



De nouveaux publics de la formation dans les zones grises de l'emploi ?

Marie-Christine Bureau, Carole Tuchsirer

► To cite this version:

Marie-Christine Bureau, Carole Tuchsirer. De nouveaux publics de la formation dans les zones grises de l'emploi ?. Éducation permanente, 2022, 232, pp.25-35. <10.3917/edpe.232.0025>. <hal-03869951>

HAL Id: hal-03869951

<https://hal.science/hal-03869951v1>

Submitted on 3 Jan 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

De nouveaux publics de la formation dans les zones grises de l'emploi ?

Marie-Christine Bureau et Carole Tuchszirer

Si elle s'est historiquement construite sur la figure d'un salariat en plein essor, la formation professionnelle est confrontée ces dernières décennies à la démultiplication de « zones grises » du travail et de l'emploi (Azais et Kesselmann, 2011 ; Bureau, Corsani, Giraud, Rey, 2018). Dès la fin des années 1970, les expressions « emplois atypiques » et « formes particulières d'emploi » viennent désigner des relations d'emploi qui s'écartent de ce que le Code du Travail français a érigé en norme contractuelle, à savoir l'emploi salarié à plein temps et sur contrat à durée indéterminée. Le développement de ces formes signale une érosion de la « norme » d'emploi¹. Même si elles ne représentent encore au début du 21^{ème} siècle qu'une part limitée de l'emploi total (15 % de l'emploi salarié privé en 2002), elles sont déjà devenues pour beaucoup un point de passage obligé pour l'entrée dans la vie active (Kornig et Michon, 2010).

A la différence du travail salarié, le travail indépendant relève d'un autre ensemble d'institutions, régies non par le code du Travail mais par celui du Commerce, ce qui le plaçait d'emblée hors du champ institué de la formation professionnelle. Or, si le travail indépendant a pu être considéré comme une forme obsolète, vouée au déclin face à la progression irrésistible du salariat, cette tendance historique a été renversée dans la majorité des pays de l'OCDE à partir des années 1980 (D'Amours, 2019). Plus précisément, c'est la frontière entre les deux formes qui se trouve mise à mal (Dupuy et Larre, 1998). Le juriste Alain Supiot (2000) reprend la notion de « zones grises » du travail pour désigner la multiplication de situations mal définies au regard de la distinction travail salarié / indépendant, avec des « salariés qui s'autonomisent et des indépendants qui se subordonnent » (p. 139).

Développée ensuite dans le cadre d'un programme international de recherche, la notion de ZG permet de rendre compte plus globalement de la décohérence massive, en matière de travail et d'emploi, entre les catégories et les pratiques (Bureau, Dieuaide, 2018). Dès lors cette décohérence affecte toutes les institutions qui ont été édifiées sur le socle de la norme salariale, générant des situations de non droit ou de difficile accès au droit. La formation professionnelle n'y échappe pas.

La prise de conscience d'un accès très inégalitaire à la formation ne prend pourtant effet que de façon assez tardive. Depuis une dizaine d'années seulement, les acteurs de la formation professionnelle tentent de repenser sa raison d'être et son fonctionnement à partir des marges de l'emploi, en s'efforçant de toucher davantage des publics jusque-là écartés du système : les jeunes, les chômeurs, les salariés faiblement qualifiés, en particulier dans les TPE. Cet effort d'extension de la formation professionnelle vers de nouveaux publics impose de revoir les modalités mêmes de la formation, à commencer bien sûr par le financement, mais aussi l'organisation temporelle, les pédagogies mises en œuvre et les formes de

¹ Ainsi le nombre d'intérimaires et de bénéficiaires d'un contrat aidé a été multiplié par quatre entre 1982 et 2001 ; le nombre des autres contrats à durée déterminée par trois.

reconnaissance des acquis. Dans un premier temps, nous nous interrogerons sur la mise en œuvre des réformes récentes. Puis, nous nous intéresserons à l'exploitation des potentialités du numérique, dont l'usage a fait un bond ces dernières années dans les pratiques de formation, dans le but de toucher de nouveaux publics.

Une reconfiguration de la formation vers des publics aux marges du salariat

Regarder la façon dont a évolué le dispositif de formation professionnelle en France, c'est de fait, passer au crible de l'observation les transformations qui ont marqué le salariat dans sa relation au marché du travail. Le bilan tiré de la loi de 1971 qui a instauré il y a plus de 50 ans le droit de la formation professionnelle pour en confier la mise en œuvre aux partenaires sociaux montre à quel point les évolutions qui ont marqué sa trajectoire sont à relier à celle d'un salariat en profonde mutation. Ancré sur le seul contrat de travail et les carrières stables, le système paritaire a semblé déborder par la progression régulière de nouvelles formes d'emploi dites longtemps « atypiques » (CDD/intérim/temps partiel) et peu couvertes par le droit à la formation. Cet état de fait explique que depuis 2010 on assiste à une régulation de plus en plus quadripartite du régime de formation professionnelle pour améliorer l'accès à la formation professionnelle de publics jusque-là peu ou pas protégés par le seul système paritaire, publics situés soit au bas de l'échelle du salariat (les salariés faiblement qualifiés, non diplômés) soit dans ces marges (les intérimaires, les salariés en CDD ou en activités réduites, les personnes à temps partiel, les chômeurs, les indépendants). Car le moins que l'on puisse dire est que le système mis en place, en donnant accès à des régimes différenciés de formation selon le statut des personnes, était peu propice à s'attaquer aux zones grises de l'emploi et aux situations interstitielles qui font alterner des périodes d'emploi et de chômage. D'un côté le régime paritaire de formation dédié aux seuls salariés, souvent les mieux dotés, de l'autre un régime public géré par les régions et l'Etat pour prendre en charge les chômeurs, jeunes et adultes. Cette importance accordée au statut salarial dans l'accès à la formation a créé de nombreuses situations de rupture de parcours de formation dès lors qu'un salarié devenait chômeur ou allait le devenir suite à une restructuration. Cette situation transitionnelle entre emploi et chômage a généré de nombreux cas de non droit à la formation ou de droits suspendus sous l'effet de ces changements de statut. Le débat sur la sécurisation des parcours professionnels qui s'introduit dès les années 2000 dans l'agenda des partenaires sociaux et de l'Etat va introduire des transformations dans le système de formation en l'invitant à se reconstruire par ses marges.

Le rôle des régions et des partenaires sociaux

C'est sans doute aux régions confrontées aux conséquences sociales des crises économiques sur leur territoire que l'on doit les premières inflexions, suivies ensuite par des réformes nationales de plus grande ampleur. La région Ile de France va, dès 2004, s'engager dans le développement d'actions visant à sécuriser les parcours professionnels de salariés faiblement qualifiés, issus de TPE/PME souvent menacés dans leur emploi car confrontés aux mutations économiques de leurs secteurs. Des conférences de financeurs, sous l'impulsion des Régions, seront organisées pour mutualiser les ressources du territoire via une articulation entre les dispositifs et moyens financiers de l'ensemble des acteurs (Etat, région, partenaires sociaux). D'autres régions feront le même choix, comme en PACA avec l'adoption du dispositif IRIS

(Intervention régionale pour l'investissement social) qui va consister pour la Région à financer des actions de formation pour des salariés en CDD ou à temps partiels alors que seuls les demandeurs d'emploi relevaient jusque-là de leur intervention. La réforme de la formation professionnelle initiée en 2009 par les partenaires sociaux va prolonger ces initiatives territoriales en acceptant de faire participer à leur tour les entreprises au financement de la formation des chômeurs et des salariés fragilisés par les mutations de l'emploi. Est ainsi instauré un fonds financé en grande partie par les entreprises et destiné à sécuriser le parcours de celles et ceux que les plans de formation avaient écartés. Doté d'un budget d'un milliard d'euros en 2010, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, dont le nom illustre à lui seul les priorités du moment, devait faire accéder à la formation 500 000 salariés supplémentaires et surtout 200 000 demandeurs d'emploi, une innovation dans le champ de la gestion paritaire. Parmi les actifs salariés, il s'agit de privilégier les franges précaires du salariat : ceux qui alternent des périodes de chômage et d'emploi ; les salariés des premiers niveaux de qualification, les salariés à temps partiel ou encore ceux n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq dernières années.

Les données quantitatives dont on dispose pour tirer le bilan de cette période semblent pourtant attester de la difficulté à faire accéder ces publics à la formation professionnelle. Les plans de formation des entreprises, pas plus que le FPSPP ou les programmes publics ne sont encore parvenus à inverser ni même infléchir sensiblement la tendance.

L'Etat et ses réformes pour amplifier le mouvement

Les pouvoirs publics, en lien avec les régions, vont dès lors s'atteler, dès la fin de cette décennie, à amplifier la dynamique initiée pour investir massivement dans la formation professionnelle mais surtout dans l'insertion et l'accompagnement. Le public cible n'est plus situé principalement aux marges du salariat comme avec le FPSPP, mais en dehors du marché du travail et bien souvent également en dehors du champ d'action du service public de l'emploi et de la formation.

L'ambition portée par le Plan d'investissement dans les compétences adopté, le PIC, en 2018 se caractérise par un ciblage spécifique du programme qui privilégie, parmi les demandeurs d'emploi, ceux ayant peu recours aux dispositifs de formation et aux ressources publiques dans leur ensemble. Inscrit sur la durée du quinquennat, le PIC dispose d'un budget de 15 milliards et ambitionne de former 1 million de chômeurs en difficulté d'insertion et un million de jeunes en situation d'exclusion à travers des programmes nationaux et des expérimentations, déclinés sur les territoires avec les Conseils Régionaux. Avec le PIC, les deux tiers de l'effort de formation professionnelle vont emprunter le chemin de l'insertion pour s'orienter vers des publics dont les difficultés à intégrer le marché du travail ne sont plus d'ordre exclusivement professionnel, repérables par les signaux classiques (diplôme, qualification/expérience). Les programmes du PIC visent les jeunes dits décrocheurs, les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés (de niveau infra bac), mais également les réfugiés, les personnes en situation de handicap, celles issues des QPV (quartiers prioritaires de la ville) ou des zones rurales, les bénéficiaires de minimas sociaux, les parents isolés. Au-delà des fonds mobilisés, tous les acteurs de la chaîne EFOP (Emploi/Formation/Orientation Professionnelle) sont ainsi invités à réorienter leur action vers ces publics pour lesquelles la formation ne va pas de soi, compte tenu des multiples problèmes auxquels ils doivent faire

face (fragilité financière, précarité familiale, problématique de logement, santé, mobilité). La thématique de l'accompagnement global, propre aux démarches d'insertion, va dès lors s'inviter dans le design des actions proposées pour tenter de lever les divers obstacles à la formation et à l'emploi (la formation, les revenus de remplacement, la mobilité géographique, le logement, la garde d'enfants...)

A travers l'ensemble des programmes, plusieurs traits sont communs à leur conception. Il ne s'agit plus seulement pour le SPE d'accueillir ces publics mais d'aller à leur rencontre, de les « repérer », de les sortir de leur « invisibilité » supposée pour les inciter à s'engager dans des programmes qui vont bien au-delà de la seule dimension formation au sens strict. La notion de parcours dit « sans couture » traduit ainsi l'objectif d'intégrer en amont de la formation une phase de remobilisation de ces publics, de construire avec eux des actions allant de la préparation à la formation à l'entrée dans une formation qualifiante puis de les accompagner vers le marché du travail. Il s'agit ainsi d'un processus de formation dont l'accompagnement constitue la pièce maîtresse. L'enjeu est aussi de transformer l'acte de formation par un accompagnement moins linéaire dont le séquençage classique décourage parfois les personnes (bilan/orientation/projet/formation/stage en entreprise puis emploi) à poursuivre le programme de bout en bout. La philosophie nouvelle consiste à prendre le contrepied de ce modèle, à favoriser des allers/retours entre les différentes phases pour adapter le parcours aux situations et attentes de personnes peu enclines à se former par des voies scolaires classiques.

Les programmes du PIC sont-ils parvenus à atteindre les objectifs fixés en termes d'accès à la formation, de retour à l'emploi et plus globalement de transformation de l'appareil de formation ? Il est encore trop tôt pour établir un bilan définitif du PIC, d'autant que sa mise en œuvre a été grandement freinée par la crise sanitaire. Si l'on tient à l'année 2019, celle qui a précédé la pandémie et qui correspond à la première année de mise en œuvre effective du PIC, quelques chiffres permettent d'illustrer la dynamique à l'œuvre.

Ainsi, selon le deuxième rapport du Comité scientifique en charge de l'évaluation du PIC, près de 100 000 entrées supplémentaires en stages de formation professionnelle ont eu lieu en 2019, comparé à 2017, et un peu plus de 100 000 entrées additionnelles ont été créées par les nouveaux programmes nationaux du PIC destinés à accompagner les chômeurs les plus éloignés du marché du travail. Par rapport à 2017 c'est donc près de 200 000 chômeurs de plus qui ont pu intégrer une formation- soit près d'un million de chômeurs - faisant ainsi passer le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi de 8% à 11% en l'espace de deux ans, un chiffre qui montre néanmoins le chemin qu'il reste à parcourir. En outre, l'entrée plus massive de personnes privées d'emploi en formation n'a pas encore bénéficié aux plus en difficulté d'entre eux. Si les moins diplômés, une des cibles du PIC, voient leur accès à la formation augmenter, il en est de même pour l'ensemble des demandeurs d'emploi quel que soit leur niveau d'études, ce qui confirme la difficulté qu'il y a à centrer l'effort de formation sur les personnes les moins qualifiées.

L'étrange succès d'un outil désintermédié, le CPF

Mais le plus surprenant est ailleurs puisque la stabilisation des effectifs entrés en formation en 2020, malgré la crise sanitaire, n'est imputable qu'à un seul levier, le compte personnel de formation. Instauré en 2014, mais profondément remanié à l'occasion de l'adoption de la loi

sur la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF permet aux actifs de recourir à la formation par des parcours d'achat direct auprès des organismes de formation sans passer par l'intermédiaire d'un acteur de l'emploi. LE CPF se situe aux antipodes de la philosophie d'action qui a guidé le PIC puisqu'aucun accompagnement n'est prévu pour accéder à la formation. Il a été pensé pour favoriser le recours à la formation de personnes suffisamment autonomes et n'ayant nul besoin du service public de l'emploi pour y accéder. Les résultats observés en 2020 ont surpris plus d'un spécialiste de l'emploi puisque près d'un million d'actifs ont utilisé ce droit à la formation et que parmi ceux-là on compte près de 300 000 personnes aux profils situés précisément dans les marges ou les zones grises de l'emploi. Le CPF a ainsi permis d'accroître le taux de recours à la formation des demandeurs d'emploi, des indépendants, des femmes notamment celles à temps partiel, des jeunes, des seniors, des ouvriers et autres salariés faiblement qualifiés. Les formations suivies sont néanmoins de faible durée, peu qualifiantes, autant d'arguments qui ont été mis en avant par les concepteurs du PIC pour en souligner les limites.

Numérique et nouveaux publics : deux exemples

Au-delà des dispositifs de financement et d'accès, l'ouverture de la formation professionnelle à de nouveaux publics amène à repenser l'organisation même des formations ainsi que les méthodes pédagogiques utilisées. A cet égard, beaucoup d'espoirs ont été placés dans le développement du numérique. Selon le rapport de l'Igas (2017)², la révolution numérique est, « une source prometteuse de renouvellement des pédagogies et, plus encore, de transformation des parcours de formation » (p.3). D'une part en effet, le numérique permettrait de mobiliser de manière inédite des pédagogies actives et participatives, certes anciennes, mais jusque-là réservées à un petit nombre (classe inversée, méthode Freinet, *social learning* ...), d'autre part il autoriserait l'adaptation du rythme des formations aux besoins des apprenants, en particulier grâce au desserrement des contraintes géographiques et temporelles.

Le recours au numérique n'est pas en soi un gage d'innovation pédagogique. Cédric Fluckiger (2019) nous rappelle utilement le risque qu'il y a à « fétichiser » les technologies numériques en leur attribuant le pouvoir quasi magique de produire une pédagogie horizontale et créative. De fait, les usages concrets du numérique dans les pratiques de formation sont multiples, du *powerpoint* simplement partagé en ligne aux expériences immersives d'apprentissage, en passant par les *serious games* et l'animation de communauté d'apprenants. Force est de constater que, même si le recours au jeu dans un cadre professionnel fait légitimement débat (Savignac, 2017), la gamification, en reprenant les codes des jeux vidéo, attire vers la formation des publics réfractaires aux méthodes scolaires. Ce qui ne garantit pas en soi ni de meilleurs apprentissages ni même une plus grande autonomie (Betton, Podaven, 2019).

Pour appréhender de façon plus concrète l'exploitation des potentialités du numérique dans la formation professionnelle, prenons deux exemples : un exemple sectoriel, celui du tourisme ; un exemple de programme, celui des appels à projets « 100% Inclusion » du PIC et « Repérer et mobiliser les publics invisibles ».

² Amar, N. ; Burstin N., 2017. « La transformation digitale de la formation professionnelle continue », *Rapport IGAS*.

Les indépendants et jeunes saisonniers dans le tourisme

Le secteur touristique abrite de nombreuses zones grises de l'emploi et n'est certainement pas un bastion historique de la formation professionnelle (Reau, 2021). Les très petites entreprises (TPE), souvent réticentes à se séparer de leurs salariés pour les envoyer en formation, représentent 9 établissements sur 10. Le secteur est aussi un employeur massif de saisonniers qui sont parfois les seuls salariés de leurs structures. Le *turn over* élevé (contrats courts ou saisonniers, mais aussi sorties du secteur notamment en raison des conditions de travail) n'incite guère à investir dans le futur. Dans les structures publiques ou parapubliques comme les offices de tourisme, le recours à la formation est plus régulier et mieux pensé dans le long terme, notamment grâce à la veille effectuée par les centres régionaux et départementaux, tout en concernant des salariés en moyenne plus diplômés et plus stables. Deux branches professionnelles récentes dépendant fortement des saisonniers, comme l'hôtellerie de plein air ou les parcs de loisirs, ont néanmoins opté pour une politique mobilisant la formation majoritairement au moment des vagues de recrutement, la formation précédant alors la mise au travail.

Pendant la période de pandémie, on a pu observer deux voies d'innovation très différentes dans la digitalisation de l'offre de formation et qui présentent chacune un intérêt spécifique pour l'ouverture à de nouveaux publics : d'une part, la création de webinaires, parfois gratuits, souvent courts, qui permettent de toucher un public plus large, habituellement absent des dispositifs de formation (indépendants ou salariés de TPE) ; d'une part, le développement d'une plateforme d'e-learning, pouvant aller jusqu'à l'animation d'une communauté d'apprenants, en amont des vagues de recrutement saisonnières.

La stratégie d'une agence départementale illustre bien la première voie. Elle se base sur une offre extensive et gratuite de webinaires, ouverte à des petites structures du tourisme, qui s'accommodent mal en général des contraintes liées aux dispositifs de formation :

« Au niveau départemental on a fait des webinaires, on a dépassé la vingtaine, ils sont gratuits, ouverts aux professionnels ; des fois on a eu 700 personnes ! C'était des tables rondes, des conférences ou des ateliers très pratico-pratiques. On cible aussi les prestataires, hébergeurs, restaurateurs, prestataires d'activité, gîtes, chambres d'hôte, accompagnateurs en montagne, loueurs de canoë... C'était intéressant parce que notre cible de formation c'est plutôt les offices de tourisme, les agences départementales de tourisme qui s'inscrivent, là on s'aperçoit que le panel des auditeurs est beaucoup plus large que ça et on a des professionnels de toutes sortes qui assistent à nos webinaires. Ce sont souvent de petites structures, moyennes ou petites, donc faire de la formation proprement dite et investir dans de la formation pour eux c'est souvent difficile, déjà en temps, qu'est-ce que je fais de mon hébergement pendant ce temps-là ? Et puis il faut un retour sur investissement rapide, que derrière ils puissent mettre en place directement des choses. On les a encore peu en formation proprement dite, par contre on les a beaucoup sur les webinaires et tout ce qui est format gratuit de professionnalisation (...) Ils disent d'ailleurs que pour eux c'est tout gagnant, on est quand même sur place dans les structures, on peut s'isoler, mais on peut aussi gérer tous les événements imprévus dans la journée si jamais il y en a. Donc le format digital est une bonne solution. » (Responsable du service professionnalisation et formation dans un Comité départemental du tourisme)

La deuxième voie est incarnée par un organisme de formation spécialisé dans l'e-learning. Elle repose sur l'animation d'un réseau d'apprenants et emprunte largement aux codes du jeu vidéo (organisation par niveau, *battles* entre les participants, etc.) pour soutenir l'engagement du groupe. Elle s'adresse en particulier à des travailleurs saisonniers et à des chercheurs d'emploi. L'organisme de formation met en avant un taux élevé de réalisation des stages et de satisfaction des stagiaires, réussite qu'il attribue à la fois à la dimension ludique et à la dynamique créée par le *social learning*.

« Le réseau, c'est pour créer une dynamique d'apprentissage collective. (...) Le principe, c'est de laisser la liberté de choix à la personne qui se forme en ligne pour qu'elle l'utilise en fonction de la façon dont elle a envie de se former. On organise chaque formation d'un cycle autour de trois niveaux : un niveau de base, un niveau avancé, un niveau coach. La validation, c'est un système de quizz assez classique. Et on rentre dans la dimension ludique. Pour valider toutes les questions de ce parcours, je vais avoir quatre vies ; si je n'ai que de bonnes réponses, je garde mes vies. Si je perds des vies, on commence à me pousser vers la vidéo. Celui qui perd toutes ses vies, soit il repart à zéro, soit il regarde les cours. » (Directeur du développement, organisme de formation privée)

L'intervention de *community managers*, le classement des apprenants, la possibilité d'organiser des *battles*, complètent efficacement ce dispositif d'incitation : « Il y a deux autres modalités essentielles au niveau de l'engagement. La première, c'est le classement. Chaque personne gagne des points au fur et à mesure qu'elle répond à des questions et ça fait un classement général de la promo. Ce classement, on s'en sert comme d'un accélérateur. A partir de 40 à 50 personnes qui se forment en même temps, vous allez avoir des leaders qui vont se manifester spontanément. Nous on va se servir de ces gens très impliqués pour augmenter l'implication des autres. L'une des fonctionnalités qu'on utilise pour ça, c'est les *battles*. C'est la possibilité pour un apprenant de choisir un module et de défier quelqu'un d'autre, à distance et de manière asynchrone. Ils répondent chacun à 10 questions. Le gagnant remporte des points. Dans la cohorte du Grand Est, la moyenne était autour de 2500 points. Vous voyez qu'on a des personnes à 11000, 9000 points ...Ça c'est les gamers, ils veulent être en tête du classement, donc ils vont lancer plein de *battles*. Et il y en a une partie de personnes moins motivées qui, à cause des *battles*, vont être ramenées vers le dispositif de formation. »

Ces deux voies d'innovation permettent de toucher des publics en réalité bien différents, mais dans les deux cas aux marges de l'emploi salarié standard. Les premiers, amateurs de webinaires, sont plutôt des indépendants ou des patrons de TPE, hébergeurs et/ou animateurs d'activités touristiques, qui, grâce aux facilités offertes par le numérique, vont pouvoir bénéficier de contenus généralement reçus par les seuls organismes publics de tourisme. Les deuxièmes sont plutôt des jeunes sortis du système scolaire, candidats pour des emplois temporaires dans le secteur du tourisme : l'animation de la communauté des apprenants par une équipe spécialisée de *learning community managers* et le recours à des méthodes ludiques, contribuent, selon le responsable de la formation, au maintien de l'engagement des stagiaires.

Le numérique dans le programme PIC

Plusieurs programmes peuvent illustrer les changements de conception qui sont à l'œuvre dans le cadre du PIC dans le but d'innover, du moins dans les principes, par rapport aux publics et aux formes d'intermédiation plus classiques évoquées plus haut.

Les expérimentations actuellement en cours dans le cadre de l'appel à projet « 100% inclusion, la fabrique de la remobilisation » en constituent un exemple emblématique. Ce programme s'inscrit dans une démarche de recherche/action et vise à déployer une logique *bottom up*, en reconnaissant que d'autres opérateurs que ceux du service public de l'emploi peuvent être source de propositions et d'innovations (fablab, tiers lieux, associations sportives, culturelles, éducatives, universités, établissements de formation aux métiers au numérique ...). Les projets retenus doivent remobiliser les jeunes et les demandeurs d'emploi vulnérables, en difficulté d'insertion professionnelle, et en priorité les personnes peu qualifiées habitant les quartiers de la politique de la ville et les zones rurales enclavées. A travers ce programme, il s'agit également, comme il est dit dans l'énoncé de l'appel à projet, d'innover dans le champ de l'accompagnement des demandeurs d'emploi « en tirant profit d'une diversité de situations d'apprentissage (par la recherche, l'engagement civique, associatif, la création collective d'activité, le sport, la culture) et de modalités pédagogiques (enseignements de pairs à pairs, pédagogie inversée, mix learning...) pour assurer la montée en compétences des bénéficiaires et leurs accès à l'emploi par des voies qui leurs soient adaptées ». Ces expérimentations, comme dans nombre d'autres portées par le PIC, voit le numérique s'imposer dans leur « fiche d'identité » à travers une pluralité d'usages : soit comme un débouché possible dans un secteur en grande tension, soit comme un support de reconnaissance des compétences acquises (les *open badges*), soit enfin comme une modalité d'apprentissage (plateforme de e-learning, tutoriels, application de réalité augmentée, *serious game*, *webinar*...).

Ainsi en est-il de l'appel à projet « Repérer et mobiliser les publics invisibles » porté par le PIC qui mobilise des outils numériques pour capter et « aller vers des publics hors de tout radar institutionnel ». Il cherche à remobiliser en particulier des jeunes décrocheurs par la proposition d'activités ludiques, sportives et/ou culturelles supposées plus adaptées à ce public. Son volet national prévoit d'aller à la rencontre de ces jeunes « invisibles » par des maraudes dans l'espace numérique (réseaux sociaux, plateformes de jeux en ligne) pour « renouveler les approches de repérage en s'inscrivant dans codes de références culturelles ». Quant aux projets eux-mêmes, il est dit dans le cahier des charges qu'ils devront faire la part belle au digital pour mobiliser des « solutions personnalisées reposant sur l'intelligence artificielle ».

Conclusion

De nombreux moyens ont été déployés pour ouvrir la formation professionnelle à de nouveaux publics, signe manifeste d'une réorientation de l'appareil de formation vers ces derniers. Les voies empruntées ne se prêtent guère à une lecture simpliste. La désintermédiation voulue par le CPF monétisé, loin de n'intéresser que des salariés déjà formés, a rencontré un vif succès auprès de nouveaux venus à la formation. Dans le même temps, le programme d'investissement dans les compétences, centré sur un accompagnement renforcé des publics vulnérables, peine à les faire accéder à la formation. Quant au numérique, il ouvre de nouvelles et amples possibilités pour toucher des publics peu disponibles ou peu familiers de la formation. Mais la qualité de l'apprentissage ne sera pas au

rendez-vous d'un usage paresseux ou opportuniste. Elle ne peut faire l'économie, ni de l'innovation pédagogique, ni de l'accompagnement lorsque celui-ci est nécessaire.

Bibliographie

- Azaïs, C. ; Kesselmann, D. 2011. *Les zones grises d'emploi : vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail ? L'exemple des Etats-Unis et de la France*. <http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/KESSELMAN-AZAIS.pdf>.
- Betton, E. ; Pondaven, J. 2019. « Les technologies numériques, une innovation pédagogique ? » Arcueil : *Éducation permanente*. p. 5-17.
- Bureau, M.-C ; Corsani, A. ; Giraud, O. ; Rey, F. (dir.).2018. *Dictionnaire des zones grises du travail et de l'emploi*. Teseo : <https://www.teseopress.com/dictionnaire/>
- Bureau, M.-C. ; Dieuaide, P. 2018. « Institutional change and transformations in labour and employment standards: An analysis of "grey zones" »? *Transfer*. vol. 24, n° 3. p. 261-277.
- Kornig, C. ; Michon, F. 2010. « L'emploi non permanent en France : Un état des lieux ». *Rapport de recherche LEST-Centre d'économie de la Sorbonne*.
- D'Amours, M. 2019. « Le travail indépendant contemporain : regards croisés à partir des mutations du salariat et de l'indépendance ». *Management international/International Management/Gestión Internacional*, 23(5), 78-89
- Dupuy, Y. ; Larré, F. 1998, « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail ». *Travail et Emploi*, n° 77, p. 1-14.
- Fluckiger, C. 2019. « Numérique en formation : des mythes aux approches critiques ». Arcueil : *Éducation permanente*, p.17-30.
- Reau, B. (dir.). 2021. « Formations et emplois en temps de crise sanitaire : le cas du secteur du tourisme et loisirs », *Rapport pour la Dares*.
- Savignac, E. 2017. *La gamification du travail. L'ordre du jeu*, Londres, ISTE éditions, coll. « Innovation, entrepreneuriat et gestion », 176 p.
- Supiot, A. 2000. « Les nouveaux visages de la subordination ». *Droit social*, février, p. 131-145.