LUMI
RIVISTA DI STUDII NANTU À L'ETÀ DI I LUMI È DI E RIVOLUZIONI

Le *mix-learning* comme outil de développement des compétences des chômeurs de longue durée : de la littérature à l'étude exploratoire.

Pascal ZAGNOLI – Doctorant en sciences de gestion et du management (CNU 06) -
UMR CNRS 6240 LISA – Università di Corsica Pasquale Paoli
zagnoli_p@univ-corse.fr

Résumé

Cet article se propose de présenter un travail de recherche concernant l'impact des dispositifs de formation en *mix-learning*, sur les chômeurs de longue durée. En Corse, la problématique du chômage de longue durée représente un enjeu économique et politique majeur, car l'île souffre d'une faible diversification de son économie qui est centrée principalement autour du secteur tertiaire. Ainsi, les opportunités manquent et les perspectives ne sont pas des plus réjouissantes compte-tenu du contexte international et national. Au deuxième trimestre 2025 la Corse comptait 21 000 demandeurs d'emploi[1] (dont 6240 qualifiés de longue durée). Cela représentant une hausse considérable de 5,3% sur un an. Cet indicateur, croisé à celui de la part des moins de 25 ans sans formation qui est le plus élevé de France (13% en Corse contre 8% en moyenne en France continentale), démontre l'urgence de trouver des remèdes à une situation économique et sociale tendue. Alors que notre société est modifiée en profondeur : repères et codes sociaux bouleversés, évolution des habitudes de consommation, modification de notre relation au travail ; aucun pan de la vie n'est épargné face à un monde en pleine mutation. Et il va sans dire que notre rapport aux carrières, au temps de travail, à l'employabilité, et à l'acceptabilité des contraintes de la vie professionnelle sur notre vie privée évolue également. À cela viennent s'ajouter la fin progressive des carrières linéaires, la modernisation des conditions de travail, l'innovation, ou encore l'émergence de nouveaux secteurs d'activité. Et c'est dans ce contexte de mutation que l'Homme doit évoluer, s'adapter et donc se former pour être en capacité, de répondre aux nouvelles attentes du monde du travail.

[1] Source : tableau de conjoncture économique – Agence du développement économique de la Corse (ADEC)

Le développement des compétences semble apparaître comme un outil de maintien en responsabilités professionnelles, ou d'évolution de carrière. La formation professionnelle représente ainsi un enjeu majeur pour ce territoire. C'est donc cet impact que nous tenterons de mesurer dans ces travaux. Nous allons ainsi nous intéresser à ce que peut représenter le *mix-learning* et le développement des compétences sur la capacité à changer des individus et sur leur l'identité professionnelle et personnelle. Nous analyserons également le rôle de levier que peut représenter le sentiment d'efficacité (SEP) des chômeurs de longue durée, notamment sur leur aptitude à développer des compétences nouvelles. Notre étude ne se cantonne pas à une simple étude statistique de réinsertion professionnelle. Le sujet est plus profond et complexe et s'attache également à comprendre les mécanismes d'évolution et de changement des individus. L'étude sera scindée en deux parties : une partie qualitative exploratoire qui s'attèlera à comprendre l'impact du développement des compétences sur les individus. Pour cela nous utiliserons des entretiens individuels semi-directifs. À la suite de cette étude exploratoire qui viendra en complément de notre revue de littérature, nous pourrons affiner notre modèle de recherche. Enfin, pour le tester, nous entamerons une étude quantitative confirmatoire qui se réalisera sous forme de questionnaires post-formation en usant d'échelles de mesure déjà conceptualisées et testées par différents auteurs. Cette étude viendra interroger notre modèle, et les réponses qui en découleront nous permettront de valider ou non nos hypothèses initiales.

MOTS-CLÉS : *MIX-LEARNING*, COMPÉTENCES, IDENTITÉ, CONFIANCE, INSERTION

Abstract

This paper presents research on the impact of blended learning training programmes on the long-term unemployed. In Corsica, the issue of long-term unemployment is a major economic and political challenge. Firstly, from an economic perspective, because the island suffers from a lack of economic diversification, with its economy centred mainly around the tertiary sector and a general absence of industry. As a result, opportunities are scarce and the outlook is not particularly bright, given the international and national context. In addition to the historical reasons that may explain this lack of economic development, there are constraints linked to insularity: spatial and demographic constraints, which often result in a lack of access to training

and a mismatch between the training on offer and the needs of economic actors. In the second quarter of 2025, Corsica had 21,000 job seekers (including 6,240 classified as long-term). This represents a considerable increase of 5.3% over one year. This indicator, combined with the proportion of under-25s without training, which is the highest in France (13% in Corsica compared to 8% on average in mainland France), demonstrates the urgent need to find solutions to a tense economic and social situation. As our society undergoes profound changes due to economic, political, social and societal factors – with social norms and codes being turned upside down, consumption habits evolving and our relationship to work changing – no aspect of life is spared in this rapidly changing world. And it goes without saying that our relationship with careers, working hours, employability and the acceptability of the constraints of professional life on our private lives is also changing. Added to this are the gradual end of linear careers, the modernisation of working conditions, innovation and the emergence of new sectors of activity. It is in this context of change that people must evolve, adapt and therefore train themselves to be able, regardless of their age or social background, to meet the new expectations of the economic world so as not to find themselves marginalised from the world of work. The issue of 'lifelong learning' has been raised on numerous occasions and continues to be considered, theorised and adapted to the reality of the world of work and the needs of socio-economic actors. Nevertheless, skills development seems to be emerging as a tool for maintaining professional responsibilities or advancing one's career. Vocational training, which plays an active role in developing the professional and personal skills of people who are disconnected from the world of work, is therefore a major challenge for this region. It is this impact that we will attempt to measure in this study. We will therefore focus on what blended learning and skills development can mean for individuals' ability to change and for their professional and personal identity. To this end, we will also analyse the leverage effect that the sense of efficacy (SEP) of the long-term unemployed can have, particularly on their ability to develop new skills. To do this, we will use a longitudinal study with before/after indicators, where our main indicator will be the post-training integration rate. However, our study is not limited to a simple statistical study of professional reintegration. The subject is more profound and complex and also seeks to understand the mechanisms of individual evolution and change. To this end, the study will be divided into two parts: a qualitative exploratory part that will seek to understand the impact of skills development on individuals. To do this, we will use semi-structured, individual interviews. Following this exploratory study, which will complement our

literature review, we will be able to refine our research model. Finally, to test it, we will begin a confirmatory quantitative study in the form of post-training questionnaires using measurement scales that have already been conceptualised and tested by various authors. This study will examine our model, and the resulting responses will enable us to validate or invalidate our initial hypotheses.

KEYWORDS: BLENDED-LEARNING, SKILLS, IDENTITY, CONFIDENCE, INTEGRATION

Introduction

La lutte contre le chômage de masse reste un enjeu de politique publique majeur. Pour cela, le développement des compétences représente un intérêt afin de ne pas être en rupture avec le monde de l'emploi. Dans une période marquée par les mutations technologiques rapides et des transformations du marché du travail, le chômage de longue durée demeure un défi pour les sociétés contemporaines. En France, comme dans de nombreux pays européens, une part importante des chômeurs éprouve des difficultés à réintégrer durablement le marché de l'emploi, souvent en raison de compétences obsolètes ou inadaptées aux exigences actuelles. Depuis la crise financière mondiale de 2008, suivie plus récemment par les perturbations économiques liées à la pandémie de Covid-19, les structures du marché du travail ont profondément changé. Ces bouleversements ont accentué la précarisation de certains secteurs et entraîné une augmentation significative du nombre de chômeurs de longue durée. C'est ainsi que les politiques publiques ont progressivement intégré le développement des compétences comme une réponse clé à cette problématique. La formation professionnelle s'est ainsi imposée comme un outil central des dispositifs d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi. Les dispositifs de formation continue ont évolué dans leur approche pédagogique pour répondre aux besoins des chômeurs, notamment par l'introduction de nouvelles modalités d'apprentissage. Parmi celles-ci, le *mix-learning* – qui est une combinaison de formations en présentiel et à distance, appuyée par des outils numériques et interactifs – s'impose comme une solution innovante. Ce modèle flexible et personnalisable permet de répondre aux contraintes géographiques et de disponibilité des apprenants, mais aussi de s'adapter à des besoins variés en matière de compétences.

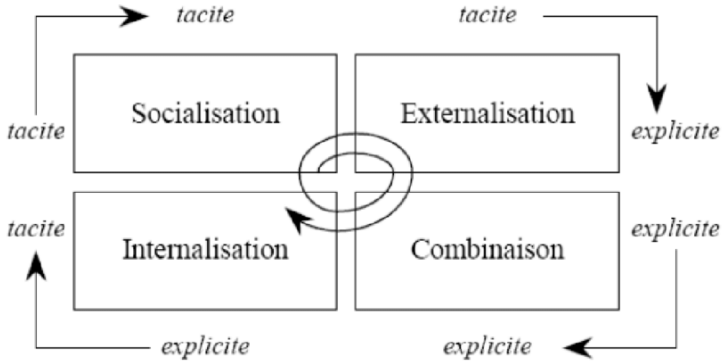
En Corse, où l'économie repose principalement sur le secteur tertiaire et où la diversification industrielle est limitée, les défis sont multiples : comme des problèmes d'accès à la formation et de correspondance entre les compétences disponibles et les besoins du marché, région la plus défavorisée de l'Hexagone, touchée par le chômage, en particulier celui de longue durée. Les statistiques révèlent également un nombre significatif de jeunes sans formation, soulignant ainsi l'urgence des politiques de formation professionnelle pour renforcer les compétences des chômeurs et faciliter leur réintégration dans le monde du travail. Dans ce contexte, ces travaux analysent l'impact du développement des compétences en *mix-learning* sur les chômeurs de longue durée. En effet, nous constatons au fil de la revue de littérature proposée le lien qui est fait entre formation et développement des compétences. Le cadre théorique comprend des concepts tels que l'efficacité personnelle d'Albert Bandura, le développement des compétences selon Penrose, et l'identité professionnelle selon Renaud Sainsaulieu, ainsi que des théories sur l'apprentissage et le « New way of learning ». La partie empirique de notre étude consiste en une étude longitudinale visant à suivre un échantillon de personnes en formation pour évaluer leur insertion professionnelle ou leur capacité à créer une entreprise après la formation. Cette étude est scindée en deux parties. Une étude qualitative exploratoire suivie d'une étude quantitative confirmatoire. Cette étude viendra tester le modèle conceptuel proposé et issu de la revue de littérature. Dans le cadre de cet article, nous présenterons la méthodologie utilisée ainsi que les premiers résultats de l'étude qualitative exploratoire.

I. Le cadre théorique mobilisé

I.I. La théorie de l'apprentissage

En s'appuyant sur les travaux de Gérard Koenig (1997), l'apprentissage y est décrit, à l'origine, comme le processus d'acquisition de connaissances possiblement utiles. Par la suite, Koenig a considéré que le concept d'apprentissage n'était plus réservé uniquement à l'acquisition de compétences individuelles mais, au contraire, transposable aux organisations. Ce point de vue est renforcé à partir du moment où l'on pose la question de la cognition collective. À condition que cette dernière soit définie en termes d'acquisition, de stockage, de traitement et d'utilisation d'informations. L'individu n'est pas seul, isolé, face à son besoin de formation et de développement de ses compétences, mais il coopère avec d'autres personnes soumises aux mêmes besoins et enjeux. Dans le prolongement de cette approche, Koenig (2006) a défini

l'apprentissage organisationnel comme : « un phénomène collectif d'acquisition et d'élaboration de compétences qui, plus ou moins profondément, plus ou moins durablement, modifie la gestion des situations et les situations elles-mêmes. »[2]. Cette approche nous permet de faire le lien avec les travaux de Nonaka qui a lui aussi grandement travaillé sur les questions d'apprentissage. Il a notamment introduit la théorie du "ba"[3], qui est une composante fondamentale de son approche de la gestion des connaissances et de l'apprentissage organisationnel. Nonaka (1998) et ses collaborateurs ont ainsi identifié les quatre types de "ba" qui permettent de faciliter la création et le partage de connaissances au sein des organisations. Cette théorie met en lumière l'importance des interactions sociales, de la réflexion collective et de la création d'un environnement propice à l'apprentissage et à l'innovation. Dans le même esprit Nonoka et Takeuchi (1995) ont développé le modèle SECI qui est un modèle de management des connaissances qui met en avant principalement les connaissances « tacites ». Dans ce modèle est développé le concept « d'entreprise apprenante » qui renforce l'idée selon laquelle l'environnement au sein duquel évolue l'individu influence sa capacité d'apprentissage. Le modèle se décline en quatre étapes. La quatrième et dernière étape permet de revenir à la première dans une sorte de spirale d'amélioration des connaissances.



Dans le cas de notre recherche on peut considérer que par ce modèle, nos individus formés pourront ainsi gagner en agilité. L'intérêt du modèle de Nonaka pour la formation professionnelle tient aussi à son ouverture à l'innovation et à l'intelligence collective : il ne s'agit pas seulement de transmettre des savoirs, mais d'en créer de nouveaux, adaptés au

[2] Gérard Koenig, « L'apprentissage organisationnel : repérage des lieux », *Revue française de gestion*, n° 160, 2006, p. 293-306.
[3] Ikujiro Nonaka et Noburu Konno, « The Concept of "Ba": Bulding a foundation for knowledge creation », *California management review*, n° 40, 1998, p. 40-54.

contexte local, coproduits avec les acteurs du territoire. Cela en fait un levier particulièrement adapté pour une formation agile, capable de répondre aux besoins spécifiques des chômeurs de longue durée, en intégrant leurs savoirs expérientiels et en leur permettant de redevenir auteurs de leur propre parcours d'apprentissage. En retraçant les grands courants de pensée – du behaviorisme au constructivisme, en passant par le cognitivisme et les approches socio-constructivistes –, il apparaît que l'apprentissage ne peut être appréhendé comme un phénomène linéaire, standardisé et désincarné. Il s'agit au contraire d'un processus pluriel, dynamique et situé, traversé par des dimensions cognitives, sociales, affectives et culturelles, que les dispositifs de formation doivent prendre en compte s'ils veulent être efficaces et durables. Ces différentes approches convergent vers une idée centrale : l'apprentissage est fondamentalement contextuel. Il n'est jamais neutre, ni universel, ni entièrement programmable. Il est pris dans des réseaux d'interactions, de normes, de représentations, de contraintes et d'opportunités. Cette contextualisation renvoie naturellement à la question du territoire, non pas comme simple lieu d'application de modèles pédagogiques, mais comme milieu vivant, porteur de ressources, d'enjeux, de tensions et de dynamiques propres et de valeurs.

Dans cette perspective, le *mix-learning* permet une hybridation des modalités, il favorise une personnalisation des parcours, une flexibilité accrue, mais aussi une articulation plus fine entre théorie et pratique, entre savoirs formels et savoirs d'usage, entre logique individuelle et projet collectif.

Néanmoins, cette promesse ne peut se réaliser qu'à condition de concevoir des dispositifs pédagogiques qui intègrent de manière cohérente ces apports théoriques. Cela suppose de penser la formation non plus comme une succession de modules, mais comme un parcours expérientiel, situé, interactif, et structuré autour de la personne en apprentissage, dans sa complexité et son ancrage local. Ainsi il faut poser la question de comment penser des dispositifs qui tiennent compte de cette complexité, tout en offrant à chacun une réelle capacité de projection et d'appropriation ?

C'est dans ce sillage qu'émergent les réflexions autour des New Ways of Learning, un courant qui croise les apports des sciences de l'éducation, des théories de l'apprentissage informel, du

numérique, mais aussi des transformations contemporaines du travail et des usages sociaux de la connaissance.

I.II. La théorie des "New ways of learning"

Dans le prolongement de notre approche théorique, l'analyse de la revue de littérature sur la théorie des « New ways of learning » met l'accent sur une approche éducative nouvelle, adaptée aux besoins individuels des apprenants, ainsi qu'aux évolutions technologiques. Cette théorie reconnaît que les modes traditionnels d'apprentissage peuvent ne pas convenir à tous les apprenants et que l'éducation doit évoluer pour répondre aux défis et aux possibilités du monde moderne. John Dewey (1938) a principalement contribué à cette théorie par ses travaux et contributions. Il a notamment mis en avant le fait que l'expérience est au fondement de l'apprentissage : Dewey croyait que l'apprentissage devait être basé sur l'expérience et a soutenu que les élèves apprenaient mieux en s'engageant plutôt qu'en recevant des informations de façon passive. Dans notre cas, ce raisonnement est particulièrement intéressant dans la mesure où les personnes formées auront ciblé des formations correspondant à leur vécu et à leur projet de reconversion professionnelle. Dans cet esprit nous verrons dans notre partie empirique de quelle façon des phases d'apprentissage en entreprise couplées à de l'apprentissage théorique permettent de faciliter le développement des compétences. Globalement, les travaux de John Dewey ont largement influencé la théorie du "New Way of Learning" en mettant en avant des principes tels que l'apprentissage expérientiel, l'engagement actif des apprenants et la préparation des élèves à une participation démocratique dans la société. Cette approche nous intéresse dans la mesure où nous allons analyser de quelle façon nos individus suivis se sentiront à l'aise dans l'environnement de formation qui est le leur, et l'impact que ces nouvelles techniques de formation auront sur leur sentiment efficacité personnelle et sur leur propre identité. S'il n'y a pas de discussions sur les avantages de pouvoir suivre des formations à distance, nous nous intéresserons surtout au lien qui existe entre l'apprentissage grâce au *e-learning* et la mobilisation des connaissances et le réel bénéfice que peut en tirer l'apprenant. Car l'objectif est bien là, que l'apprenant soit capable de mobiliser ses connaissances nouvelles. Différents travaux mettent en avant que l'apprenant ayant acquis un apprentissage en ligne se

trouve devant une grande difficulté de le reproduire dans le contexte du travail[4]. Dans notre cas, les apprenants ne sont donc pas uniquement derrière un écran, mais ils mettent en pratique en entreprise leurs compétences récemment acquises. Ce modèle hybride entend favoriser leur développement des compétences et leur possibilité d'insertion professionnelle. Nous mesurerons cet impact dans notre partie empirique.

Cette approche est particulièrement pertinente pour les publics adultes et éloignés de la formation, comme les chômeurs de longue durée. Pour ces apprenants, il est essentiel que l'apprentissage parte de leur vécu, de leur expérience, de leurs besoins réels. Loin d'un cadre scolaire classique, l'environnement de formation devient un laboratoire d'expérimentation, où l'on teste, ajuste, construit du sens. Dans le contexte du *mix-learning* territorial, cette idée se traduit par des approches qui permettent aux apprenants de choisir leur rythme, d'exercer leur autonomie, d'être acteurs de leur montée en compétences. Par exemple, des parcours modulaires, des mises en situation professionnelles dans des structures locales, ou encore des projets collaboratifs sont des modalités qui prolongent la pensée de Dewey dans des formats adaptés au XXI^{e} siècle. Cette dimension éthique revêt une importance majeure : former des chômeurs de longue durée à travers des dispositifs mixés et territorialisés, c'est réaffirmer leur rôle dans la société, reconnaître leur potentiel, leur redonner une place active dans des projets professionnels et collectifs. C'est aussi penser la formation comme un acte qui participe à la lutte contre les exclusions et les fractures sociales.

II. Les concepts mobilisés

II.I. Le développement des compétences

Le développement des compétences est à l'origine d'interrogations multiples, alors que ses effets directs et indirects sur les individus restent à étudier. C'est à la fin des années 1990-début 2000 que l'on passe de la notion de compétence à celle de la gestion des compétences, qui deviendra un vecteur essentiel du fonctionnement et du développement des entreprises. La notion même de compétence peut varier selon le champ d'étude choisi. Elle trouve son origine dans les travaux de Selznick (1957) et Penrose (1959) notamment sur la relation entre les

[4] Pierre Labonté, « Un retour sur investissement en formation, est-ce possible ? », *Parlons Compétences*, n° 3, 2009, p. 13.

« compétences distinctives » et la croissance de la firme. Au fil du temps quelques auteurs se sont accordés autour d'une uniformisation de sa définition :

« (…) une compétence est conçue comme un réseau intégré et fonctionnel constitué de composantes cognitives, affectives, sociales, sensorimotrices, susceptible d'être mobilisé en actions finalisées face à une famille de situations »[5].

Le précurseur en matière de compétence dans le domaine du travail est McClelland (1973), psychologue à l'Université de Harvard. Son approche originelle[6] consiste à considérer qu'une performance ne peut être prévue ni par les diplômes, ni par des tests d'aptitude. Selon lui, deux personnes ayant les mêmes diplômes et les mêmes aptitudes obtiendront des performances différentes sur le terrain. C'est en ce sens qu'il conteste l'approche psychométrique qui consiste à prévoir à l'avance la réussite professionnelle par des tests psychologiques. Pour lui il était nécessaire d'identifier les facteurs de réussite en observant et en jugeant la façon dont les personnes étudiées effectuent leur travail. Ce sont les compétences sociales et émotionnelles qui sont déterminantes pour la réussite professionnelle. Cela fait le lien avec les travaux de Diane-Gabrielle Tremblay (2002) qui considère l'importance du développement des compétences tout au long de la vie, selon l'idée que le processus de développement des compétences ne se limiterait à l'enfance ou à l'éducation formelle, mais se poursuivrait à travers les expériences professionnelles, sociales et personnelles de la personne. Ces compétences s'avèrent être interdépendantes et contribuent à la réussite individuelle dans la vie sous ses différents aspects. Tremblay souligne également que ce développement est étroitement lié à la capacité d'adaptation aux changements dans la société et dans le monde du travail. Ainsi, investir dans le développement des compétences des individus apparait comme essentiel du point de vue de la compétitivité afin de favoriser leur réussite personnelle et professionnelle dans un monde en constante évolution. En outre, on note l'importance de l'évaluation et de la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle, en plus de celles obtenues dans des programmes de formation. Tout au long de la vie, ces apprentissages renforceront ainsi les capacités personnelles et professionnelles des individus à s'accomplir dans le milieu au sein duquel ils évoluent.

II.II. L'efficacité personnelle

[5] Linda Allal, « Acquisition et évaluation des compétences en situation scolaire », *Raisons éducatives*, n° 1-2, 1999, p. 81.
[6] D. C. McClelland, « Testing for Competence Rather than for "Intelligence" », *American Psychologist*, vol. 28, 1973, p. 1-14.

Il est compliqué de dissocier les compétences professionnelles, de celles, personnelles, qui sont liées à l'individu. Dès lors, cela nous amène à aborder les travaux réalisés par Albert Bandura dans les années 80 qui définissent le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) comme : « la croyance qu'a chacun d'être capable d'influencer son fonctionnement psychosocial et les événements qui affectent sa vie »[7]. Pour Bandura le SEP est au fondement du bien-être, de la motivation et de l'accomplissement humain. Selon lui, il est la condition sine qua non pour que l'homme persévère face aux difficultés et obtienne des résultats. Ce sentiment développe une capacité à produire, qui organise les compétences sociocognitives, émotionnelles et comportementales. Le SEP repose ainsi sur plusieurs éléments parmi lesquels : les expériences personnelles passées, la modélisation sociale, la persuasion sociale et l'état émotionnel. Par ces quatre éléments nous distinguons le rôle que joue le SEP dans la vie de tous les jours. Les personnes ayant un SEP faible sont moins susceptibles de franchir les obstacles sur leur route, de se fixer des objectifs ambitieux ou de les atteindre. À l'inverse, les individus avec un fort SEP auront plus de facilités à faire face à des défis. Il est possible de renforcer son SEP en se fixant des objectifs réalisables, en se concentrant sur ses formes, ou sur les succès passés. Dans notre cas, le SEP est intéressant dans la mesure où il est question de formation, de développement des compétences et donc de changements professionnels et personnels pour un individu. Dans le domaine du travail cette théorie prend tout son sens car face à l'évolution technologique nos compétences deviennent très rapidement dépassées. Il faut donc bien-souvent assumer une forme de remise à niveau personnelle. Et cette capacité d'adaptation est devenue primordiale pour favoriser la montée en compétence, l'innovation et l'adéquation avec la demande du marché. Cette capacité d'adaptation développée par le sentiment d'efficacité personnelle vient contrecarrer l'idée selon laquelle l'Homme ne serait que rationnel. Le SEP est avant tout une croyance dont les effets sont émotionnels. L'individu vit dans un environnement psychique qu'il a lui-même construit et qui est donc remplit d'émotions. Elles ne sont pas uniquement le résultat d'événements que nous pourrions vivre mais au contraire, elles sont bien souvent à la source de notre fonctionnement psychosocial. Pour en revenir au contexte du travail, cette théorie remet en cause l'idée selon laquelle l'individu serait uniquement motivé par la récompense matérielle. Au contraire, l'individu recherche une forme de récompense personnelle et intérieure qui viendrait satisfaire ses valeurs ou croyances. On en

[7] Gaëtane Chapelle, « "J'y arriverai !" D'où vient le sentiment d'efficacité personnelle ? », *Sciences Humaines*, n° HS25, 2020, p. 29-30.

arrive à une forme d'identité que souhaite développer l'individu autour de normes et de croyances qu'il crée et se fixe lui-même dans l'environnement avec lequel il interagit.

II.III. L'identité professionnelle

C'est dans ce prolongement que la revue de littérature étudiée permet de construire la relation entre identité et travail. L'identité professionnelle façonne la manière dont une personne se perçoit elle-même dans le contexte de son travail, ainsi que la façon dont elle interagit. Cette notion englobe bien-entendu les aspects pratiques et techniques, mais surtout les dimensions émotionnelles et sociales. Renaud Sainsaulieu (1977) a mis en lumière l'importance des processus de socialisation professionnelle dans la formation de l'identité professionnelle. Il définit l'identité au travail comme la « façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes, construisant des acteurs du système social d'entreprise »[8].

Par ses travaux il a notamment souligné le rôle central des interactions sociales, des normes et des valeurs partagées au sein des groupes de travail dans la construction de l'identité professionnelle d'un individu. Dans le même temps il a mis en lumière le fait que la perte sociale de l'identité d'un individu se faisait principalement par le biais d'une logique de soumission et de perte de pouvoir : « En relisant les travaux des cliniciens sur les phénomènes de perte d'identité, on constate qu'un élément commun est présent dans les relations sociales des sujets traumatisés, ils ont tous été mis dans des situations de contraintes telles qu'ils n'avaient plus le pouvoir de s'opposer à l'agression des autres. »[9]. Du fait de la hiérarchie dans le monde de l'entreprise, il y a des dominés et des dominants. Ce phénomène de hiérarchie est accentué par l'inégalité des moyens en présence qui ne permettent pas à tous les individus de vivre les différences et identifications. Sainsaulieu va jusqu'à dire que « si le monde du travail est tragique, c'est qu'on y perd effectivement une part de son identité parce qu'on y est dominé réellement de multiples façons »[10].

Cette perte d'identité peut être transposée dans le cadre de notre étude sur nos chômeurs de longue durée qui sont depuis un temps certain en retrait des standards classiques du travail.

[8] Renaud Sainsaulieu, *L'Identité au travail*, Paris, Presses de la FNSP, 1977, p. 5.
[9] Renaud Sainsaulieu, « Chapitre 8. Identités collectives et reconnaissance de soi dans le travail », in *L'identité au travail*, Renaud Sainsaulieu (dir.), Paris, Presses de Sciences Po, 2019, p. 471-538.
[10] Renaud Sainsaulieu, « Chapitre 8. Identités collectives et reconnaissance de soi dans le travail », in *L'identité au travail*, Renaud Sainsaulieu (dir.), Paris, Presses de Sciences Po, 2019, p. 471-538.

Pour cela, les travaux de Sainsaulieu sont intéressants dans la mesure où il a notamment exploré comment ces processus de socialisation contribuent à la (re)construction de l'identité professionnelle des individus et à la formation de groupes sociaux au sein des organisations. Selon lui, ce processus de socialisation débute dès l'entrée dans la profession et se poursuit tout au long de la carrière. Une partie importante de cette socialisation consiste en l'acquisition de savoirs tacites ou informels qui ne sont pas nécessairement enseignés de manière explicite mais qui sont transmis au travers des interactions sociales. La socialisation professionnelle implique également une intégration dans la communauté professionnelle grâce à l'adoption d'une identité collective et au développement d'un sentiment d'appartenance à un groupe. Cette adoption passe généralement par des réseaux ou des organisations professionnelles, où les différents membres partagent des valeurs communes et peuvent échanger sur leurs expériences respectives. La socialisation n'est pas un processus unidimensionnel et les individus peuvent faire preuve à la fois de conformité et de résistance aux normes et aux valeurs de leur métier. Cette socialisation professionnelle est aussi tributaire des évolutions du monde du travail et sur la période contemporaine force est de constater que les transformations du travail et de l'identité professionnelle ont largement impacté la manière dont les individus se définissent. Désormais nous pouvons constater une tendance vers une plus grande individualisation des parcours professionnels, caractérisée par une diversification des trajectoires de carrière, une montée du travail indépendant et une recherche accrue de sens et d'épanouissement personnel dans le travail. En résumé, les travaux de Sainsaulieu sur les transformations contemporaines du travail et de l'identité professionnelle offrent une analyse approfondie des défis et des opportunités auxquels sont confrontés les individus et les organisations. Il met en lumière la nécessité d'adapter les politiques publiques, les pratiques organisationnelles et les stratégies individuelles pour faire face à ces changements et pour promouvoir un développement professionnel durable et équitable. Ce sujet nous préoccupe dans la mesure où nous nous intéressons principalement à des profils en rupture avec l'emploi qui nécessitent une remise à niveau professionnelle et parfois personnelle, selon les parcours de vie. C'est ce que va explorer notre étude qualitative exploratoire.

III. La démarche exploratoire

L'approche qualitative utilisée s'avère particulièrement adaptée lorsqu'il s'agit d'explorer des situations dites complexes telles que celle que nous analysons à savoir l'impact de formations en *mix-learning* sur des chômeurs de longue durée. Notre objectif au démarrage de cette étude qualitative est de comprendre un phénomène : l'impact perçu par des personnes en marge du monde du travail. Dans notre contexte cette approche permettra d'appréhender les mécanismes subtils de transformation personnelle et professionnelle qui accompagnent le développement des compétences.

III.I. La méthodologie

La méthode qualitative cherche à donner du sens plus qu'à apporter une preuve, et sa validité dépendra donc du contexte d'étude. Ainsi, nous travaillerons sur des représentations construites à partir de la perception du vécu de nos cibles, car la démarche qualitative exploratoire se révèle particulièrement adaptée pour saisir les nuances des parcours individuels et comprendre comment est perçu le processus de montée en compétences. Même si la cible principale de l'étude reste les chômeurs de longue durée qui sont définis par l'INSEE comme étant des personnes actives éloignées de l'emploi depuis plus d'un an. L'étude exploratoire a été réalisée auprès des formateurs qui ont l'expérience nécessaire pour analyser les changements comportementaux des apprenants. Il semble pertinent de s'intéresser aux phénomènes humains et sociaux (Dumez, 2011)[11]. Et pour cela, il a fallu dans un premier temps contextualiser notre élément d'étude pour identifier l'environnement dans lequel il s'intègre car « un phénomène, pris tout seul, en dehors de tout contexte, non seulement n'existe pas dans cette présentation, mais aussi ne peut pas prendre un sens, car le sens est toujours en confrontation, comparaison, évaluation, mise en perspective »[12]. Ainsi dans nos travaux il ne s'agira pas d'édicter des principes généraux mais de faire ressortir une analyse qui correspond à un contexte précis et ciblé.

III.II Le terrain d'investigation

[11] Hervé Dumez, « Qu'est-ce que la recherche qualitative ? », *Le Libellio d'AEGIS*, n° 7, 2011, p. 47-58.
[12] Pierre Paillé et Alex Mucchielli, « Bibliographie », in *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin, 2012, p. 407-415.

Avec plus de 6 240 chômeurs de longue durée qui représentent une masse non négligeable pour une île comme la Corse par ailleurs soumise à d'autres contraintes sociales et spatiales, l'enquête ciblera donc un territoire où le principe de *mix-learning* a du sens compte tenu des contraintes liées à l'insularité enclavant certaines microrégions et leurs habitants. Nous avons identifié une structure partenaire principale, en l'occurrence l'AFPA de Corse. Principal organisme de formation professionnelle dont le panel de formations est large, et très développé en matière de e-learning, il est un atout majeur dans le cadre de nos recherches. Nous avons d'ores et déjà ciblé une dizaine de formations différentes dans le secteur tertiaire principalement. Dans le cadre de la démarche exploratoire un échantillon de 30 formateurs a été défini.

III.III. La préparation et la conduite des entretiens

Nous avons eu recours à des entretiens semi-directifs avec des questions ouvertes afin de collecter des informations denses tout en étant orientées, en instaurant un climat de confiance pour faciliter les échanges et mettre à l'aise nos interlocuteurs.

Guide d'entretien	
Q1	**Comment percevez-vous le rôle de la formation professionnelle dans le parcours des chômeurs de longue durée ?**
Q2	**Quels dispositifs ou démarches mettez-vous en place pour favoriser le développement des compétences de ce public ?**
Q3	**Selon votre expérience, quels sont les principaux freins rencontrés par les chômeurs de longue durée dans l'acquisition ou la mobilisation de nouvelles compétences ?**
Q4	**Quels leviers ou bonnes pratiques avez-vous identifiés pour renforcer la capacité à changer et à s'insérer durablement sur le marché du travail ?**

Q5	**Comment évaluez-vous l'impact des formations sur l'évolution professionnelle et personnelle des bénéficiaires ? Disposez-vous d'exemples ou de retours marquants**

III.IV. Les résultats

Pour analyser les résultats obtenus nous avons effectué une analyse de contenu et thématique réalisée grâce à l'intelligence artificielle. Plusieurs thématiques transversales se dégagent de ces échanges concernant le parcours des chômeurs de longue durée. Principalement il est fait référence au manque de confiance en soi comme frein majeur, notamment sur les profils dits « écorchés », ou encore au frein numérique comme prérequis. Pour remédier à ces deux principaux freins, la flexibilité du *mix-learning* est mise en avant ; tout comme la gamification afin de motiver les groupes et rendre plus ludique ce qui a été vu. De notre étude exploratoire sont également ressorties trois idées clés : par la formation s'opère une transformation personnelle et comportementale ; la dynamique de groupe est importante et renforcée par les canaux de discussion en ligne ; et l'ancrage territorial demeure essentiel lorsqu'on intègre la dimension identitaire et culturelle dans les formations.

IV. Conclusion

À ce stade de notre étude exploratoire, le développement de compétences revêt une importance cruciale pour l'intégration professionnelle, mais également pour la construction d'une identité professionnelle fondée sur des valeurs personnelles et des convictions. L'influence des autres est essentielle pour la réussite de l'apprentissage, soulignant ainsi le rôle majeur de la motivation. Comprendre les raisons de la formation et les objectifs visés est fondamental. Ces premiers constats qualitatifs soulignent la pertinence des approches hybrides pour surmonter la difficulté classique de transposition des savoirs théoriques en ligne vers le contexte réel de l'entreprise. En combinant des phases distancielles et des mises en situation concrètes, le *mix-learning* permet aux apprenants de redevenir acteurs de leur parcours. Forte de ces résultats

exploratoires, notre recherche va s'orienter vers sa phase quantitative confirmatoire. Le modèle conceptuel ainsi affiné sera soumis à une analyse statistique rigoureuse, mesurant notamment l'évolution du *SEP* et les trajectoires de réinsertion, afin de valider ou d'infirmer nos hypothèses initiales sur l'impact à long terme de ces dispositifs. Cette étude sera réalisée directement auprès des apprenants par le biais d'échelles de mesures déjà conceptualisées et testées par différents auteurs.