

Les raisons du non-accès à la formation continue des travailleurs précaires : un essai d'analyse de données textuelles

Coralie Perez*

Il paraît désormais établi que la mobilité de la main-d'œuvre s'est rapidement accrue en France depuis les années 80, et qu'elle passe de plus en plus fréquemment par le chômage. Ainsi, même en contrôlant l'effet de la conjoncture, le risque de perdre son emploi pour le chômage est plus fort dans les années 90 que dans la décennie antérieure. Si ce risque est relativement plus élevé pour les salariés les moins qualifiés et/ou les plus récemment embauchés, la montée de l'instabilité professionnelle s'est diffusée à l'ensemble des salariés (Givord, Maurin, 2003). La précarité est au cœur de cette augmentation des mobilités puisqu'elle prend appui sur les « formes particulières d'emploi » dont le contrat à durée déterminée, l'intérim et les stages et contrats aidés, en pleine expansion sur la dernière décennie (Martin-Houssart, 2001). Dans ce contexte, « les effets de la montée de la précarité et de la mobilité qu'elle induit sur les trajectoires professionnelles des individus sont mal connus » (Germe *et al.*, 2003). En particulier, on peut s'interroger sur les opportunités de recours et de financement de la formation continue des travailleurs précaires et sur les risques que la précarité fait peser sur leur devenir professionnel s'ils ne peuvent mobiliser cette ressource. La diffusion de la précarité, qui accompagne la recomposition des marchés internes, présente le risque d'« 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).

Une étude antérieure a permis de montrer que l'inscription sur une trajectoire d'emplois précaires conduisait à une probabilité moindre d'accéder à une formation qu'une trajectoire d'emploi stable. Qui plus est, les salariés précaires cumulaient une faible opportunité d'accès à la formation et, le cas échéant, des formations courtes généralement peu qualifiantes (*cf.* Perez, Thomas, 2004). Cette présente contribution vise toujours à explorer le rapport entre précarité de l'emploi et formation continue, mais cette fois par l'examen des motifs de non-participation à la formation des travailleurs précaires. Ces derniers sont identifiés par une approche dynamique et empirique de la précarité permettant de dégager 7 groupes de trajectoires d'emplois précaires mis en regard d'un groupe de trajectoires d'emplois stables (partie 1). Les données utilisées sont celles de l'enquête Formation continue 2000 réalisée par le Céreq et l'Insee (*cf.* encadré 1). Dans une deuxième partie, les entraves à la participation à la formation des personnes concernées sont étudiées au travers des raisons déclarées pour expliquer l'absence de formation durant les deux années qui précèdent l'enquête. La question ouverte « Pourquoi n'avez-vous pas suivi de formation depuis deux ans ? » est traitée à l'aide d'un logiciel d'analyse de données textuelles (partie 2).

Encadré 1

L'ENQUETE FORMATION CONTINUE 2000

L'enquête « Formation continue 2000 », complémentaire à l'enquête Emploi, a été réalisée en mars 2000 par l'Insee et le Céreq. Elle a été conduite auprès d'un échantillon de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête Emploi de mars 2000, susceptibles de bénéficier de formation continue : âgées de moins de 65 ans, ayant terminé leur formation initiale 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. Ont été retenues les actions de formation d'une durée au moins égale à trois heures, que leur objectif soit explicitement professionnel ou plus personnel, financées par l'employeur, par l'individu lui-même ou une institution publique. Au-delà de la connaissance des formations en elles-mêmes (durées, spécialités, financeurs...), les formés sont interrogés sur leurs attentes à l'égard de la formation et sur le contexte dans lequel s'est effectué le départ en formation. Pour les non-formés, l'enquête permet d'apprécier les contraintes pesant sur l'accès à la formation et les raisons de ce non-accès.

* Céreq, Marseille (perez@cereq.fr).

1. L'identification de trajectoires d'emplois précaires

De la « précarité de l'emploi » à une date donnée, on envisage un segment de trajectoire (une succession de situations) plus ou moins marquée par la « précarité de l'emploi ». Les trajectoires individuelles sont constituées de la position sur le marché du travail pour chaque année entre mars 1997 et mars 2000. De plus, quand la personne est en emploi, cette position est précisée par le statut de l'emploi (CDD, intérim, stages et contrats aidés) et sa temporalité (temps partiel subi) (*cf.* encadré 2). L'analyse de ces trajectoires permet de dégager trois principaux résultats.

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

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

Encadré 2

UNE DEMARCHE METHODOLOGIQUE POUR IDENTIFIER DES PARCOURS « PRECAIRES »

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

Pour décrire les situations définissant et structurant les segments de trajectoires individuelles, une variable de position d'activité détaillée pour le statut de l'emploi est créée. 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, les situations de temps partiel subi sont distinctes 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, les contractuels (contractuels à durée limitée, vacataires, auxiliaires) sont séparés des salariés « stables » (fonctionnaires titulaires ou stagiaires, contractuels à durée illimitée). Pour faciliter la lecture des trajectoires, ont été regroupés les inactifs « proches du marché du travail » (étudiants, femmes au foyer, et les autres inactifs) et ceux qui en sont plus éloignés (retraités).

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

L'étude est d'abord réalisée sur l'ensemble de la population âgée de 15 à 65 ans. Cette approche très globale permet de ne poser aucune hypothèse *a priori* sur les proximités entre situations, notamment sur l'articulation d'épisodes d'inactivité et d'emploi temporaire sur une même trajectoire. Puis, 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 recours et l'usage de la formation dans les phases d'insertion professionnelle et de retrait de la vie active ne sont pas étudiées.

Enfin, ces parcours « stables » se distinguent rapidement d'un *halo de précarité au milieu duquel se trouve le chômage* (25 % des trajectoires). Ce halo recouvre des situations diverses de précarité d'emploi (CDD, intérim, SCA) ; mais les proximités et les transitions entre ces trois situations semblent moins fortes qu'avec le chômage. En effet, on remarque des transitions courantes entre le chômage et les « stages ou contrats aidés », ainsi qu'entre l'intérim et le chômage. En revanche, très peu de transitions sont mesurées entre l'intérim et les SCA. Par ailleurs, ce halo permet de différencier les trajectoires précaires de celles de CDI à temps complet (CDI-TC) d'une part, et des trajectoires dominées par le CDI à temps partiel (CDI-TP) d'autre part (7 % des trajectoires). Ces dernières n'appartiennent donc pas au halo de précarité, bien qu'étant celles qui s'en rapprochent le plus. Ce résultat n'est pas modifié par la prise en compte du caractère volontaire ou subi du temps partiel. À l'issue de cette première étape, on obtient ainsi un premier aperçu de la structuration du marché du travail qui peut refléter une forme de « dualisation des espaces de mobilité » opposant d'un côté les actifs les plus qualifiés, bénéficiant d'emplois stabilisés et de l'autre, les actifs circulant sur des emplois précaires dans le cadre de mobilités contraintes.

L'analyse approfondie de ce halo, par des techniques de classifications, permet d'identifier sept profils de trajectoires « précaires » auxquels s'ajoutent les trajectoires dominées par le CDI à temps partiel contraint. Le groupe des trajectoires dominées par le CDI-TC (ou « stables ») constituera un repère auquel comparer les trajectoires précaires et celles de CDI à temps partiel contraint dans l'étude des comportements de formation. Par commodité, on appellera « précaires » les individus inscrits sur ces deux dernières trajectoires¹. Au total, 8 groupes de trajectoires sont retenues dans l'étude et qualifiés par la donnée caractéristique de la trajectoire, qui correspond le plus souvent à l'état dominant sur la période étudiée (1997-2000).

– Les « CDI à temps partiel contraint »

(7,5 % de la population d'intérêt – voir encadré 2)

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

– Les « contractuels de la Fonction publique » :

(3 % de la population d'intérêt)

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

– Les « intérimaires »

(4 % de la population d'intérêt)

Cette classe regroupe les individus en intérim, soit plusieurs années consécutives, soit en début de période ; tous les intérimaires en 1997, 1998 et 1999 en font partie. Cependant, les intérimaires ne constituent que la moitié de la classe (et seulement un quart de celle-ci en mars 2000). En effet, on note une place importante du chômage ainsi que du CDD et des CDI-TC. Bien que sur-représentée dans ce groupe, la part du chômage diminue au fil du temps en faveur du CDI qui passe de 10 % à 38 % des positions occupées entre mars 1997 et mars 2000. Sinon, en présence

1. 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 (cf. Galtier, 1998, 1999).

de chômage, l'intérim se situe en prolongement plusieurs années consécutives ou suivie par un CDI. En termes de caractéristiques socio-démographiques, les individus de ce groupe sont des hommes jeunes, peu qualifiés : plus de 80 % sont titulaires d'un Cap-Bep ou bien sans qualification.

– Les « mobiles en CDD »

(4,5 % de la population d'intérêt)

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

– Les « Stages et contrats aidés » (SCA)

(5,5 % de la population d'intérêt)

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

– Le « chômage de transition » (chômage ⇒ intérim et chômage ⇒ CDD)

(15 % de la population d'intérêt)

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

– Les « chômeurs récurrents »

(7 % de la population d'intérêt)

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

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

(53,5 % de la population d'intérêt)

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

Ce dernier groupe de trajectoires « stables » constitue un repère dans notre analyse mais cela ne signifie pas qu'il soit homogène et que tous les travailleurs embauchés en CDI connaissent un sort semblable eu égard à la formation. Mais le statut de l'emploi apparaît comme une dimension constitutive des inégalités sur le marché du travail et notamment de l'accès à la formation toutes choses égales par ailleurs. Nous avons mis en évidence différents types de trajectoires discontinues d'emploi qui sont associées à des comportements (en termes d'accès et d'intensité de formation suivie) sensiblement différents (Perez, Thomas, 2004). Ainsi, les travailleurs précaires accèdent globalement moins à la formation que leurs homologues stables en emploi : le taux d'accès global à la formation (sur la période des deux années qui précèdent la date de l'enquête) est de 36 % pour les premiers contre 46,5 % pour les seconds.

Nous envisageons à présent les motifs de non-participation tels que déclarés par les enquêtés. Les raisons émises par les salariés précaires sont-elles proches de celles de leurs homologues inscrits dans des trajectoires d'emploi stable ? La précarité de l'emploi est-elle mise en avant pour expliquer l'absence de formation ?

Tableau 1

N'A PAS SUIVI DE FORMATION DEPUIS DEUX ANS SELON LA CLASSE D'APPARTENANCE

Classes	Taux de non accès (%)
CL1 – CDI-TC	53.5
Ensemble « précaires »	64
CL2 – Contractuels FP	48
CL3 – SCA	51
CL4 – Chômage transition	59
CL5 – Chômage récurrent	77
CL6 – CDI-TP subi	72
CL7 – Mobiles CDD	72
CL8 – Intérimaires	66

Source : FC 2000.

2. Les raisons du nonaccès à la formation

2.1. Une opposition entre les raisons invoquées par les travailleurs précaires et les salariés stables

Ces développements résultent du traitement, par un logiciel d'analyse de données textuelles, des réponses à une question ouverte de l'enquête Formation Continue 2000 ainsi formulée : « Pourquoi n'avez-vous suivi aucune formation depuis mars 1998 ? » (i.e. depuis deux ans) (cf. encadré 3). Faisant un usage encore exploratoire de cette technique d'analyse, cette contribution présente les principaux résultats issus de l'analyse, résultats qui nécessiteraient encore d'être affinés et davantage commentés et problématisés.

Quelle que soit la trajectoire professionnelle, le vocabulaire qui revient le plus souvent dans les réponses a trait à l'absence de *besoin* (859 occurrences) et de *propositions* de formation (532 occurrences), au manque de *temps* nécessaire pour se former (608) et aux contraintes familiales (*enfant, maternité, raisons familiales...*), et financières (*coût, budget, raisons financières...*) qui pèsent sur le départ en formation (respectivement 390 et 200 occurrences). Sont également fréquemment évoqués, le manque d'*intérêt* (300) ainsi que de *désir et d'envie* de suivre une formation (172). Le *travail* apparaît avec une fréquence élevée (685 occurrences) dans les réponses, généralement associé aux thèmes du *temps (pas le temps)* et de l'*inutilité* de la formation (*pas utile, ça ne sert à rien*). Ces résultats généraux font écho avec ceux publiés antérieurement sur ce thème à partir de la même source de données mais pour l'ensemble des personnes interrogées (Aucouturier, 2001).

Concernant notre population d'intérêt, les travailleurs précaires, nous recherchons si des motifs de non-participation (ou des obstacles au suivi d'une formation) leur seraient propres ou si au contraire, ils partagent largement avec leurs homologues « stables » les mêmes raisons de l'absence de formation.

Encadré 3

ANALYSE STATISTIQUE DES REPONSES A LA QUESTION « POURQUOI N'AVEZ-VOUS SUIVI AUCUNE FORMATION DEPUIS MARS 1998 ? »

Les réponses à la question ouverte « Pourquoi n'avez-vous suivi aucune formation depuis mars 1998 ? » ont été traitées avec une méthode d'analyse textuelle qui permet de les classer selon le vocabulaire employé. Le logiciel qui a permis de traiter les 4948 réponses est SPAD-T. À partir du corpus saisi, une première étape consiste à regrouper les mots à leur racine (phase de lemmatisation) et à repérer le vocabulaire ainsi constitué le plus fréquemment utilisé.

Dans une deuxième étape, le vocabulaire jugé intéressant pour l'étude (relatif à la précarité de l'emploi) fait l'objet d'un examen spécifique. Il s'agit notamment de voir à quelle fréquence et dans quel contexte les mots « précaire », « statut », « intérim », « droit », « CDD »... sont utilisés. Cette analyse est prolongée par celle du vocabulaire spécifique utilisé selon l'appartenance à l'une ou l'autre des classes de trajectoires.

Enfin, une analyse de données (AFC) et une classification ascendante hiérarchique (CAH) des réponses sont mises en œuvre. La proximité des réponses est établie en fonction du nombre de co-occurrences (mots qui apparaissent ensemble dans plusieurs réponses). Les réponses les plus proches sont rassemblées en premier.

Les mots présentés en italique dans le texte sont tirés du vocabulaire spécifique des réponses. Les exemples cités en encadré sont des réponses illustratives de l'emploi d'un vocabulaire spécifique (2.1.) ou des réponses caractéristiques de chaque classe (2.2.).

Une analyse de données sur le vocabulaire lemmatisé et utilisant en fréquences actives l'appartenance à un groupe de trajectoires est mise en œuvre. Elle fait apparaître une opposition entre d'un côté les motifs invoqués par les salariés « stables » et de l'autre, ceux déclarés par les travailleurs précaires (*cf.* graphique en annexe). Ainsi, sur le premier plan factoriel (50 % de l'inertie), on observe que contribuent fortement à tirer le premier axe l'inutilité de la formation mais aussi l'entreprise et l'employeur, des compétences suffisantes et l'habitude d'une part, et à l'opposé, sont cités l'Anpe, le chômage, les raisons familiales et les problèmes de transport. Deux groupes de trajectoires contribuent à la formation de ce premier axe, celui des salariés « stables » d'un côté, et celui du « chômage récurrent » de l'autre.

Le second axe oppose quant à lui l'absence d'envie, l'incapacité, la maladie et l'absence de proposition au statut et aux difficultés liées à l'emploi. Si aucun groupe de trajectoires ne contribue significativement à tirer l'axe du côté des premières raisons, l'« intérim » est en revanche bien représenté en lien avec l'évocation du statut de l'emploi.

À un premier niveau d'analyse, le fait que des salariés stables n'aient pas suivi de formation dans les deux dernières années répond à des motifs particuliers. Deux types de réponses sont ainsi caractéristiques² des personnes situées dans des trajectoires de CDI à temps complet :

- l'absence de *besoin* généralement en lien avec la nature du *travail* ou du *métier* : « mon travail ne nécessite pas de formation particulière » ; « parce que j'en avais pas besoin ».
- le contexte formé par l'*entreprise* : « il n'y en a pas dans mon entreprise » ; « l'entreprise ne propose pas. C'est une petite entreprise » ; « mon employeur ne m'en a pas proposé » ; « pas de proposition du patron » ; « la structure de l'établissement de mon employeur ne le permet pas ». L'origine (ou la responsabilité) du défaut de proposition de formation est située explicitement du côté de l'*employeur* ou de l'*entreprise*.

En revanche, ces deux derniers termes ne sont jamais employés par les personnes inscrites dans des trajectoires précaires, ou même par celles travaillant à temps partiel, au profit du pronom indéfini « *on* » (Par exemple : « *on* ne m'a rien proposé »). Cette désignation floue signale que l'origine de l'absence de formation est moins établie, comme si la personne ou l'organisme susceptible de proposer une formation demeurerait inconnu.

À l'opposé des salariés stables en emploi, les réponses formulées par les travailleurs précaires mobilisent un vocabulaire spécifique en lien avec leur situation professionnelle, et souvent statutaire, propre. Ils ont ainsi en commun de relier l'absence de formation à leur état sur le marché du travail.

2. La méthode consiste dans un premier temps à observer les mots et segments caractéristiques (sur- ou sous-représentés) d'un groupe et à les resituer dans leur environnement lexical. Dans un second temps, on repère les réponses modales (utilisant le vocabulaire d'origine) c'est-à-dire les réponses réelles des individus les plus au centre de la distribution.

Une étude spécifique sur certains mots-clefs permet d'étayer ce constat. Ainsi, nous avons relevé les réponses qui contiennent explicitement une référence au contrat de travail ou au statut de l'emploi afin d'identifier dans quel contexte cette référence était effectuée. Il s'avère que le statut de l'emploi (CDD, intérim, contrat aidé) apparaît explicitement dans les réponses. C'est un motif avancé pour expliquer l'absence d'une formation en lien avec l'absence (réelle ou supposée) de *droit* à bénéficier une formation. Le terme « précarité » est par contre très peu cité par les intéressés³.

Parmi les réponses illustratives mentionnant un statut d'emploi :

- « Je suis en **CDD** et il n'y avait pas de formation pour moi »
- « Je ne peux rien demander tant que je suis en **CDD** »
- « Étant sous **CDD**, on ne m'a rien proposé »
- « J'étais en **CDD** jusqu'au premier janvier 2000 »

- « Étant en **intérim** je suis toujours dans l'attente d'un nouveau contrat »
- « On ne m'a jamais proposé de formation puisque je suis en **intérim** »
- « J'ai un statut d'**intérimaire** donc je ne peux pas m'engager dans une formation »
- « Par manque de temps car je suis **intérimaire** et je dois être disponible tout le temps »

- « Les **contractuels** ne font pas de formation dans mon entreprise »

- « Un **contrat emploi solidarité** n'ouvre pas droit à une formation »
- « Parce que je suis en **contrat emploi solidarité** et que je n'ai pas droit à une formation »
- « Je suis en **contrat emploi solidarité** et on ne me propose rien »

- « On n'a pas de **statut** reconnu ce qui fait qu'on n'a droit à rien »
- « J'ai un **statut** d'intérimaire donc je ne peux pas m'engager dans une formation »

Est-ce que cela exprime ou reflète une réalité juridique ? A priori la réponse est négative puisque le législateur et les dispositions conventionnelles accordent *formellement* les mêmes droits à la formation aux salariés quel que soit leur statut. Le plan de formation de l'entreprise couvre ainsi les actions de formation de tous les salariés de l'entreprise sans distinction de statut. Dans certains cas, des aménagements sont prévus pour tenir compte des conditions d'exercice particulières de ces emplois. La déclinaison du congé individuel de formation⁴ (CIF) en CIF-CDD et en CIF-intérim illustre l'adaptation formelle du dispositif initial sur au moins trois dimensions : les conditions d'accès, l'information et la « portabilité » des droits. Sur les conditions d'accès, le calcul de l'ancienneté ouvrant droit au CIF-CDD prend en compte la durée passée dans certains contrats aidés et, dans le cas de l'intérim, en plus des heures de travail effectif, les heures chômées du fait de maladie, accident du travail, ou autres sont prises en compte. En matière d'information, l'employeur est tenu de remettre au salarié sous CDD, en même temps que son contrat de travail, un bordereau individuel d'accès à la formation comportant notamment une information sur le droit au CIF et l'adresse de l'OPACIF dont relève l'entreprise. Enfin, le droit au CIF se prolonge au-delà du contrat ou de la mission effectuée dans l'entreprise où l'intéressé a fait la demande. Quant aux contrats aidés, la formation est une possibilité ouverte dans la plupart d'entre eux, et notamment dans le contrat emploi solidarité qui est le plus souvent cité. L'absence de formation constitue d'ailleurs le second motif d'insatisfaction des bénéficiaires après le niveau de salaire horaire (Simonin, 2002).

Mises en regard des citations, ces quelques lignes illustrent le fossé entre l'existence formelle de « *droits à* » et, d'une part, l'*information* sur ces droits et, d'autre part, les *conditions réelles et pratiques de leur exercice*. Cette problématique, valide quel que soit l'objet du droit, prend une acuité particulière pour les travailleurs précaires face à la formation.

Enfin, le *chômage* et l'*Anpe* sont également caractéristiques du vocabulaire employé par les travailleurs précaires pour expliquer leur absence de formation. Mises en contexte, la plupart des citations de l'agence évoquent l'absence de proposition de formation par celle-ci ou la mise en avant de critères d'accès ou de conditions non remplies.

3. Les termes « précarité » et « précaire(s) » sont rarement présents dans les réponses : seules quatre occurrences de ces termes existent, deux relatives à la santé et deux autres à l'emploi et au travail (« j'étais en emploi *précaire* donc je ne voulais pas perdre ma place je n'avais pas le choix »). On peut comprendre que les personnes concernées soient réticentes ou méfiantes à se désigner par ce terme stigmatisant et réducteur même si, à la différence de celui d'exclusion, le substantif a pu être repris par différents collectifs (Comité National des chômeurs et des précaires de la CGT, les Précaires associés de Paris, le Comité chrétien de solidarité avec les chômeurs et les précaires, etc...).

4. Le CIF est à l'initiative du salarié. Dans l'inspiration de l'éducation permanente, il peut permettre aux salariés de changer d'activité, de profession, mais aussi de s'ouvrir à la culture ou la vie sociale, d'accéder à un niveau supérieur de qualification.

Parmi les réponses illustratives mentionnant l'Anpe :

- « Personne à l'Anpe ne m'a proposé de stage »
- « Car l'Anpe ne m'en a pas proposé »
- « L'Anpe m'a dit sans espoir »
- « L'Anpe me dit que les jeunes sont prioritaires et qu'il n'y a rien pour moi »
- « On ne m'a rien proposé à l'Anpe parce que j'ai trop d'expérience »
- « Parce que je suis trop âgé pour l'Anpe »

Le *chômage* est moins fréquemment cité que l'*Anpe* et la mise en contexte de son usage révèle une diversité de raisons. Une fraction importante des réponses avancent le chômage comme la raison du nonaccès à la formation. Ces réponses rejoignent celles qui énoncent le statut de l'emploi comme raison suffisante. Une autre partie des réponses associe le chômage à l'absence de propositions de l'Anpe. Enfin, un ensemble significatif des réponses privilégie le fait de travailler à celui de se former.

Parmi les réponses illustratives mentionnant le chômage :

- « Au chômage à 52 ans on ne vous propose plus rien »
- « Je suis au chômage depuis 10 ans et l'ANPE ne m'a jamais proposé une formation »
- « J'étais au chômage et j'en ai refusé une faute de moyen de transport »
- « Il y a tellement de chômage que c'est inutile »

Si les raisons invoquées par les salariés stables et celles des travailleurs précaires apparaissent bien diamétralement opposées, les travailleurs précaires présentent des motifs hétérogènes que nous cherchons à présent à identifier.

2.2. Des raisons contrastées selon la trajectoire précaire d'appartenance

Une analyse des réponses caractéristiques⁵ de chacune des classes précise et nuance les résultats précédents en mettant en évidence des problématiques différentes selon la trajectoire professionnelle.

Le chômage est un état auquel est reliée l'absence de formation. Mais, alors que les salariés précaires suggèrent un lien entre leur statut d'emploi et l'absence de droit à la formation, les réponses formulées par les chômeurs associent davantage le fait de ne pas avoir suivi de formation à d'autres problèmes tels que la santé, l'âge, l'absence de désir ou encore le sentiment d'inutilité de la formation. Les raisons invoquées sont sensiblement différentes selon que le chômage domine la trajectoire (chômage récurrent) ou qu'il ne constitue qu'un épisode transitoire (chômage de transition).

Le « chômage récurrent » : problèmes de santé et contraintes familiales

Les mots les plus fréquemment employés dans leurs réponses sont « enfant », « âge », « santé » et « Anpe ». Placés dans leur contexte lexical, il s'avère que les réponses les plus caractéristiques de cette classe abordent trois thèmes. La présence d'enfants dans le ménage (ou la maternité) a constitué un obstacle à participer à une formation au moins sur la période considérée. On peut faire l'hypothèse que ce motif n'est pas conjoncturel mais traduit aussi le manque de ressources à mobiliser par ces personnes (majoritairement des femmes, peu diplômées, nationalité étrangère sur-représentée) pour pallier les difficultés et les coûts d'organisation d'un départ en formation. Les problèmes de santé (« je suis en très mauvaise santé », « à cause de problème de santé », « était en maladie ») sont également caractéristiques des raisons invoquées dans cette classe, et leur traitement constitue un préalable à l'insertion professionnelle et donc à la formation. Enfin, le fait de se déclarer « trop âgé » pour retrouver du travail et/ou suivre une formation constitue une autre réponse caractéristique, mais aussi modale, pour les individus de cette distribution.

- « Je pense que mon âge est un handicap pour trouver un travail alors je ne pense pas aux formations. »
- « Quelle formation suivre à mon âge ? »
- « Je suis trop âgée, cela ne m'intéresse pas. »

Parmi les réponses modales, on retrouve l'absence de proposition de l'ANPE et des Assedic mais aussi l'idée que la formation ne servirait à rien dans l'amélioration de leur situation.

⁵ Voir note 2.

- « Parce qu'on ne me propose pas de formation mais de toutes façons on n'a rien après. »
- « Parce que j'ai déjà fait des formations qui ne servent à rien puisque je ne peux pas trouver du travail. »
- « Je ne vois pas quelle formation je pourrais faire. Je suis inscrite à l'Anpe pour être femme de ménage. »

Chômage de transition : le manque de temps et l'absence de proposition

C'est le manque de temps qui est de loin la réponse la plus caractéristique de cette classe. Rappelons que ces trajectoires sont dominées par l'emploi « flexible » au milieu duquel s'intercale le chômage. Le manque de temps est à relier à des trajectoires discontinues d'emploi où aucun des états ne permet véritablement de réaliser un investissement en formation : d'un côté, la formation continue financée par l'employeur profite peu aux salariés sous contrat temporaire et de l'autre, les périodes de chômage sont trop courtes pour qu'une formation soit prescrite. Il est à noter que ce n'est pas l'absence de besoin ou de désir de formation qui sont revendiquées ici mais bien l'incapacité à se ménager du temps pour soi.

Après cette réponse (caractéristique et modale), il faut ajouter l'absence de proposition de formation, centrale dans cette classe. L'entreprise (ou l'employeur) qui est désignée de façon implicite comme ne proposant pas.

- « On ne m'a pas proposé de formation. »
- « Ca ne se fait pas chez nous. »
- « À mon travail, on ne me propose pas de formation. »
-

« Stages et contrats aidés » : les conditions propres à l'emploi aidé

Les mots les plus fréquemment utilisés dans les réponses sont ceux désignant le *Contrat Emploi Solidarité* ainsi que ceux indiquant la dynamique de la trajectoire : *début, fin, commence, termine*. Plus précisément, deux types de réponses sont caractéristiques de cette classe. D'une part, le fait de ne pas avoir suivi de formation est expliqué par la nature du contrat aidé qui ne donne *pas droit*, selon l'intéressé, à une formation, ou bien qui ne déclenche aucune proposition de formation. D'autre part, le fait que la personne a suivi antérieurement à la période indiquée, ou va suivre prochainement, une formation.

- « Parce que je suis en contrat emploi solidarité et que je n'ai pas droit à une formation » (réponse modale)
- « J'étais en contrat emploi solidarité et rien ne m'a été proposé »
- « J'étais en formation avant mars 1998 »
- « Parce que j'ai fini une formation en 1997 qui a duré un an et demi »

L'« intérim » : « on ne m'a jamais proposé de formation puisque je suis en intérim »

Comme pour les personnes inscrites sur des trajectoires dominées par l'emploi aidé, les intérimaires citent de façon caractéristique leur statut d'emploi pour expliquer l'absence de formation. Ce statut est associé plus ou moins explicitement à l'absence de droit à la formation, mais aussi aux contraintes liées à la succession des missions et à la charge de travail.

- « Je suis en intérim presque continuellement »
- « Par manque de temps car je suis intérimaire et je dois être disponible à tout moment »
- « A toujours travaillé comme ouvrière en intérim. N'a jamais pris le temps de se former »
- « Étant en intérim, je suis toujours dans l'attente d'un nouveau contrat »
- « J'étais intérimaire et les entreprises ne font faire des stages qu'aux personnes qui sont embauchées définitivement et non aux intérimaires »
- « D'abord on ne m'a rien proposé et d'autre part étant intérimaire je ne peux vraiment m'organiser pour faire une formation. Il faudrait qu'elle soit rémunérée et ainsi pouvoir mettre une parenthèse à l'intérim. Mais il ne faudrait pas que celle-ci ne m'appelle plus à l'issue et ça m'inquiète. »

Les personnes connaissant des trajectoires dominées par l'intérim envisagent le temps de la formation comme concurrent du temps de l'emploi du fait de la charge et du rythme de travail qui s'imposent à elles. La formation pourrait constituer un répit dans la recherche de nouvelles missions et, au-delà, l'occasion d'acquérir de nouvelles qualifications. Mais il s'avère que les périodes non travaillées ne sont pas utilisées pour la formation, la priorité étant d'assurer la continuité des missions et la fermeté des liens avec l'entreprise de travail temporaire.

« Mobiles CDD » : une embauche récente et un manque de temps

Comme pour une part des trajectoires d'emplois aidés, la dynamique de la situation vient expliquer en partie le nonaccès à la formation. Ainsi, les réponses caractéristiques de la classe font état d'une embauche récente, d'un changement d'emploi, d'un nouvel emploi et, en second, d'un manque de temps. Cette dernière raison apparaît d'ailleurs comme la réponse modale suivie par l'absence de besoin de formation. À la lumière du profil des personnes concernées et de leur trajectoire, cette absence déclarée de besoin semble conjoncturelle et liée à une phase de stabilisation, même provisoire, dans un emploi. Ceci marque une différence notable avec l'absence de besoin relatée par les personnes inscrites sur des trajectoires de temps partiel subi.

« CDI à temps partiel subi » : « pour mon travail, je n'ai pas besoin de formation »

Les personnes dont les trajectoires sont dominées par le CDI à temps partiel évoquent quant à elles des motifs différents de leurs homologues en contrat temporaire. L'absence de *besoin* mais aussi de *possibilités* reviennent comme des réponses fortement caractéristiques de cette classe. Apparaissent aussi les motifs de congé parental et, de façon mineure, les problèmes de santé.

Le travail est souvent jugé, au travers des réponses, comme non qualifié et ne nécessitant pas (ou justifiant l'absence) de formation particulière.

- « Pas besoin de formation pour être femme de ménage »
- « Car en tant que femme de ménage, c'est inutile »
- « Le travail que je fais ne nécessite pas de formation particulière »
- « Dans mon domaine, à l'accueil et au téléphone, je n'en ai pas besoin et je ne vois pas quelle formation je pourrais avoir »
- « Je suis femme de ménage et je n'en ai pas besoin. Je ne me vois pas changer de métier et je ne sais pas ce que je pourrais apprendre »

« Contractuels de la Fonction publique » : l'attente d'une titularisation qui ouvrira des possibilités de formation

Les réponses caractéristiques des personnes inscrites sur ces trajectoires désignent en premier lieu le contrat de travail pour expliquer le nonaccès à la formation et, de façon secondaire, des raisons personnelles ou financières.

Le fait d'être en contrat à durée déterminée et dans l'attente d'une titularisation constitue à la fois une réponse caractéristique et une réponse modale. L'emploi de contractuel semble vécu comme un pis-aller, une situation d'attente où l'on accepte de ne pas être aussi bien lotis que les homologues du même secteur. La formation n'apparaît pas comme le marche-pied vers la titularisation et l'intégration dans la Fonction publique, mais plutôt comme une conséquence probable et attendue de celles-ci.

- « N'y a pas droit car n'a pas passé le concours pour être titulaire »
- « J'étais en CDD. Maintenant que je suis titulaire, je vais en réaliser »
- « A pris un emploi récemment et attendait la titularisation »
- « Je ne suis pas dans le système correctement »
- « Je suis sous contrat, c'est difficile de faire des formations »

2.3. Une classification automatique des motifs de non-participation qui n'épouse pas parfaitement celle des trajectoires d'emploi

En dernier lieu, une CAH sur les coordonnées des facteurs de l'AFC est effectuée. Plusieurs variables sont intégrées dans l'analyse en fréquences illustratives : l'âge, le sexe, le plus haut diplôme obtenu, la nationalité (française vs. non française), la catégorie socio-professionnelle d'appartenance et la taille d'entreprise (pour les actifs occupés en mars 98), le fait d'avoir exprimé ou non des besoins de formation insatisfaits ainsi que l'opinion sur les besoins futurs de formation pour la vie professionnelle (importants vs. pas importants).

La première partition fait apparaître **4 classes** :

– « **Pas besoin de formation** »...

(60 % des réponses)

La classe des hommes, ouvriers, inscrits sur des trajectoires de « CDI à temps complet » et travaillant dans de petites unités. Ils n'expriment pas de besoin de formation non satisfaits et estiment ne pas avoir besoin de formation dans leur future vie professionnelle. L'absence de proposition de formation mais aussi l'absence de demande de leur part sont ici des motifs caractéristiques.

– « **J'aimerais bien mais mon statut ne le permet pas...** »

(5 % des réponses)

La classe des « intérimaires », ouvriers, qui pensent avoir des besoins importants de formation dans le futur et pour lesquels les motifs de non-participation sont essentiellement liés au statut de leur emploi (*intérim, statut, emploi*) et aux difficultés générées par leur situation professionnelle (*travaille beaucoup, pas le temps*).

– « **Trop de contraintes** »

(19 % des réponses)

La classe des « chômeurs récurrents » et, dans une moindre mesure, des personnes en « SCA » et en « chômage de transition ». Elle concerne plus particulièrement des femmes, des étrangers, dont les raisons du non-accès sont principalement familiales, financières et de santé.

– « **Ce n'est pas possible pour le moment** »

(6 % des réponses)

La classe des « contractuels de la Fonction publique » et des personnes inscrites sur des trajectoires dominées par les « SCA ». Ce sont des personnes plutôt jeunes, qui expriment des besoins de formation non satisfaits et qui accordent une importance à la formation dans leur futur professionnel. La nature de leur contrat (*CES, contractuels, pas titulaire*) et la dynamique de leur situation transitoire (*début, fin, commence, termine*) sont les raisons caractéristiques de cette classe.

Une **classification en sept classes**, permet de sérier plus finement les motifs de non-recours à la formation. À l'exception de la seconde classe (celle des « intérimaires ») qui demeure stable, et de la première classe que la nouvelle partition scinde en deux, de nouvelles classes émergent.

Au sein des personnes inscrites sur des trajectoires d'emploi stable (CDI-TC), deux groupes apparaissent :

– « **Pas besoin de formation pour faire mon travail** »

(29 % des réponses)

Les hommes, ouvriers, de PME, n'exprimant pas de besoins insatisfaits ou à venir, qui n'ont pas reçu de proposition mais n'en voient pas non plus l'intérêt et ne désirent pas suivre de formation.

– « **Pas besoin de formation : j'apprends autrement** »

(27 % des réponses)

Les personnes qui, quelle que soit la taille de l'entreprise ou la catégorie socio-professionnelle, déclarent apprendre de l'expérience, de l'exercice du métier ou de la profession.

– « **Ce n'est pas le bon moment...** »

(2,5 % des réponses)

Les contractuels de la Fonction publique et les personnes en emploi aidé relativement plus diplômées (\geq Bac+3), mettant en avant des raisons personnelles, le fait d'être déjà formé, un nouvel emploi ou l'attente d'un concours forment une autre classe.

– « **Je n'ai pas les moyens financiers de me former** »

(15 % des réponses)

Un nouveau groupe apparaît, constitué autour des raisons financières comme principal motif de non-accès à la formation. Il est caractérisé par l'expression de besoins actuels non satisfaits et de besoins futurs importants. Ce sont surtout des personnes qui passent par le chômage, de transition ou accompagné d'emploi aidé.

– « **Trop de contraintes pour suivre une formation** »

(17,5 % des réponses)

Un autre ensemble évoque les enfants, la maladie et l'âge comme principale raison de non-participation. Ce sont des chômeurs récurrents, et dans une moindre mesure des personnes en CDI-TP subi, des femmes et des personnes de nationalité étrangère.

– « **Mon statut ou contrat actuel ne me le permet pas** »

(5 % des réponses)

Enfin, les personnes inscrites sur une trajectoire dominée par l'emploi aidé, jeunes, diplômées du Bac exprimant des besoins futurs importants et mettant en avant la nature de leur contrat et de leur statut comme raison de non-participation.

L'absence de formation selon les trajectoires de précarité révèle bien les problématiques diverses auxquels ces travailleurs sont confrontés dans leur rapport à l'emploi. Elle fait ainsi écho au caractère multidimensionnel de la précarité tel qu'ont pu le mettre en évidence S. Paugam ou J.C. Barbier. Néanmoins, le contraste avec les raisons émises par les salariés stables est patent : l'inscription sur une trajectoire d'emploi stable permet davantage d'affirmer l'absence de besoin, voire de demande, de désigner l'employeur ou l'entreprise comme « responsable » de l'inexistence de formation (ou comme étant un contexte peu favorable au suivi d'une formation) ; elle permet aussi une réflexivité sur les autres manières d'apprendre, comme l'expérience, l'exercice régulier de son métier.

Au contraire, la précarité pèse sur l'accès à la formation, de manière différente selon la proximité à l'emploi et la caractère transitoire ou non des épisodes d'emploi précaire. Ainsi, une part des travailleurs précaires (les « contractuels de la Fonction publique », les « mobiles CDD » et les personnes en emploi aidé) ne semblent éloignée de la formation que temporairement et escomptent qu'un changement de leur situation (changement de statut, stabilisation) leur permettra de satisfaire des besoins futurs de formation. Il en va autrement des travailleurs précaires inscrits sur des trajectoires où domine le chômage, mais aussi des personnes confinées sur des emplois peu qualifiés (CDI-temps partie subi). Leur rapport à la formation exprime aussi en partie leur rapport au travail, mélange d'aliénation et d'émancipation. Le fait de ne pas retrouver d'emploi (chômeurs récurrents) ou d'exercer un « travail sans qualités » amène peut-être à se distancier d'actions de formation dont ils ne voient pas l'apport ni la capacité à transformer leur emploi, lieu d'exploitation et d'oppression en un lieu d'apprentissage et d'épanouissement. De plus, la prescription de formation de la part de l'Anpe, soumise à des critères pas toujours explicites pour les intéressés, reproduit les frustrations de la recherche d'emploi évinçant les plus âgés et les plus en difficulté. Le fait de ne pas suivre de formation est ramené à des facteurs personnels ; l'environnement familial est mis en avant, mais aussi la santé, le manque de ressources financières et l'absence d'espoir ou d'attente associé à la formation. Enfin, les contraintes liées au caractère temporaire de l'emploi, à la pression temporelle et économique qui s'exerce sur les salariés passant d'un contrat de travail à un autre, émergent clairement des réponses. La précarité salariale apparaît bien dans sa contradiction avec un système institutionnel qui a, jusqu'à présent, défini des droits en fonction du cadre d'une relation salariale stable.

La recherche d'un « droit à la continuité professionnelle par delà les aléas de la discontinuité de l'emploi » est au cœur du projet de recherche des « marchés transitionnels »⁶. Il prend acte de l'instabilité de l'emploi et souhaite reconstruire des garanties statutaires pour la main-d'œuvre, au-delà de celles qui sont conférées par l'emploi stable, et ainsi « sécuriser » les trajectoires. Dans ce cadre, la formation pourrait être envisagée comme un vecteur de cette « sécurisation », une ressource que les individus pourraient être en mesure de mobiliser dans le cadre de trajectoires discontinues d'emploi, un droit, attaché à l'individu et non plus à l'emploi, permettant de « sécuriser les trajectoires », à rendre les transitions « payantes » (*making transitions pay*) et éviter ainsi que ne se crée « un circuit des perdants » (Gazier, 1998). Au-delà des dispositifs existants (CFI-CDD, CIF-intérim), peu connus et/ou peu utilisés, d'autres initiatives restent encore à prendre pour que la formation continue puisse constituer un élément de « sécurisation » des trajectoires. Rien n'est avancé sur ce point dans l'accord national inter-professionnel (ANI) relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, signé par les principales organisations syndicales en septembre 2003. Il est peu probable que cet accord qui entend promouvoir l'initiative individuelle (« le salarié acteur de sa formation »), notamment au travers du Droit Individuel à la Formation, permette de réduire les inégalités d'accès entre les travailleurs précaires et les autres. Si un *droit à la formation* permettant à tous les travailleurs de se prévenir contre les aléas professionnels serait souhaitable, on mesure toutefois le chemin à parcourir.

6. Cette thèse promeut « 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 des 'transitions' » (Gazier, 1998).

Bibliographie

- Aucouturier A.-L., 2001, La formation est arrivée près de chez vous..., *Premières Synthèses*, n° 43-2, octobre.
- Barbier J.-C., (2002), A survey of the use of the term *précarité* in French economics and sociology, Document de travail, Centre d'études de l'emploi, n° 19, novembre.
- Fournier C., S. Hanchane, M. Lambert, C. Perez, M. Théry, G. Thomas, 2001, « Un panorama de la formation continue des personnes en France », *Bref-Céreq*, n° 172, Céreq, février.
- Galtier B., 1998, « Les trajectoires d'emploi des salariés à temps partiel dans le secteur privé », Document de travail du CSERC, n° 98-04.
- Galtier B., 1999, « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Économie et Statistique*, 321-322, p. 79-87.
- Gauron A., 2000, *La formation tout au long de la vie*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Économique, La Documentation Française.
- Gazier B., 1998, Ce que sont les marchés transitionnels, In : *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, PUF, Cahier du Centre d'études de l'emploi n° 37.
- Germe J.-F., Monchatre S., Pottier F., 2003, *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité de l'emploi à la gestion des trajectoires*, Rapport pour le Commissariat Général du Plan, Groupe « Prospective des métiers et des qualifications », février.
- Givord P., Maurin E., 2003, « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue économique*, vol. 54, n° 3, mai.
- Goux D., 2000, La place des CDD et des CDI dans le fonctionnement du marché du travail, In : *Plein Emploi : Mythe et réalité*, Collection Les rapport du Conseil d'Analyse Économique, La Documentation Française, p. 305-312.
- Martin-Houssart G., 2001, « De plus en plus de passage vers un emploi stable », *Insee Première*, n° 769, avril.
- Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF.
- Perez C., Thomas G., 2004, « La formation continue dans les trajectoires d'emplois précaires », *Notes Emploi Formation*, n° 19, Céreq, octobre.
- Perrin E., 2004, *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, La Dispute.
- Pignoni M.-T., Poujouly C., 1999, « Trajectoires professionnelles et récurrence du chômage », *Premières Informations*, Darès, n° 14.3.
- Simonin B., 2002, « Les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur non marchand : leur point de vue et leurs attentes », *Premières informations, Premières synthèses*, Darès, n° 50.2, décembre.

