

Trajectoires d'emploi précaire et formation continue

Coralie Perez et Gwenaëlle Thomas*

En permettant l'acquisition et le transfert de savoirs et en facilitant l'adaptation des travailleurs à la demande d'emploi des entreprises, la formation en cours de vie active (formation continue) est susceptible de freiner le développement de la précarité de l'emploi et d'aider à la stabilisation des trajectoires professionnelles les plus marquées par l'incertitude et le chômage.

Afin de permettre une meilleure approche de la précarité que la simple prise en compte de l'état professionnel à un moment donné, sept trajectoires professionnelles types caractérisent les actifs les plus exposés à la précarité sur la période 1997-2000, depuis des itinéraires dominés par le chômage, jusqu'à ceux marqués par la flexibilité de l'emploi (CDD, intérim).

Toutes choses égales par ailleurs, les personnes situées sur ces trajectoires ont moins de chance que les autres (salariés « stables ») d'accéder à la formation. La durée de celle-ci, en moyenne plus longue, semble à première vue compenser ce handicap. Elle est également l'indice d'une formation plus qualifiante.

Ce constat globalement positif recouvre en réalité de profondes inégalités au sein de la population marquée par la précarité. En matière d'accès à la formation, les itinéraires dominés par les stages et contrats aidés ainsi que les emplois temporaires de la Fonction publique sont les seules catégories à se situer à un niveau comparable à celui des personnes bénéficiant d'une situation stable.

Les formations longues sont associées au chômage et principalement financées par l'État ; tandis que l'emploi flexible donne plutôt accès à des formations d'adaptation à l'emploi occupé, de courte durée. Ainsi, les salariés précaires ont à la fois moins de chances d'accéder à une formation financée par l'employeur que leurs homologues stables, et peu d'opportunités de suivre une formation qualifiante financée par l'État.

**Coralie Perez appartient au Département Production et usages de la formation continue du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) à Marseille. Au moment de la rédaction de cet article, Gwenaëlle Thomas appartenait au Département des entrées dans la vie active du Céreq.
Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.*

Dans la mesure où elle facilite l'adaptation à de nouveaux postes, la formation tout au long de la carrière (formation continue) tire une importance accrue de l'augmentation de la mobilité professionnelle, plus souvent subie que souhaitée. En outre, l'accès à des formations qualifiantes pourrait permettre l'accès à des trajectoires professionnelles plus stables et plus rémunératrices pour une population soumise aux risques de l'emploi précaire et du chômage.

Néanmoins, l'accès à la formation et les pratiques en la matière de ces personnes au régime professionnel instable sont encore mal connus. En effet, l'analyse de l'évolution des situations de mobilités est relativement récente (Commissariat Général du Plan, 2003). Elle implique de mieux connaître les ressources susceptibles d'être mobilisées par les individus dans leurs transitions, *a fortiori* quand celles-ci sont contraintes par la précarité de l'emploi. La formation continue (1) peut être considérée comme une telle ressource, susceptible d'ouvrir de meilleures perspectives professionnelles et d'éviter que l'instabilité de l'emploi ne se traduise par une véritable insécurité professionnelle (2). Toutefois, on ne cherche pas ici à 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, traditionnellement étudiée dans la littérature, ne serait pas possible à tester de façon robuste avec nos données (cf. *infra* : nos données). Nous nous proposons en revanche de décrire l'accès et les pratiques de formation de travailleurs inscrits sur des trajectoires d'emplois précaires. Notre démarche tend ainsi à conférer une dimension longitudinale à l'analyse en prenant en compte l'incidence de parcours professionnels chaotiques sur les opportunités d'accès à la formation. Ce faisant, elle pose la question du rôle de la formation dans la sécurisation des trajectoires : est-ce que les travailleurs les plus exposés à l'instabilité de l'emploi sont ceux qui accèdent le plus à la formation ? Quelles sont les caractéristiques des formations qu'ils suivent ? Quels sont les rôles respectifs de l'État et des employeurs dans le financement de ces formations ? Ces questions font écho aux discours sur la « formation tout au long de la vie » et sur sa capacité à prémunir les travailleurs contraints à la mobilité contre l'insécurité professionnelle.

L'analyse du rapport des travailleurs précaires à la formation continue nécessite deux étapes. Dans un premier temps, nous différencions de manière empirique et inductive les principaux types de trajectoires individuelles sur le marché

du travail, selon qu'elles sont plus ou moins marquées par la précarité de l'emploi au cœur de la vie active. Il sera ainsi possible de se focaliser sur les types de trajectoires les plus précaires. Ces parcours professionnels seront, dans un second temps, mis en regard des comportements de formation. Les données utilisées sont celles de l'enquête *Formation continue 2000* réalisée par le Céreq et l'Insee (cf. encadré 1).

L'accès à la formation semble conditionné par la stabilité plus ou moins grande de l'emploi

Le caractère plus ou moins précaire de l'emploi devrait exercer une influence sur l'accès à la formation : tout d'abord, l'acquisition de nouvelles connaissances et l'actualisation des connaissances acquises semblent susceptible de raffermir la trajectoire professionnelle des personnes exposées à la précarité. Par ailleurs, il n'est pas sûr que les actifs relevant du marché secondaire de l'emploi disposent des mêmes opportunités de formation que les autres.

La montée en charge de l'emploi précaire tend à accroître la mobilité

Depuis les années 1980, la mobilité de la main-d'œuvre s'est rapidement accrue, et la population concernée passe de plus en plus fréquemment par le chômage. Même en contrôlant l'effet de la conjoncture, le risque de perdre son emploi pour le chômage est plus fort dans les années 1990 que dans la décennie antérieure (Maurin, 2002). L'instabilité de l'emploi aurait, selon certaines études, 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 d'autres, au contraire, si le risque de

1. Par « formation continue », nous entendons les formations suivies en cours de vie active, qu'elles soient financées par un employeur, la puissance publique ou la personne elle-même, sous forme de stage, d'autoformation ou en situation de travail, et déclarées par l'intéressé comme ayant une finalité professionnelle ou personnelle (cf. encadré 1).

2. 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 ou de salaire. Cela ne doit pas occulter les cas où la formation n'est pas souhaitée par le salarié, ou vécue comme une menace car préambule à une reconversion ou à un licenciement (voir Roche, 1998).

perte d'emploi est relativement plus élevé pour les salariés les moins qualifiés et/ou les plus récemment embauchés, la montée en charge de l'instabilité professionnelle s'est diffusée à l'ensemble des salariés (Givord et Maurin, 2003).

La précarité de l'emploi contribue largement à la mobilité et à la discontinuité des trajectoires professionnelles. En effet, la mobilité est en partie induite par le développement des formes particulières d'emploi : contrat à durée déterminée (CDD : + 60 % entre 1990 et 2000), intérim (+ 130 %) et stages et contrats aidés (SCA : + 65 %) (Martin-Houssart, 2001). Ces formes particulières d'emploi représentent plus d'un emploi salarié sur dix en mars 2000. Les chances d'accès à la formation et les formes prises par celle-ci sont probablement affectées par la précarité de certaines trajectoires. Leurs détenteurs risquent de se trouver relégués dans des positions peu qualifiées, sans opportunité d'acquérir de nouvelles qualifications. Ce risque était déjà mentionné dans un rapport rédigé en 2000 pour le Conseil d'analyse économique ; celui-ci constatait que la recombinaison 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. Ainsi tendait à s'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). L'impact de la précarité de l'emploi sur l'accès et les pratiques de formation continue demeure cependant peu étudié car plus largement, « *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).

La précarité pourrait réduire les chances d'accéder à la formation

Si l'on se réfère à la théorie du capital humain, la formation spécifique à l'entreprise s'accompagne d'un faible taux de rotation de la main-d'œuvre : employeurs et salariés investissent en effet dans une formation en général peu transférable, dont le retour est d'autant plus important que la relation salariale est plus stable. Les employeurs sont donc enclins à financer

Encadré 1

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 et de la Solidarité, de la Direction de la programmation et du développement (DPD) du ministère de l'Éducation 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 (loisir, culture, etc.). Le financeur principal de ces formations peut être l'employeur, 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, etc.), l'intérêt de cette enquête réside dans l'observation du comportement des individus face à la formation continue. Ainsi, les personnes ayant bénéficié d'une formation sont interrogées sur leurs attentes à l'égard de celle-ci, sur la connaissance de leur droit en la matière et sur le contexte dans lequel s'est décidée leur formation. Pour les personnes n'en ayant pas bénéficié, ces informations permettent d'apprécier les contraintes pesant sur l'accès à la formation.

Les premiers résultats ont fait l'objet de plusieurs publications des institutions ayant financé l'enquête (pour le Céreq : Fournier *et al.*, 2003).

la formation des salariés qu'ils souhaitent voir rester dans l'entreprise (Béret et Dupray, 1998). Lorsqu'elle est financée par l'employeur, la formation continue tend à renforcer la relation entre celui-ci et certains de ses salariés (3). Cela explique que la relation habituellement testée soit celle de l'impact de la formation continue sur la carrière et, notamment, sur la carrière salariale ou sur la durée d'emploi ultérieure (Goux et Maurin, 1997 ; Fougère, Goux et Maurin, 2001). À l'inverse, peu de travaux ont jusqu'ici porté sur les comportements et les pratiques de formation des travailleurs captifs des segments inférieurs du marché du travail, ou, autrement dit, sur l'incidence de la précarité en matière de formation. Investir dans le maintien et le perfectionnement de leurs compétences, dans les phases d'emploi comme dans celles de chômage ou d'inactivité, peut constituer pour les travailleurs précaires un atout essentiel. Or, il est vraisemblable qu'ils disposent de moindres opportunités de formation que les salariés stables. Certains travaux menés au Royaume-Uni soulignaient déjà ce point : 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. 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 (Arulampalam et Booth, 1998) (4). Comparer les chances d'accès à la formation des salariés temporaires au regard des salariés permanents : tel est l'objectif de cette étude qui examine si les données françaises conduisent à une conclusion similaire. Compte tenu de la richesse des données de l'enquête *Formation continue 2000*, les conclusions auront une portée plus générale parce qu'elles permettent une caractérisation dynamique des formes d'emploi flexible et qu'elles portent sur un éventail plus large de formations. On s'intéresse en effet dans ce qui suit 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 (acquisition d'un diplôme, changement d'emploi, etc.) *dans le cadre de trajectoires discontinues d'emploi*.

En théorie, les salariés ont les mêmes droits quel que soit leur statut

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 dont elles sont susceptibles d'infléchir ultérieurement le 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 plus personnels mais susceptibles d'influencer l'activité ou le devenir professionnel. Elles sont en partie 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 (cf. encadré 2) (5). Des 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 des personnes relevant de chacune de ces deux catégories.

Ainsi formellement les travailleurs temporaires ont les mêmes opportunités 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 (cf. *infra*). Le rapport entre ces inégalités et l'environnement professionnel et les ressources personnelles de ces personnes sera analysé plus loin. Une étape préliminaire consiste à définir ce que nous entendons par travailleurs précaires.

3. Les employeurs n'ont en général intérêt à financer la formation des salariés temporaires que dans deux cas : pour une adaptation nécessaire et rapide au poste de travail détenu et comme moyen de repérer les salariés les plus performants susceptibles d'intégrer leur marché interne.

4. 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.

5. 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.

Une approche dynamique de la précarité

Phénomène complexe, la précarité ne répond pas à une définition univoque et son appréciation soulève des difficultés théoriques et méthodologiques (Barbier, 2002). Une photographie de l'emploi occupé par l'intéressé à un instant donné (approche statique) ou une séquence de tels états sur plusieurs années (approche dynamique) n'offrent pas les mêmes possibilités d'analyse du rapport entre précarité et formation.

Des trajectoires professionnelles pour rendre compte de l'interaction précarité/formation

Deux dimensions de la précarité peuvent être distinguées (Paugam, 2000) : d'une part la précarité de l'emploi est caractérisée par la relation contractuelle et sa plus ou moins grande stabi-

lité ; d'autre part la précarité du travail qui renvoie à la manière dont l'individu se représente son rapport à l'emploi (conditions de travail, possibilité de promotion, appréciation de l'environnement de travail, etc.) et la sécurité de l'emploi. L'enquête *Emploi* ne permet d'envisager qu'une de ces deux notions : celle de précarité de l'emploi, et cela par l'intermédiaire du statut qui comporte trois modalités (CDD, intérim, et stages et contrats aidés).

Si l'on entend par précaires toutes les formes d'emploi qui ne sont pas à durée indéterminée, la précarité a connu une extension considérable depuis le début des années 1990. L'emploi réputé stable (CDI) représente encore en stock 69,1 % de la population totale en 2000, mais cette part recule peu à peu au bénéfice des autres formes d'emploi (CDD, intérim, SCA). L'importance relative de celles-ci a pratiquement doublé entre 1992 et 2000 (Martin-Houssard, 2001). Si l'on mesure la précarité par le statut d'emploi en mars

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 10 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 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 est à l'initiative du salarié. Conformément aux principes 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 organismes paritaires collecteurs des cotisations forfaitaires versées par les employeurs employant 10 salariés et plus (OPACIF) (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 soulignent 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 et 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. Tout d'abord, la contribution minimale des entreprises de 10 salariés et plus passe à 1,6 % de la masse salariale tandis que les petites entreprises seront assujetties, dès janvier 2004, à une contribution de 0,40 % de leur masse salariale (puis, à 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. Mais surtout, 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 (sauf dispositions contraires d'un accord de branche ou d'entreprise) 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 pour les 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.

2000, 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, les personnes les plus exposées à une mobilité forcée sont également celles qui bénéficient le moins de la formation continue.

La définition statique de la précarité présente plusieurs inconvénients. 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'emploi (6). Ensuite, la signification d'un épisode d'emploi précaire change suivant le parcours professionnel auquel il s'intègre. Ainsi, il n'aura pas le même sens dans une trajectoire d'insertion que dans une trajectoire de récurrence de cet état en milieu de vie active. Donc, relier l'accès à la formation à l'existence, à un moment donné, d'un état professionnel instable (CDD, intérim ou SCA) 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 et Poujouly, 1999 ; Lollivier, 2000). Il serait donc réducteur de restreindre la population étudiée aux seuls salariés : selon leur trajectoire professionnelle, les personnes soumises à un emploi précaire ont, vis-à-vis de la formation, des comportements plus ou moins proches de ceux des chômeurs, ou, au contraire, de ceux des salariés sous CDI.

Aussi a-t-on été conduit à individualiser le caractère plus ou moins précaire de l'emploi, non par un état à un instant donné (approche statique), mais par une trajectoire (i.e. une séquence de positions d'emploi) plus ou moins marquée par la précarité (approche dynamique), et ce pour l'ensemble de la population (active et inactive) plutôt que pour une sous-population de salariés. Ce n'est plus un type d'état (emploi stable ou au contraire précaire), mais un type de trajectoire qui est mis en regard de la formation.

Sept trajectoires types caractérisent les salariés exposés à la précarité

Les différents types de trajectoires sont issus d'une étude antérieure (Perez et Thomas, 2002). Les trajectoires individuelles regroupent les positions successives de chaque individu sur le

marché du travail 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 et contrats aidés) et sa temporalité (temps partiel subi) (cf. encadré 3).

Cette analyse met en évidence *cinq trajectoires stables*, représentant 68 % de la population, où prévalent les situations suivantes : indépendants, fonctionnaires, femmes au foyer, retraités et CDI à temps complet. Ces parcours stables se distinguent d'un *halo de précarité* (25 % des trajectoires) qui recouvre des situations diverses de précarité d'emploi (CDD, intérim, SCA) et le chômage. Enfin, les trajectoires dominées par le CDI à temps partiel (CDI-TP), bien que n'appartenant pas au halo de précarité, sont celles qui s'en rapprochent le plus (7). Elles rassemblent 7 % des trajectoires.

L'analyse approfondie de ce halo, par des techniques de classifications, permet d'identifier six profils de trajectoires précaires. On y adjoindra les trajectoires dominées par le CDI à temps partiel contraint. Le groupe des trajectoires dominées par le CDI-TC (ou « stables ») constitue 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 dénommera « précaires » les personnes relevant non seulement de trajectoires précaires *stricto sensu*, mais aussi celles qui ont souscrit à des CDI-TP (8). Au total, huit groupes de trajectoires sont retenus (cf. schéma) ; on leur a attribué comme dénomination la situation d'emploi dominant sur la période étudiée (1997-2000) (9).

La restriction du champ aux personnes situées en milieu de vie active (cf. encadré 3) ne modi-

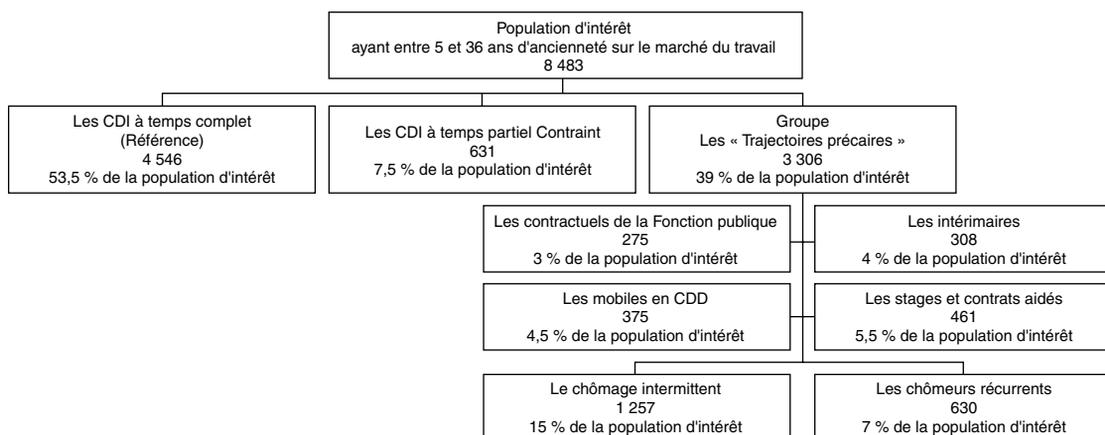
6. Ainsi, 95 % des personnes employées en CDI à la date de l'enquête étaient dans la même situation à la veille de la formation ; seuls 76 % des chômeurs et 47 % des personnes en intérim ou en CDD étaient dans la même situation aux deux dates.

7. Ce résultat n'est pas modifié par la prise en compte du caractère volontaire ou subi du temps partiel.

8. Dans la classification hiérarchique utilisée, la classe du temps partiel (contraint et choisi), même si elle ne faisait pas partie du groupe des trajectoires précaires, 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 du lien entre précarité et formation. En effet, si les CDI-TP subi n'appartenaient pas au halo de précarité, les études sur les personnes concernées par le temps partiel contraint nous autorisent à parler de précarité les concernant (Galtier, 1998, 1999).

9. Exemple : les trajectoires dites « d'intérim » regroupent les individus en intérim soit plusieurs années consécutives, soit en début de période ; tous les intérimaires en 1997, 1998 et 1999 en font partie. La dénomination du groupe se rapporte à la situation au regard de l'emploi prévalante au cours de la séquence ; celle-ci peut évidemment comporter d'autres états que celui retenu pour la dénomination du groupe.

Schéma



Encadré 3

IDENTIFIER ET CARACTÉRISER LES 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. Le questionnaire prévoyant d'interroger les personnes sur leur situation un an avant la date de l'enquête, on dispose d'informations relatives à quatre points : mars 2000, janvier 1999, mars 1998 et mars 1997. Afin de pouvoir mettre en perspective la situation en mars 2000 avec le passé professionnel de la personne interrogée, ces quatre points sont considérés comme un segment de trajectoire.

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 (*i.e.* 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 emplois 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 des 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 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, la population d'intérêt est constituée 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 rôle de la formation dans les phases d'insertion professionnelle et de retrait de la vie active ne sont pas étudiées.

Il a fallu restreindre l'échantillon de l'enquête *Formation continue 2000* (28 667 personnes) aux personnes qui avaient répondu aux trois interrogations. Ceci a entraîné l'élimination des individus les plus mobiles, potentiellement des plus précaires. Il en résulte une légère sous-évaluation de la place des individus concernés par la précarité 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.

fie pas le poids relatif de chaque trajectoire. Les trajectoires de CDI-TC représentent désormais 53,5 % de notre population d'intérêt (10). Les autres trajectoires se répartissent en trois sous-ensembles. En premier lieu, quatre groupes qui sont assez faiblement représentés sur le marché du travail : les trajectoires de contractuels de la Fonction publique, l'intérim, les mobiles CDD, et les SCA. Un second sous-ensemble rassemble deux groupes intermédiaires : les chômeurs récurrents et les CDI-TP subi. Enfin, un troisième ensemble de trajectoires marquées par un chômage intermittent, qui représente un tiers des « précaires ». Les traits caractéristiques de ces différentes classes sont donnés par les tableaux 1 et 2.

C'est bien l'enchaînement de plusieurs situations d'emploi qui permet de qualifier le parcours de précaire, par différence avec les parcours stables. Rappelons le contexte économique exceptionnel dans lequel s'inscrivent ces trajectoires puisque la reprise de l'emploi, amorcée en 1997, s'est considérablement accélérée en janvier 1999 : le nombre de personnes ayant un emploi a cru de 600 000 personnes à la fin de la période observée (janvier 1999-mars 2000), augmentation sans précédent depuis que l'enquête *Emploi* existe (Mercier et Brunet, 2000). Ceci amène à relativiser l'interprétation du sens des trajectoires retenues, en particulier quand elles paraissent ascendantes (11). Par ailleurs, avec cette approche dynamique, la précarité de l'emploi apparaît plus étendue que ne le reflètent les indicateurs statiques : alors qu'en mars 2000, le taux de chômage (au sens du BIT) est à son niveau le plus bas depuis 1992 (10 % de la population active), 25 % de l'ensemble des trajectoires est dominé par l'emploi flexible et le chômage, auxquelles s'ajoutent les trajectoires de CDI à temps partiel contraint (cf. schéma). Le groupe des trajectoires stables (12) sert de référence à l'analyse de l'accès et des pratiques de formation des travailleurs précaires. Cela ne signifie pas que ce groupe soit exempt de disparités, notamment en ce qui concerne la formation (13) : du moins vérifie-t-on dans ce qui suit que le statut de l'emploi départage les travailleurs au regard de l'accès à la formation, et ceci toutes choses égales par ailleurs. À cet effet, on confrontera l'accès à la formation et les pratiques en la matière des travailleurs précaires et des travailleurs stables en utilisant la typologie des trajectoires exposée plus haut, puis le rapport à la formation des principales catégories d'individus précaires.

Le rapport à la formation est saisi au travers de trois dimensions principales : chance d'accès, intensité (*i.e.* la durée de la formation), contenus et modalités de formation.

Des pratiques de formation diversifiées selon la plus ou moins grande précarité des trajectoires

Pour différencier le recours et les pratiques de formation des salariés stables et des salariés précaires (14), on examine si l'appartenance à un groupe de trajectoires a un effet sur l'accès à la formation lorsque les effets des ressources personnelles et de l'environnement professionnel sont maintenus constants (15). Cette appartenance peut également expliquer le caractère qualifiant et transférable de la formation, dans la mesure où toutes les formations n'ont pas la même durée et donc n'ouvrent pas les mêmes perspectives professionnelles. Parmi les précaires, les pratiques de formation diffèrent. Tout autant que les caractéristiques individuelles, les positions précaires sur le marché du travail sont en effet susceptibles d'expliquer le rapport à la formation des personnes concernées.

10. 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.

11. On qualifie ainsi les trajectoires dans lesquelles la part du chômage et/ou de l'emploi précaire a tendance à diminuer au fil du temps au profit de l'emploi stable.

12. 99 % des individus sont dans cette situation de CDI à temps complet aux quatre dates.

13. Les salariés les plus qualifiés sont aussi ceux qui ont le plus de chance d'accéder à la formation financée par l'employeur relativement à leurs homologues positionnés en bas de l'échelle des qualifications (Goux et Zamora, 2001).

14. Nous parlerons 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 une période d'emploi plus stable.

15. Il faut évoquer ici l'hypothèse d'un biais de sélection. En effet, il est probable que les facteurs expliquant l'appartenance à une trajectoire précaire sont aussi ceux qui influencent l'accès à la formation. En d'autres termes, les caractéristiques observables ou non qui augmentent la probabilité d'être mobile sont aussi celles qui diminuent la probabilité d'être formé. Afin de mesurer ce phénomène, nous avons mis en œuvre un modèle bivarié à équations simultanées. On s'est limité à un modèle utilisant une variable explicative binomiale de mobilité. Celle-ci est considérée comme une approximation de la trajectoire : sont mobiles les individus ayant un parcours précaire par opposition aux CDI à temps complet, qualifiés de stables. Une fois contrôlé ce phénomène d'endogénéité, il s'avère que le rôle explicatif du fait d'être mobile demeure. Ainsi, même si l'effet est effectivement moindre en contrôlant le biais, le coefficient de la variable « être mobile », non biaisé dans le modèle bivarié, demeure significatif. Autrement dit, le fait d'être sur une trajectoire précaire (comparée à une trajectoire de CDI-TC) exerce encore un effet propre et significatif sur l'accès à la formation. Ceci nous confirme dans le choix de prendre la trajectoire de CDI-TC en référence dans la première étape de l'analyse.

Tableau 1
Description des trajectoires précaires

	Précision de définition	Caractéristiques (1)	Nombre d'observations (2)
Contractuels de la Fonction publique	Individus en emploi dans la Fonction publique.	<ul style="list-style-type: none"> La majorité occupe un emploi temporaire dans la Fonction publique aux quatre dates. Femmes, individus en moyenne plus diplômés que les autres précaires. 	275
Stages et Contrats aidés	Présence concomitante de chômage et SCA.	<ul style="list-style-type: none"> Trajectoires très éloignées de l'emploi. La moitié n'a connu que le chômage ou un SCA aux quatre dates. Sur-représentation des non-diplômés. 	461
Chômage Intermittent	Passages fréquents par le chômage.	<ul style="list-style-type: none"> Trajectoires alternant chômage et emplois précaires. 	1257
Chômage récurrent	Trajectoires dominées par le chômage.	<ul style="list-style-type: none"> La moitié du groupe est au chômage aux quatre dates. Sur-représentation des non-diplômés et, dans une moindre mesure, des femmes et des étrangers. 	630
CDI – temps partiel subi	Passage par le CDI à temps partiel contraint à au moins une des quatre dates.	<ul style="list-style-type: none"> Un tiers du groupe est en CDI temps partiel subi aux quatre dates. Femmes, mères de familles, peu diplômées. 	631
Mobiles en CDD	Passage par le CDD à l'une des quatre dates.	<ul style="list-style-type: none"> Transitions nombreuses pendant la période. CDD de moins en moins présent au profit du CDI. 	375
L'intérim	Trajectoires dominées par l'intérim.	<ul style="list-style-type: none"> Intérim plusieurs années consécutives ou en début de période suivi de CDI. Hommes jeunes, peu qualifiés. 	308

1. Pour plus de détails, voir tableau 2.

2. La population d'intérêt est composée des personnes dont l'ancienneté sur le marché du travail est comprise entre 5 et 36 ans après élimination des trajectoires les plus éloignées de la précarité (cf. encadré 3) ; soit 8 483 personnes. Le groupe des trajectoires d'emplois stables représente 53,5 % de la population d'intérêt et constitue notre classe de référence.

Tableau 2
Caractéristiques des travailleurs précaires

En %

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

Champ : Population d'intérêt ayant entre 5 et 36 ans d'ancienneté sur le marché du travail (voir encadré 3 et schéma).

Source : Enquête Formation continue 2000, Céreq et Insee.

Connaître une trajectoire d'emploi précaire pénalise l'accès à la formation

À côté de la *trajectoire d'emploi*, tenant lieu de variable d'intérêt, les ressources personnelles dont dispose un individu et *l'environnement professionnel* dans lequel il évolue, influent sur son désir de suivre une formation, sur ses capacités à en formuler la demande et à la suivre effectivement. Du côté des *ressources personnelles*, les variables socio-démographiques (âge, diplôme, sexe, nationalité et commune de résidence) sont introduites comme variables de contrôle. Suivre une formation implique des coûts directs et indirects que tous les individus n'ont pas les moyens de prendre en charge. Ainsi, vivre en couple constitue sans doute un facteur favorable à la formation dans la mesure où cela en facilite la prise en charge financière et où cela permet d'en répartir les coûts d'organisation personnelle sur le ménage. Par ailleurs, la présence d'un enfant dans le ménage est supposée jouer sur l'accès à la formation, mais différemment selon le sexe du parent.

Du côté de *l'environnement professionnel*, la taille de l'entreprise, son secteur d'activité et la catégorie socio-professionnelle (16) constituent des facteurs susceptibles d'influer sur l'accès et les pratiques de formation. L'enquête fournit peu de tels éléments de contexte (17) dont l'introduction permettrait de mieux refléter le rôle structurant des entreprises dans la segmentation du marché du travail et la constitution d'espaces de mobilités, en lien avec le recours à la 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-mars 2000 sont de 36 % pour les précaires et de 46,5 % pour les stables (cf. tableau 3). 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 (cf. tableau 4). L'appartenance à un groupe de trajectoires exerce toujours une influence sur l'accès à la formation, même dans les modèles les plus complets (modèles 1 et 2). Si l'on se réfère à la trajectoire de CDI-TC, 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 publi-

que assure *ceteris paribus* 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 mobiles 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 qui a le plus d'effet sur la participation à la formation, avec un impact significativement négatif en dessous du baccalauréat. 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 10 salariés). À l'instar de la taille, certains secteurs d'activité sont plus propices au suivi d'une formation : quelle que soit la trajectoire d'emploi, on a plus de chances de suivre une formation dans l'administration, le secteur bancaire, les assurances et autres activités financières. Seule l'appartenance au secteur des services aux particuliers s'accompagne d'une moindre probabilité d'accès à la formation, relativement au secteur des autres industries pris en référence.

Ces inégalités dans la participation à la formation, défavorables aux travailleurs précaires, peuvent être liées à la longueur de la période d'observation (deux années). Sur une période plus longue, il n'est pas sûr que ce résultat soit confirmé. Si l'on fait l'hypothèse que parmi les stables, ce sont toujours les mêmes qui accèdent

16. 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.

17. Il manque notamment des variables reflétant les pratiques de gestion de main-d'œuvre des entreprises.

à la formation alors que l'effort de formation des services publics de l'emploi à l'égard des chômeurs est plus régulièrement réparti dans le temps, il est possible que l'accès des seconds à la formation rejoigne et même dépasse celui des premiers. Mais l'accès n'est qu'un aspect des inégalités engendrées par la précarité des trajectoires. Un autre aspect concerne le type de formation auquel les uns et les autres ont accès.

L'accès plus difficile des travailleurs précaires à la formation est-il compensé par son caractère plus qualifiant ?

Bien qu'il soit impossible d'estimer l'impact de la formation sur la trajectoire professionnelle, faute d'un recul suffisant et de données adéquates, la durée de la formation peut être considérée comme un bon indicateur de son caractère qualifiant et, *in fine*, des perspectives ouvertes par

Tableau 3
Les formations suivies par les travailleurs précaires : caractéristiques et opinion des intéressés

En %

	CDI à temps complet	Ensemble des travailleurs précaires	Contractuels de la Fonction publique	Stages et contrats aidés	Chômage intermittent	Chômage récurrent	CDI à temps partiel subi	Mobiles CDD	Intérim
Taux d'accès (1) 1998-2000	46,5	36	52	49	41	23	28	28,5	34,5
Durée (en heures)									
Mode	8	8	24	600	8	600	8	16	39
Médiane	24	40	39	200	39	150	32	32	39
1 ^{er} quartile	8	16	16	40	16	40	8	16	16
3 ^e quartile	39	300	39	600	650	450	112	117	117
Nombre moyen de formations (2)	2,2	1,8	2,3	1,5	2	1,4	1,8	1,7	1,5
Résultat attendu									
Adaptation	83	51	59	30	57	23	66	65	58
Nouvel emploi	3	24	12	40	22	42	13	13	25
Diplôme	5	11	17	16	8	11	4	13	13
Autres	9	14	12	14	13	24	17	9	4
Financeur									
Employeur	87	44	56	23	47	14	53	60	69
Individu	5,5	16	15	11	17	28	17,5	13	11
État, ANPE	-	21,5	14	36	21	35	11	15	11
Autres (région, départements, communes)	7,5	18,5	15	30	15	23	18,5	12	9
Initiative									
Employeur	52	27	31	20	26	6	33	34	45
Individu	19	44	43	40	42	55	37	37	27
Initiative conjointe	26	14	20	13	15	2	15	16	13
Autres (ANPE, etc.)	3	15	6	27	10	37	15	13	15
Réorganisation de la vie professionnelle									
Oui	14	24	21	26	24	30	26	21	13
Non	86	76	79	74	76	70	74	79	87
Atteinte de l'objectif visé									
Oui, totalement	75	62	64	51	65	40	66	66	73
Oui, en partie	22	27	30	30	25	27	28	26	19
Non	3	11	6	19	10	33	6	8	8

1. Taux d'accès calculé sur les années 1998 à 2000.

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

Champ : Population d'intérêt ayant entre 5 et 36 ans d'ancienneté sur le marché du travail (voir encadré 3 et schéma).

Source : Enquête Formation continue 2000, Céreq et Insee.

cette formation. En effet, les formations courtes (18) 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 (19). Schématiquement, une formation longue sera plus *générale*, donc plus transférable, et ouvrira plus de perspectives de mobilité pro-

fessionnelle qu'une formation courte, plus *spécifique*, d'adaptation au poste (20).

18. 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 Congé Individuel de Formation dure en moyenne 900 heures.

19. Cela ressort du croisement des attentes et des durées de formation.

Tableau 4
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 intermittent	- 0,23 (0,7)***	- 0,08 (0,08)**
Chômage récurrent	- 0,89 (0,10)***	- 0,66 (0,12)***
CDI à temps partiel subi	- 0,56 (0,09)***	- 0,36 (0,10)***
Mobiles CDD	- 0,78 (0,12)***	- 0,64 (0,13)***
Intérim	- 0,32 (0,12)**	- 0,20 (0,13)
Nationalité française	0,50 (0,11)***	0,30 (0,11)**
Âge	0,0005 (0,003)	- 0,01 (0,003)***
Diplôme le plus élevé		
Licence et +	Réf.	Réf.
Bac + 2	- 0,04 (0,11)	- 0,001 (0,12)
Bac	- 0,37 (0,10)***	- 0,17 (0,12)
Cap Bep	- 1,01 (0,09)***	- 0,57 (0,11)***
Bepc ou sans diplôme	- 1,39 (0,095)***	- 0,93 (0,11)***
Couple	- 0,05 (0,06)	- 0,03 (0,06)
Lieu de résidence		
Île-de-France	0,005 (0,06)	- 0,17 (0,06)**
Croisement (sexe × enfant)		
Femme avec au moins un enfant de moins de 18 ans	- 0,19 (0,07)***	- 0,20 (0,07)***
Femme sans enfant de moins de 18 ans	Réf.	Réf.
Homme avec au moins un enfant de moins de 18 ans	0,02 (0,07)	0,14 (0,08)*
Homme sans enfant de moins de 18 ans	- 0,03 (0,07)	0,06 (0,07)
Secteur d'activité		
Agriculture et ind. agricoles		- 0,04 (0,12)
Autres industries. (y.c. énergie)		Réf.
Ind. de biens intermédiaires.		0,006 (0,10)
BTP		- 0,18 (0,12)
Commerce		- 0,05 (0,09)
Transport		0,09 (0,12)
Activités financières et 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 d'entreprise		
< 10 salariés		Réf.
10-49 salariés		0,32 (0,08)***
50-499 salariés		0,65 (0,08)***
> 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 98		
Non-emploi		0,76 (0,12)***

Lecture : Les lignes marquées « Réf. » correspondent aux modalités de référence. Les coefficients associés sont nuls afin de rendre le modèle identifiable. La première estimation (modèle 1) correspond au modèle tenant compte des paramètres individuels de la personne. La deuxième estimation (modèle 2) prend en compte des précisions sur l'emploi occupé. L'écart-type figure entre parenthèses ; *** : significatif à 1 %, ** : à 5 %, * : à 10 %.

Champ : Population d'intérêt ayant entre 5 et 36 ans d'ancienneté sur le marché du travail (voir encadré 3 et schéma).

Source : Enquête Formation continue 2000, Céreq et Insee.

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 (cf. tableau 3). L'estimation d'un modèle de comptage (modèle de Poisson) valide et précise ce constat : seules les trajectoires de mobiles CDD et de CDI-TP subi sont associées à des durées de formation équivalentes à celles des CDI-TC (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 (cf. 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.

L'effet propre de la trajectoire sur la probabilité de se former pour une durée courte (moins de 5 jours), moyenne ou longue (plus d'un mois) est confirmé *ceteris paribus* (cf. tableau 5). 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. En dehors de l'impact habituel du niveau de diplôme qui s'exerce quelle que soit la durée de la formation (posséder un diplôme de

20. 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 EXPLIQUÉE. PRECISIONS MÉTHODOLOGIQUES.

Modéliser la probabilité d'accès à la formation continue est un exercice courant dont on soulève 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, etc.) et *subjectifs* portant sur l'appréciation de la formation (satisfaction, attente, etc.). La durée de formation s'est révélée la variable la plus pertinente pour différencier les formations, car au-delà de sa valeur quantitative qui permet de mesurer le degré de participation, elle renvoie à l'importance de l'investissement et reflète des contenus et objectifs différents. La *fréquence* de la formation, mesurée par le nombre de formations suivies entre mars 1998 et février 2000, n'était pas aussi judicieuse dans la mesure où la part des individus suivant deux formations ou plus est très faible. Nous avons donc estimé l'*intensité de formation* 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'équi-dispersion 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.

Nous avons 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. Nous avons 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 non 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.

niveau V ou moins réduit les chances d'accéder à une formation courte ou longue, *ceteris paribus*), 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 d'activité sont plus propices au suivi d'une formation courte (l'administration, les activités financières et immobilières et le transport), tandis que

Tableau 5
Probabilité de suivre une formation (face à l'alternative de ne pas suivre de formation)

	Probabilité de suivre une formation ...		
	...courte (1)	...intermédiaire (1)	...longue (1)
Constante	- 1,18 (0,29)***	- 2,34 (0,35)***	- 1,60 (0,42)***
Groupe			
<i>CDI à temps complet</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Contractuels de la Fonction publique	- 0,37 (0,17)**	0,10 (0,20)	0,82 (0,24)***
Stages et contrats d'apprentissage	- 0,74 (0,19)***	0,26 (0,18)	1,87 (0,17)***
Chômage intermittent	- 0,39 (0,10)***	0,06 (0,11)	0,87 (0,14)***
Chômage récurrent	- 1,55 (0,24)***	- 0,51 (0,20)**	0,54 (0,19)***
CDI à temps partiel subi	- 0,57 (0,13)***	- 0,26 (0,16)	0,46 (0,21)**
Mobiles CDD	- 0,86 (0,16)***	- 0,55 (0,20)*	0,20 (0,24)
Intérim	- 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)
Âge	- 0,008 (0,004)**	0,00 (0,09)	- 0,02 (0,005)***
Diplôme le plus élevé			
<i>Licence et +</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
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 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)
Lieu de résidence			
Île de France	- 0,32 (0,08)***	- 0,07 (0,09)	- 0,017 (0,12)
Croisement (sexe × enfant)			
Femme avec au moins un enfant de moins de 18 ans	- 0,15 (0,09)	- 0,22 (0,11)*	- 0,32 (0,13)**
<i>Femme sans enfant de moins de 18 ans</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Homme avec au moins un enfant de moins de 18 ans	0,08 (0,09)	0,22 (0,12)**	0,06 (0,14)
Homme sans enfant de moins de 18 ans	- 0,0003 (0,09)	0,13 (0,11)	0,29 (0,13)
Secteur d'activité			
Agriculture et ind. agricoles	0,03 (0,15)	- 0,12 (0,20)	- 0,15 (0,27)
<i>Autres industries. (y.c. énergie)</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Ind. 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)
Activités financières et 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 d'entreprise			
<i>< 10 salariés</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
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)***
> 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)***
<i>Ouvriers</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Situation en 98			
Non-emploi	0,28 (0,18)	0,59 (0,19)***	0,98 (0,24)***

1. Probabilité versus ne pas suivre de formation.

Lecture : modèle Logit multinomial : Les lignes marquées « Réf. » correspondent aux modalités de référence. Les coefficients associés sont nuls afin de rendre le modèle identifiable. Les trois colonnes s'analyse en référence au fait de ne pas suivre de formation. L'écart-type figure entre parenthèses ; *** : significatif à 1 %, ** : à 5 %, * : à 10 %.

Champ : Population d'intérêt ayant entre 5 et 36 ans d'ancienneté sur le marché du travail (voir encadré 3 et schéma).

Source : Enquête Formation continue 2000, Céreq et Insee.

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-TC de suivre une formation de moins de cinq jours. Pour les autres groupes, la probabilité de ne pas suivre de formation plutôt que de suivre une formation d'une telle durée s'avère plus grande. De manière symétrique, les formations longues sont associées aux trajectoires dominées par le chômage. Ainsi, c'est sur les trajectoires de CDI-TC que la probabilité d'accéder à ces formations est la plus faible. Par contre, alors que les trajectoires de SCA ont moins de chance que les CDI-TC de suivre une formation courte (relativement à ne pas suivre de formation), leur probabilité de suivre une formation de 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 et de chômage intermittent. 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-TC, ils ont aussi plus de chance que ces derniers de suivre des formations longues.

Ainsi, pris globalement, les travailleurs précaires qui accèdent à la formation bénéficient de sessions plus longues que les travailleurs stables. On pourrait en conclure que la formation ouvre de réelles opportunités aux travailleurs précaires qui ont la chance d'y accéder. Ce résultat doit être cependant nuancé par le contenu 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. Par contre, les trajectoires dominées par l'emploi flexible (CDD, intérim, CDI-TP) cumulent une faible participation et des durées médianes passées en formation peu différentes 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 concernent des formations liées à une reconversion professionnelle, l'apprentissage d'un métier ou la préparation d'un diplôme. Elles reflètent l'effort réalisé par la puissance publique en faveur 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 s'appuie sur l'hypo-

thèse que plus les bénéficiaires sont proches du marché primaire, plus les formations sont courtes. En effet, 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 permet d'inférer de la perception de la qualité du salarié par l'entreprise. Ainsi, pour cette dernière, la formation sert à adapter les compétences des salariés sélectionnés pour intégrer son marché interne. D'un autre côté, l'embauche d'une main d'œuvre temporaire peut amener l'employeur à financer des formations courtes d'adaptation au poste de travail. D'ailleurs, le recours à un personnel très mobile est d'autant moins coûteux que les temps d'apprentissage spécifique à l'entreprise sont très réduits (Coutrot, 2000). Ces formations sont donc rarement qualifiantes et laissent présager peu de perspectives de promotion sociale pour des salariés mobiles et peu qualifiés. Il semble ainsi, comme l'avait remarqué avant nous P. Santelmann, 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* » (2000).

Le rapport à la formation varie selon le profil de précarité

Comme on l'a vu, connaître une trajectoire précaire pénalise globalement l'accès à la formation au regard d'une trajectoire d'emploi stable, avec une ampleur qui dépend du profil de précarité. De la même façon, les pratiques et les usages de la formation ne sont pas les mêmes selon le type de trajectoire précaire. Ainsi, il est possible de caractériser chaque profil de précarité par un rapport spécifique des personnes concernées à la formation.

Le chômage récurrent : le plus d'attente... et de désillusion

Les personnes inscrites sur ces trajectoires sont aussi celles qui participent le moins à la formation (cf. *supra*). Cet accès relativement faible reflète la sélection qui s'exerce à l'entrée des stages : ce sont les plus jeunes et les plus dotés en capital scolaire qui bénéficient d'une formation (21). Le fait d'être une femme ou un étranger s'avère un handicap supplémentaire.

21. Dans cette catégorie des chômeurs récurrents, la probabilité d'avoir suivi une formation dans les deux dernières années décroît significativement avec le niveau de diplôme et avec l'avancée en âge.

Le bénéfice attendu d'une telle formation est en premier lieu l'obtention d'un emploi (cf. tableau 3). Près d'un quart d'entre elles mentionnent d'autres motifs, plus personnels mais reflétant néanmoins des préoccupations professionnelles tels que « formation à de nouveaux logiciels », « remise à niveau », « alphabétisation », « auto-formation en informatique ». Ces personnes se distinguent des autres bénéficiaires de formation par un engagement personnel plus important : elles financent plus souvent elles-mêmes leur formation et se déclarent à l'initiative de leur formation dans plus d'un cas sur deux.

C'est aussi sur ces trajectoires de chômage récurrent que l'objectif assigné à la formation s'avère le plus souvent non réalisé : un tiers d'entre elles déclarent ne pas avoir atteint leur but (22). Cette appréciation subjective conforte 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, etc.), 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 le constat, faussement paradoxal, selon lequel les plus insatisfaits sont aussi ceux qui participent le plus à la formation (Lambert, Perez et Zamora, 2002). En effet, souhaiter une formation suppose d'y attacher l'espoir de meilleures perspectives professionnelles ou personnelles. D'ailleurs, un chômeur récurrent sur quatre déclare n'avoir aucun besoin de formation à l'avenir (contre 14 % de l'ensemble des précaires). Moins qu'une faible appétence, cela reflète le peu d'espoir d'amélioration de leur situation grâce à la formation.

CDI à temps partiel subi : des personnes relativement éloignées de la formation

Les salariés en CDI-TP subi sont, en dehors des chômeurs, les plus mal lotis au regard de l'accès à la formation. De plus, les formations auxquelles ils accèdent sont généralement plus courtes que celles suivies par les précaires dans leur ensemble (cf. tableau 3).

Le moindre accès de ces trajectoires reflète les contraintes personnelles des intéressés : les bénéficiaires déclarent plus souvent que dans les autres classes avoir dû réorganiser leur vie per-

sonnelle 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-TC 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 obligées, en conséquence, de concilier leurs responsabilités parentales et leur assistance à la formation. Et lorsque la personne susceptible de suivre une formation vit en couple, elle souhaite fréquemment travailler davantage (23) : le besoin de formation est alors souvent sacrifié à la nécessité d'apporter un surcroît de revenu au ménage par une durée de travail plus longue.

La faible participation reflète aussi un environnement professionnel 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 10 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-TC). Les personnes inscrites sur ces trajectoires se distinguent également en déclarant plus souvent ne pas avoir de besoin de formation pour le futur. La formation peut sembler inutile à des salariés dépourvus de diplôme, ayant connu le chômage et confinés dans des professions peu qualifiées (24). 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.

Mobiles CDD : faible participation à des formations d'adaptation à l'emploi

Les mobiles CDD sont nettement moins nombreux que l'ensemble des précaires à avoir

22. Ce but est le plus souvent, on vient de le voir, l'obtention d'un emploi.

23. Ce souhait est en général 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).

24. Pour une analyse des réponses à la question ouverte « pourquoi n'avez-vous pas suivi de formation depuis deux ans ? » dans chacune des classes de trajectoires, voir Perez, 2005.

accès à la formation, avec un taux d'accès du même ordre que celui des CDI à temps partiel. C'est également à cette dernière catégorie que les apparentent leurs pratiques en matière de formation (durée et attente notamment). (cf. tableau 3).

Cependant, les successions de CDD semblent relever d'une autre logique que les trajectoires de CDI-TP subi où prime le maintien dans l'emploi dans une perspective de court terme. La mobilité d'une partie de ces salariés repose sans doute sur des compétences standardisées et aisément transférables : ils sont d'ailleurs le plus souvent dans le tertiaire et munis d'une qualification de niveau V. En d'autres termes, ces mobilités s'apparenteraient à la forme « flexibilité de marché » identifiée par Beffa, Boyer, et 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 organisée et financée par l'employeur ne joue 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, le temps passé en CDD n'est alors que peu l'occasion de suivre une formation, mais plutôt de faire la démonstration de ses savoirs et de vérifier l'adéquation entre le poste et son titulaire.

L'intérim : des formations d'adaptation au poste

La formation des travailleurs intérimaires constitue un enjeu pour les entreprises de travail temporaire (ETT) qui affichent de plus en plus la formation dans leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre. La formation est en effet associée à une image sociale nécessairement cultivée par un secteur organisant la mise à disposition d'une main d'œuvre précaire. Elle occupe une place majeure dans la négociation collective de la branche : plus du quart des accords nationaux conclus dans le secteur du travail temporaire s'y rapportent. Depuis les années 1980, l'évolution du cadre et des dispositifs institutionnels a accompagné ce développement de la formation (25). 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'Agence nationale pour l'emploi, l'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. Ce taux, inférieur à celui des salariés stables, est proche de la moyenne des précaires. Néanmoins, le rapport à la formation des intérimaires s'apparente davantage à celui des CDI-TC sur le plan de l'objectif visé et de la prise d'initiative (cf. tableau 3). Par contre, ils se distinguent par la proportion des formations en situation de travail qui représentent près du tiers des formations contre un quart dans le cas des CDI-TC. Cela va de pair avec la dominante de la spécialité techniques industrielles dans les formations suivies, et l'objectif d'adaptation immédiate à un poste ou à des procédures nouvelles (Hanchane et Lambert, 2003).

Le rapport des intérimaires à la formation dépend étroitement du sens et de l'usage de l'intérim pour les salariés concernés et leurs ETT. Ainsi, Faure-Guichard met en évidence trois formes d'inscription dans le travail temporaire (1999) : l'*intérim d'insertion* offrant aux jeunes sortant du système scolaire une première expérience professionnelle (avec une prédominance de formation en alternance ou de formation informelle (26), l'*intérim de transition* concernant des salariés habitués à des emplois durables et confrontés de façon transitoire à l'intérim, et enfin l'*intérim de profession* dans lequel salarié et ETT gagnent à la stabilisation. C'est principalement ces relations du troisième type qui constituent l'enjeu des pratiques de formation des ETT souhaitant s'attacher et fidéliser une main-d'œuvre instable en améliorant son employabilité par une formation qualifiante. Ces professionnels de l'intérim ne sont cependant pas majoritaires dans la population intérimaire où cette forme d'emploi est souvent espérée transitoire. Dans ce cas le plus fréquent (intérim de transition), la formation répond plutôt à une logique d'adaptation opérationnelle à la mission d'intérim.

25. 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. À la même période, le congé individuel de formation (CIF) est adapté au travail intérimaire (cf. supra), 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 (Belkacem, 2002).

26. Apprentissages non structurés, « formation sur le tas ».

Chômage intermittent : une adaptation immédiate à l'emploi

Les pratiques de formation de ces salariés sont proches de la moyenne des précaires (cf. tableau 3). Cela tient probablement au fait que ces trajectoires sont composées à la fois d'épisodes de chômage et d'emploi dit 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. Les personnes de ce groupe qui n'ont pas pu bénéficier d'une formation 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 10 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 ayant une signification au regard du fonctionnement du marché du travail. Ainsi, au sein de ce groupe coexistent probablement trois types de parcours : 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 précaire ; enfin, les « parcours de galère » où l'emploi précaire succède au chômage dans un enchaînement marqué par l'inactivité et la précarité (Pignoni et Poujouly, 1999) (27). L'examen détaillé des segments identifiés dans le cadre de cette étude montre 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 visant à améliorer l'adaptation au poste de travail.

Stages et contrats aidés : le rôle déterminant des prescripteurs

Il peut paraître redondant de s'interroger sur l'accès à la formation des personnes inscrites sur des 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'emploi (28). Néanmoins, tous ces stages et contrats aidés ne comportent 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 cité (29). L'absence de formation constitue d'ailleurs le second motif d'in-

satisfaction 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. De plus, les durées de formation sont significativement plus longues (cf. tableau 3). 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. Comparés aux chômeurs-CDD avec lesquels leur formation partage certaines caractéristiques (durée, fréquence), les personnes inscrites sur ces trajectoires de SCA financent moins souvent elles-mêmes leur formation (11 %). Elles se déclarent également moins souvent à l'initiative de celle-ci. Ce double rôle d'initiateur et de financeur semble principalement dévolu aux prescripteurs de formation (ANPE, missions locales, etc.). Enfin, parmi celles 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 plongés dans un environnement professionnel propice. 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 for-

27. Nous souhaitons ici souligner la relative proximité entre nos groupes et les trajectoires identifiées par les 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, elles identifient 7 trajectoires : 1) la réinsertion rapide et stable, 2) le chômage persistant, 3) le retrait temporaire du marché du travail, 4) les parcours actifs et instables, 5) les parcours dominés par l'intérim, 6) l'alternance chronique, 7) les parcours de galère et enfin 8) les parcours marqués par l'emploi aidé.

28. À la date de l'enquête, les stages rémunérés s'adressent à trois types de public : i) les jeunes (moins de 25 ans) dans le cadre du programme Trace (Trajet d'accès à l'emploi) ou de programmes développés par les conseils régionaux ; ii) les chômeurs orientés par l'ANPE dans des dispositifs tels que le Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi, le Stage d'Accès à l'Emploi, etc. ; iii) 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 SCA (et donc dans l'activité), plutôt que comme inactif (sur les limites de ce classement, cf. Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet, 2003).

29. Un tiers des personnes en CES ont bénéficié d'au moins une formation au cours de leur contrat ; les bénéficiaires d'emplois-jeunes 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).

mer et enfin, celle de la personne concernée, de ses ressources et contraintes propres.

Contractuels de la Fonction publique : un accès élevé et des formations plus intensives.

Le niveau d'accès des contractuels de la Fonction publique surclasse sensiblement celui des salariés stables du privé et *a fortiori* celui de l'ensemble des précaires (52 % sur les deux dernières années). L'intensité des formations suivies situe elle aussi ces trajectoires parmi les plus favorisées de celles où domine l'emploi (cf. tableau 3). Le comportement de formation des contractuels de la Fonction publique s'apparente ainsi plus à celui des salariés stables qu'à celui de leurs homologues du secteur privé (les mobiles-CDD). Au-delà, leur participation encore plus élevée et plus intensive à la formation que les salariés stables du privé rappelle que la Fonction publique est un environnement plus propice à la formation que le secteur privé (Perez, 2003).

La part relativement importante de l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnue (17 %) s'explique par l'organisation des mobilités dans la Fonction publique qui prend souvent appui sur l'examen ou le concours.

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 des 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.

*
* *

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 (30) » (Commission européenne, 2004), les travailleurs mobiles 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, au sens que nous lui avons donné, ne sont pas perceptibles si l'on observe les durées moyennes de formation de l'ensemble des travailleurs exposés à la précarité ; 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 dont on mesure ici l'effort pour les populations les plus éloignées de l'emploi ; tandis que l'emploi flexible donne plutôt accès à des formations de courte durée d'adaptation à l'emploi occupé temporairement. 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 1980 ; 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 » (31). 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

30. « 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, *op. cit.*, p. 31).

31. On pense notamment au contrat d'activité proposé dans le rapport Boissonnat, aux droits de tirage sociaux dans le rapport Supiot ou encore à la thèse des marchés transitionnels (ces derniers « 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 » d'après Gazier, 1998).

continue pourrait venir en appui à la « sécurisation » des trajectoires individuelles tout au long du cycle de vie professionnelle. Mais qui financera la formation des salariés précaires ? Un accord national inter-professionnel (ANI) relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle a été signé par les principales organisations syndicales en septembre 2003. Il repose sur l'idée du « salarié acteur

de son évolution professionnelle » et promeut l'*initiative individuelle* au travers du Droit individuel à la formation (Maggi-Germain, 2004). Mais sans garantie collective pour s'assurer du bon exercice de ce droit et sans action volontariste pour réduire la précarité et offrir de réelles perspectives professionnelles aux salariés précaires, la formation continue peut-elle constituer une « seconde chance » pour eux ? □

BIBLIOGRAPHIE

Arulampalam W. et Booth A. (1998), « Training and Labour Market Flexibility: is There a Trade off? », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 36, n° 4, pp. 521-536.

Barbier J.C. (2001), « 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.

Beffa J.-L., Boyer R. et 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'interim », *Revue Formation et Territoire*, n° 8, pp. 25-40.

Béret P. et Dupray A. (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétence à la validation de la performance », *Formation Emploi*, pp. 61-80.

Castel R. (2003), *L'insécurité sociale*, Seuil, Coll. 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 ».

Commission Européenne (2004), Rapport du Groupe de Haut Niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie.

Coutrot T. (2000), « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 25.3, Dares.

Defosseux M. (2003), « La formation au cours du CES », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 44.2, Dares.

Even K. (2003), « Formation et accompagnement dans les dispositifs de politique de l'emploi » *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 44.1, Dares.

Faure-Guichard C. (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 1-20.

Fougère D., Goux D. et Maurin E. (2001), « Formation continue et carrières salariales. Une évaluation sur données individuelles », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 62, pp. 49-69.

Fourrier C., Lambert M. et Perez C. (2003), *Les français et la formation continue : statistiques sur la diversité des pratiques*, Collection Document n° 169, Série Observatoire, Céreq.

Galtier B. (1998), « Salariés du privé à temps partiel : multiplicité des situations », *Quatre pages*, n° 27, Centre d'Études de l'Emploi.

Galtier B. (1999), « Les caractéristiques familiales des salariés à temps partiel dans le secteur privé », *Insee Première*, n° 626.

Gauron A. (2000), *La formation tout au long de la vie*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Économique, La Documentation française.

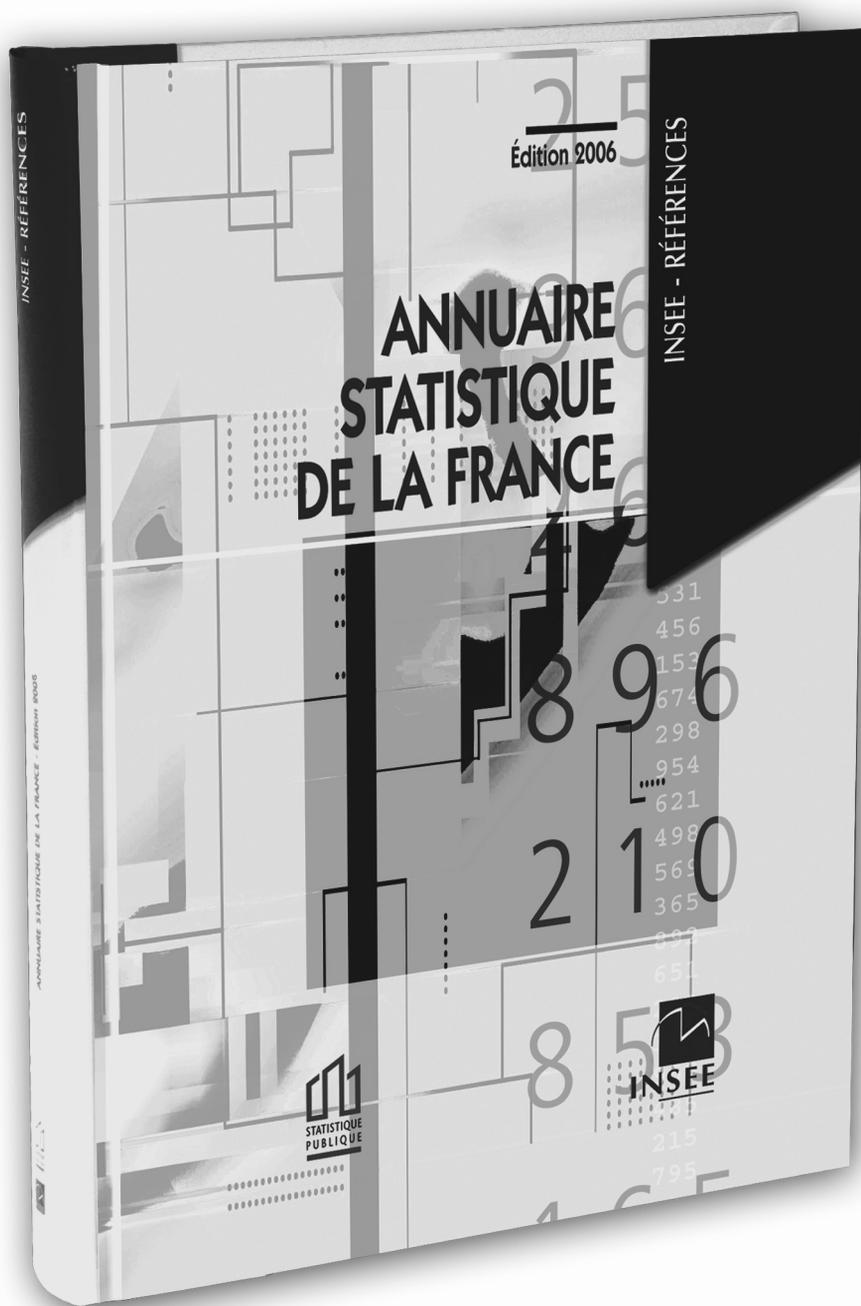
Givord P. et Maurin E. (2003), « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue Économique*, vol. 54, n° 3.

Gonzalez-Demichel C. et Nauze-Fichet E. (2003), « Les contours de la population active : aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité », *Économie et Statistique*, n° 362, pp. 85-103.

Goux D. et Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Économie et Statistique*, n° 306, pp. 41-55.

- Goux D. et Zamora P. (2001)**, « La formation en entreprise continue de se développer », *Insee Première*, n° 759.
- Hanchane S. et Lambert M. (2003)**, « La variété des modes de formation : usages et enjeux », *Formation Emploi*, n° 81.
- Lambert M., Perez C. et Zamora P. (2002)**, « La formation continue : un accès inégal », *Données sociales. La société française*, Paris, Insee, Collection « Références », pp. 119-127.
- Lollivier S. (2000)**, « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes » ? *Économie et Statistique*, n° 334, pp. 49-63.
- Lollivier S. (2002)**, « Endogénéité dans un système de d'équations normal bivarié avec variables qualitatives », Communication aux Journées de Méthodologie Statistique, Paris, Insee.
- Maggi-Germain N. (2004)**, « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés », *Droit social*, n° 5, pp. 482-493.
- Martin-Houssart G. (2001)**, « De plus en plus de passage vers un emploi stable », *Insee Première*, n° 769.
- Maurin E. (2002)**, *L'égalité des possibles*, Seuil, Collection La république des idées.
- McFadden D.L. (1999)**, Economics – Second Half – Discrete Reponse Models – Ph.D. de l'Université de Californie, Berkeley.
- Mercier M.A. et Brunet F. (2000)**, « Enquête sur l'emploi de mars 2000. La très forte hausse de l'emploi a bénéficié à toutes les catégories de chômeurs », *Insee Première*, n° 723.
- Paugam S. (2000)**, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF.
- Perez C. (2001)**, *Évaluer les programmes d'emploi et de formation. L'expérience américaine*, La Documentation française, Collection Dossier de recherche du Centre d'Études de l'Emploi, 184 p.
- Perez C. et Thomas G. (2002)**, « Identifier les "précaires" dans l'enquête Emploi : une démarche méthodologique pour saisir leur rapport à la formation continue », dans Baslé M. et al. (dir.), *Formation tout au long de la vie et carrières en Europe*, Marseille, Céreq, Collection Document n° 164, série Séminaires.
- Perez C. (2003)**, « La formation continue des agents de la Fonction publique au miroir du secteur privé », *Formation Emploi*, n° 81.
- Perez C. (2005)**, « Les raisons du non accès à la formation continue des travailleurs précaires : un essai d'analyse textuelle », dans J.F. Giret et al. (eds), *Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses*, Relief n° 8, Céreq, Marseille, avril, pp. 37-50.
- Pignoni M.-T. et Poujouly C. (1999)**, « Trajectoires professionnelles et récurrence du chômage », *Premières Informations*, n° 14.3, Dares.
- 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.
- Roche P. (1998)**, « Quand formation rime avec exclusion », *Formation Emploi*, n° 62.
- 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*, n° 50-2, Dares.
- Stankiewicz F. (1995)**, « Choix de formation et critères d'efficacité du travail », *Revue Économique*, vol. 46, n° 5, pp. 1311-1331.

Vous cherchez un chiffre ?



> De l'emploi à la santé,
de l'éducation à l'industrie
tout y est...

**En vente en librairie,
à l'Insee et sur www.insee.fr**

L'ouvrage : 61 €
Collection Insee - Références

