre les formations très courtes et accentue le poids des formations très longues pour lesquelles une journée de formation supplémentaire a un effet marginal moins important.

On a donc créé une variable de durée ordonnée à trois modalités : moins de cinq jours de formation, une semaine à un mois, et plus d'un mois. Ce découpage se justifie également par les contenus et objectifs de formation auquel il renvoie (les formations courtes visent le plus souvent l'adaptation à l'emploi et les formations longues sont généralement diplômantes). Au vu de cette nouvelle variable endogène, la démarche logique consiste à utiliser un modèle logit multinomial *ordonné*. Cependant, l'hypothèse d'homogénéité des pentes n'est pas vérifiée. On a donc considéré que la durée (courte, moyenne, longue) d'une formation pouvait être assimilée à un choix discret entre plusieurs alternatives ; ceci est cohérent avec le présupposé que la durée est un « proxy » d'un ensemble de variables caractérisant la formation. Un modèle logit multinomial est mis en œuvre avec quatre alternatives, se former et se former selon la durée de la formation. Ce modèle est soumis à une hypothèse assez restrictive, communément qualifiée d'hypothèse d'indépendance des alternatives non pertinentes (IIA), qui impose que les rapports de probabilité entre deux modalités de la variable expliquée ne dépendent que de ces deux modalités et pas des autres alternatives. Cependant, même si cette hypothèse n'est pas vérifiée, Mc Fadden (1999) souligne que le modèle multinomial conduit à des estimations fiables quant aux conditions de choix entre les différentes alternatives.

d'activité sont plus propices au suivi d'une formation courte (l'administration, les activités financières et immobilières et le transport), tandis que d'autres pénalisent les chances de se former longuement (les services aux entreprises et aux particuliers, le BTP et le commerce).

Sont plutôt associées aux formations courtes les trajectoires où domine l'emploi stable. Seuls les « contractuels de la Fonction publique » ont la même probabilité que les « CDI à temps complet » de se former moins de cinq jours. Les autres groupes ont tous une probabilité plus grande de ne pas suivre de formation plutôt que d'être formés pour cette durée. Symétriquement, les formations longues sont associées aux trajectoires dominées par le chômage. Ainsi, les trajectoires de « CDI à temps complet » présentent

Tableau 3

SE FORMER POUR UNE DURÉE COURTE OU LONGUE (MODÈLE LOGIT MULTINOMIAL)

	Probabilité de suivre une formation		
	courte	intermédiaire vs ne pas se former	longue
Constante	-1,18 (0,29)***	-2,34 (0,35)***	-1,60 (0,42)***
Groupe			
CDI à temps complet	Réf.-	Réf.	Réf.
Contractuels de la Fonction pub.	0,37 (0,17)**	0,10 (0,20)	0,82 (0,24)***
Stages et contrats aidés	-0,74 (0,19)***	0,26 (0,18)	1,87 (0,17)***
Chômage de transition	-0,39 (0,10)***	0,06 (0,11)	0,87 (0,14)***
Chômeurs récurrents	-1,55 (0,24)***	-0,51 (0,20)**	0,54 (0,19)***
CDI à temps partiel contraint	-0,57 (0,13)***	-0,26 (0,16)	0,46 (0,21)**
Mobiles en CDD	-0,86 (0,16)***	-0,55 (0,20)*	0,20 (0,24)
Intérimaires	-0,50 (0,18)***	0,12 (0,18)	0,47 (0,24)*
Nationalité française	0,35 (0,16)**	0,53 (0,19)***	-0,0009 (0,18)
Age	-0,008 (0,004)**	0,00 (0,09)	-0,02 (0,005)***
Diplôme le plus élevé			
Licence ou plus	Réf.	Réf.	Réf.
Bac+2	-0,03 (0,14)	0,17 (0,16)	-0,18 (0,20)
Bac	-0,17 -0,14)	-0,03 (0,16)	-0,37 (0,20)*
CAP ou BEP	-0,63 (0,13)***	-0,35 (0,15)**	-0,77 (0,19)***
BEPC ou sans diplôme	-0,99 (0,14)***	-0,79 (0,16)***	-1,03 (0,19)***
Couple	0,05 (0,08)	0,57 (0,09)	-0,16 (0,11)
Réside en Ile-de-France	-0,32 (0,08)***	-0,07 (0,09)	-0,017 (0,12)
Sexe et enfant			
Femme avec enfant mineur	-0,15 (0,09)	-0,22 (0,11)*	-0,32 (0,13)**
Femme sans enfant	Réf.	Réf.	Réf.
Homme avec enfant mineur	0,08 (0,09)	0,22 (0,12)**	0,06 (0,14)
Homme sans enfant	-0,0003 (0,09)	0,13 (0,11)	0,29 (0,13)
Secteur d'activité			
Agriculture ou indus. agro.	0,03 (0,15)	-0,12 (0,20)	-0,15 (0,27)
Autres industries (énergie inclus)	Réf.	Réf.	Réf.
Industrie de biens intermédiaires	-0,01 (0,12)	0,15 (0,14)	-0,29 (0,23)
BTP	-0,05 (0,15)	-0,14 (0,18)	-0,69 (0,32)**
Commerce	0,09 (0,11)	-0,11 (0,14)	-0,46 (0,21)**
Transport	0,29 (0,14)**	-0,03 (0,18)	-0,35 (0,29)
Act. financières ou immobilières	0,59 (0,15)***	0,20 (0,19)	0,12 (0,26)
Services aux entreprises	0,07 (0,13)	0,02 (0,15)	-0,64 (0,24)***
Services aux particuliers	-0,26 (0,17)	-0,18 (0,2)	-0,51 (0,27)*
Éducation, santé	0,18 (0,13)	0,08 (0,16)	-0,36 (0,22)
Administration	0,77 (0,16)***	0,49 (0,19)**	0,11 (0,25)
Taille de l'entreprise			
Moins de 10 salariés	Réf.	Réf.	Réf.
10-49 salariés	0,33 (0,10)***	0,33 (0,13)**	0,27 (0,19)
50-499 salariés	0,64 (0,10)***	0,35 (0,12)***	0,64 (0,18)***
Plus de 500 salariés	1,0 (0,09)***	0,96 (0,11)***	0,88 (0,17)***
CSP			
Cadres	0,81 (0,13)***	1,05 (0,15)***	0,40 (0,24)*
Professions intermédiaires	0,73 (0,09)***	0,99 (0,11)***	0,59 (0,17)***
Employés	0,54 (0,09)***	0,42 (0,12)***	0,49 (0,16)***
Ouvriers	Réf.	Réf.	Réf.
Situation en 1998			
Non emploi	0,28 (0,18)	0,59 (0,19)***	0,98 (0,24)***

Lecture : (-) écart-type ; *** significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 %.

Source : Céreq, Insee, enquête « Formation continue 2000 ».

la probabilité la plus faible d'accéder à ces formations de plus d'un mois. En revanche, alors que les trajectoires de « stages ou contrats aidés » ont moins de chance que les « CDI à temps complet » de suivre une formation courte (relativement à ne pas suivre de formation), leur probabilité de se former plus d'un mois est largement supérieure, y compris au vu des autres groupes précaires. La probabilité de suivre de telles formations apparaît également plus forte pour les trajectoires de « chômeurs récurrents » et de « chômage de transition ». La particularité des « contractuels de la Fonction publique » apparaît ici de façon encore plus claire : alors qu'ils accèdent autant à des formations courtes que les « CDI à temps complet », ils ont aussi plus de chance que ces derniers de suivre des formations longues.

Ainsi, pris globalement, les « précaires » qui accèdent à la formation se forment plus longtemps que les « stables ». Ce résultat peut amener à conclure que la formation ouvre de réelles opportunités aux travailleurs précaires qui ont la chance d'y accéder. Cependant, ce résultat doit être nuancé par la composition des trajectoires « précaires ». En effet, ce sont les trajectoires les plus éloignées de l'emploi qui sont associées aux durées de formation les plus longues. En revanche, les trajectoires dominées par l'emploi flexible (CDD, intérim, CDI à temps partiel) cumulent une faible participation et des durées médianes passées en formation qui s'éloignent peu de celles des « stables ».

Pour les premiers, ces formations longues recouvrent celles délivrées aux chômeurs et financées par l'État, l'ANPE, ainsi que par les collectivités territoriales ; elles reflètent l'effort réalisé par la puissance publique à l'égard des personnes privées d'emploi.

Pour les seconds, les personnes inscrites sur ces trajectoires d'emploi flexible, ces formations courtes appellent deux commentaires. Le premier est plutôt positif et s'appuie sur l'hypothèse que plus les formés sont proches du marché primaire, plus les formations sont courtes. Compte tenu des mécanismes de sélectivité de la formation en entreprise et des barrières à l'entrée dans les emplois du marché primaire, l'accès à une formation financée par l'employeur est un signal à travers lequel on peut inférer sur la « qualité » du salarié tel qu'il est perçu par l'entreprise. Ainsi, la formation représente un moyen par lequel l'entreprise adapte les compétences des salariés sélectionnés pour intégrer son marché interne. Le second commentaire pointe le fait que ces formations courtes ne sont pas qualifiantes et laissent présager peu de perspectives de mobilité ascendante pour des salariés peu qualifiés. Même si cet objectif n'est pas le premier cité par les travailleurs précaires, quand ils s'engagent en formation, seule une minorité d'entre eux pourra accéder à un diplôme ou une qualification par le biais d'une formation substantielle¹³.

Il semble ainsi, comme l'avait déjà remarqué P. Santelmann (2000), que « *pour les moins qualifiés* », qui sont aussi les plus concernés par les emplois précaires en milieu de vie active, « *il faut attendre d'être au chômage pour bénéficier d'un effort de formation conséquent* ».

¹³ Les « précaires » sont relativement plus nombreux que leurs homologues « stables » à souhaiter obtenir un diplôme ou une qualification reconnue par le biais de la formation (respectivement 11 % et 5 % des attentes déclarées). Ce n'est cependant pas l'attente principale des « précaires » qui déclarent en premier lieu viser l'adaptation à l'emploi (51 % contre 83 % pour les « stables ») ; il faut toutefois rappeler que seules les personnes ayant pu suivre une formation répondent à cette question.

Tableau 4

LES FORMATIONS DES « PRÉCAIRES » (EN %)

	Les travailleurs précaires								
	CDI temps complet	Ensemble des « précaires »	CDI à temps partiel contraint	Contractuels de la Fonction publique	Intérimaires	Mobiles en CDD	Stages et contrats aidés	Chômage de transition	Chômage récurrent
Taux d'accès à la formation (1998-2000)	46,5	36	28	52	34,5	28,5	49	41	23
Durée (en heures)									
Mode	8	8	8	24	39	16	600	8	600
Médiane	24	40	32	39	39	32	200	39	150
1 ^{er} quartile	8	16	8	16	16	16	40	16	40
3 ^e quartile	39	300	112	39	117	117	600	150	450
Nombre moyen de formations*	2,2	1,8	1,8	2,3	1,5	1,7	1,5	2	1,4
Attente									
Adaptation	83	51	66	59	58	65	30	57	23
Nouvel emploi	3	24	13	12	25	13	40	22	42
Diplôme	5	11	4	17	13	13	16	8	11
Autres	9	14	17	12	4	9	14	13	24
Financier									
Employeur	87	44	53	56	69	60	23	47	14
Individu	5,5	16	17,5	15	11	13	11	17	28
État, ANPE	-	21,5	11	14	11	15	36	21	35
Autres	7,5	18,5	18,5	15	9	12	30	15	23
Initiative									
Employeur	52	27	33	31	45	34	20	26	6
Individu	19	44	37	43	27	37	40	42	55
Co-initiative	26	14	15	20	13	16	13	15	2
Autres (ANPE...)	3	15	15	6	15	13	14	10	37
Réorganisation vie personnelle									
Oui	14	24	26	21	13	21	26	24	30
Non	86	76	74	79	87	79	74	76	70
Atteinte de l'objectif visé									
Oui, totalement	75	62	66	64	73	66	51	65	40
Oui, en partie	22	27	28	30	19	26	30	25	27
Non	3	11	6	6	8	8	19	10	33

* Pour ceux qui ont suivi au moins une formation depuis mars 1998.

Source : Céreq, Insee, enquête « Formation continue 2000 ».

Des formations qui demandent relativement plus d'implication de la part des salariés précaires

Plusieurs éléments peuvent être interprétés comme les reflets d'un engagement fort des travailleurs précaires pour la formation : ils sont relativement plus nombreux à financer eux-mêmes leur formation et en avoir pris l'initiative. Ainsi, si les principaux financeurs des formations suivies par les travailleurs précaires sont leur employeur (44 %) ou l'État et l'ANPE (22 %), 16 % d'entre eux déclarent avoir financé eux-mêmes leur formation (voir Tableau 4). Ce n'est le cas que de 5 % des salariés « stables ». De plus, se former « coûte » davantage aux travailleurs précaires qu'à leurs homologues « stables ». En effet, les formés connaissant des trajectoires précaires sont proportionnellement plus nombreux à avoir subi une baisse des revenus pendant leur formation. En outre, les premiers déclarent plus souvent que les seconds (24 % contre 14 %) avoir dû réorganiser leur vie personnelle pour partir en formation. Or les contraintes familiales (garde des enfants, partage des tâches domestiques), souvent à l'origine de ces réorganisations, pénalisent particulièrement les femmes ouvrières et employées, par ailleurs plus souvent concernées par des trajectoires d'emploi précaire (Fournier 2001).

L'initiative déclarée de la formation est une façon, pour l'enquêté, de se représenter rétrospectivement son rôle dans la procédure d'accès à la formation. Sous cette réserve, 44 % des travailleurs précaires déclarent avoir pris l'initiative de leur formation contre 19 % de leurs homologues « stables ». Ces répartitions sont à mettre en regard des attentes précédemment décrites : ainsi, les employeurs doivent financer les formations d'adaptation à l'emploi inscrites au plan de formation et sont en mesure de les imposer à leurs salariés. Proportionnellement plus nombreux à viser d'autres objectifs, les travailleurs précaires engagés dans une formation sont aussi plus enclins à en supporter les coûts et à en prendre l'initiative. De plus, ils évoluent dans des contextes professionnels moins propices au suivi de formations formelles : ainsi, un tiers des « précaires » déclarent que les autres salariés de l'entreprise ne partent jamais en formation contre seulement un quart des « stables ». Dès lors, les *ressources personnelles* et l'*environnement professionnel* vont prendre plus d'importance pour les travailleurs précaires que pour les « stables », dans le processus de décision les conduisant à participer à une formation.

Des attentes déçues ?

Les « précaires » atteignent-ils leurs objectifs quand ils se forment ? En prenant en compte les formations achevées à la date de l'enquête, les « précaires » déclarent moins fréquemment que les « stables » avoir complètement atteint leur objectif (62 % contre 75 %). De plus, quelle que soit l'attente de la formation, l'échec à atteindre l'objectif visé est plus fréquent pour les « précaires » que pour les « stables ». Pour les « précaires », l'objectif d'obtenir un diplôme ou une qualification est atteint dans deux cas sur trois ; en revanche, l'obtention (ou le changement) d'emploi ne réussit que dans un tiers seulement des cas. Le manque de recul pour estimer l'effet de la formation peut expliquer partiellement ces réponses. Cette contrainte s'exerçant de la même manière quelle que soit la trajectoire, il demeure que les « stables » souhaitant changer d'emploi par le biais de la formation y parviennent plus aisément que les « précaires ».

Autre manifestation d'une attente déçue, un quart des « précaires » expriment des besoins de formation non satisfaits. Dans ce cas, la formation souhaitée aurait permis l'obtention (ou le changement) d'emploi (40 % des « précaires » citent cette attente) ou l'obtention

d'un diplôme ou d'une qualification reconnue (16 %). En cohérence avec ces attentes, les formations souhaitées auraient duré plus d'un mois dans la plupart des cas (59 % des réponses exprimées par les « précaires »). Cela témoigne à la fois de l'espoir d'amélioration de la situation professionnelle grâce à la formation et d'un désir inexprimé, voire indicible : ainsi, 65 % des « précaires » insatisfaits n'ont pas formulé de demande pour suivre cette formation contre seulement 49 % des salariés « stables » insatisfaits. On peut avancer l'hypothèse d'une auto-sélection (ou auto-censure) des travailleurs précaires en emploi vis-à-vis de la formation continue. Ainsi, en réponse à la question « Pourquoi n'avez-vous pas suivi de formation depuis deux ans ? », le statut de l'emploi (CDD, intérim, stages ou contrats aidés) est souvent avancé comme motif en lien avec l'absence (réelle ou supposée) de droit à bénéficier d'une formation (Perez 2003a). Ils apparaissent ainsi moins bien informés de leurs droits en matière de formation et des dispositifs existants que les salariés « stables ». Ces derniers sont proportionnellement plus nombreux à connaître l'existence d'un plan de formation dans leur entreprise ou la possibilité d'avoir un congé pour formation ou un bilan de compétences.

3.2. Mais à différents profils de précarité correspondent différents rapports à la formation

Comme on l'a vu, certaines trajectoires précaires pénalisent relativement plus l'accès à une formation que d'autres : les parcours dominés par le chômage, ceux enchaînant les CDD ou encore les emplois à temps partiel contraint. On tentera à présent d'identifier la spécificité des comportements de formation et des pratiques selon les profils de trajectoires précaires ordonnés en fonction croissante de leur accès à la formation.

Les trajectoires de chômage : le moindre accès, le plus d'attente... et de désillusion

Les personnes inscrites sur ces trajectoires sont aussi celles qui participent le moins à la formation : moins d'un quart d'entre elles ont accédé à une formation depuis mars 1998, contre un tiers de l'ensemble des « précaires ». Ce taux d'accès apparaît faible au regard des mots d'ordre européens, relayés par le Plan d'action nationale pour l'emploi, visant à proposer à chaque demandeur d'emploi une formation. Il reflète au moins deux aspects. D'une part, le fait que les politiques de lutte contre le chômage sont davantage de type curatif que coercitif ; « *en organisant d'un côté une offre d'emploi spécifique par le biais des CES, précaires, mal payés et stigmatisés, et de l'autre des stages de formation visant à restaurer l'«employabilité» des bénéficiaires définis administrativement comme les chômeurs les plus éloignés de l'emploi* » (Darmon et al. 2004). D'autre part, les caractéristiques des chômeurs ayant suivi une formation montrent la sélection qui s'exerce à l'entrée des stages : ce sont les personnes relativement les plus jeunes et les plus dotées en capital scolaire qui accèdent à une formation. De plus, les femmes et les personnes de nationalité étrangère sont sur-représentées parmi les non-formés.

Lorsqu'ils se forment, l'attente avancée est en premier lieu l'obtention d'un emploi (42 %). Le diplôme n'est pas cité de façon significative. Près de 24 % évoquent d'autres motifs, plus personnels, dont les intitulés révèlent néanmoins des préoccupations professionnelles : « formation à nouveaux logiciels », « remise à niveau », « alpha-

bétisation », « gestion », « auto-formation en informatique ». Les efforts consentis par ces personnes engagées en formation apparaissent relativement plus importants que pour les autres formés : ils financent plus souvent eux-mêmes leur formation (28 % contre 16 % pour l'ensemble des « précaires »), se déclarent à l'initiative de leur formation dans plus d'un cas sur deux (contre 44 % des « précaires »). Par ailleurs, ils signalent avoir dû réorganiser leur vie personnelle dans une plus grande proportion que les autres (30 %).

Les personnes inscrites sur ces trajectoires de « chômage récurrent » connaissent aussi, plus souvent que les autres, les désillusions de la non-réalisation de l'objectif visé : un tiers d'entre elles déclarent ne pas avoir atteint leur but (qui, rappelons-le, est le souvent l'obtention d'un emploi). Cette appréciation subjective rencontre celle assise sur les évaluations des programmes d'emploi et de formation ; quelles que soient les méthodes utilisées (évaluation expérimentale ou non, modèles de durée, fonctions de gains...), ces évaluations concluent à une efficacité faible de ces dispositifs ciblés sur les personnes en difficulté sur le marché du travail (Perez, 2001).

Enfin, en dépit de leur faible accès à la formation, les personnes connaissant ces trajectoires n'expriment pas plus souvent que les autres des besoins de formation non satisfaits. On retrouve là le constat, faussement paradoxal, selon lequel les plus insatisfaits sont aussi ceux qui participent le plus à la formation (Lambert, Perez & Zamora 2002). En effet, souhaiter une formation suppose d'y attacher l'espoir de meilleures perspectives professionnelles ou personnelles. D'ailleurs, un quart des « chômeurs récurrents » déclarent n'avoir aucun besoin de formation à l'avenir (contre 14 % pour l'ensemble des « précaires »). Moins que le reflet d'une faible « appétence », ceci illustre davantage le peu d'espoir d'amélioration de leur situation grâce à la formation.

Les trajectoires de « CDI à temps partiel contraint » : des personnes relativement éloignées de la formation

Après le groupe des « chômeurs », les salariés en « CDI à temps partiel contraint » sont les plus mal lotis au regard de la participation à la formation. Leur taux d'accès est largement inférieur à celui de leurs homologues à temps complet (-18 points) ainsi qu'à celui des autres « précaires ». De plus, lorsqu'ils accèdent à des formations, celles-ci sont généralement plus courtes que celles suivies par les « précaires ». Les formations suivies visent plus fréquemment l'adaptation à l'emploi (66 %) mais la part des formations à « but personnel » est relativement importante (17 % soit +8 points par rapport aux trajectoires de CDI à temps complet). Ces formations, dites à but personnel, reflètent cependant dans près de la moitié des cas, des préoccupations professionnelles : « stress en milieu professionnel », « formation à WORKS », « recherche d'emploi »... Bien que les formations visent essentiellement l'adaptation à l'emploi, les individus déclarent plus souvent financer eux-mêmes leur formation (17,5 % contre 5,5 % pour les CDI à temps complet et 16 % pour l'ensemble des « précaires »).

Les contraintes personnelles expliquent une part du moindre accès de ces trajectoires ; ainsi, les formés de cette classe déclarent plus souvent que les autres avoir dû réorganiser leur vie personnelle pour suivre leur formation (26 %). De plus, lorsque les personnes déclarent avoir eu un besoin de formation non satisfait (24 %), elles invoquent plus souvent une raison personnelle (43 % contre 21 % pour les CDI à temps complet et 30 % pour l'ensemble des « précaires »). Ces contraintes sont à mettre en relation

avec les caractéristiques des personnes concernées : le temps partiel contraint concerne en premier lieu des femmes seules, chefs de famille monoparentales. Et lorsque la personne est en couple, son souhait de travailler davantage est lié à celui d'augmenter les ressources du ménage ou de pallier l'insécurité engendrée par la précarité de l'emploi du conjoint (Galtier 1999).

La faible participation reflète aussi l'environnement professionnel de ces personnes, moins propice au suivi d'une formation. Ainsi, les salariés employés à temps partiel contraint se trouvent majoritairement dans des établissements de petite taille (moins de dix salariés) et dans le secteur des services aux particuliers, deux caractéristiques associées à de faibles taux d'accès globaux à la formation. D'ailleurs, 49 % des personnes inscrites sur ces trajectoires déclarent que les autres salariés de leur entreprise ne suivent jamais de formation, quelle que soit leur qualification (contre 24 % des CDI à temps complet). Les personnes inscrites sur ces trajectoires se distinguent également en déclarant dans une plus grande proportion que les autres, ne pas avoir de besoin de formation pour le futur (19 % contre 11 % pour les CDI à temps complet et 14 % en moyenne pour les « précaires »). La formation est peut être estimée inutile par des salariés dépourvus de diplôme, ayant connu le chômage et confinés dans des professions peu qualifiées (Galtier 1998). Ces trajectoires dominées par le temps partiel contraint n'offrent que peu de perspectives en matière de formation et d'évolution professionnelle ultérieure, avec un risque de relégation des salariés concernés dans la sphère secondaire du marché du travail.

Les trajectoires des « mobiles en CDD » : une faible participation à des formations essentiellement d'adaptation à l'emploi

La participation des « mobiles en CDD » à la formation est relativement faible comparée à l'ensemble des « précaires » : 28,5 % ont suivi une formation entre mars 1998 et mars 2000 contre 36 % des « précaires ». La répartition des formations selon leurs caractéristiques, notamment par durée et par attente, révèle une proximité de pratiques avec les salariés à CDI à temps partiel : comme eux, la durée médiane est de 32 heures, et les formations longues sont rares. L'attente principale déclarée est l'adaptation à l'emploi (65 %). L'employeur est le principal financeur de ces formations (60 %) et est à l'initiative dans un tiers des cas. Il faut noter la part des formations en situation de travail (26 %) qui, sans atteindre celle déclarée par les intérimaires, est égale à celle des salariés « stables ».

Cependant, les successions de CDD semblent relever d'une autre logique que les trajectoires de CDI à temps partiel contraint où prime le maintien dans l'emploi dans une perspective de court terme. Le plus souvent munis d'une qualification de niveau V dans le tertiaire, on peut faire l'hypothèse qu'une partie de ces salariés sont mobiles sur la base de compétences standardisées et aisément transférables. En d'autres termes, ces mobilités seraient à rapprocher de la forme « flexibilité de marché » identifiée par J.-L. Beffa, R. Boyer, et J.-P. Touffut (1999), à savoir « *une relation salariale articulée autour de la mobilité externe et de salaires de marché [...] qui concerne les secteurs de la distribution, du commerce, de la restauration et de l'hôtellerie* ». Dans ce cadre, la formation formelle financée par l'employeur ne jouerait qu'un rôle mineur, tandis que les opportunités de suivre des formations longues sont rares. Mais une autre partie de ces trajectoires dominées par le CDD reflète aussi le rôle joué par cette forme d'emploi dans les phases de recrutement. Fréquemment utilisé comme « période d'essai »¹⁴, le

temps passé en CDD n'est alors que peu l'occasion de suivre une formation mais plutôt de faire la démonstration de ces savoirs et de vérifier la qualité de « l'appariement ».

Les trajectoires d'intérim : des formations d'adaptation au poste

La formation des travailleurs intérimaires apparaît constituer un enjeu pour les entreprises de travail temporaire (ETT) qui affichent et/ou intègrent de plus en plus la formation dans leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre. De plus, la formation professionnelle occupe une place majeure dans la négociation collective de la branche : plus du quart des accords nationaux conclus dans le secteur du travail temporaire y sont consacrés. Deux facteurs explicatifs peuvent être avancés. Le premier est lié au fait que le salaire n'est que peu l'objet de négociation collective dans cette branche ; le salaire perçu par l'intérimaire étant le salaire de référence du poste occupé. Mais l'image sociale conférée par la formation dans un secteur organisant la mise à disposition d'une main-d'œuvre précaire constitue un facteur qui ne doit pas être négligé. Depuis les années 80, l'évolution du cadre et des dispositifs institutionnels a accompagné ce développement de la formation¹⁴. Il va également de pair avec le positionnement sur le marché du travail des ETT qui travaillent de plus en plus en partenariat avec l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) et les collectivités territoriales.

Un tiers des personnes inscrites sur des trajectoires d'intérim ont suivi une formation entre mars 1998 et mars 2000. Si ce taux est inférieur à celui des salariés « stables », il est proche de la moyenne du groupe « précaires ». L'obtention (ou le changement) d'un emploi constitue l'attente d'un quart des formés, mais l'adaptation à l'emploi demeure l'objectif le plus souvent cité (58 %). L'employeur finance la majeure partie des formations (69 %) et en prend également fréquemment l'initiative (45 %). Sur ces deux dimensions, les « intérimaires » sont proches des CDI à temps complet. Une caractéristique importante est relative aux modalités de formation : les formations en situation de travail représentent près du tiers des formations contre un quart de celles des CDI à temps complet. Cela va de pair avec la dominante de la spécialité « techniques industrielles » pour les formations suivies par les intérimaires, et l'objectif d'adaptation immédiate à un poste ou à des procédures nouvelles (voir Hanchane & Lambert 2003).

En termes de satisfaction, les personnes inscrites sur ces trajectoires déclarent avoir atteint leur objectif dans les mêmes proportions que les salariés « stables » (75 %) ; cela est à

¹⁴ Le fait que les fins de CDD alimentent de façon massive les entrées au chômage est bien connu : le non-renouvellement d'un CDD constitue le premier motif de recherche d'emploi. Néanmoins, ces cas sont peu présents dans ce groupe de trajectoires et rejoignent plutôt le groupe du « chômage de transition ».

¹⁵ Le FAF-TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire), l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, a été créé par un accord de branche en 1983. En 1984, le statut du salarié intérimaire en formation est précisé par voie législative : les périodes de formation sont alors assimilées à des missions. A la même période, le CIF est adapté au travail intérimaire, de même que les dispositifs de formation en alternance adressés aux jeunes (moins de 26 ans) qui représentent la majorité des intérimaires. En 2000, un nouvel accord de branche introduit plusieurs dispositions tels qu'un droit individuel à la formation et la mise en place de la validation des acquis de l'expérience. Cet accord stipule également que les formations imputées sur le plan de formation peuvent aussi avoir lieu dans l'entreprise utilisatrice (voir Belkacem 2002).

rapprocher de leurs attentes centrées sur l'adaptation à l'emploi. Comparés à l'ensemble des « précaires », les intérimaires expriment aussi moins de besoins de formation non satisfaits ; quand ils l'expriment, les formations souhaitées auraient visé un changement d'emploi. Il faut noter que la demande de formation n'est alors pratiquement jamais formulée (72 % ne l'ont pas exprimé, ce qui est proche du taux des CDI à temps complet).

Les rapports des intérimaires à la formation dépendent étroitement du sens et de l'usage de l'intérim pour les salariés concernés. Ainsi, C. Faure-Guichard met en évidence trois formes d'inscription dans le travail temporaire (1999). *L'intérim d'insertion* s'inscrit à la sortie du système scolaire, pour des personnes n'ayant pas encore connu d'emploi stable. Dans ce cadre, « *l'intérim fait figure de premier pallier de stabilisation* » pour des jeunes sans expérience professionnelle, et « *permet une meilleure connaissance du marché local du travail* ». Aux côtés des dispositifs de formation en alternance ciblés sur ces personnes, il est probable que la formation est ici essentiellement de nature informelle. L'intérim de transition concerne des salariés ayant connu des relations d'emploi durable et confrontés de façon transitoire à l'intérim. Dès lors, « *ils font preuve d'un volontarisme certain, en matière de formation professionnelle notamment, pour penser leur avenir professionnel* ». Cependant, les formations suivies sont plus probablement courtes et centrées sur l'adaptation au poste de travail, les ETT n'ayant pas d'intérêt à les former durablement. Ce type de relation, la plus fréquente au sein de la population intérimaire, est sans doute la mieux représentée dans notre groupe de trajectoires. Quant à *l'intérim de profession*, il traduit un rapport stratégique à cette forme d'emploi à un moment du cycle de vie de l'individu. Ces « professionnels de l'intérim » sont plus susceptibles de connaître leurs droits en matière de formation et de construire leur relation avec l'ETT dans une « logique de don contre-don » : « *Les formations sont accordées en premier lieu à ces fidèles afin d'accroître leur employabilité ce qui est évidemment un atout pour eux [...] mais aussi pour les agences qui ont parfois du mal à recruter du personnel ayant telle ou telle qualification spécifique [...].* » Ces intérimaires constituent l'enjeu des pratiques de formation des ETT souhaitant s'attacher et fidéliser une main-d'œuvre instable ; ils ne sont cependant pas majoritaires dans la population intérimaire où cette forme d'emploi est espérée transitoire. Dans ce cas plus fréquent, la formation répond plutôt à une logique d'adaptation opérationnelle à la mission d'intérim.

Les trajectoires de « chômage de transition » : s'adapter à l'emploi détenu

Les pratiques de formation de ces salariés sont proches de la moyenne des « précaires ». Cela tient probablement au fait que ces trajectoires sont composées à la fois d'épisodes de chômage et d'emploi « flexible » : les formations éventuellement suivies au titre de ces deux situations aboutissent, prises ensemble, à une situation moyenne. Ainsi, 41 % ont suivi une formation sur les deux dernières années. L'adaptation est l'attente la plus fréquemment citée (57 %) suivie par l'obtention d'un emploi (22 %). Pour ceux qui expriment des besoins de formation non satisfaits, l'attente est l'adaptation à l'emploi dans une proportion qui est supérieure à la moyenne des « précaires ». On peut noter également que les personnes non formées de ce groupe travaillent plus fréquemment dans le commerce et les services aux particuliers, deux secteurs qui ne favorisent pas l'accès à la formation, et dans de petites structures (de taille inférieure à dix salariés) pénalisantes de ce point de vue. Compte tenu de l'hétérogénéité de ces trajectoires, il est délicat d'en dégager un comportement de formation moyen qui fasse sens au regard du fonctionnement du marché du travail. De plus, ces trajectoires sont trop courtes pour

que l'on puisse les qualifier finement. Ainsi, au sein de ce groupe coexistent probablement trois types de parcours (Pignoni & Poujouly 1999)¹⁶ : des parcours de réinsertion rapide où le chômage est un « accident » dans une trajectoire marquée antérieurement par l'emploi ; des parcours très « actifs » où les transitions sont fréquentes entre le chômage de courte durée et l'emploi « atypique » ; enfin, les parcours de « galère » où l'emploi précaire succède au chômage dans une trajectoire historiquement marquée par l'inactivité et la précarité. Sur les segments identifiés par l'étude présentée ici, on repère que la période de chômage est celle qui procure un accès aux formations les plus longues tandis que les périodes travaillées sont associées à des formations plutôt dédiées à l'adaptation au poste de travail.

Les trajectoires de « stages ou contrats aidés » : un accès élevé à la formation au croisement de plusieurs logiques

Il peut paraître tautologique de parler de la formation des personnes inscrites sur ces trajectoires dominées par les stages et les contrats aidés. En effet, sont ici recensés les bénéficiaires de stages rémunérés d'insertion ainsi que ceux des contrats aidés de la politique de l'emploi¹⁷. Néanmoins, tous ces stages et contrats aidés n'incluent pas systématiquement de période de formation formelle. Ainsi, la formation est facultative dans la plupart des contrats aidés de la politique de l'emploi, notamment dans le contrat emploi solidarité (CES) qui est le plus souvent cité¹⁸. L'absence de formation constitue d'ailleurs le second motif d'insatisfaction des bénéficiaires de CES, après leur rémunération (Simonin 2002).

Le taux d'accès à la formation des personnes inscrites sur ces trajectoires apparaît relativement élevé et proche de celui des salariés en CDI du secteur privé (les taux d'accès sont respectivement de 49 % et 46,5 % contre 36 % pour l'ensemble des « précaires »). De plus, les durées de formation sont significativement plus longues : la durée médiane de formation est de 200 heures, soit supérieure à celle des trajectoires de chômage récurrent. Accéder à l'emploi est la principale attente exprimée par ces personnes (40 %), suivie de l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnue, objectif cité dans une proportion relativement plus élevée que par les autres « précaires » (16 %). Comparées aux trajectoires de chômage avec lesquelles elles partagent certaines caractéristiques de

¹⁶ Il est à souligner la relative proximité entre les groupes de la présente étude et les trajectoires identifiées par ces auteurs à partir de l'enquête TDE-MLT (« Trajectoires des demandeurs d'emploi et marché local du travail »). Au sein des demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé avant leur inscription à l'ANPE et connu une alternance d'emploi et de chômage, les auteurs identifient sept trajectoires : la réinsertion rapide et stable ; le chômage persistant ; le retrait temporaire du marché du travail ; les parcours actifs et instables ; les parcours dominés par l'intérim ; l'alternance chronique ; les parcours de galère ; et, enfin, les parcours marqués par l'emploi aidé.

¹⁷ Les stages rémunérés s'adressent à trois types de public : les « jeunes » (moins de 25 ans) dans le cadre du programme TRACE ou de programmes développés par les conseils régionaux ; les « chômeurs » orientés dans ces programmes par l'ANPE (SIFE, SAE, stages FNE, AFPA) ; et les salariés pour des stages de conversion financés par l'entreprise ou les conseils régionaux. Il faut noter que c'est le caractère rémunéré ou non du stage, déclaré par l'individu, qui permet de le classer dans cette modalité de « stages ou contrats aidés » (et donc dans l'activité), plutôt que comme inactif (sur les limites de cet enregistrement, voir Gonzalez-Demichel & Nauze-Fichet 2003).

¹⁸ Un tiers des personnes en CES ont bénéficié d'au moins une formation au cours de leur contrat ; les bénéficiaires d'emploi-jeune ou du programme Trace (trajet d'accès à l'emploi) bénéficient plus fréquemment de formation (les taux d'accès sont respectivement de 77 % et 52 %) (Even 2003).

formation, les personnes inscrites sur ces trajectoires de stages ou contrats aidés financent moins souvent elles-mêmes leur formation (11 %) et s'en déclarent moins à l'initiative. Sur ces deux dimensions, les prescripteurs de formation (ANPE, missions locales...) semblent jouer un rôle majeur. Enfin, parmi ceux qui ont terminé leur formation à la date de l'enquête, 51 % déclarent avoir totalement atteint leur objectif. La formation, motivée par l'obtention d'un emploi ou d'un diplôme, ouvre des perspectives professionnelles en favorisant durablement le retour à un emploi non aidé (Defosseux 2003). Néanmoins, l'accès à ces formations longues concerne les bénéficiaires ayant le plus de ressources personnelles et inscrits dans des environnements professionnels propices. L'enjeu de la formation se traduit aussi par l'expression relativement fréquente de besoins de formation insatisfaits, ainsi que l'affirmation de besoins futurs importants. On voit que l'accès à la formation est ici au croisement de trois logiques : celle de l'institution qui oriente et sélectionne le bénéficiaire d'une action de formation, celle de l'employeur qui dans le cadre des contrats aidés du secteur marchand va opérer un second « filtrage » des personnes à former et enfin, et peut-être de manière résiduelle, celle de la personne concernée, de ses ressources et contraintes propres.

Les trajectoires de « contractuels de la Fonction publique » : un accès élevé et des formations plus intensives

Les trajectoires des contractuels de la Fonction publique sont associées à une participation relativement élevée à la formation : 52 % sur les deux dernières années, soit +5,5 points par rapport aux salariés « stables » du privé et +16 points par rapport à l'ensemble des « précaires ». À la participation s'ajoute l'intensité des formations suivies : la durée modale de formation est de 24 heures et la durée moyenne, bien qu'inférieure à celles des « chômeurs » et des « stages ou contrats aidés », dépasse celle des autres groupes « stables » et « précaires ». Ainsi, bien que n'étant pas fonctionnaires, les contractuels de la Fonction publique présentent des comportements de formation qui sont plus proches de ces derniers que de leurs homologues du secteur privé. On retrouve ici les résultats d'une étude antérieure où la Fonction publique, comparée au secteur privé, s'avérait un environnement très propice à la participation à la formation (Perez 2003b).

Si l'adaptation à l'emploi demeure l'attente la plus fréquemment citée par les personnes inscrites sur ces trajectoires, on note la part relativement importante de l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnue (17 %). Ceci s'explique par l'organisation des mobilités dans la Fonction publique qui prend souvent appui sur l'examen ou le concours. Quant à l'initiative déclarée de la formation, elle revient à l'individu dans 43 % des cas, soit dans la même proportion que l'ensemble des « précaires ».

Enfin, les contractuels de la Fonction publique expriment dans une plus large proportion que les autres, des besoins de formation non satisfaits (34 %) qui, pour la moitié, sont relatifs à une adaptation à l'emploi. Ce constat révèle à nouveau leur position particulière au sein de ce groupe de trajectoires « précaires » : bien que non stabilisés dans leur emploi par un statut de fonctionnaire, leurs pratiques de formation reflètent une relative sécurité professionnelle et un environnement propice à la formation professionnelle. Ils déclarent d'ailleurs, plus souvent que les salariés « stables », connaître l'existence d'un plan de formation (65 % contre 57,5 %) et être entourés d'autres salariés partis en formation (71 %). Leurs besoins de formation futurs leur apparaissent également plus importants que pour leurs homologues des autres groupes.

Conclusion

Alors que la « formation tout au long de la vie » est présentée comme « *un instrument de politique essentiel pour protéger les salariés en cas de perte d'emploi ou de changements encore plus fondamentaux dans leurs conditions de travail*¹⁹ » (Commission européenne 2004), les travailleurs précaires ont cependant moins de chance que les salariés « stables » d'accéder à la formation. De plus, ils sont confrontés à des inégalités de perspective professionnelle que reflètent l'intensité et les contenus de formation. Ces inégalités de perspectives ne sont pas visibles si l'on observe les durées moyennes de formation de l'ensemble des « précaires » ; celles-ci sont en effet globalement supérieures à celles des salariés « stables ». Or, les formations longues (formations de reconversion professionnelle, d'apprentissage d'un métier) sont associées au chômage et principalement financées par l'État, tandis que l'emploi flexible donne plutôt accès à des formations de courte durée d'adaptation à l'emploi occupé. Ainsi, les salariés précaires ont à la fois moins de chance d'accéder à une formation financée par l'employeur que leurs homologues « stables » dans l'entreprise, et peu d'opportunité de suivre une formation qualifiante financée par l'État.

On peut voir dans ce résultat une des manifestations de l'effritement du couplage droits-protection depuis les années 80. Ce couplage a été longtemps assuré par un statut d'emploi « *qui échappait largement aux fluctuations du marché et aux changements technologiques et qui constituait la base stable de la condition salariale* » (Castel 2003). Or, la fragmentation des emplois a conduit un nombre croissant de salariés à des « *situations de travail caractérisées par l'hypermobilité* » sans que de nouvelles protections y soient associées. Depuis plusieurs années, différents travaux ont tenté d'esquisser un « droit à la continuité professionnelle par-delà les aléas de la discontinuité de l'emploi » : le contrat d'activité proposé dans le rapport Boissonnat, les droits de tirage sociaux dans le rapport Supiot, la thèse des marchés transitionnels²⁰. Si leurs conclusions ne convergent pas nécessairement, leur problématique commune est de prendre acte de l'instabilité de l'emploi et de proposer la construction de garanties statutaires pour la main-d'œuvre, au-delà de celles conférées par un emploi à durée indéterminée (Ramaux 2001). Dans ce cadre, la formation continue pourrait constituer une garantie susceptible de « sécuriser » les trajectoires individuelles tout au long du cycle de vie professionnelle. Mais qui financera la formation des salariés précaires ? Rien n'est avancé sur ce point dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, signé par les principales organisations syndicales en septembre 2003. Il est peu probable que cet accord qui entend promouvoir l'initiative individuelle (« le salarié acteur de sa formation »), notamment au travers d'un droit individuel à la formation (DIF) qui s'exerce avec l'accord de l'employeur, permette de réduire les inégalités d'accès entre les salariés précaires et les autres. En effet, il renvoie les salariés aux ressources objectives qu'ils peuvent mobiliser. Si un droit à la formation permettant à tous les travailleurs de se prévenir contre les aléas professionnels serait souhaitable, on mesure toutefois le chemin à parcourir.

¹⁹ « Avec les changements technologiques rapides et une économie davantage mondialisée, les gens devront changer d'emploi et même de profession plusieurs fois au cours de leur vie active » (Commission européenne 2004, p. 31).

²⁰ Les marchés transitionnels « consistent en l'aménagement systématique et négocié de l'ensemble des positions d'activité au sens large traditionnellement considérées comme les marges de l'emploi et qui deviennent ici des transitions » (Gazier 1998).

Références bibliographiques

- Arulampalam W., Booth A. (1998), « Training and labour market flexibility : is there a trade-off ? », *British Journal of Industrial Relations*, 36:4, December, pp. 521-536.
- Barbier J.-C. (2002), *A survey of the use of the term précarité in French economics and sociology*, Document de travail, Centre d'études de l'emploi, n° 19, novembre.
- Beffa J.-L., Boyer R., Touffut J.-P. (1999), « Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales », *Droit Social*, n° 12, pp. 1039-1051.
- Belkacem R. (2002), « La formation dans l'intérim », *Formation et territoire*, n° 8, pp. 25-44.
- Béret P., Dupray A. (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation Emploi*, n° 63, juillet-septembre, pp. 61-80.
- Cancé R. (2002), « Travailler en contrat à durée déterminée », *Travail et Emploi*, n° 89, pp. 29-44.
- Cancé R., Fréchoux H. (2003), « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières informations et Premières synthèses*, Dares, n° 14.1, avril.
- Castel R. (2003), *L'insécurité sociale*, Paris, Seuil, collection « La République des idées ».
- Commissariat général du Plan, (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité de l'emploi à la gestion des trajectoires*, Rapport pour le Commissariat général du Plan, Groupe « Prospective des métiers et des qualifications », février.
- Commission européenne (2004), *Rapport du Groupe de Haut Niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie*, mai.
- Darmon I., Frade C., Demazière D., Haas I. (2004), « Formés et formateurs face à la «double contrainte» des programmes de formation à l'employabilité des chômeurs de longue durée », *Formation Emploi*, n° 85, janvier-mars, pp. 57-75.
- Defosseux M. (2003), « La formation au cours du CES », *Premières informations et Premières synthèses*, Dares, n° 44.2, octobre.
- Even K. (2003), « Formation et accompagnement dans les dispositifs de politique de l'emploi », *Premières informations et Premières synthèses*, Dares, n° 44.1, octobre.
- Faure-Guichard C., (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et Emploi*, n° 78, pp.1-20.
- Fougère D., Goux D., Maurin E. (2001), « Formation continue et carrières salariales. Une évaluation sur données individuelles », *Annales d'économie et de statistique*, avril-juin, n° 62, pp. 49-69.
- Fournier C. (2001), « Hommes et femmes salariés face à la formation continue », *Céreq Bref*, n° 179, octobre.

- Fournier C., Lambert M., Perez C. (2003), *Les Français et la formation continue. Statistiques sur la diversité des pratiques*, Marseille, Céreq, collection Document n° 169, série Observatoire.
- Galtier B. (1998), « Salariés du privé à temps partiel : multiplicité des situations », *Quatre pages*, Centre d'études de l'emploi, mai.
- Galtier B. (1999), « Les caractéristiques familiales des salariés à temps partiel dans le secteur privé », *Insee Première*, n° 626, janvier.
- Gauron A. (2000), *La formation tout au long de la vie*, Rapport pour le Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation française.
- Givord P., Maurin E. (2003), « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue économique*, vol. 54, n° 3, mai.
- Gonzalez-Demichel C., Nauze-Fichet E. (2003), « Les contours de la population active : aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité », *Economie et Statistique*, n° 362, pp. 85-103.
- Goux D., Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Economie et statistique*, n° 306, pp. 41-55.
- Hanchane S., Lambert M. (2003), « La variété des modes de formation : usages et enjeux », *Formation Emploi*, n° 81, janvier-mars.
- Lambert M., Perez C., Zamora P. (2002), « La formation continue : un accès inégal », dans Champsaur P. (dir.), *Données sociales. La société française. 2002-2003*, Paris, INSEE, collection Références, pp. 119-127.
- Lichtenberger Y., Méhaut P. (2001), *Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue. Bilan pour un futur*, www.cereq.fr, rubriques « Etudes et recherches », « Bilan des usages de la FPC ».
- Lindbeck A., Snower D.-J. (1988), *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, Cambridge, Mass.
- Lolliver S. (2000), « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes », *Economie et statistique*, n° 334, pp. 49-63.
- Martin-Houssart G. (2001), « De plus en plus de passage vers un emploi stable », *Insee Première*, n° 769, avril.
- Maurin E. (2002), *L'égalité des possibles*, Seuil, collection « La république des idées ».
- McFadden D.-L. (1999), *Economics -Second Half - Discrete Reponse Models*, Université de Californie, Berkeley.
- Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF.
- Perez C. (2001), *Evaluer les programmes d'emploi et de formation. L'expérience américaine*, Paris, La Documentation française, collection « Dossier de recherche du Centre d'études de l'emploi ».
- Perez C., Thomas G. (2002), « Identifier les « précaires » dans l'enquête Emploi : une démarche méthodologique pour saisir leur rapport à la formation continue », in Baslé M. et al., (dir.), *Formation tout au long de la vie et carrières eu Europe*, Marseille, Céreq, collection Document, n° 164, série Séminaires.

- Perez C. (2003a), « Les salariés précaires et la formation continue : à quoi se forment-ils ? Pourquoi se forment-ils peu ? », Conférence annuelle de la SASE (Society for the Advancement of Socio-Economic research), Aix-en-Provence, 26-28 juin 2003.
- Perez C. (2003b), « La formation continue des agents de la Fonction publique au miroir du secteur privé », *Formation Emploi*, n° 81, janvier-mars.
- Pignoni M.-T., Poujouly C. (1999), « Trajectoires professionnelles et récurrence du chômage », *Premières Informations, Dares*, n° 14.3.
- Ramaux C. (2001), « Régime d'emploi, politique publique et partage des risques. La nouvelle donne productive exige-t-elle l'instabilité de l'emploi ? », Communication au Forum de la Régulation, 11-12 octobre, Paris, ENS.
- Santelmann P. (dir.) (2000), « Politique d'emploi et formation des chômeurs », *Problèmes politiques et sociaux*, n° 838.
- Simonin B. (2002), « Les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur non marchand : leur point de vue et leurs attentes », *Premières Informations, Premières Synthèses, Dares*, n° 50-2, décembre.
- Stankiewicz F. (1995), « Choix de formation et critères d'efficacité du travail », *Revue économique*, vol. 46, n° 5, septembre, pp. 1311-1331.

Les Notes du
Céreq

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

www.cereq.fr

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28
Fax 04 91 13 28 80

Imprimé par
Espace Imprimerie
Marseille

Dépôt légal
4^e trimestre 2004

ISBN : 2-11-094749-7
ISSN : 1764-4054

Prix : 10 €