Formation emploi
Revue française de sciences sociales

105 | janvier-mars 2009
Pêle-mêle

Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ?

Why don't workers with insecure employment enrol in continuing vocational training?

Warum nehmen prekär Beschäftigte nicht an Berufsfortbildungen teil ?

¿Por qué los trabajadores precarios no participan en la formación profesional continua ?

Coralie Perez

Édition électronique
URL : http://journals.openedition.org/formationemploi/1793
DOI : 10.4000/formationemploi.1793
ISSN : 2107-0946

Éditeur
La Documentation française

Édition imprimée
Date de publication : 1 mars 2009
Pagination : 5-19
ISSN : 0759-6340

Référence électronique
Coralie Perez, « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? », *Formation emploi* [En ligne], 105 | janvier-mars 2009, mis en ligne le 01 mars 2011, consulté le 30 octobre 2020. URL : http://journals.openedition.org/formationemploi/1793 ; DOI : https://doi.org/10.4000/formationemploi.1793

© Tous droits réservés

Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ?

Coralie Perez*

Face aux inégalités persistantes dans l'accès à la formation continue, une responsabilisation accrue du travailleur est préconisée. Dans ce contexte, cet article s'interroge sur le rapport à la formation des travailleurs précaires. Il cherche à éclairer les déterminants de leur (non) participation à la formation.

La réforme du système institutionnel de formation professionnelle continue, en 2004, a donné lieu à un constat réitéré d'inégales opportunités d'accès des salariés à la formation au détriment des moins qualifiés et des plus précaires. À cela s'ajoute un faible rendement salarial et promotionnel des formations. On assiste en somme à un épuisement de la forme « formation continue » issue de la loi de 1971 que traduit également la baisse de la participation financière des entreprises depuis les années 90 (Méhaut, 2003). Dans le même temps, l'Union européenne promeut « la formation tout au long de la vie »[1] et dessine le portrait d'un travailleur mobile et responsable, capable de passer d'un emploi à un autre tout en adaptant continûment ses compétences à celles requises par le « marché ». Comment les « travailleurs précaires » (définis ici comme les personnes en âge de travailler qui, au cœur de leur vie active, connaissent le chômage et/ou les emplois temporaires ou à temps partiel subi), le plus souvent contraints à la mobilité, prennent-ils en compte cette « nécessité » d'entretenir leurs compétences ?

[1] Dans sa communication sur la formation tout au long de la vie (EC, 2001), la Commission européenne invite les citoyens à se responsabiliser « *afin de faire face de manière proactive aux défis liés à la mondialisation, à l'évolution démographique, à la technologie numérique et à la dégradation de l'environnement* ».

* **Coralie Perez** est économiste, ingénieure de recherche au Centre d'économie de la Sorbonne (université de Paris 1, UMR 8174, Équipe MATISSE – Modélisation appliquée, trajectoires institutionnelles et stratégies socio-économiques). Elle a notamment publié, avec G. Thomas : « Trajectoires précaires d'emploi et formation continue : des inégalités d'accès aux inégalités de perspectives », *Économie et Statistique*, n° 388-389 en 2005 ; avec J. Vero : « L'accès à la formation en entreprise au regard des modes de gestion de la main d'œuvre », *Travail et Emploi*, n° 107, juillet-septembre 2006.

Si la formation doit être une composante essentielle de la « flexicurité »[2] et donc constituer une ressource pour les travailleurs les plus vulnérables, alors il faut examiner les obstacles qui se dressent entre ces travailleurs et les opportunités qui leur sont éventuellement offertes de se former. L'enquête « Formation continue 2000 » (*cf.* **encadré 1**) permet d'étudier les motifs de non-participation pour un grand nombre de personnes et renseigne l'existence de besoins de formation non satisfaits. Elle intègre également les réponses à la question ouverte : « *Pourquoi n'avez-vous pas suivi de formation depuis deux ans ?* ». Ces réponses sont ici traitées à l'aide d'un logiciel d'analyse de données textuelles.

Tout d'abord, nous examinons la pertinence de poser la non-participation comme objet d'analyse (ou angle d'attaque). En effet, dans un contexte où les orientations politiques européennes en matière d'emploi et de formation, les dispositifs institutionnels et les organisations productives encouragent de plus en plus les salariés à « se développer » par eux-mêmes, à prendre l'initiative de leurs formations, le besoin de mieux comprendre les déterminants de la participation devient plus prégnant (Lakhari et *al.,* 2004). Puis, après un exposé rapide de la construction de trajectoires d'emplois « précaires » (*versus* « stables »), les résultats de l'analyse textuelle sont présentés en deux temps. Premièrement, nous montrons que les travailleurs précaires mentionnent des motifs de non-participation à la formation qui sont bien distincts de ceux des travailleurs stables. Deuxièmement, les entraves à la participation apparaissent liées aux profils de trajectoires précaires.

LES RESSORTS DE LA (NON) PARTICIPATION À LA FORMATION

Dans le champ de la formation continue, la plupart des travaux économiques portent sur les inégalités d'accès à la formation (et sur l'efficacité de celle-ci).

[2] Que la flexicurité soit envisagée dans sa version « libérale » (où l'État social patrimonial aide les individus à se doter d'« actifs » (dont capital humain)) ou social-démocrate (où des régulations collectives participent à la sécurisation des trajectoires, par exemple en créant des droits individuels transférables) (*cf.* Gautié, 2003).

Encadré 1

L'Enquête 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, 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, au moyen 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. Est considérée comme formation toute action entreprise dans le but d'apprendre, d'une durée au moins égale à trois heures, que l'objectif soit explicitement professionnel ou plus personnel, et financée par l'employeur, par l'individu lui-même ou une institution publique.

Ils mettent en évidence les facteurs qui réduisent, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de suivre une formation. Ces travaux participent d'une double réduction.

Des facteurs explicatifs limités

Les facteurs usuellement commentés pour expliquer l'accès à la formation sont connus mais souvent réduits. S'agissant des formations financées par l'entreprise, on sait que les caractéristiques personnelles jouent fortement et, en premier lieu, le niveau de qualification de la personne qui accroît, *ceteris paribus*, les chances d'accéder à la formation. Le statut d'emploi (précaire *versus* stable) exerce un effet propre sur la probabilité d'accéder à une formation (Perez, Thomas, 2005). En outre, l'environnement professionnel saisi au travers de deux variables tels que le secteur et la taille de l'entreprise explique une part significative de la probabilité de suivre une formation (Goux, Zamora, 2001). Tous ces travaux

quantitatifs corroborent le même constat : « la formation va à la formation ». Or, les études monographiques mettent en évidence que l'accès à la formation s'inscrit au carrefour de logiques biographiques, de contextes organisationnels et institutionnels qui ne se résument donc pas aux variables usuellement commentées (Corteel, Zimmerman, 2007 ; Perez, Vero, 2006).

Un facteur explicatif non mesurable : le manque d'appétence ?

Il est généralement présupposé que se former est davantage souhaitable que de ne pas se former. Or, des travaux de nature plus qualitative ont montré que la formation pouvait être vécue comme un vecteur d'exclusion lorsqu'elle accompagnait le licenciement, individuel ou collectif, des salariés dont l'entreprise veut se séparer (Roche, 1998). De plus, la formation n'est pas une fin en soi et n'apparaît pas toujours comme un moyen de progression professionnelle ou une réponse à un besoin. Selon le contexte dans lequel elle est initiée (environnement de travail contraint ou incertain), « *la formation peut tout à la fois ouvrir et fermer des horizons* » (Aubret, Demouge, 2007).

Faute d'envisager que la formation n'est pas toujours une nécessité ou un souhait contrarié, les explications psychologiques voire psychologisantes mettant en avant un supposé manque d'appétence des moins formés prolifèrent (*cf.* les regards critiques de Fournier, 2004 et Frétigné, 2007)[3]. Il ne s'agit pas de nier que le rapport qu'entretient une personne avec la formation est ancré dans son passé, et notamment son passé scolaire. Ces expériences affectent l'estime de soi et constituent bien une dimension explicative de la (non) participation à la formation (Prestini, 2005). Mais l'*appétence*, vocable qui évoque davantage une inclinaison primaire individuelle qu'un construit social, semble connaître, dans le champ de la formation continue et pour ses acteurs, le même engouement que celle d'employabilité dans le champ de l'emploi. En effet, dans ses usages désormais communs, elle tend à faire peser sur l'individu la responsabilité d'une situation (ici l'absence de formation) en la déconnectant des conditions économiques et sociales qui l'ont générée. Si un travail de dénaturalisation de cette notion et d'élucidation de sa genèse est nécessaire[4], il est utile de rappeler que l'engagement en formation s'enracine dans le rapport au travail et à l'emploi et conditionne la construction de la motivation. On peut donc s'attendre à ce que les personnes inscrites sur des trajectoires d'emplois précaires présentent un rapport particulier à la formation. Par « rapport à la formation », on entend la manière dont est modelée la participation à la formation d'une personne (construction des conditions de participation, formes prises par cette participation et par la prestation de formation) dans un cadre économique et social donné et en fonction de la position de cette personne dans cette structure sociale.

Des hypothèses sur le comportement de formation des travailleurs précaires

Des obstacles, qui ne sont pas propres aux travailleurs précaires, peuvent être plus exacerbés pour eux. Il en est ainsi des éléments qui sont extérieurs à la personne mais qui pèsent sur sa « liberté d'action » (tels que le soutien financier, familial, social, les signes de reconnaissance de la société, de l'employeur…) ou des obstacles de nature institutionnelle (le coût des formations, les programmes disponibles – pédagogie, contenu, accessibilité… –). À cela s'ajoute le rapport au temps qui exprime souvent des contraintes sur lesquelles la personne n'a pas de prise si ce n'est les intégrer dans son processus de décision. Face à ces obstacles, on peut formuler l'hypothèse que leur engagement en formation dépendra de la perception que ces travailleurs ont de leur « efficacité personnelle » : cette dernière « *n'est pas une mesure des aptitudes d'une personne mais une croyance relative à ce qu'elle peut faire dans diverses situations quelles que soient ses aptitudes* » (Bandura, cité par Prestini, 2005). Elle est donc à la fois le produit de l'environnement social

[3] Des résultats tirés de l'enquête « Formation continue 2000 » ont sans doute involontairement contribué à cette représentation du sujet-salarié manquant d'appétit pour la formation. En effet, ils relataient que les formés déclaraient davantage de besoins de formation non satisfaits que les non-formés. Et parmi les salariés exprimant des besoins de formation non satisfaits, qu'ils soient formés ou non formés, les cadres apparaissaient plus frustrés que les ouvriers alors que ces derniers présentaient une probabilité moindre d'accéder à une formation (Fournier, 2006).

[4] Voir Frétigné (2007).

et organisationnel dans lequel est pris la personne, et celui des réactions, des comportements qu'il entraîne. On peut également s'attendre à ce que les marges de manœuvre dans le choix de la formation, et la représentation que la personne s'en fait, soient moindres pour un travailleur précaire que pour un salarié détenteur d'un emploi stable. Avoir un contrat temporaire, donc être un employé de passage, un « *outsider* », signifie (si ce n'est *de jure*, au moins *de facto*) ne pas avoir droit au même traitement que les autres, les « *insiders* ». Cela peut répondre à une rationalité économique d'investissement en formation lorsque l'horizon de rentabilité est court. Les dispositifs institutionnels peuvent entériner cette différence de statut en n'accordant pas les mêmes droits aux salariés temporaires qu'aux « stables » ; de façon corollaire, et même en présence d'égales possibilités formelles d'accès, les personnes peuvent, selon leur statut professionnel, se représenter comme non-ayant droit à la formation et s'auto-exclure.

L'analyse textuelle des motifs de non-recours à la formation, tels que déclarés par la personne elle-même, devrait nous permettre d'appréhender l'ensemble de ces obstacles, (« dispositionnels », « contextuels » et « institutionnels », pour reprendre la distinction de Quigley et Arrowsmith, 1997), qui ne peuvent être (ou ne sont pas) observés dans les analyses empiriques usuelles.

MÉTHODOLOGIE

Une étape préalable : identifier les trajectoires « précaires »

Une recherche antérieure, basée sur l'analyse des données de l'enquête « Formation continue 2000 » de l'Insee et du Céreq *(cf.* **encadré 1**) a permis de constituer des trajectoires individuelles regroupant les positions successives de chaque individu sur le marché du travail entre mars 1997 et mars 2000. Et quand la personne est en emploi, cette position est précisée par le statut de l'emploi (CDD – contrat à durée déterminée –, intérim, stages et contrats aidés) et sa temporalité (temps partiel subi). Sont ainsi analysées des trajectoires d'emplois précaires, au regard d'une trajectoire de référence, celle des salariés stables en emploi. À la suite d'une démarche que nous ne rappelons pas ici (voir Perez, Thomas, 2005), huit groupes de trajectoires sont retenus, dont sept que l'on qualifie de « précaires » (*cf.* **tableau 1**). On leur a attribué comme dénomination la situation d'emploi dominant sur la période étudiée (1997-2000)[5].

C'est bien l'enchaînement de plusieurs situations professionnelles caractérisées par leur statut qui permet de qualifier le parcours de « précaire », par différence avec les parcours « stables »[6]. 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 – Bureau international du travail) 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[7].

Cette approche permet aussi de montrer qu'au sein de la précarité coexistent des trajectoires d'emploi distinctes, plus ou moins marquées par le chômage, plus ou moins concentrées dans certains segments du marché du travail et susceptibles de favoriser des rapports différents à la formation. Il apparaît ainsi que si les travailleurs précaires accèdent globalement moins à la formation que leurs homologues stables en emploi, les taux d'accès varient fortement selon la trajectoire considérée. Nous envisageons à présent les motifs de non-participation à la formation des « précaires », dans leur ensemble puis dans leur singularité.

[5] 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.

[6] En ce sens, nous nous démarquons des travaux qui établissent une relation entre insécurité de l'emploi (i.e. probabilité d'une transition emploi/non-emploi) et ancienneté dans l'entreprise, ancienneté que nous ne prenons pas en compte ici (Behaghel, 2003. Ceci induit une limite à parler de « stabilité » pour les titulaires d'un CDI. En effet, L. Behaghel montre que l'insécurité de l'emploi a eu tendance à augmenter entre 1975 et 2000 pour les hommes salariés de 30 à 49 ans, titulaires d'un CDI et ayant moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (2003 o*p. cit.*).

[7] Ces trajectoires s'inscrivent dans un contexte économique exceptionnel, puisque la reprise de l'emploi, amorcée en 1997, s'est considérablement accélérée en janvier 1999.

Tableau 1
Les trajectoires « précaires » et la non-participation à la formation

	Principales caractéristiques	Trajectoires typiques*	Profils individuels caractéristiques	Taille de notre échantillon**	Taux de non-participation*** En %
Chômage récurrent	Trajectoires dominées par le chômage	Chômage aux quatre dates (la moitié des individus), ainsi que chômage puis retrait du marché du travail.	Femmes, nationalité étrangère, personnes non diplômées.	*7,5 % de l'échantillon et 630 observations.*	**77**
CDI temps partiel contraint (CDI-TP)	CDI temps partiel contraint à au moins une des 4 dates.	CDI-TP contraint 4 années consécutives (1/3 des trajectoires de ce groupe).	Femmes, mères de famille, peu diplômées.	*7,5 % de l'échantillon et 631 observations.*	**72**
Mobiles CDD	Passage par le CDD sur la période avec fréquentes transitions.	« CDD-CDD-CDD-CDI-TC », « chômage-CDD-CDD-CDI-TC »	Femmes, peu qualifiées.	*4,5 % de l'échantillon et 375 observations.*	**72**
Intérimaires	Intérimaires plusieurs années consécutives, et en début de période.	Intérim puis CDI-TC mais aussi l'intérim succédant au chômage.	Hommes jeunes peu qualifiés.	*4 % de l'échantillon et 308 observations.*	**66**
Chômage de transition	Hétérogénéité des trajectoires.	« CDI-chômage-chômage-intérim- » « chômage-chômage-CDD-CDD »	Femmes, peu qualifiées.	*15 % de l'échantillon et 1 257 observations.*	**59**
Stages et contrats aidés (SCA)	Présence concomitante de chômage et de SCA sur la trajectoire.	La moitié des individus n'a connu que le chômage et au moins un SCA sur 4 points.	Non diplômés, femmes.	*5,5 % de l'échantillon et 461 observations.*	**51**
Contractuels de la Fonction publique	Passage par le statut de contractuel de la Fonction publique.	Contractuel de la Fonction publique 4 années consécutives	Femmes, diplômées.	*3 % de l'échantillon et 275 observations.*	**48**
Référence : CDI-TC du secteur privé		99 % des individus sont en CDI-TC aux 4 dates.	Hommes, vie de couple, enfants.	*53,5 % de l'échantillon et 4 546 observations.*	**53,5**

Source : Enquête « Formation Continue 2000 ».
*Au sens de trajectoire modale. Prises globalement, ces trajectoires semblent plutôt ascendantes au sens où le chômage et l'inactivité diminuent entre 1997 et 2000, mais cela renvoie à l'amélioration de la conjoncture économique sur la période.
** Notre population d'intérêt est celle des personnes ayant entre 5 et 36 ans d'ancienneté sur le marché du travail.
*** Ce taux rapporte le nombre de personnes d'une classe ayant répondu « Non » à la question : « *Avez-vous suivi au moins une formation depuis mars 1998 ?* » à l'effectif total de chaque classe.
Sigles : CDI : contrat à durée indéterminée. CDD : contrat à durée déterminée. TC : temps complet.

L'analyse statistique des réponses

Sont analysés les motifs de non-participation à la formation tels que déclarés par les enquêtés en réponse à la question : « *Pourquoi n'avez-vous suivi aucune formation depuis mars 1998 ?* » (i.e. deux ans). Les raisons émises par les travailleurs précaires sont-elles proches de celles de leurs homologues inscrits sur des trajectoires d'emploi stable ? La précarité de l'emploi est-elle mise en avant pour expliquer l'absence de formation ? Ne prendre en compte, dans les motifs de non-recours, que les réponses à cette question ouverte, limite l'éventail des motifs à ce qui est énoncé, c'est-à-dire vécu et reconnu par les personnes. En ce sens, nous n'entreprenons pas une démarche d'élucidation de l'ensemble des « capabilités » au sens de Sen, qui supposerait de s'attacher davantage (exclusivement ?) aux conditions objectives (obstacles avérés) plutôt qu'aux conditions perçues par les intéressés (*cf.* Lambert et Vero, 2007). Nous ne disposons pas non plus d'un matériau (discours) suffisamment riche pour mettre en perspective les réponses à la question avec des logiques biographiques et professionnelles. D'ailleurs, la question elle-même, très directe voire brutale, et le dispositif d'enquête appelaient des réponses courtes et probablement sur le registre de la justification[8]. Cependant, notre matériau qualitatif présente l'avantage d'avoir été recueilli pour un grand nombre de personnes (2 516 « précaires » et 2 432 « stables » soit 4 948 personnes non formées dans l'échantillon retenu pour l'étude) et de pouvoir mettre en perspective les réponses individuelles avec l'appartenance à des groupes de trajectoires qui ont une représentativité statistique. Ces réponses sont traitées avec une méthode d'analyse textuelle qui permet de les classer selon le vocabulaire employé[9]. Notre démarche s'inscrit dans le prolongement de celle d'Aucouturier (2001) sur les mêmes données, mais en se focalisant sur les travailleurs précaires.

À partir du corpus saisi (*i.e.* les réponses en clair à la question posée), 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 (analyse factorielle des correspondances) et une classification ascendante hiérarchique (CAH) des réponses sont mises en œuvre avec l'appartenance à une trajectoire professionnelle parmi les variables actives[10]. La proximité des réponses est établie en fonction du nombre de co-occurrences (i.e. des 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 ou bien des réponses caractéristiques de chaque classe[11].

LES MOTIFS DE NON-PARTICIPATION DIVERGENT SELON LA TRAJECTOIRE D'EMPLOI

Cette partie présente les résultats de nos analyses en trois temps. Premièrement, les analyses de données réalisées sur l'ensemble des réponses font apparaître

[8] Cette question « ouverte » arrivait à la fin du questionnaire en majeure partie « fermé ». Elle était posée « en face-à-face » par l'enquêteur qui saisissait la réponse directement sur son ordinateur.

[9] Le logiciel utilisé est SPAD-T.

[10] Cette CAH est effectuée sur les coordonnées des facteurs de l'analyse de données (AFC). 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 socioprofessionnelle 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).

[11] Qu'entend-on par « caractéristique » ? La méthode consiste, dans un premier temps, à observer les mots et segments 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.

l'énoncé de motifs distincts pour les travailleurs stables et les travailleurs précaires. Pour ces derniers, près d'un tiers des réponses citent des contraintes financières, familiales ou de santé. Deuxièmement, les réponses qui contiennent explicitement une référence au statut d'emploi sont étudiées pour voir comment ce dernier peut expliquer l'absence de formation. Enfin, sont présentés les résultats de l'analyse des réponses par trajectoire d'emploi pour les travailleurs précaires.

Absence de besoins de formation *versus* absence de proposition

L'examen des motifs de non-recours à la formation fait apparaître que les travailleurs précaires pris globalement formulent des réponses distinctes de celles des personnes stables en emploi.

Deux types de réponses sont ainsi caractéristiques des personnes situées dans des trajectoires de CDI à temps complet. La première est 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 ». La seconde a trait au 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 ». Ici, l'origine (ou la responsabilité) du défaut de proposition de formation est située explicitement du côté de l'*employeur* ou de l'*entreprise*.

Les personnes inscrites dans des trajectoires précaires n'évoquent pas en premier lieu l'absence de besoin mais celle de *propositions*. Mais, contrairement à leurs homologues stables (*cf.* groupe 1 infra), elles ne désignent pas leur employeur (ou leur entreprise), et utilisent plutôt le pronom indéfini « *on* » : « *on* ne m'a rien proposé ». Cette désignation floue exprime la moindre fermeté du lien entre le salarié et l'employeur quand la relation d'emploi est précaire. Mais s'agissant de l'accès à la formation, elle signale aussi que l'origine de l'absence de formation est moins établie, comme si l'entité susceptible de proposer une formation demeurait méconnue. Nous verrons plus loin que cela est cohérent avec un autre résultat : les travailleurs précaires ne pensent pas avoir droit à la formation, et *a fortiori* à une formation en entreprise.

Une analyse plus approfondie de nos données confirme la spécificité des réponses apportées par les salariés stables en emploi au regard des travailleurs précaires, mais elle permet également de mettre en évidence un plus large faisceau de motifs pour ces derniers.

Ainsi, une classification fait apparaître quatre groupes de réponses, dont un rassemble les salariés stables en emploi :

– Groupe 1 : « Pas besoin de formation »… (60 % des réponses)

Cette première classe est composée d'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 émanant de l'entreprise, mais aussi l'absence de demande de leur part sont ici des motifs caractéristiques.

À un niveau de classification plus fin, ce groupe se décompose en deux sous-groupes de taille égale. L'un évoque l'absence de besoins, mais aussi celle de désir ou d'intérêt pour la formation. En outre, l'absence de proposition caractérise les réponses de ce groupe qui concerne surtout des hommes, ouvriers, travaillant dans de petites unités, et ne déclarant pas de besoins de formation insatisfaits ou encore de besoins de formation à venir. Le second sous-groupe est majoritairement composé d'hommes qui, quelle que soit la taille de l'entreprise ou la catégorie socioprofessionnelle, évoquent le métier, la profession, l'expérience pour justifier l'absence de formation formelle dans les deux dernières années.

– Groupe 2 : « J'aimerais bien mais mon statut ne le permet pas… » (5 % des réponses)

Cette classe regroupe 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, et

notamment la pression de la charge de travail et du temps (« travaille beaucoup », « pas le temps »).

– Groupe 3 : « Trop de contraintes » (29 % des réponses)

Cette classe concerne des « chômeurs récurrents » et, dans une moindre mesure, des personnes en « stages et contrats aidés » et en « chômage de transition ». Ce groupe rassemble les personnes dont les motifs avancés du non-accès à la formation sont principalement familiaux, financiers et de santé.

À un niveau de partition plus fin, ce groupe se subdivise à égalité en deux sous-parties. La première rassemble les raisons financières comme principal motif de non-accès à la formation. Elle concerne des personnes qui expriment des besoins de formation non satisfaits et de futurs besoins importants. Ce sont surtout des trajectoires de chômage de transition et celles accompagnées d'emploi aidé. La seconde énonce tout un faisceau de contraintes au sein desquelles le coût est marginal : maladie, âge, enfants. Les personnes concernées sont inscrites sur des trajectoires de chômage récurrent, et dans une moindre mesure de CDI (contrat à durée indéterminée) à temps partiel subi, ce sont des femmes et des personnes de nationalité étrangère.

– Groupe 4 : « Ce n'est pas possible pour le moment » (6 % des réponses)

Cette classe est celle des « contractuels de la Fonction publique » et des personnes inscrites sur des trajectoires dominées par les « stages et contrats aidés ». 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 – contrat emploi solidarité, contractuels, pas titulaire) et la dynamique de leur situation transitoire (début, fin, commence, termine) sont les raisons caractéristiques de cette classe qui se scinde en deux sous-groupes. D'un côté, les contractuels de la Fonction publique et les personnes en emploi aidé relativement plus diplômées (d'un niveau supérieur ou égal à bac + 3), mettent en avant l'obtention d'un nouvel emploi, l'attente ou la réussite d'un concours. De l'autre, des personnes inscrites sur des trajectoires dominées par l'emploi aidé, jeunes, bacheliers, qui expriment des besoins de formation futurs importants et mettent en avant la dynamique de leur situation (début ou fin de contrat), la nature de leur contrat ou statut, et le fait d'avoir déjà suivi une formation.

On constate ainsi que les motifs de non-participation à la formation des travailleurs précaires présentent des caractéristiques, comparés à ceux de leurs homologues stables en emploi. Les obstacles contextuels sont prépondérants, constituant même un groupe pertinent de réponses. Parmi ces contraintes, le coût polarise une partie des motifs. Les raisons financières relèvent sans doute moins des entraves « liées au système », au sens où nous l'avons exposé plus haut (*i.e.* coût de la formation), que des difficultés des travailleurs précaires à pallier *aux coûts* (financiers, mais aussi organisationnels) qu'implique l'engagement dans une formation, faute de ressources suffisantes dans leur environnement social et familial. Le temps constitue aussi une dimension pertinente sous deux registres : celui de la pression temporelle quand la précarité suppose d'anticiper la situation suivante, celle qui permettra de maintenir une continuité dans la rémunération ; le registre de la dynamique d'une trajectoire où la précarité est un état avant tout transitoire et pas un état à partir duquel on fonde un projet, un investissement.

Parmi ces réponses, nous souhaitons particulièrement éclairer la manière dont le statut d'emploi apparaît dans celles des travailleurs précaires, et comment ce statut est mis en relation avec la formation ou son absence.

L'absence de formation, reflet des contraintes liées à la précarité

Les réponses formulées par les travailleurs précaires mobilisent un vocabulaire spécifique en lien avec leur situation professionnelle, et souvent statutaire, propre. En effet, l'absence de formation est souvent reliée à leur état sur le marché du travail. 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.

Le terme « précarité » est, quant à lui, très peu cité par les intéressés[12]. Deux résultats émergent de cette analyse spécifique.

Tout d'abord, le statut d'emploi constitue un motif avancé pour expliquer l'absence d'une formation ; l'idée sous-jacente (et parfois explicite dans les réponses) est que le statut d'emploi implique l'absence (réelle ou supposée) de *droit à* bénéficier d'une formation.

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 »*
- *« 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 »*
- *« Étant en **intérim** je suis toujours dans l'attente d'un nouveau contrat »*
- *« 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 »*

[12] 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 (par exemple : « 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 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 – Confédération générale des travailleurs –, les Précaires associés de Paris, etc. Voir M. Boumaza et E. Pierru « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause », *Société contemporaine*, n° 65, 2007). Par ailleurs, cette rareté dans l'usage du terme par les intéressés provient sans doute aussi de notre propre définition qui assimile la précarité à un enchaînement de statuts d'emploi temporaire ou de chômage. Qualifiés par leurs détenteurs, tous ces parcours ne seraient peut-être pas considérés comme « précaires ».

A priori, ces réponses ne reflètent pas une réalité juridique puisque le législateur et les dispositions conventionnelles accordent *formellement* les mêmes droits à la formation aux salariés, quel que soit leur statut. Ainsi, le plan de formation de l'entreprise recouvre les actions de formation de tous les salariés de l'entreprise sans distinction de statut. Dans certains cas, des aménagements sont même prévus pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des emplois temporaires. La déclinaison du Congé Individuel de Formation (CIF) en CIF-CDD et en CIF-intérim illustre l'adaptation formelle du dispositif initial à la situation temporaire des salariés[13]. 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 dans l'enquête « FC2000 ». L'absence de formation constitue d'ailleurs le second motif d'insatisfaction des bénéficiaires après le niveau de salaire horaire (Simonin, 2002).

Deuxième résultat : « l'Anpe » et le « chômage » sont également caractéristiques du vocabulaire employé par les travailleurs précaires pour expliquer leur absence de formation. Mises en contexte, la plupart des citations concernant l'Agence pour l'emploi évoque l'absence de proposition de formation par celle-ci ou la mise en avant de critères d'accès ou de conditions non remplies.

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

[13] Le CIF est à l'initiative du salarié. 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. L'adaptation du dispositif aux travailleurs temporaires s'effectue sur plusieurs dimensions : les conditions d'accès, l'information, et une prolongation du droit au CIF au-delà du contrat ou de la mission effectuée dans l'entreprise où l'intéressé a fait la demande.

avancent le chômage comme *la* raison du non-accès 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 exprime l'idée que travailler constitue une priorité sur le fait de suivre une formation.

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 »*

On perçoit ici que le chômage constitue un état peu propice à l'engagement en formation si l'horizon ne s'ouvre pas sur un emploi (finalité), si cet état a dévalorisé la personne (tout d'abord à ses propres yeux) et qu'elle ne croit pas en sa capacité à améliorer sa situation (*i.e.* le sentiment d'efficacité personnelle), et enfin si le prescripteur (l'Anpe) apparaît comme le grand ordonnateur de la formation et du parcours (liberté de choix). Les leviers de la motivation ne sont ici pas réunis.

Si les salariés « stables » et les travailleurs « précaires » énoncent bien des motifs caractéristiques de leur non-participation à la formation, une hétérogénéité de ces motifs apparaît lorsqu'on distingue entre les trajectoires d'emplois précaires.

Des raisons contrastées selon la trajectoire d'appartenance

Une analyse des réponses caractéristiques de chacune des classes précise et nuance les résultats précédents en mettant en évidence des problématiques différentes selon la trajectoire professionnelle. Nous les présentons dans l'ordre décroissant de leur taux de non-participation à la formation (*cf.* **tableau 1**).

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

Les mots les plus fréquemment employés dans les réponses sont « enfant », « âge », « santé » et « Anpe ». Placés dans leur contexte lexical, les réponses les plus caractéristiques de cette classe abordent trois thèmes. Le premier est celui de la présence d'enfants dans le ménage (ou encore la maternité) qui a empêché de 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 (ce sont majoritairement des femmes, peu diplômées, la nationalité étrangère étant sur-représentée) pour pallier les difficultés et les coûts d'organisation d'un départ en formation. Le second thème est celui des problèmes de santé (« *je suis en très mauvaise santé* », « *à cause de problème de santé* », « *était en maladie* ») ; 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 : « *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 ?* ».

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 :

– « *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. »*

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

Pour les personnes dont les trajectoires sont dominées par le CDI à temps partiel, l'absence de *besoin* mais aussi de *possibilités* reviennent comme des réponses fortement caractéristiques. 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 ».

« 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 la non-participation à la formation. Ainsi, les réponses caractéristiques font état d'une embauche récente, d'un changement ou d'un nouvel emploi et, en second, d'un manque de temps. Cette dernière raison apparaît d'ailleurs comme la réponse la plus fréquemment citée, 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.

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 intérim » ;

– « D'abord on ne m'a rien proposé et d'autre part étant intérimaire je ne peux vraiment pas 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. Pourtant, 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 solidité des liens avec l'entreprise de travail temporaire.

« 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 temporaire 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 (de plus, ces personnes sont considérées par les agents du service public de l'emploi comme « employables » et ne nécessitant pas d'investissement en formation). Il est à noter que ce ne sont 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.

À côté du manque de temps, il existe un autre motif plus secondaire bien que central dans cette classe : l'absence de proposition de formation. L'entreprise

(ou l'employeur) est désignée de façon implicite comme ne faisant pas de proposition de formation.

– *« 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 » ;*

– *« J'étais en contrat emploi solidarité et rien ne m'a été proposé » ;*

– *« J'étais en formation avant mars 1997 » ;*

– *« Parce que j'ai fini une formation en 1997 qui a duré un an et demi ».*

« 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 la non-participation 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 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 ».*

Au total, l'inscription sur une trajectoire d'emploi stable permet davantage d'affirmer l'absence de besoin de formation, de désigner l'employeur ou l'entreprise comme « responsable » de l'inexistence de formation ; elle permet aussi une réflexivité sur les autres manières d'apprendre, comme l'expérience et l'exercice régulier de son métier. Cependant, les raisons évoquées pour expliquer l'absence de formation selon les trajectoires de précarité, de même que les disparités dans leur taux d'accès à la formation, révèlent bien les problématiques diverses auxquelles ces travailleurs sont confrontés dans leur rapport au travail et à l'emploi. Elles font ainsi écho au caractère multidimensionnel de la précarité tel qu'ont pu le mettre en évidence des sociologues comme S. Paugam ou J.-C. Barbier[14]. C'est un des principaux apports de la démarche qui consiste à distinguer plusieurs trajectoires de précarité, alors que « *la littérature "standard" tend à traiter l'emploi temporaire de façon monolithique, le plus souvent sous l'hypothèse que les résultats sont uniformément négatifs ou bien qu'ils ne varient qu'en fonction des caractéristiques individuelles des salariés précaires* » (Lautsch, 2002, p. 42).

Alors qu'une part des travailleurs précaires ne semble éloignée de la formation que temporairement, le fait de ne pas retrouver d'emploi (chômeurs récurrents) ou d'exercer un « travail sans qualités » amène d'autres travailleurs précaires à se distancier d'actions de formation dont ils ne voient pas l'apport

[14] S. Paugam, *Le salarié de la précarité*, PUF, 2007. J.-C. Barbier, « La précarité, une catégorie à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*, 46-2, 2005.

ni la capacité à transformer leur emploi, lieu d'exploitation et d'oppression, en un lieu d'apprentissage et d'épanouissement. Leur rapport à la formation exprime aussi en partie leur rapport au travail, mélange d'aliénation et d'émancipation (Perrin, 2004). Pour les chômeurs, la prescription de formation de la part de l'Anpe et de l'Assedic reproduit les frustrations de la recherche d'emploi, évinçant les plus âgés et les plus en difficulté. Les motifs alors avancés sont tout à la fois ces « obstacles institutionnels », mais aussi des obstacles plus « contextuels » (environnement familial, santé, manque de ressources financières) et l'absence d'espoir ou d'attente associée à la formation. Même si les discours incantatoires sur la flexibilité tendent à valoriser les « carrières nomades »[15], la précarité est le plus souvent associée à un travail contraint, assorti de peu de reconnaissance sociale ; on perçoit bien qu*'« on ne peut [donc] traiter de la motivation qu'en la considérant dans un système complexe de rapports : celui de l'homme au travail médiatisé par le regard d'autrui »* (Aubret, Demonge, 2007, p. 15).

* *
*

L'inégalité face à l'accès à la formation est consubstantielle au système institutionnel qui, depuis la loi de 1971, n'a jamais consacré un « *droit à la formation » mais « un droit d'accès à des dispositifs de formation professionnelle* » (Maggi-Germain, 2007). Et cet accès est tributaire de la situation juridique de la personne. Faut-il, pour dépasser cette carence du système, l'aménager en créant des passerelles entre les droits acquis sous les divers statuts ou, plus ambitieusement, fonder un droit personnel à la formation professionnelle continue rattaché à la personne tels les « *droits de tirage sociaux* », comme le suggère N. Maggi-Germain ? Il semble que la première option ait été timidement engagée par l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail qui définit les conditions d'une « portabilité » du DIF en cas de rupture du contrat de travail.

En attendant, et face au constat d'inégalités persistantes dans l'accès à la formation depuis 1971, les partenaires sociaux ont choisi de mettre *l'initiative* au cœur du dispositif institutionnel en créant le droit individuel à la formation (DIF)[16] par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie professionnelle. Bien que ce dispositif ne concerne qu'une fraction des travailleurs précaires, il soulève une question générale : l'initiative individuelle peut-elle constituer un levier pour la participation à la formation ?

Nos résultats ont confirmé l'écart entre l'existence formelle de « droits à » et d'une part, la représentation qu'un individu en a, et d'autre part, les conditions réelles et pratiques de leur exercice. En l'absence de supports et de garanties collectives, considérer l'initiative comme un levier d'action peut pénaliser davantage ceux qui, dans des positions dominées sur le marché du travail, ont le moins de latitude pour décider de leur sort (Corteel D., Zimmermann B., 2007). Cela est particulièrement vrai pour les travailleurs précaires, mais peut être pertinent pour toutes les catégories de salariés qui se trouvent, à un moment ou un autre de leur carrière, vulnérables : travailleurs vieillissants, exposés à des conditions de travail pénibles, personnes discriminées, etc.

Enfin, il convient de rappeler que la formation ne constitue pas une réponse univoque à la précarité de l'emploi. La question de la sécurisation des trajectoires, pour les travailleurs précaires ou menacés de l'être, ne peut être posée uniquement en relation avec l'accès à la formation mais doit être articulée avec les politiques de gestion de la main-d'œuvre et les modalités d'organisation des structures productives (sous-traitance, externalisation…) qui contribuent à

[15] Expression empruntée à Cadin L., Bender A.-F., De Saint-Giniez V., 1999, « Les carrières nomades, facteur d'innovation », *Revue française de gestion*, pp. 58-67. Elle fait écho, dans la version « libérale » de la flexicurité, à la figure du « nouveau professionnel », l'individu « propriétaire de soi », faisant fructifier ses compétences en allant, sans attaches collectives durables, d'une entreprise à l'autre. Voir Gautié, *op. cit*.

[16] Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures. Pour les salariés en CDD ou à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. À défaut d'un accord collectif de branche ou d'entreprise, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

la précarisation sur le marché du travail (*cf.* Petit, Thévenot, 2006).

L'étude des déterminants de la (non) participation à la formation paraît constituer une étape pour mieux comprendre la formation des inégalités d'accès à la formation dans et hors l'entreprise. Un prolongement de cette réflexion pourrait, plutôt qu'opposer participation et non-participation, envisager les participations à des formes moins directes et plus informelles de formation, comme le propose la nouvelle enquête individuelle de l'Insee et du Céreq sur la formation continue, « Formation Continue 2006 ».

Bibliographie

Aubret J., Demouge N. (2007), « Orientation des adultes et formation tout au long de la vie », *Savoirs*, n° Hors série 2007, « Engagement en formation et rapport au travail », pp. 11-29.

Aucouturier A.-L. (2001), « La formation est arrivée près de chez vous… », *Premières Synthèses*, n° 43-2, octobre.

Bandura A. (2003), *Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle*, De Boeck, 876 p.

Behaghel L. (2003), « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Economie et Statistique*, n° 366, pp. 3-29.

Corteel D., Zimmermann B. (2007), « Capacités et développement professionnel », *Formation Emploi*, n° 98, pp. 25-41.

European Commission (2001), *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, Communication from the Commission, November.

Fournier C. (2004), « Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation », *Bref-Céreq*, n° 209, juin.

Fournier C. (2006), « Les besoins de formations non satisfaits des salariés au prisme des catégories sociales », *Formation Emploi*, n° 95.

Frétigné C. (2007), « La formation professionnelle continue : des inégalités sociales à l'inégale appétence individuelle ? », *Éducation permanente*, n° 170, mars.

Gautié J. (2003), « Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale : quelle voie pour l'après-fordisme ? », *Esprit*, novembre.

Goux D., Zamora P. (2001), « La formation en entreprise continue de se développer », *Insee Première*, n° 759.

Lakhdari M., Renaud S., Morin L. (2004), « The Determinants of Participation in Non-Mandatory Training », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 59 (4), pp. 724-742.

Lambert M., Vero J. (2007), « Formation continue : quelles capacités d'action des salariés ? », *Formation Emploi*, n° 98, pp. 55-77.

Laustch B. (2002), "Uncovering and explaining variance in the features and outcomes of contingent work", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, n° 1, pp. 23-43.

Maggi-Germain N. (2007), « Vers un droit personnel à la formation ? », *Droit Social*, mai, pp. 574-591.

Perez C., Thomas G. (2005), « Trajectoires d'emplois précaires et formation continue », *Économie et Statistique*, n° 388-389.

Perrin E. (2004), *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, La Dispute.

Petit H., Thévenot N. (dir.) (2006), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La Découverte.

Prestini-Christophe M. (2005), *La décision d'adultes d'entrée(er) en formation : un rapport à l'événement biographique ?*, http://documents.univ-lille3.fr/files/pub/www/recherche/theses/christophe-prestini_mireille/html/these.html

Roche P. (1998), « Quand formation rime avec exclusion », *Formation Emploi*, n° 62, pp. 49-54.

Quigley A., Arrowsmith S. (1997), "The non-participation of undereducated adults" *in* Bélanger P., Tuijnman A., *New Patterns of Adult Learning : a Six-Country Comparative Study*, Pergamon, pp. 101-129.

Simonin B. (2002), « Les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur non marchand : leur point de vue et leurs attentes », *Premières informations, Premières synthèses*, Dares, n° 50.2, décembre.

Résumé

Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ?

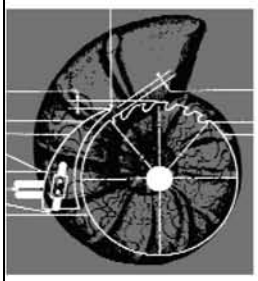
Coralie Perez

Les discours européens sur la flexicurité, les orientations récentes du système institutionnel français de formation continue et certaines pratiques de management convergent vers une responsabilisation accrue du travailleur dans l'entretien et l'amélioration de ses compétences. Dans ce contexte, cet article s'interroge sur le rapport à la formation des travailleurs précaires. Il cherche à éclairer les déterminants de leur (non) participation à la formation en analysant leurs réponses à la question ouverte, posée dans l'enquête « Formation Continue 2000 », complémentaire à l'enquête Emploi, réalisée par l'Insee et le Céreq : « *Pourquoi n'avez-vous pas suivi de formation depuis deux ans ?* ». Ainsi, la précarité de l'emploi conditionne bien l'engagement en formation mais sur des dimensions qui dépendent du type de trajectoire.

Mots clés

Travail précaire, accès à la formation professionnelle, données statistiques

Journal of Economic Literature: M 53, J 41



TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS

La revue du Mage

publiée par les éditions La Découverte à partir de 2009

21/2009

AVRIL 2009

EDITORIAL par Margaret Maruani

PARCOURS
Nathalie M.
Le refus d'encaisser
propos recueillis par Marlène Benquet

DOSSIER
Égalité et diversité
Jacqueline Laufer
Monique Meron
Christophe Falcoz et Audrey Bécuwe
Marie-Thérèse Lanquetin

MUTATIONS
Carole Brugeilles, Sylvie Cromer
et Nathalie Panissal
Olivier Mérignac

CONTROVERSE
autour du livre
La disctinction de sexe.
***Une approche de l'égalité* d'Irène Théry**
Laura Lee Downs, Sabine Prokhoris, Françoise Thébaud et réponse d'Irène Théry

MAUVAIS GENRE par Hélène Périvier

CRITIQUES

Margaret Maruani : Directrice de la revue
Anne Forssell : Secrétaire de rédaction et responsable d'édition

Comité de rédaction : Thomas Amossé, Tania Angeloff, Marlaine Cacouault-Bitaud, Laura Lee Downs, Delphine Gardey, Jacqueline Laufer, Thérèse Locoh, Guillaume Malochet, Margaret Maruani, Monique Meron, Nicole Mosconi, Marion Paoletti, Hélène Périvier, Sophie Ponthieux, Isabelle Puech, Hyacinthe Ravet, Rachel Silvera, Françoise Vouillot.

Revue semestrielle publiée avec le concours du CNRS et du CNL.

Travail, genre et sociétés - CNRS - 59, rue Pouchet - 75017 Paris
tél. 01 40 25 10 37 - fax 01 40 25 11 70 - e-mail tgs@tgs.cnrs.fr
http://www.tgs.cnrs.fr

Abonnements 2009 :
Elsevier Masson SAS - Service Abonnements - 62, rue Camille Desmoulins
92442 Issy-les-Moulineaux Cedex - tel 33 (0)1 71 16 55 77
mèl : infos@masson.fr
http://www.editionsladecouverte.fr