

# Cap·M

Les Cahiers Aquitains Perspective Métiers

## La promotion sociale : une idée d'avenir ?



NUMÉRO  
SPÉCIAL

Janvier 2012

ISSN 2104-1709

**ACTES de la 17<sup>e</sup> UFEO**  
Université de la formation, de  
l'éducation et de l'orientation

# Editorial



## La promotion sociale : une idée d'avenir ?

L'intitulé de cette 17<sup>e</sup> UFEO peut sembler paradoxal, tant cette notion paraît aujourd'hui appartenir à une période révolue. En tous cas, les images qui sont le plus souvent associées à cette notion ne correspondent plus guère à la représentation que nous nous faisons aujourd'hui de la progression en cours de carrière et de l'accès à la connaissance tout au long de la vie.

D'un côté, on imagine volontiers un adulte suivant avec application des cours du soir en vue de décrocher le diplôme auquel il n'a pas eu accès en formation initiale ; une « seconde chance », en quelque sorte, pour ceux dont l'origine sociale n'a pas permis de suivre une scolarité brillante menant aux meilleures positions professionnelles. Les connotations morales ne sont pas absentes de cette image : la promotion sociale répond à un souci de justice et d'équité pour ceux qui sont « méritants ».

De l'autre émerge la figure du « travailleur de la connaissance », en quête permanente de compétences nouvelles dans une société où les savoirs et les techniques sont en perpétuelle évolution. Et tant pis pour les « oubliés » du savoir qui, ne possédant pas les « compétences de base », sont condamnés aux positions professionnelles les moins favorables. Cette « modernité » n'est pas non plus exempte de vision morale : chacun doit avoir ses chances mais que le meilleur gagne ; à chacun de savoir se saisir des occasions qui lui sont offertes afin de « rester dans la course » et de multiplier ses chances d'accès aux meilleurs postes.

Cette rupture dans les représentations collectives doit certainement beaucoup aux transformations idéologiques qui traversent notre société. Elle n'est pas indépendante de la montée des valeurs individualistes. En tous cas, elle ne peut être séparée du déclin progressif des notions de statut et de rang. Il y avait une dimension collective dans les parcours de promotion sociale dans les « années d'après-guerre » : l'accès à un diplôme en cours de carrière était bien souvent ce qui permettait de « s'élever socialement », de changer de « condition sociale » dans une société très hiérarchisée, marquée par des luttes de classes. Dans les établissements industriels ou dans les mines, les ingénieurs ne mangeaient pas à la même cantine que les techniciens et les ouvriers. Aujourd'hui le jeune technicien supérieur partage le même repas mais aussi, bien souvent, les mêmes lectures et les mêmes loisirs que le jeune ingénieur.

Est-ce à dire que nous vivons dans une société plus ouverte, plus « fluide », qui laisse plus de place à des parcours de progression professionnelle et sociale, indépendants de l'origine

de chacun et plus directement liés au « mérite » ? Ce serait aller un peu vite en besogne. La société française demeure très marquée par des clivages sociaux que le seul mérite ne permet pas toujours de surmonter. Le poids des diplômes acquis en formation initiale sur la destinée professionnelle et sociale y est plus important que dans la plupart des autres sociétés comparables. Et l'accès aux diplômes eux-mêmes est largement tributaire de l'origine sociale. Si l'accès à une formation longue, diplômante, en cours de carrière se trouve souvent dévalorisée, n'est-ce pas avant tout parce que professionnellement, tout (ou presque) se joue à l'école et à l'université ?

La prégnance de ce phénomène et le déclin des formes les plus traditionnelles de formation dites de « promotion sociale » (par exemple les cours du soir au Cnam ou les cursus longs proposés par certaines grandes entreprises) ne doivent pas masquer cependant que la progression en cours de carrière n'a pas significativement diminué depuis un demi siècle. Les travaux du Céreq ont fort bien montré que la part de la population des cadres et ingénieurs qui ont débuté leur carrière dans des emplois de niveau inférieur (professions intermédiaires) n'a guère décliné au cours des précédentes décennies (\*). Certains secteurs professionnels sont en effet moins marqués par le poids des diplômes dans l'accès aux postes de responsabilité et offrent de réelles possibilités de progression en cours de carrière. De fait, la promotion sociale continue d'exister. Mais elle ne passe sans doute plus par les mêmes chemins. Bien souvent elle n'est qu'une forme de « rattrapage » permettant de valoriser en cours de carrière un diplôme de niveau élevé mais moins valorisé que d'autres.

Redonner sens à cette belle notion, c'est sans doute d'abord lutter contre la marginalisation de ceux qui sont « sortis par la petite porte » du système éducatif ; c'est aussi permettre à ceux qui n'ont pas obtenu un diplôme prestigieux de construire un vrai parcours de progression à travers la reconnaissance de la valeur de leurs acquis professionnels et l'accès à des formations compatibles avec leur rythme de vie et leurs contraintes familiales.

En somme, c'est reconnaître la diversité des excellences et donner à chacun les capacités de s'engager dans un parcours de réussite. Il y a encore beaucoup à faire et à inventer, sans nostalgie d'un passé révolu !

**Vincent Merle**

Président d'Aquitaine Cap Métiers

(\*). Voir notamment la Note Emploi Formation n° 47 d'octobre 2011 « Devenir cadre par la promotion – données de cadrage », Martine Moebus, Anne Delanoë et Florence Ryk.

Rédaction-Administration : Aquitaine Cap Métiers - 99 rue Judaïque - 33000 Bordeaux - Tél. 05 57 81 45 65 - Fax 05 57 81 45 90 - contact@aquitaine-cap-metiers.fr - www.aquitaine-cap-metiers.fr / Directeur de la publication : Vincent Merle / Directeur de la rédaction : Jérôme Burguière / Rédacteur en chef : Olivier Maurice / Secrétaire de rédaction : Jean-Pierre Michaud / Rédaction : Emmanuel de Les-trade (Editions Papote) / Jean-Pierre Michaud, Cyrielle Faure (Aquitaine Cap Métiers) / Visuel de couverture : Aggelos / Photos : Olivier Maurice / Mise en page : Aquitaine Cap Métiers / Impression : Sodal (33) / Tirage de ce numéro : 1 500 exemplaires.

# Sommaire

## La Promotion Sociale : une idée d'avenir ?

Actes de la 17<sup>e</sup> UFEO

27 septembre 2011

17<sup>e</sup> Université  
de la formation  
de l'éducation  
et de l'orientation

La promotion sociale  
une idée d'avenir ?

### Ouverture de la 17<sup>e</sup> UFEO

**Thierry Berthet**, Directeur de recherche CNRS, IEP de Bordeaux,  
**Jean-Jacques Corsan**, Conseiller régional d'Aquitaine,  
délégué à l'insertion professionnelle des jeunes,  
**Luc Varenne**, Directeur de cabinet, DIRECCTE Aquitaine,  
**Vincent Merle**, Professeur au CNAM, Président d'Aquitaine Cap Métiers

2

### Conférence plénière

**Claude Dubar**  
Professeur de sociologie

5

### Les travaux des ateliers

Que peut apporter la sociologie des professions à une réflexion sur la promotion sociale ?

Atelier 1

11

Atelier 2

Mutation du travail et promotion sociale

12

Atelier 3

Ascenseur social, déclassement, promotion sociale

13

Atelier 4

Promotion sociale et temps sociaux

14

### Tables rondes

#### Le point de vue des décideurs

animée par **Vincent Merle**, Président d'Aquitaine Cap Métiers,  
avec la participation de **Martine Jardiné**, Vice-présidente du Conseil général de la  
Gironde, chargée du Logement, Habitat, Développement social, Précarité-insertion,  
**Serge Lopez**, Directeur régional, DIRECCTE Aquitaine,  
**Luc Paboëuf**, Président du CESER d'Aquitaine,  
**Jean-Luc Vergne**, DRH du Groupe BPCE, Président de l'AFPA,  
**Francis Wilsius**, Conseiller régional d'Aquitaine  
chargé de la sécurisation des parcours professionnels

15

#### Le point de vue des chercheurs

animée par **Thierry Berthet**, Directeur de recherche CNRS, IEP de Bordeaux et  
**Luc Paboëuf**, Président du CESER d'Aquitaine  
avec la participation de **Benjamin Castets-Fontaine**, Sociologue,  
**Claude Dubar**, Professeur de sociologie,  
**Bernard Friot**, Sociologue,  
**Alain Jeannel**, Professeur en sciences de l'éducation,  
**Rachel Silvera**, Économiste

20

### Synthèse / Clôture

**Vincent Merle**, Professeur au CNAM, Président d'Aquitaine Cap Métiers

24

#### Le comité scientifique de l'UFEO

Présidé par **Thierry Berthet**, Directeur de  
recherche CNRS au Centre Emile Durkheim,  
IEP de Bordeaux, avec :

**Alain de Brugères**, Directeur Général Adjoint  
Formation Professionnelle et Apprentissage,  
Région Aquitaine - **Jérôme Burguière**, Direc-  
teur général, Aquitaine Cap Métiers - **Jean  
Dumas**, Professeur émérite, IEP de Bordeaux  
- **Alain Jeannel**, Professeur émérite, Univer-  
sité Bordeaux Ségalen, Co-directeur scien-  
tifique du Centre régional aquitain du Céreq  
- **Christine Marty**, Chargée Information docu-  
mentation, MPS - **Bernard Massonneau**,  
Directeur de la MPS - **Olivier Maurice**, Chef  
du service Editions-documentation, Aquitaine  
Cap Métiers - **Jean-Pierre Michaud**, Chargé  
de communication/Publications, Aquitaine  
Cap Métiers - **Eric Mortelette**, Chef du Ser-  
vice académique d'information et d'orien-  
tation, Rectorat de Bordeaux, Délégué régional  
de l'Onisep Aquitaine - **Luc Paboëuf**, Prési-  
dent du Conseil économique, social et envi-  
ronnemental régional d'Aquitaine - **Robert  
Pierron**, Conseiller technique auprès du  
DGA Culture, Education, Jeunesse-Solidarité,  
Sport, Région Aquitaine - **Noël Roger**, Per-  
sonnalité qualifiée - **Jean-Philippe Sautonie**,  
Directeur de la Formation Professionnelle,  
Région Aquitaine - **Luc Varenne**, Directeur de  
cabinet, DIRECCTE Aquitaine.

## Ouverture de la 17<sup>e</sup> UFEO



### Thierry Berthet

Président du Comité scientifique de l'UFEO.  
Directeur de recherche CNRS au Centre Emile Durkheim,  
Institut d'Études Politiques de Bordeaux

Bonjour à tous. Je vous souhaite la bienvenue à cette 17<sup>e</sup> édition de l'Université de la Formation, de l'Éducation et de l'Orientation, consacrée cette année à un thème important, sérieux, grave, mais aussi réjouissant et plein d'espoir : la promotion sociale.

Je vais prendre une minute la casquette de Président du Comité scientifique qui a présidé à l'organisation de cette manifestation pour vous dire que le thème de la promotion sociale peut paraître un peu daté. On lui a préféré, depuis, la notion de formation professionnelle continue, de formation tout au long de la vie. Mais il me semble que l'idée de promotion sociale, comme une co-responsabilité individuelle et collective, demeure d'une actualité absolument criante, notamment au regard des phénomènes de déclassement, de mobilité sociale ralentie, de crise économique, que nous traversons.

Deux idées me paraissent être consubstantielles de la notion de promotion sociale. Il me semble d'abord que, dans une démocratie, il n'y a pas de principe d'excellence qui soit viable sans qu'un principe de justice sociale ne vienne l'accompagner pour le légitimer. Et, en ce sens-là, il me semble qu'on devrait imaginer des campus de promotion sociale de la même manière qu'on pense les campus d'excellence.

La deuxième idée est que la promotion sociale est inséparable de l'accès aux différents niveaux de la culture. Je choisis ces termes parce que ce sont ceux de la loi « Delors » de 1971. Ce n'est pas un hasard si, dans les établissements qui luttent contre le décrochage scolaire, une partie des actions entreprises par les équipes enseignantes se joue sur le terrain de la culture. C'est une notion que nous devrions intégrer dans nos débats.

Sans plus attendre, je passe la parole à Monsieur Jean-Jacques Corsan pour la Région Aquitaine. ■



### Jean-Jacques Corsan

Conseiller régional d'Aquitaine,  
délégué à l'insertion professionnelle des jeunes

En préparant cette intervention, j'ai pu mesurer combien, ces dernières années, la Région Aquitaine a beaucoup investi pour la formation, pour l'éducation, pour aider les adultes, les jeunes et, surtout, ceux qui sont le plus en difficultés.

Je voudrais vous donner quelques chiffres pour prendre la mesure de ce que représente la formation professionnelle pour la Région Aquitaine.

C'est 271 millions d'euros sur un budget global de 1,3 milliards, 18 500 apprentis, 16 500 stagiaires dans la formation professionnelle, 7 800 élèves dans les formations sanitaires et sociales, 5 000 stagiaires à l'AFPA

et 7 200 salariés qui peuvent bénéficier de mesures de formation mises en place.

La Région Aquitaine a aussi montré son envie forte d'aller de l'avant avec la création d'Aquitaine Cap Métiers. C'est le premier maillon d'un service public régional de l'emploi.

Lorsqu'on crée le revenu social de formation pour ceux qui rentrent en formation professionnelle alors qu'ils n'avaient rien, ce n'est pas anodin. Ni pour le budget de la Région, ni pour celui qui reçoit ce revenu. Lorsqu'on a une politique de chèque qualification, de chèque de reclassement ou de développement de l'emploi, lorsqu'on développe une politique de chantier-école pour les jeunes et les moins jeunes qui sont les plus éloignés de l'emploi, on va également dans le bon sens.

Je n'ai pas besoin de citer d'autres mesures pour attester que la Région a pris le problème de la formation à bras le corps. Pour moi, qui dit « formation », dit aussi « promotion sociale ». C'est une idée d'avenir. Compte tenu des petits soucis de l'ascenseur social, il serait de bon aloi que la promotion sociale demeure une idée d'avenir et, en tout cas, que nous fassions tout notre possible, les uns et les autres, avec nos moyens et notre volonté pour la faire progresser. ■



## Luc Varenne

Directeur de cabinet, DIRECCTE Aquitaine

Cela me paraît particulièrement intéressant que le thème choisi cette année tourne autour de la promotion sociale. C'est un thème qui a beaucoup animé notre action durant ces dernières années.

Je voudrais simplement, ce matin, vous dire humblement comment j'ai vécu cela en tant que professionnel ayant démarré son activité professionnelle dans le courant des années 1970, donc à une période faste, peu de temps après la loi du 16 juillet 1971. Cette loi, qui reste pour moi un modèle législatif, était déjà représentative de ce qu'allait être l'évolution de la réglementation de la formation professionnelle. Elle reprend systématiquement ce que les partenaires sociaux avaient négocié antérieurement.

Cette loi est importante à plusieurs niveaux. D'abord parce qu'elle pose les fondements de ce que sera le cadre réglementaire de la formation professionnelle pour les années à venir. Mais elle pose aussi un cadre financier. C'est bien de parler d'un principe, mais s'il n'y a pas les moyens qui vont avec, il est difficile de le mettre en œuvre. La loi a notamment prévu l'obligation des entreprises de 10 salariés et plus de participer au financement de la formation professionnelle des salariés. Ceci dit, l'histoire a montré que si c'était nécessaire, ce n'était pas toujours suffisant, et il a fallu aménager ce dispositif au fil du temps.

Une des difficultés à noter est celle du congé individuel de formation qui est, pour moi, l'illustration parfaite de ce que peut être la promotion sociale. Tel qu'il était prévu initialement, c'était une belle idée, mais quasiment impossible à mettre en œuvre financièrement. Les formations agréées obligeaient l'employeur à maintenir la rémunération pendant les 160 ou 500 premières heures. Et après ? Le coût n'étant pas résolu, solliciter un congé

de formation était très aléatoire et relevait du militantisme.

Il faut se féliciter que, par rapport à cette situation, on ait créé d'abord une collecte particulière, puis qu'on ait mis en place les OPACIF et les FONGECIF, rendant accessible un droit qui était, jusqu'alors, très livresque. Toute l'histoire, depuis 1971, a été de rendre cet instrument le plus opérationnel, le plus efficace possible pour faire que la promotion sociale donne son plein effet.

Il y a également le bilan de compétences. C'est une prestation de très courte durée, mais qui rend d'immenses services. Il a fallu attendre pratiquement le milieu ou la fin des années 1980 pour le mettre en place et le systématiser, notamment avec le CFI (crédit formation individualisé).

Deuxième notion importante : celle du parcours, partant du principe qu'un individu n'a pas toujours le même besoin que son voisin.

L'individualisation de la formation a également apporté beaucoup. Je pense notamment aux ateliers de pédagogie personnalisée (APP). En Aquitaine, dès la fin des années 1980, nous avons pratiquement un territoire maillé d'APP, permettant d'apporter une réponse de proximité.

Plus récemment, il y a eu la Validation des Acquis de l'Expérience. Tous ces éléments bâtissent et complètent une panoplie utile à la mise en œuvre efficace de la promotion sociale. Celle-ci devra certainement encore s'adapter à la réalité économique : elle pourra de moins en moins s'exercer dans une même entreprise tout au long de la vie professionnelle d'une personne. Là aussi la promotion sociale devra jouer son effet, favoriser cette adaptation, favoriser cette mobilité professionnelle qui ne sera plus nécessairement voulue, mais imposée. ■



## Vincent Merle

Professeur au CNAM  
Président d'Aquitaine Cap Métiers

Je crois qu'il est extrêmement important de relancer aujourd'hui une réflexion sur la promotion sociale que l'on pourra appeler aussi l'ascenseur social ou la progression professionnelle. J'en veux pour preuve le fait que, dans le dernier accord interprofessionnel qu'ils ont signé, les partenaires sociaux ont souhaité mentionner explicitement que la formation avait vocation de permettre à chacun de franchir une étape de qualification professionnelle au cours de sa vie active. Ainsi, pour les partenaires sociaux, la formation ne sert pas simplement à adapter les compétences aux évolutions organisationnelles ou technologiques de l'entreprise ; elle doit aussi permettre à chacun de progresser au cours de sa carrière.

Cette importance qu'attachent les partenaires sociaux à la promotion sociale et professionnelle nous montre qu'il ne s'agit pas d'une vieille idée. Au contraire, c'est peut-être, à certains égards, une idée neuve. D'autant plus neuve, d'une certaine façon, que depuis l'époque où Michel Debré a lancé cette expression de promotion sociale, nous avons assisté à des changements très profonds. Constatons d'abord que nous sommes dans une société où l'ascenseur social est quelque peu bloqué. La formation doit-elle s'y résigner ou, au contraire, être une voie d'espoir pour permettre une vraie progression professionnelle, pour promouvoir plus d'égalité des chances et éviter une société reproduisant les catégories sociales d'une génération à l'autre ?

Je voudrais souligner un autre point qui peut donner une coloration particulière à nos réflexions d'aujourd'hui. Il y a au moins une différence majeure entre la société française du début des années 1960 et celle des années 2010 : ce sont les sorties du système éducatif.

N'oublions pas qu'au moment où cette idée de promotion sociale apparaît, il y a moins de 20 % d'une génération qui atteint le niveau du baccalauréat et que, par ailleurs, sur le marché du travail, on manque de techniciens supérieurs et d'ingénieurs. L'idée de la promotion sociale allait de soi dans une société dynamique qui appelait à une élévation du niveau de qualification.

Si on se projette dans une dizaine d'années, l'objectif de la France et des autres pays de l'Union Européenne, est que 50 % d'une génération atteigne un diplôme de l'enseignement supérieur. La notion même de promotion sociale, nécessairement, n'aura pas la même teneur.

Mais, en même temps, c'est vrai que cette progres-

sion de la scolarisation a en partie contribué à figer les choses, au moins sous deux aspects. D'abord, nous sommes dans une société où, d'une certaine manière, pour reprendre l'expression de François Dubet : « *Tout se joue avant 22 ou 23 ans* ». L'obtention d'un diplôme en formation initiale marque très fortement l'intégration dans l'emploi et l'ensemble de la carrière professionnelle. Cela laisse un espace extrêmement limité à la formation continue pour permettre une vraie progression professionnelle. Nous ne pourrions pas ignorer cette réalité française dans l'ensemble des discussions que nous aurons aujourd'hui.

L'autre aspect, c'est qu'effectivement, autant dans les années 1960, le diplôme, le fait d'avoir fait des études longues, ouvrait les portes de l'avenir, autant aujourd'hui c'est une condition absolument nécessaire, mais pas toujours suffisante. Demain, probablement, l'idée de promotion sociale devra prendre en considération deux enjeux majeurs. Le premier, c'est que nous allons avoir des jeunes qui vont arriver à Bac+2, Bac+3 ou un baccalauréat professionnel et qui risquent de rester bloqués dans leur carrière, alors qu'il faudrait qu'ils continuent à progresser. Mais la promotion sociale, pour eux, n'aura pas tout à fait la même signification que faire passer un ouvrier des tâches d'exécution à un niveau d'ouvrier qualifié. Ce sont des jeunes qui arriveront avec un bagage scolaire non négligeable et qui, malgré tout, seront très fortement en demande de progression professionnelle. En tant qu'enseignant du CNAM, j'en sais quelque chose.

Le deuxième enjeu majeur est que malgré ces progrès de la scolarisation, malgré des générations qui peut-être demain, pour la moitié d'entre elles, auront un diplôme d'enseignement supérieur, il n'en demeure pas moins qu'il y aura encore, dans la population active, dans la population des jeunes arrivant sur le marché du travail, 20, 25 % de gens qui n'ont même pas acquis les compétences de base. La vocation de la promotion sociale est aussi de permettre à ceux-là d'être autonomes dans leur travail, capables de progresser et, en même temps, d'être « des citoyens à part entière ». La promotion sociale a aussi cette vocation-là.

Alors, c'est vrai qu'aujourd'hui, dans les salons, il n'est pas forcément de bon ton de parler de promotion sociale. Cela fait un peu vieillot. On préfère parler de « sécurisation des parcours », « d'employabilité ». Mais imaginez que vous ne soyez pas aujourd'hui à la Maison de la Promotion Sociale, mais à la Maison de l'Employabilité ou à la Maison de la Sécurisation des Parcours. Franchement, je préfère la promotion sociale. ■



## Conférence plénière

### [Synthèse]

## Claude Dubar

Professeur de sociologie

*Auteur notamment, avec Charles Gadéa, de « La Promotion sociale en France » (Septentrion, 1999) et, avec Pierre Tripier et Valérie Boussard, de « Sociologie des professions » (Armand Colin, 2011)*



Je vais prendre un peu de recul, à la fois historique et terminologique, sur la notion de promotion sociale pour voir ce qu'elle recouvre exactement et en quoi

ses représentations, ses modèles ont – ou non – profondément changé depuis la célèbre loi Debré de 1959. Loi qui est, à ma connaissance, la seule qui porte ce terme de « promotion sociale », même si Condorcet, en 1792, pendant la Constituante, avait défendu un projet à la fois d'instruction publique et d'éducation permanente avec, bien sûr, une intention, un volet, de promotion sociale.

La première chose à faire est d'essayer de voir ce que porte comme représentation cette notion de promotion sociale. Je me souviens qu'en 1999, lorsque, avec Charles Gadéa, nous avons proposé notre livre « La Promotion sociale en France » à l'éditeur, nous avons assisté à un comité de publication réunissant des collègues sociologues et d'autres disciplines. J'ai demandé à ces derniers ce qu'évoquait pour eux – pas du tout spécialistes de ces questions – ce terme de promotion sociale. Il y a eu alors un grand silence avant que quelqu'un, tout à coup, réponde: « Ah oui, les cours du soir ! ». Ca m'est resté comme représentation forte de ce que j'appelle « la promotion sociale d'hier ». Une promotion sociale qui, en tant que cours du soir, a une longue histoire démarrant au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, et même un peu avant avec les cours de l'association polytechnique.

Après ces cours pionniers, il y a eu les cours du soir des instituteurs de la III<sup>e</sup> République. Un très beau livre de Jacques et Mona Ozouf <sup>(1)</sup> explique comment les instituteurs, après avoir fait cours à nos arrières grands-parents – surtout des hommes – accueillaient le soir des parents d'élèves pour les alphabétiser. Cette population majoritairement paysanne, un peu ouvrière – ça commençait – n'avait absolument jamais fréquenté l'école, et apprenait tout en travaillant.

Et puis, il y a eu les cours du soir de l'enseignement technique, à la Libération, après l'importante loi Astier de 1919 qui inau-

gure le CAP comme base de la qualification. Avec ce Certificat d'Aptitude Professionnelle, c'est le triomphe de la qualification reconnue par un diplôme.

Cette configuration associant la promotion sociale aux cours du soir commence à s'éroder et à évoluer au milieu des années 1960 à la suite de nombreux événements et mutations de la société française. On met en place des institutions qui fonctionnent un peu dans le vide et on se rend compte que la priorité, c'est l'emploi, comme le disait Vincent Merle. Dans les lois qui se succèdent dans les années 1960 et jusqu'à la loi de 1971, la priorité passe de la promotion sociale telle qu'elle est indiquée dans la loi Debré de 1959, à l'adaptation à l'emploi, et à l'insertion dans une économie en développement. On est alors au cœur

des Trente Glorieuses : les nécessités de l'emploi priment sur les aspirations à la promotion des salariés.

Il est assez intéressant de voir les compromis du législateur, en particulier Jacques Delors, qui a insisté pour que la promotion sociale demeure dans les attendus de la loi de 1971, tout en transigeant avec les nécessités « économiques » et avec la notion d'éduca-

tion permanente qui privilégie un niveau culturel. Il commence à y avoir une sorte d'éclatement, de différenciation, entre une fonction économique et sociale qui demeure, et une fonction culturelle.

On évoquait tout à l'heure le Congé Individuel de Formation qui touche à peu près 40 000 personnes par an, alors que la formation dans l'entreprise – stages courts d'adaptation, d'informatique, de langue, etc. – concerne 6 à 7 millions de personnes. Vous voyez la relation entre les deux volets. D'un côté la promotion sociale, explicitement organisée comme telle et tout à fait importante à observer et à analyser. Et de l'autre, la formation professionnelle continue visant essentiellement l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise qui la finance. [.../...]

Cet ancien modèle des cours du soir est désarticulé, remis en cause, dans le milieu des années 1980 et au début et au milieu des années 1990. C'est à ce moment-là qu'on commence à parler de « l'ascenseur social en panne ».

“ Il est assez intéressant de voir les compromis du législateur, en particulier Jacques Delors, qui a insisté pour que la promotion sociale demeure dans les attendus de la loi de 1971... ”

### Le paradoxe de la relation formation-promotion

Dans une enquête concernant les formations dans le secteur privé entre 2006 et 2009, nous constatons que 25 % des salariés du privé et 40 % des salariés du public ont suivi une formation d'au moins 30 heures, pendant les cinq ans précédant l'enquête. Parmi ceux-là, 12 % déclarent être passés d'un groupe social à un autre pendant cette période. Ce pourcentage de 12 % reste pratiquement constant depuis la première enquête FQP (Formation et Qualification Professionnelle) de l'Insee en 1964. Reste évidemment, à savoir ce que c'est que « passer d'un groupe social à un autre ».

Autre résultat de la dernière enquête FQP : 8 % des salariés disent avoir eu une promotion interne, soit moins que dans les enquêtes précédentes où l'on tournait autour de 10 à 12 %. Cela veut dire que ceux qui déclarent avoir obtenu une promotion sociale l'ont obtenue par un changement d'entreprise. Enfin, seuls 15 % de ceux qui sont passés en formation ont obtenu un diplôme. Il s'agit de ceux qui continuent à avoir fait des formations longues de type promotion sociale.

Nous observons à la lecture de ces enquêtes le paradoxe de la relation entre formation et promotion. En effet, sur une longue période, le pourcentage de salariés disant avoir obtenu une promotion dans l'entreprise est en légère et constante baisse. Par contre, le pourcentage de salariés qui disent avoir obtenu une promotion sans formation est en légère croissance. Est-ce que cela veut dire que de plus en plus de gens ont obtenu une promotion sans suivre de formation ? Non. Il faut renverser le raisonnement : les gens qui bénéficient d'une formation sont ceux qui ont eu déjà une carrière et un parcours professionnel positif, ceux qui profitent le plus de formations dans les entreprises ayant un marché interne et une organisation des parcours de leurs salariés. Et cette formation bénéficie en priorité à ceux qui ont déjà le plus de chances d'avoir cette promotion. La formation promotionnelle va à la formation initiale, va à ceux qui ont déjà toutes les chances de rentrer dans des circuits de promotion.

Il faut faire très attention à ne pas considérer le lien entre formation et promotion comme étant un lien mécanique, comme il a pu exister auparavant avec le modèle des cours du soir.

Je me souviens avoir participé, à la fin des années 1980, à un collectif qui a écrit le livre « L'introuvable relation formation-emploi »<sup>(2)</sup>. Si cette relation formation-

emploi, qui avait été un dogme de la planification dans les années 1960, devenait tout d'un coup introuvable, c'est parce que la formation avait changé de sens. Le modèle de la promotion sociale était en train d'être complètement remodelé, transformé. On ne trouvait plus ces relations qui pouvaient exister entre passage dans des cours du soir, obtention d'un diplôme, CAP, Brevet Professionnel et accès direct, négocié, à une qualification ouvrière, technicienne supérieure.



Il y a donc eu une modification profonde. C'était une des orientations de ce livre de 1999 sur la promotion sociale, d'un certain nombre de mes collègues, en particulier économistes. Il y a de très bons travaux de Jean-Jacques Paul, sur « l'augmentation de salaire » des gens qui sont passés en formation ou pas. Ce n'était vraiment pas optimiste parce que la plupart des gens disaient : « Non, il n'y a aucune augmentation de salaire. Même si sur ma feuille de paie il est marqué que je suis devenu agent de production et que je ne suis plus ouvrier spécialisé, ma fiche de paie n'a pas changé. J'ai eu de la formation et rien n'a changé ».

Même s'il y avait plutôt à cette époque un pessimisme

quant à la transformation de la promotion sociale, on assiste, depuis les années 1990, à une certaine recomposition, autour de la gestion des parcours professionnels, de la prise en compte de l'organisation et de la sécurisation des parcours professionnels. Cette recomposition ne

met plus la formation comme une sorte de préalable ou de voie unique, de voie principale, mais intègre la formation à tout un ensemble de dispositifs de gestion de ces parcours professionnels. [.../...]

Cela ne veut pas dire que la formation a disparu, mais qu'elle est devenue un outil parmi d'autres pour permettre à chacun de réussir son parcours professionnel. Et même de réussir sa vie, ce qui n'est pas forcément avoir une belle carrière professionnelle. [.../...]

Il faut faire très attention à ne pas considérer le lien entre formation et promotion comme étant un lien mécanique...



### 80% d'une classe d'âge au Bac. Et les autres ?

J'évoquais toute à l'heure des évolutions, des mutations. Je n'y reviendrai pas sauf pour dire une chose sur l'explosion de la scolarisation. Au début des années 1960, 10 % d'une classe d'âge entrant à l'université. On est aujourd'hui autour de 60 %, avec malheureusement au final seulement 35 % de diplômés de l'enseignement supérieur. Ce taux de diplômés est plus faible que dans d'autres pays européens, qu'au Japon ou aux États-Unis.

Il y a un effet pervers à cette scolarisation massive. C'est ce que beaucoup appellent « le tout scolaire », c'est-à-dire que pour la majorité des acteurs éducatifs de la formation initiale, pour la majorité des professeurs, tout se joue dans la formation initiale. La France est, avec le Japon, parmi les pays de l'OCDE où la position à 40 ans est la plus corrélée au niveau de diplôme obtenu à 25 ans.

C'est assez terrible. Ceux qui ne parviennent pas à obtenir le baccalauréat, à entrer à l'université et autres, sont aussi désavantagés en matière d'accès à la formation continue. 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat, c'est bien. Et les autres ? N'ont-ils aucun avenir, aucun espoir de progression professionnelle ? Sont-ils dans la précarité permanente, essayant de passer d'un petit boulot à un autre. Est-ce cela la réalité ? Malheureusement, il faut bien reconnaître qu'on n'en est pas loin. Si on ajoute à cela la « stagification » des jeunes qui commencent non pas par un CDI comme avant, mais par des CDD et par des stages – souvent non payés – on se rend compte qu'il y a quelque chose qui ne va pas sur le plan de l'insertion et qu'il y a un très, très gros risque de dérapage d'une fraction de la jeunesse par rapport à l'idéal citoyen, à la démocratie et la réussite professionnelle.

Le travail, en quarante ans, a complètement changé. J'aime bien l'expression : « On est passé de la peine à la panne ». La panne c'est quoi ? C'est : « Il y a un problème, il faut le résoudre en faisant preuve d'innovation et d'initiative ». Les pannes ne manquent pas, y compris avec l'informatisation de la société et l'Internet. Qui n'a pas été impuissant face à une panne d'ordinateur ? Quand on trouve celui qui résout notre problème, on dit de lui : « Il est compétent, c'est un professionnel ». Vous voyez, les caractéristiques du travail ont profondément changé, et avec elles les modalités de formation où il ne s'agit pas d'apprendre du gestuel, du procédural, mais d'apprendre aux gens à résoudre eux-mêmes leurs problèmes. Les services représentaient 30 % de notre économie, il y a 40 ans, et 70 % aujourd'hui ! [.../...]

Auparavant, la qualification était collective. Puis la compétence fut individuelle. La qualification était négociée et fondée sur un diplôme initial, la compétence était attribuée à partir d'une appréciation du travail et des performances des salariés par la hiérarchie de l'entreprise. Aujourd'hui, ce couple qualification-compétence s'est transformé en une sorte de vulgate, en un impératif qui s'appelle « professionnalisation ». C'est le mot à la mode !

Tout le monde doit se professionnaliser, acquérir des compétences, être reconnu sur le marché du travail.

Enfin, un dernier point, l'accès massif des femmes au marché du travail, avec la conciliation des temps sociaux – temps du travail, temps hors travail consacré à la famille et aux enfants – qui émerge depuis une dizaine d'années de façon tout à fait spectaculaire. Cette transformation des temps sociaux met en question un rapport à la formation et en particulier un basculement possible entre offres et demandes de formation. C'est-à-dire une sorte d'autonomisation de la demande de formation.

La promotion sociale doit effectivement se reconsidérer, se restructurer pour accompagner tous ces bouleversements, corriger des inégalités et lutter contre l'exclusion et les discriminations.

“ La France est, avec le Japon, parmi les pays de l'OCDE où la position à 40 ans est la plus corrélée au niveau de diplôme obtenu à 25 ans. ”

Nous avons consacré, Pierre Tripiet et moi, un chapitre de notre livre « Sociologie des professions » aux discriminations en essayant d'analyser les deux grosses discriminations professionnelles sur le marché du travail français actuel : la discrimination entre hommes et femmes, en particulier dans l'accès aux fonctions dirigeantes, et la discrimination à l'égard de toutes les personnes

d'origine étrangère, surtout d'origine maghrébine ou africaine.

La promotion sociale consiste peut-être à donner une priorité à ces publics, à lutter contre ces discriminations, à lutter contre ces inégalités. Mais cela ne peut se faire que dans le temps du parcours professionnel, avec des vrais professionnels de l'accompagnement des personnes. Personnes qu'il faut informer, orienter et suivre dans leur parcours pour leur redonner l'espoir d'une réussite professionnelle et, au-delà, de la réussite de leur vie.

(1) NDLR : *La république des instituteurs* (Points Histoire, 2000)

(2) NDLR : *L'introuvable relation formation-emploi : un état des recherches en France* (La Documentation Française, 1986)



## Le débat avec la salle

### Bastien Bismuth

Formateur à la Maison de la Promotion Sociale

Je me pose la question de savoir si la promotion sociale est compatible avec la notion de libre concurrence, de moins disant financier ? Quand on répond à des appels d'offres, les coûts de formation augmentent, mais les rentrées financières n'augmentent pas. Pour vous, est-ce compatible avec le système économique dans lequel nous sommes actuellement ?

### Claude Dubar

Oui et non. Il faut regarder les choses de très près. On ne peut pas avoir de réponse globale. Bien sûr, on peut toujours se référer à une théorie, une représentation du fonctionnement économique, de la dynamique du capitalisme, de la mondialisation, de

la concurrence internationale, en se disant que c'est incompatible avec ce travail de lutte contre les inégalités ou de lutte contre la discrimination.

C'est une vision libérale des choses que vous trouvez développée dans un certain nombre de textes, de ce qu'on appelle le « Compromis de Washington », c'est-à-dire le fait que le libéralisme est, en quelque sorte, l'avenir de l'économie mondiale. Ce n'est pas ma position et je pense que l'Union européenne ne la partage pas non plus complètement.

Mais on peut aussi regarder les coûts de ces inégalités, les coûts de cette exclusion, au niveau social, au niveau budgétaire, tout ce que ça engendre comme troubles sociaux, comme insécurité, malheur, maladies, médicalisation, etc. On se dit alors que les pays comme la Finlande, la Suède, le Danemark, et quelques autres ont apporté des réponses positives en investissant massivement dans un service public de l'emploi, dans des formations de type rattrapage ou cercle

d'études, prioritairement destinés à ceux qui ont eu des ruptures professionnelles, à ceux qui ont été victimes d'inégalités. Des réponses positives pas seulement au regard

de leur performance économique globale – parce qu'on sait très bien que la mesure du PIB a ses limites – mais aussi au regard d'un « produit de bonheur brut », quelque chose qui mesure plus que le produit intérieur monétaire, qui essaie de cerner si les gens sont plus heureux, si les gens sont moins stressés dans ce genre de pays. On a bien, comme l'avait dit, je crois, Michel Albert : « Les deux capitalismes opposés : le capitalisme anglo-saxon et le modèle Rhénan ». Il disait qu'il y avait un modèle social démocrate avancé où l'investissement collectif public, dans ses nouvelles mesures de promotion sociale, lutte contre les inégalités et lutte contre l'exclusion, les discriminations avec des effets économiques positifs. Mais évidemment, il faut un système de gestion de l'emploi, un système de partage entre public-privé, qui n'est pas le système dominant dans le monde. Un système qui est en conflit dans une Europe sociale en panne.

### Vincent Merle

Avant que l'on prenne une deuxième question, je

voulais réagir sur l'idée « Est-ce que le code des marchés publics est un bon outil pour piloter la promotion sociale ? » qui me semble un peu sous-jacente à la question qui vient d'être posée.

C'est une question à laquelle on ne peut échapper, ce qui ne veut pas dire, entendons-nous bien, qu'il ne doit pas y avoir de mise en concurrence entre les organismes. Mais il me semble que, dans ce qu'a dit Claude sur le nouveau modèle qui s'esquisse, avec une nécessaire individualisation des parcours, avec une exigence d'accompagnement, etc., il faut progressivement passer à des modèles pédagogiques différents, exigeant peut-être pour les organismes de formation des formes d'investissement qui, elles, ne sont pas compatibles avec l'application mécanique du Code des marchés publics.

Ce n'est donc pas un hasard si, dans un certain nombre de régions, on réfléchit plutôt à des modèles de type délégation de service public, à des modèles pédagogiques qui incluent du diagnostic, du positionnement, de l'accompagnement, de l'aide à la

gestion d'un parcours, etc.

C'est effectivement un format qui n'est plus tout à fait le même que l'achat à l'heure de formation. Au fond, c'est bien cet achat de prestations à l'heure de formation qui nous piège, alors que nous savons que l'essentiel pour vraiment progresser, ce n'est

pas simplement l'heure de formation en tant que telle, mais c'est tout ce qui va autour. Il y a là des formes à inventer. Mon point de vue est que l'État français était beaucoup trop strict sur l'application du Code des marchés publics à la formation. Il aurait fallu faire des ouvertures, qu'il faudra de toute façon faire dans les années qui viennent.

### Maguy Maruejols

Membre du CESER Aquitaine

J'adhère à 90 % à ce que vous avez dit, Monsieur Dubar. C'est très intéressant et je m'y retrouve : je suis un pur produit de la promotion sociale, donc je peux en parler. Mais, par contre, je suis totalement en désaccord avec ce que vous avez dit à propos des femmes et leurs difficultés, ou leur manière, disons, de concevoir le travail et la promotion sociale. Je crois que la question qu'il faut se poser quand on parle des femmes, c'est : « Comment arrivent-elles à rentrer dans le monde du travail en étant sûres d'être moins payées, d'avoir beaucoup moins de carrière, d'être – comme vous l'avez dit – beaucoup moins favorisées, et surtout d'occuper, comme vous l'avez dit aussi,

“ Les pays comme la Finlande, la Suède, le Danemark, et quelques autres ont apporté des réponses positives en investissant massivement dans un service public de l'emploi... ”



des emplois de service à temps partiel, souvent avec des horaires flexibles ? ». Dans cette situation-là, comment envisager sereinement une formation qualifiante avec, comme l'avez si bien dit, la gestion des temps sociaux et la conciliation des temps de vie familiale et professionnelle qui leur sont encore totalement affectés ? Si on veut changer cette situation totalement inégalitaire, il faut introduire dans toutes les formations l'ap-proche de genre.

**Jean-Luc Vergne**  
DRH du Groupe BPCE,  
Président de l'AFPA

Bravo pour votre intervention dans laquelle j'ai discerné – vous ne pouvez sans doute pas faire autrement, et je n'ai pas de solution différente à présenter – une dose de pessimisme. Je m'explique. On est parti d'un concept de promotion sociale qui était de changer de catégorie de vie sociale. Aujourd'hui, la priorité n'est même pas l'adaptation à l'emploi, mais de trouver ou de conserver un emploi. Vous l'avez bien dit. Et vous dites : « Il y a deux axes demain : accompagner les parcours individualisés et lutter contre les inégalités ». Je souscris, pour m'être battu contre les inégalités dans l'entreprise, en particulier au niveau des problèmes de mixité et de minorités visibles. Mais avouez que c'est peu porteur d'espoir, en particulier pour les jeunes.

**Stéphane Nicaise**  
Membre du CESER de la Réunion

J'ai bien aimé que vous terminiez sur le thème de l'accompagnement parce que je suis plus du secteur social et qu'il me semble que c'est une notion empruntée à l'action sociale auprès des publics fragilisés et défavorisés. J'aimerais savoir si vous trouvez pertinent et productif de mettre la notion de promotion sociale en lien avec le concept d'éducation populaire ?

**Sandra Loustalet-Sens**  
Conseillère d'orientation psychologue  
à l'Université Ségalen Bordeaux II

Quand j'étais en formation en 2000, il y avait eu un colloque à la Villette sur l'orientation tout au long de la vie, où il avait été dit qu'il serait peut être bien d'allouer une somme d'argent, un pécule minimum, à toute personne en transition, tout au long de sa vie, pour lui permettre de pouvoir à la fois travailler, mais aussi avoir cette stabilité lorsqu'elle serait en transition, en recherche d'emploi, pour pouvoir se former. Cette idée qui permettrait d'avoir un impact sur les inégalités sociales n'a jamais été reprise. J'aimerais avoir votre opinion à ce sujet.



**Claude Dubar**

La question des femmes, j'aimerais bien qu'on en discute dans tous les ateliers, et notamment dans celui dévolu aux temps sociaux. Le chapitre 11 de la nouvelle édition de « Sociologie des professions » essaie de l'aborder en tenant les deux bouts de la chaîne, les deux composantes du problème des inégalités de genre. Pas seulement en face de la formation, mais aussi en face du marché du travail et de la progression professionnelle.

En tant que sociologue, peut être masculin, je n'en sais rien, j'ai du mal à parler globalement du monde des femmes en tant que tel. J'ai fait la postface d'un livre très intéressant sorti l'année dernière et qui s'appelle « En quête d'appartenances »<sup>(3)</sup>. Je vous le conseille. C'est l'exploitation de la première enquête de l'INSEE et de l'INED sur les perceptions de discrimination, d'inégalités, de définition de soi-même, et un certain nombre de questions extrêmement intéressantes et nouvelles sur la manière dont vous vous définissez et la manière dont vous voyez la réussite ou pas de votre vie.

Ce qui m'a le plus frappé dans les résultats de cette enquête très quantitative, c'est qu'il y a deux populations qui se détachent des autres et forment deux pôles très différents de la manière de se définir, de concevoir sa vie et sa réussite.

Dans le premier, les femmes diplômées au moins Bac+2, ayant accédé à des fonctions de responsabilité dans les entreprises ou la fonction publique, et qui sont les seules à répondre à la question « Comment vous vous définissez d'abord ? », non pas en termes de position dans la vie de famille, mais comme individu comme les autres, qui veut être autonome, réussir sa vie et se définir par elle-même.

Dans l'autre pôle, il y a des hommes qui ont subi de très nombreuses ruptures professionnelles – périodes de chômage, problèmes de santé, problèmes d'exclusion, etc. – et qui, eux aussi, se définissent en dehors d'une appartenance familiale,

“ En tant que sociologue, peut être masculin, je n'en sais rien, j'ai du mal à parler globalement du monde des femmes en tant que tel. ”

d'une appartenance de parenté, mais sous la forme de quelqu'un qui est livré à lui-même, qui souffre d'isolement, d'un déficit social etc. On voit donc bien que, parmi les femmes, il y a une polarité très claire entre, d'une part une minorité – qui est en train de grossir – de femmes très attachées à aboutir à l'emploi, prêtes à se battre pour avoir le meilleur emploi possible, prêtes à lutter contre les discriminations qui les touchent, et d'autre part des femmes – en particulier celles qui sont le plus victimes du chômage, du temps partiel, de la dévalorisation sociale – qui sont complètement bloquées dans leur aspiration à l'autonomie car elles sont assujetties à toutes les tâches ménagères, à la double journée, etc. Elles ont évidemment beaucoup moins de moyens de lutter que les premières, généralement plus jeunes et diplômées. Il y a donc toujours un malentendu lorsqu'on parle des femmes en général, selon que l'on a l'un ou l'autre de ces groupes en tête.

Un mot sur le pessimisme et le caractère défensif de mes thèses. Je ne me trouve pas pessimiste. Ce que je dis renoue avec un grand espoir qui a été complètement laminé : celui de ce que Jean-René Tréanton appelait au début des années 1960 « ces carrières ouvrières » sur le modèle américain. C'était cette possibilité, y compris pour des gens qui n'avaient pas réussi à l'école, qui étaient rentrés en bas de l'échelle, de pouvoir espérer avoir une progression professionnelle pendant leur vie. On en est loin, mais rien ne dit que c'est impossible. Il n'y a pas de fatalité à la reproduction de ces inégalités et au fait que ce soit toujours les mêmes qui en pâtissent. J'ai plutôt une thèse volontariste, et donc offensive, sur le fait que si on se mobilise et qu'on réussit à franchir tous les obstacles, pour financer ces populations, on peut arriver à leur donner un espoir d'avenir, de réussite, de carrière. Dans les cités, on voit qu'il y en a qui s'en sortent très bien ou qui parviennent, en créant leurs entreprises, en accédant à l'université, à reconstruire ces perspectives d'avenir.

Sur l'action sociale, je suis tout à fait d'accord. C'est vrai que le modèle de l'accompagnement vient de l'action sociale. Sur l'éducation populaire, je pense qu'il faudrait peut-être ajouter « éducation populaire rénovée ». C'est-à-dire qu'il faudrait rompre avec le modèle, qui a été très fécond en son temps, des intellectuels qui apportent la culture au peuple. D'une part parce que le peuple est beaucoup plus cultivé aujourd'hui qu'à cette époque, et d'autre part, parce qu'avec l'explosion des médias, avec Internet, il est beaucoup plus délicat de se présenter comme étant celui qui sait et

qui va tout vous raconter, alors qu'il y en a un autre qui a dit le contraire à côté. Je ferai le parallèle avec la crise de l'Église catholique. La plupart des gens, anciens catholiques plus ou moins pratiquants réguliers, n'admettent plus la vérité qui tombe d'en haut. C'en est fini de dire : « Voilà, c'est ça ou rien. Vous croyez ou vous ne croyez pas, mais c'est comme ça ».

Ce modèle un peu paternaliste n'est pas l'esprit de l'éducation populaire, mais c'est un peu ce qui s'est passé dans les universités populaires, quand les intellectuels venaient faire des conférences au peuple, etc. Il y a d'autres façons de transmettre la connaissance, en particulier en racontant comment fonctionne la science, tout à fait en dehors de ce modèle vertical. On le voit d'ailleurs aujourd'hui avec la découverte des neutrinos qui vont plus vite que la lumière : tout d'un coup, toutes les certitudes, non plus de Newton mais d'Einstein, sont en train d'être ébranlées. Ca, c'est formidable. Cela montre que la science est un processus constant de remise en question et donc une éducation populaire renouvelée.

Je suis tout à fait d'accord avec le principe et l'idée que chacun ait un chèque formation. Ce qui serait formidable, c'est que le chèque soit inversement proportionnel à la réussite scolaire initiale...

Enfin, sur le chèque formation, je suis tout à fait d'accord avec le principe et l'idée que chacun ait un chèque formation. Ce qui serait formidable, c'est que le chèque soit inversement proportionnel à la réussite

scolaire initiale, qu'on ait d'autant plus de chèque formation qu'on a arrêté tôt et qu'on a eu des difficultés scolaires. A condition que ce chèque formation soit articulé à des offres d'accompagnement, des moyens de se former tout au long de la vie, qui correspondent à des besoins individualisés. Pas à des formations passe-partout, souvent très décevantes et qui ne parviennent pas à répondre à la demande de la personne. Cela est extrêmement difficile à gérer. C'est vraiment de la haute couture. Il ne faudrait pas que le chèque formation soit un encouragement à suivre des formations « parking » et à reproduire des formes qu'on a connues dans le passé, quand les formations étaient en quelque sorte un alibi pour les politiques sociales, et ne s'articulaient pas sur la réussite professionnelle. ■

(3) NDLR : En quête d'appartenances : L'enquête Histoire de vie sur la construction des identités (Grandes Enquêtes, Les collections de l'INED, 2009)



## Les travaux des ateliers

Dans le prolongement de la conférence de Claude Dubar, quatre ateliers thématiques invitaient les participants à la 17<sup>e</sup> UFEO à débattre de l'avenir de la promotion sociale. Les travaux de ces ateliers sont ici restitués sous forme de synthèses.

### Atelier 1

## Que peut apporter la sociologie des professions à une réflexion sur la promotion sociale ?

*Animatrice : **Angélique Cayrac**, chef du service Etudes-Observatoire, Aquitaine Cap Métiers.*

*Expert scientifique : **Claude Dubar**, professeur de sociologie*

*Expert praticien : **François Banizette**, directeur des CIBC 40 et 64.*

*Secrétariat et rédaction de la synthèse : **Véronique Verjus** (Aquitaine Cap Métiers).*

Les travaux et questionnements de cet atelier se sont appuyés sur l'ouvrage « Sociologie des professions » (\*) écrit par Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard.

### La sociologie des professions

En introduction de l'atelier, et dans le prolongement de son ouvrage, Claude Dubar rappelle que deux écoles, deux approches différentes, celle de l'école de Chicago qui s'inscrit dans une sociologie inductive, et la française, davantage déterministe, influencent les travaux des sociologues en matière d'étude des professions.

Claude Dubar évoque les travaux de l'école (sociologique) de Chicago qui, depuis la grande enquête de Thomas et Znaniecki sur les paysans polonais (1920) jusqu'aux travaux de Howard Becker sur les artistes (1980), a mis au point et perfectionné l'analyse des parcours professionnels, non seulement au cours d'une carrière mais sur deux ou trois générations. Cette tradition de recherche met notamment l'accent sur les ruptures et « tournants » professionnels qui, au cours d'une carrière, obligent à des reconversions, comme chez les ouvriers victimes du progrès technique, les sportifs de haut niveau à un certain âge, ou les femmes qui décident de retravailler après avoir élevé leurs enfants.

Ainsi E.C. Hughes apporte des éclairages sur les processus par lesquels l'individu anticipe son parcours en fonction de l'organisation du travail et comment il s'inscrit dans un ajustement constant. Par la suite deux autres sociologues de l'école de Chicago, Howard Becker et Anselm Strauss introduisent la notion de négociation avec soi-même avec le « qu'est-ce que je suis capable de faire ? ».

Claude Dubar expose ensuite qu'en France, la notion de carrière a été fortement marquée par la notion de carrière bureaucratique en référence au statut de la fonction publique. Mais grâce à l'arrivée dans notre pays de la sociologie de l'école

de Chicago, des études comme celle menée par Serge Moscovici « Reconversion industrielle et changements sociaux ; un exemple de la chapellerie de l'Aude », éditée en 1966, voient le jour.

Elles apportent une vision nouvelle car elles introduisent des perspectives longitudinales et étudient les professions comme des moments professionnels. Elles dégagent ainsi quelques constats comme celui que le système reste figé et que les cadres du privé reproduisent le modèle de la fonction publique. Alors que par ailleurs d'autres modèles existent comme celui du



modèle « adhocratique », appliqué par exemple à la NASA, qui apparaît davantage comme un modèle égalitaire.

Mais de façon plus générale, pour Claude Dubar, cela renvoie à trois grands modèles professionnels qui, au moins pour les deux premiers, trouvent leur source dans les systèmes théologiques :

- le modèle catholique, de la profession-corps, où chacun est à sa place, pourvu ou non d'un statut, au sein d'une hiérarchie;
- le modèle collégial, plus individualiste, enraciné dans la Réforme protestante, où chacun doit suivre son chemin vocationnel;
- et enfin le modèle libéral, qui constitue à la fois une mise en cause des coalitions corporatives et une radicalisation de l'individualisme protestant, défendu par Adam Smith, philosophe et économiste écossais, pour qui le besoin de justice sociale passe par la régulation.

Et Claude Dubar pose alors la question : « Aujourd'hui peut-on réformer le système pour que l'acteur n'intériorise pas les règles normées ? Car malgré tout en France nous restons dans un système inégalitaire, ce qui pose pleinement la question de la promotion sociale ».

### Le pouvoir d'agir de l'individu

François Banizette, directeur des CIBC des Landes et des Pyrénées-Atlantiques, sollicité en tant qu'expert praticien de l'atelier, interroge lui le pouvoir d'agir de l'individu, à travers notamment la VAE (validation des acquis de l'expérience). Les parcours VAE nous éclairent sur les motifs individuels, sur les processus en jeu, comme le « penser l'impensable », le pouvoir d'agir (« je reprends la maîtrise de ma vie ») en tant qu'éléments de la promotion sociale.

Claude Dubar ouvre plus largement le débat à travers la question : « Comment s'articule alors la demande individuelle et la détermination sociale des parcours ? ».

### Les postures des professionnels de l'accompagnement

Au cours des débats avec les participants est également évoquée une recherche comparative menée par trois Fongecif sur la gestion des demandes de CIF par les conseillers. Cette recherche fait apparaître deux conceptions bien différentes : celle de l'ajustement qui privilégie le marché de l'emploi et celle qui valorise l'inventivité, la créativité. Plusieurs participants soulignent alors que les conseillers, ou de façon plus générale les professionnels de l'accompagnement, endossent de plus en plus une posture de prescripteurs.

(\*) NDLR : Une troisième édition de cet ouvrage vient de paraître en mai 2011 dans la collection U de l'éditeur Armand Colin.

## Atelier 2 Mutation du travail et promotion sociale

*Animateur : Alain Jeannel, professeur émérite, co-directeur scientifique du Centre régional aquitain du Céreq.*

*Expert scientifique : Bernard Friot, sociologue.*

*Expert praticien : Luc Varenne, directeur de cabinet, DIRECCTE Aquitaine.*

*Secrétariat et rédaction de la synthèse : Clara Bourgeois (Centre Emile Durkheim).*

Pour Bernard Friot, il convient de distinguer qualification et certification. La qualification représente la valeur économique et renvoie au pouvoir, alors que la certification correspond à la production de valeur d'usage. Le postulat de base du sociologue est que tout le monde peut produire de la valeur économique et non pas uniquement de la valeur d'usage.

Dans le secteur privé, seuls les postes sont qualifiés, ce qui implique que le salaire est attaché au poste et non pas à la personne. Ainsi, ce n'est pas le salarié qui est payé mais son poste. La fonction publique, quant à elle, quali-



fie les personnes. Le fonctionnaire n'est pas payé pour son emploi mais pour son grade.

Au cours de cet atelier, l'importance donnée au terme d'employabilité a été soulevée. Ce concept suppose que l'individu n'est jamais sans distance à son emploi, ce qui rend l'accompagnement de la sécurisation des parcours professionnels difficile. Aujourd'hui, on insiste sur l'importance d'augmenter l'employabilité du chômeur et non pas d'augmenter ses qualifications.

Ainsi, « il s'agit d'outils utiles pour une mission impossible ». En effet, qu'entend-on par « accompagnement » ? S'agit-il d'amener les gens vers un emploi annoncé, ou bien d'aider à se positionner sur son propre parcours ? En d'autres termes, aide-t-on les gens à s'orienter ou les oriente-t-on ? La sécurisation des parcours professionnels représente, pour Bernard Friot, une fausse réponse en ce qu'elle n'attache qu'une partie des droits du poste à la personne (les DIF, compte épargne formation, etc.) alors qu'il faudrait que la qualification et le salaire soient attachés à la personne et donc irrévocables. Somme toute, dans le cas où la qualification à la personne serait reconnue pour tous, les outils de l'accompagnement trouveraient alors leur sens dans le fait de confirmer la qualification des personnes tout au long de leur parcours.

Luc Varenne, directeur de cabinet de la DIRECCTE Aquitaine, a quant à lui mis en avant le fait que la promotion sociale est considérée comme une démarche individuelle non collective, la rendant de ce fait d'autant plus difficile à mettre en œuvre. Cependant, les outils générés pour faciliter la promotion sociale ont su s'adapter aux évolutions conjoncturelles. Mettant l'accent sur l'existence d'outils (qui restent perfectibles), Luc Varenne prône une vision optimiste malgré la situation économique. En effet, bien que les droits existent depuis longtemps, il était jusqu'à peu difficile de les mettre en œuvre. Cependant, aujourd'hui, leur mise en œuvre est facilitée par l'existence de ce qu'il appelle des « cadres favorissants ». Concernant la question récurrente de la raréfaction des financements des OPCA, Luc Varenne explique qu'il s'agit avant tout d'une demande exponentielle des financements. La



demande ayant augmenté plus vite que les moyens, il importe aujourd'hui de développer les moyens.

Alors que Bernard Friot qualifie le service public de l'emploi de fuite en avant qui correspond au nouvel âge de l'emploi dans lequel ce dernier se définit d'abord par l'employabilité de son titulaire, Luc Varenne explique qu'il voit en ce service public une tentative d'organisation pour accroître l'efficacité des outils.

Nous assistons à l'évolution d'un mode de pensée. Nous sommes passés du salarié acteur de sa formation (Cf. Vincent Merle) à un chef d'entreprise acteur de la culture de formation tout au long de la vie pour la compétitivité de son entreprise. Si l'idée que le *salarié soit acteur de sa formation* reste prépondérante, elle n'est pas toujours suivie dans les faits. Aujourd'hui il faut aussi s'appuyer sur le *Chef d'entreprise*. Ceci s'inscrit dans un contexte économique Aquitain particulier : 97 % des entreprises ont moins de 50 salariés et 84 % en ont moins de 10. Ces structures n'ont pas forcément les moyens pour piloter des politiques de formation.

### Atelier 3

## Ascenseur social, déclassement, promotion sociale

**Animateur : Laure Gayraud**, ingénieure d'études au Céreq  
**Expert scientifique : Benjamin Castets-Fontaine**, sociologue, chargé d'études au Céreq et chercheur associé au Centre Emile Durkheim.

**Secrétariat et rédaction de la synthèse : Clément Costanza**  
(Centre Emile Durkheim).

« L'ascenseur social est-il en panne ? ». Tel était le point de départ de cet atelier qui aura permis de faire émerger nombre de questions, enjeux et pistes d'améliorations possibles.

### Le déclassement, une notion recouvrant plusieurs réalités

Si le déclassement est effectivement d'actualité, il n'en reste pas moins qu'il a toujours existé nous rappelle Benjamin Castets-Fontaine. Terme polysémique, la multiplicité des réalités auxquelles il renvoie (selon le diplôme, de type inter et intra-générationnelle notamment) constitue l'un des principaux écueils auxquels le chercheur doit faire face. Le déclassement fait ainsi référence à une multitude de réalités que le sociologue tente d'objectiver. Le déclassement de type inter-générationnel recouvre bien une réalité : en l'espace de vingt ans, entre 1983 et 2003, les risques liés à ce type de déclassement ont augmenté de façon significative selon Camille Peugny. Pour d'autres, tel Eric Maurin, si « la peur du déclassement » est bien réelle, le vrai déclassement reste très rare. Au sein d'une société fortement anxieuse, le sentiment de déclassement doit être associé à l'importance que nous donnons « au rang et au statut ». C'est pourquoi, selon Eric Maurin, « plus les statuts sont protégés, moins souvent on les perd, mais plus on perd quand ils disparaissent ». Au final,



si les sociologues n'approchent pas toujours de la même façon la notion de déclassement, ils s'accordent pour dire que si l'ascenseur social n'est pas cassé et monte même plus souvent, il monte bien moins vite que par le passé.

En s'appuyant sur une recherche récente sur la réussite scolaire d'élèves issus de milieux populaires, notre expert montre qu'il est possible de s'intéresser à la promotion sociale par les « anomalies ». En d'autres termes, la réussite peut s'expliquer moins



par la possession d'un capital culturel que par la constitution d'un « cercle vertueux ». En enquêtant sur des élèves ayant intégré de grandes écoles (Polytechnique, Science Po, HEC,...), il ressort qu'une dynamique se crée avec l'apport d'enseignants distillant « les bonnes infos », une forme de contrat tacite passé avec eux sur leur investissement ou encore une position de « leader » au sein de leurs classes et contexte familial ; cela forme ainsi un cercle vertueux et les conditions d'une réussite scolaire et sociale.

### L'enjeu de l'accompagnement des déclassés pour les pouvoirs publics

Ces développements font réagir la salle, notamment la capacité pour le chercheur à « mesurer un immobilisme social net » : quel est le point à partir duquel il lui est possible de mesurer l'ascension sociale d'un individu ? Et comment mesurer celle d'un fils d'ouvrier face à celle d'un fils de cadre, le premier ayant une « amplitude d'ascension » plus importante que le second ? Dans certains cas la mobilité sociale (descendante comme ascendante) peut être « traumatisante », ce qui interroge sur le lien entre le social et le psychique.

Présent dans l'assistance, Vincent Merle rappelle qu'il faut relier mobilité sociale et structure sociale. Si dans les années 1960 la démocratisation du système éducatif a permis de produire de l'ascension sociale ce n'est plus toujours le cas aujourd'hui, d'où ce sentiment de dévalorisation et la nécessité d'un accompagnement de la part des pouvoirs publics. En complément à ces propos, l'Etat – par le biais de la DIRECCTE – réagit en s'interrogeant sur l'instabilité des parcours professionnels des individus, et dès lors, sur la difficulté pour ceux-ci d'être « classés » avant même que l'on puisse parler de déclassement.

### Quelques pistes d'améliorations évoquées

Réussir à réaliser de meilleures transitions professionnelles est un début de réponse afin d'assurer une plus grande mobilité et promotion sociale. En ce sens, est affirmé comme point de vigilance l'articulation entre formation initiale et formation continue et la pertinence de renforcer des instruments tels que la VAE, permettant de redonner confiance et remettre en selle les individus. A défaut de pouvoir « changer le système », comme cela a été évoqué par la salle, nous aurions tout à gagner à nous inspirer de ce qui se fait aux Etats-Unis par exemple, en pouvant accéder à des Universités d'excellence, tel que le MIT à 30 ans. A cet égard, ne faudrait-il pas interroger la dichotomie Université/Grandes Ecoles ? En guise de conclusion, Vincent Merle indique qu'il est question de « l'irréversibilité » de notre système : y aurait-il un moment ou un âge à partir duquel la promotion sociale ne serait plus possible ? L'entreprise d'une formation tout au long de la vie constitue en ce sens un vecteur de réussite évident.

### Atelier 4 Promotion sociale et temps sociaux

**Animatrice : Dominique Bertin**, responsable du secteur compétences clés et du service formation à distance de la MPS Aquitaine.

**Expert scientifique : Rachel Silvera**, économiste.

**Expert praticien : Bruno Guillet**, directeur des études au CNAM.  
**Secrétariat et rédaction de la synthèse : Évelyne Begards-Guerra** (Aquitaine Cap Métiers).

Ce quatrième atelier s'est attaché à débattre des relations entre « promotion sociale », « temps de travail », « temps de formation » et « temps sociaux », dans un contexte de fragmentation du temps de travail.

Rachel Silvera, économiste et maître de conférence à l'Université de Nanterre, qui a centré ses recherches sur les conditions de travail des femmes et les inégalités

hommes/femmes<sup>(1)</sup>, en a rappelé les principaux résultats.

Il découle de ses recherches que les femmes sont davantage touchées par la précarité et que du point de vue des temps sociaux, les divisions sexuées du travail dépassent le seul cadre professionnel. Nous ne pouvons pas encore parler de partage des tâches domestiques : le temps consacré aux tâches quotidiennes et parentales reste supérieur chez les femmes.

Ce « temps contraint » réduit par conséquent le temps disponible qui pourrait être consacré à leur emploi ou à la formation.

Ses travaux ont également permis de mettre en avant de nouveaux enjeux : le cadre législatif français pour la régulation de ces inégalités doit-il changer ? Il semblerait plutôt que ce soit un problème de mentalité qui peine à évoluer dans le sens d'une égalité des droits d'accès à une carrière. Cet état des lieux où les marges de manœuvre sociales sont étroites permet-il d'entrevoir pour les femmes une possibilité de transition ou même d'alternative professionnelle ? La question de l'orientation et du projet professionnel est aussi posée.

Bruno Guillet, directeur des études au CNAM a ensuite présenté un panorama historique du CNAM, une institution créée en 1794. Les premiers cours (mécanique, chimie appliquée et économie industrielle) ont lieu en 1819. En 1925, sort la première promotion d'ingénieurs. Aujourd'hui fortement décentralisée, cette institution permet la promotion sociale de nombreux salariés, mais doit cependant faire face à une baisse des candidats à ses cours du soir.

Il indique que face à cette baisse et compte tenu de la moyenne d'âge des formés (35 ans), le CNAM a dû adapter son offre de formation. Le centre a ainsi développé la formation à distance.

Au cours des débats, Luc Paboeuf, président du CESER d'Aquitaine, a précisé qu'il convient de sortir la promotion sociale du strict champ de la formation professionnelle. Il a souligné l'importance de replacer l'humain au cœur des dispositifs et rappelé les principes de la « Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'organisation internationale du travail »<sup>(2)</sup>. En promouvant le bien commun, il s'agit pour l'OIT de secondariser la mise en place « de programmes propres à réaliser la mise en œuvre de possibilités de formation » et « la garantie de chances égales dans le domaine éducatif et professionnel ». ■

(1) NDLR : les différents travaux de Rachel Silvera sont disponibles sur le site : <http://rachelsilvera.org>

(2) NDLR : Voir à ce sujet l'ouvrage d'Alain Supiot « L'esprit de Philadelphie : la justice sociale face au marché total » (Seuil, 2010).







## Table ronde

[Extraits]

# Le point de vue des décideurs

Table ronde animée par **Vincent Merle**, professeur au CNAM, Président d'Aquitaine Cap Métiers

Avec :

**Martine Jardiné**, Vice-présidente du Conseil général de la Gironde, chargée du Logement, Habitat, Développement social, Précarité-insertion

**Serge Lopez**, Directeur régional de la DIRECCTE Aquitaine

**Luc Paboeuf**, Président du CESER d'Aquitaine

**Jean-Luc Vergne**, DRH du Groupe BPCE, Président de l'AFPA

**Francis Wilsius**, Conseiller régional d'Aquitaine chargé de la sécurisation des parcours professionnels



### Vincent Merle

Avant de donner la parole à nos différents intervenants, je voudrais faire ressortir quelques éléments clés des échanges précédents sur lesquels nous pourrions rebondir ou avancer.

Première question : les idées d'accompagnement, de parcours individualisés, qui semblent devoir être des composantes incontournables d'une promotion sociale pour demain. Comment aller vers ces modèles ? Est-ce que les pratiques des uns et des autres, les attentes des partenaires sociaux, les interventions des collectivités territoriales, l'expérience d'une grande institution comme l'AFPA, y participent ?

Deuxième question : les politiques publiques de retour à l'emploi et de protection de l'emploi qui apparaissent comme étant très tirées vers des logiques « court-termistes » d'adaptation immédiate des compétences. Y a-t-il encore, dans ces politiques publiques, un espace et des moyens pour avoir d'autres projets, d'autres ambitions, que celles de permettre un retour à l'emploi le plus rapide possible et d'être dans une position défensive ?

J'ajoute une troisième réflexion sur notre ascenseur social : la prégnance de la thématique de la promotion sociale ne tiendrait-elle pas aussi au fait que nous sommes dans une société encore très marquée par des logiques statutaires ? C'est certainement vrai en haut de l'échelle sociale si vous êtes sorti de polytechnique, de HEC ou de l'ESCP-EAP. Et enfin, est-ce que la dignité d'une personne, sa possibilité de se voir reconnaître une capa-

cité à progresser ne tient pas pour beaucoup au fait que le rang a été notamment acquis à travers la formation initiale ?

### Francis Wilsius

Élu depuis un an et demi à la Région, j'ai constaté que cette dernière a une formidable caisse à outils qui n'est pas suffisamment utilisée, particulièrement dans les TPE et PME. Il y a certainement encore des messages à faire passer. Non seulement, il y a tous les outils au niveau individuel, mais il y a également toutes les aides collectives pour aider les entreprises à développer la promotion sociale à travers la formation.

Je voudrais insister sur un de ces outils auquel je crois beaucoup : la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE). Nous avons eu une belle expérience dans mon entreprise, Ford Blanquefort pour ne pas la citer, et je souhaiterais qu'on la développe de manière collective. Nous avons dans notre pays un savoir-faire qu'il faut mettre en valeur. Beaucoup de salariés ne mettent pas en valeur ce qu'ils savent faire. Or, une fois qu'on a franchi le cap de passer la VAE, on est prêt à faire beaucoup plus de choses. On se dit : « Finalement, je suis capable de faire quelque chose, je peux aller beaucoup plus loin ».

Le Droit individuel à la formation (DIF) et le Congé individuel de formation (CIF) aussi sont des outils très peu utilisés. Il n'y a pas besoin d'inventer des usines à gaz supplémentaires. Utilisons déjà ce que l'on a : le CIF est un bel outil de promotion sociale. Le DIF peut l'être également.



Je suis de ceux qui pensent qu'il faudrait que l'on aide davantage le CIF. Dans mon entreprise, cela a permis à un certain nombre de mes collègues de franchir le pas et de se reconverter dans un autre métier ou de prendre plus de plaisir dans leur métier.

### Vincent Merle

Merci, je suis frappé et évidemment tout à fait satisfait que vous évoquiez la VAE comme une composante de ce que pourrait être la promotion sociale. Et pourtant, bizarrement, la Validation des Acquis et de l'Expérience n'est pas de la formation, mais une forme de validation et de valorisation de choses acquises en situation de travail. Est-ce que la promotion sociale de demain pourrait être cette sorte de combinaison entre des apprentissages faits en situation de travail et des apprentissages plus formels ? Autrement dit, est-ce qu'on ne retrouve pas les principes même de l'alternance dans la construction d'un parcours de promotion sociale ?

Serge Lopez, dans l'atelier auquel vous avez participé ce matin, vous avez fait une intervention autour de la notion de reconnaissance. Est-ce une des composantes de la promotion sociale de demain ?

### Serge Lopez

Oui, moi j'en suis convaincu. J'ai commencé comme contractuel, catégorie B au ministère du Travail, et puis on m'a donné la possibilité de faire un cycle préparatoire, de devenir Inspecteur du travail. Étant un fruit de cette promotion sociale, j'en suis un fervent partisan.

J'ai remis un jour un titre professionnel à une personne de chez Thomson, à l'époque où cette société passait de la fabrication des écrans cathodiques à celle des écrans plats et où des opérations de reconversion étaient mises en place. Un peu à l'instar de ce qui a été fait chez Ford, l'AFPA était sortie de ses murs et était venue s'installer dans l'usine pour dispenser ses formations. Je remets donc un titre à un monsieur de 55 ans qui interrompt le discours que j'étais en train de prononcer pour me dire : « Monsieur le Directeur, c'est la première fois que je vais rentrer chez moi et dire à mes enfants que j'ai un diplôme ». Cela m'a profondément touché. Il y avait une vraie reconnaissance pour l'individu, par rapport à sa famille, par rapport à ses voisins, par rapport à la société. C'est un vrai moteur. Avoir fait une VAE, être reconnu dans ses gestes professionnels, peut donner de l'appétence aux gens.

Oui à la reconnaissance, oui à la dignité, vous avez employé ce terme. Pour moi, la dignité commence par la fiche de paie. Mais, derrière, oui à ce que l'individu se trouve une utilité professionnelle et sociale.



### Vincent Merle

Merci d'avoir attiré notre attention sur le fait que nous ne devrions plus penser les choses dans une sorte de dualisme, avec d'un côté ce qui serait utilitaire, et de l'autre, ce qui aurait de la noblesse et qui amènerait chacun à des parcours très brillants. Les parcours brillants sont des parcours dans lesquels les gens s'impliquent. Les gens s'impliquent parce qu'il y a eu de la dignité, il y a eu de la reconnaissance. Évitez d'opposer des choses qui, au contraire, devraient se compléter.

Jean-Luc Vergne, je me tourne vers vous maintenant. Avec votre double casquette de DRH et de Président de l'AFPA, comment a raisonné à vos oreilles la présentation qui a été faite ce matin du devenir de la promotion sociale ?

### Jean-Luc Vergne

Je ne vais pas parler avec ma casquette AFPA, mais plutôt avec ma casquette de DRH de grands groupes. Moi aussi, je suis un fruit de la promotion sociale. Fils d'ouvrier, né ici à Artigues, où j'ai vu construire cette Maison de la Promotion Sociale, je peux dire que je sais ce qu'est la promotion sociale, ce que veut dire améliorer sa situation matérielle et culturelle, changer de catégorie et se retrouver DRH de quatre grands groupes pétrolier, automobile ou bancaire, tous cotés au CAC 40.



Et je peux dire que cette promotion sociale existe toujours, heureusement. Peut-être parce qu'on est dans une société à statut. Moi le premier en tant que DRH, j'ai été dans une logique de formation à l'employabilité, oubliant quelque peu la promotion sociale. Ça me semble pourtant indispensable, prioritaire. C'est vital de former des personnes pour qu'elles trouvent et conservent un emploi. Mais il faut donner un supplément d'âme, un espoir. À nos jeunes, en particulier, auxquels il faut dire qu'on peut changer de catégorie, qu'on peut s'élever dans certaines conditions. Aux États-Unis, tout le monde rêve : un jour on livre des pizzas, mais demain on aura sa boîte, on aura une chaîne de pizzas et on fera fortune. En France, même si c'est moins vrai qu'aux États-Unis, l'innovation et la création permettent la promotion sociale. Au-delà de la formation, au-delà de la culture, l'innovation et l'esprit d'entreprendre sont deux moyens de pouvoir se développer, de changer de catégorie ou d'élever son niveau de vie. La promotion sociale, dans le langage courant, c'est gagner plus, avoir accès à des loisirs, avoir accès à la culture, devenir propriétaire.

Alors, est-ce que la formation professionnelle est le



De G. à D. : **Serge Lopez**, Directeur régional de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Aquitaine, **Luc Paboef**, Président du Conseil Économique, Social et Environnemental d'Aquitaine, **Martine Jardiné**, Vice-présidente du Conseil général de la Gironde, chargée du Logement, de l'Habitat, du Développement social et de la Précarité-insertion, **Vincent Merle**, Professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers, Président d'Aquitaine Cap Métiers, **Francis Wilsius**, Conseiller régional d'Aquitaine chargé de la sécurisation des parcours professionnels, **Jean-Luc Vergne**, Directeur des Ressources Humaines du Groupe Banque Populaire-Caisse d'Épargne, Président de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes.

meilleur instrument en matière de promotion sociale ? Si on veut que la formation professionnelle ne soit plus perçue par certains comme un deuxième échec après une formation initiale, il faut qu'elle soit perçue comme un moyen de pouvoir évoluer.

Je crois aux formations de moyenne ou de longue durée. On voit bien que les formations de courte durée ne peuvent pas être un vecteur de promotion sociale. Elles peuvent adapter, mais pour une vraie promotion, il faut qu'il y ait la reconnaissance derrière. C'est-à-dire les titres, les diplômes, les qualifications. Une reconnaissance rapide. Je le dis brutalement par expérience : sans reconnaissance immédiate, concrète, c'est foutu !

Je dis souvent que le diplôme n'est pas suffisant ou indispensable et que si on veut sortir de cette société à statut, cette société de caste, il faut développer à côté un certain nombre de compétences transverses : la conduite de projets, la communication, les relations, etc. Autant de compétences qui ne sont pas toujours qualifiées par des diplômes, mais qui permettent à quelqu'un de pouvoir s'élever tant au niveau professionnel qu'au niveau personnel.

### Luc Paboef

La présence ici d'un certain nombre de représentants de collectivités territoriales nous invite à ne pas trop nous enfermer sur une approche de formation professionnelle. Je garde à l'esprit ce que j'ai découvert en lisant l'ouvrage de Claude Dubar et les écrits d'Yves Palazzeschi sur l'idée que la promotion sociale n'est pas simplement la promotion dans le travail, mais tout ce qui concourt à élever un individu ou un groupe social. Pour comprendre cet enjeu-là, il me semble important de le resituer dans une perspective historique dont on verra qu'elle n'est pas très différente de ce que nous vivons aujourd'hui. Je crois qu'on est sur le mythe d'un temps qui serait en rupture avec la stratégie de Lisbonne et la société de la connaissance, où tout deviendrait nouveau. C'est une idée qui a au moins 50 ans et qui nous renvoie au concept selon lequel la promotion sociale s'inscrit plus



globalement dans le « faire société ensemble ». À cette époque, le taux de croissance était de 5 % par an, avec une industrialisation importante, et on se rendait compte que l'on ne pouvait pas prédéterminer ce qu'allait être la carrière et les besoins de métiers des individus, et qu'il fallait promouvoir une approche éducative du développement social. Mais pas dans une logique utilitariste qui subordonnait la question sociale à la question économique.

Tout ceci était aussi traversé par une ambition très forte, affirmée dès 1944 dans la déclaration de Philadelphie : « Le travail n'est pas une marchandise. Tous les êtres humains quels que soient leur race, leurs croyances ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique avec des chances égales ». Le traumatisme de la guerre avait amené des hommes à concevoir que faire société ensemble, c'était aussi fonder le désir de faire société ensemble sur des valeurs. Si l'on perd de vue la nécessité de porter des valeurs et de produire ensemble, de construire un projet de société, je ne vois pas bien comment on peut assumer l'ambition de la promotion sociale.

La stratégie de Lisbonne, en 2000, a été un échec quand il s'est agi de faire de l'Europe l'économie la plus performante du plein emploi, de la réussite, de l'éducation, de la culture. Si on ne s'interroge pas sur les conditions concrètes de réalisation de cet objectif, si à tout moment c'est la logique du moindre coût qui a le dernier mot, je crois que l'on passe à côté de l'essentiel.

Dans les années 1950, l'idée que le social avait une valeur en soi, indépendamment de la dimension économique, était largement partagée, aussi bien par les gaullistes sociaux que par les socialistes. Il y avait un référentiel assez large qui ne soumettait pas la notion de formation, de développement individuel, à des impératifs économiques intouchables. Je dis cela parce que j'ai le sentiment qu'aujourd'hui, lorsqu'on parle d'utilitarisme dans la formation, l'environnement économique et ses contraintes ne font jamais l'objet d'une véritable remise en question.

Nous ne pouvons pas faire l'économie, dans une réflexion sur la promotion sociale, de tout ce qui concourt à donner sens au social en nous interrogeant sur la société dans laquelle nous avons envie de vivre ensemble. Quelles sont les finalités ? Est-ce que l'humain est un moyen ou une fin ? Dans la formation, on a développé dans les années 1960 l'idée du « capital humain ». Personnellement, ça me choque, parce qu'un capital est quelque chose qu'on mobilise pour une autre finalité. Or je pense que l'humain ne peut pas être un moyen. Il doit être notre finalité. Si on intègre cela dans l'idée de faire société ensemble, nous pouvons faire reculer un certain nombre de souffrances et de contradictions. Sinon, on va toujours demander davantage à la formation et à l'insertion pour essayer de compenser l'impensé de ce que signifie « construire un projet de société ouvert à tous ». Cela nécessite aussi que l'ensemble des acteurs en charge des politiques publiques échangent, que l'on sorte de la sectorisation pour se dire : « Mais quel est le sens de nos interventions ? »

#### Vincent Merle

Madame Jardiné, Luc Paboeuf vous a préparé un terrain extraordinaire ! La notion de promotion sociale doit avoir un sens pour les populations dont vous vous occupez.

#### Martine Jardiné

Il est absolument indispensable de parler de promotion sociale. Plus encore de nos jours, parce qu'au-delà de la question de l'emploi stricto sensu, ou plutôt de l'absence d'emploi, se pose la question des personnes. Notre rôle, avant tout, est d'écouter le projet personnel des personnes au chômage ou en grandes difficultés. De les écouter et, surtout, de ne pas leur dire d'emblée que leur projet est illusoire.

Dans cette période de crise où tout le monde est malmené, il est essentiel de pouvoir écouter, de créer des espaces, parce que c'est là que se joue le début de la promotion sociale. C'est le moment où l'on dit à quelqu'un exclu ou en échec : « Vous êtes important, on peut vous écouter, on va faire du chemin avec vous ». [.../...]

A l'heure actuelle, le taux de chômage est tel qu'il faut absolument trouver les moyens de permettre aux personnes, même si elles sont au chômage, de s'inscrire dans des dynamiques de parcours. Vous avez parlé de la VAE. Oui, c'est quelque chose d'important. Les assistantes maternelles, par exemple, s'y inscrivent à l'heure actuelle. Mais, en même temps, elles s'inscrivent dans une démarche de formation.

Elles se disent qu'elles peuvent, elles aussi, apprendre, qu'elles sont capables de penser. Cette autorisation à penser, pour moi, est indispensable dans la promotion sociale. « Je suis capable de penser, je suis capable de créer, je suis capable d'innover... Bref, je suis capable d'être reconnu ». Sur le plan de l'insertion, nous avons à inventer, à innover, à créer, pour faire en sorte que ces personnes malmenées psychologiquement, socialement, culturellement, retrouvent une place dans la société.

Vous disiez : « Faire société ensemble ». Au Conseil général, cette dimension du « vivre ensemble » nous semble essentielle. On doit pouvoir reconnaître l'autre tel qu'il est, dans sa réalité, avec sa culture. Chacun a une place. La promotion sociale commence dans le respect de l'autre.

#### Vincent Merle

Merci beaucoup, vous avez ouvert des pistes très intéressantes. Peut-être peut-on prendre trois, quatre minutes pour quelques réactions dans la salle.

#### De la salle

Oui, je voudrais juste revenir sur cette question de la promotion sociale en distinguant, peut-être, deux populations. D'un côté une population qui a le libre arbitre d'agir et veut avancer dans un projet professionnel et un enrichissement personnel. Et de l'autre, tous ceux qui se retrouvent malheureusement sans aucune qualification, avec un libre arbitre franchement réduit, et qui sont donc dans l'obligation, l'injonction à faire. Je crois que tant que la liberté d'agir n'est pas là, la promotion sociale peut être un carcan, une obligation à être présent là où on n'a pas forcément envie d'être.

#### Vincent Merle

Dans l'atelier auquel je participais ce matin, nous faisons observer que pour s'inscrire dans un processus de promotion sociale, encore faut-il en avoir l'envie. Cette envie ne vient que quand on a déjà acquis des compétences de base solides dans le système éducatif.

#### De la salle

Vous me permettez d'ouvrir la discussion sur un référentiel qui me semble fondamental, puisque je dirige un organisme de formation qui met en œuvre les compétences clés. Avec ce référentiel « compétences clés », qui est la suite du socle commun de connaissances, on a vraiment un espace d'intervention extrêmement important qui ouvre à la question de la citoyenneté. Un autre débat pourrait être celui de la formation au développement durable. On parle beaucoup d'écologie, d'économie, mais on oublie toujours l'axe social qui me semble être une priorité.



### Jean-Luc Vergne

Être représentant d'une entreprise, c'est toujours délicat. Je considère que les entreprises ne sont pas responsables de tous les maux. Elles créent des richesses et font vivre des femmes et des hommes. Il ne faut pas l'oublier. Mais peut-être qu'effectivement, elles manquent de vision à long terme sur les emplois et sur leurs possibilités. On va vite en disant : « Il y a de la formation à l'employabilité parce qu'il faut maintenir la compétitivité des entreprises et la compétitivité des salariés sur le marché du travail ». Mais c'est un peu court et je suis le premier à le regretter.

Un mot aussi sur l'orientation. Excusez-moi de mettre les pieds dans le plat : au niveau national on est nul. On ne peut pas parler de promotion sociale si on ne fait rien dans ce domaine. Orienter, ce n'est pas diriger le jeune vers... Il faut lui faire connaître ses possibilités. Quelqu'un a cité les psychologues que l'on retrouve caissières à Carrefour ou les professeurs de gymnastique chez Décathlon. Pourquoi ? C'est avant qu'il fallait leur signaler des impasses en termes d'activité ou en termes d'emploi. Après, ils font ce qu'ils veulent, par passion, par vocation, mais il faut quand même un peu plus les éclairer. Cela me ramène à mon premier point : le manque de vision à long terme des entreprises et des politiques publiques.

### Luc Pabœuf

Bien évidemment, la question de l'orientation est essentielle, mais elle n'est pas nouvelle. L'OIT a fait une première recommandation sur l'orientation en 1949. On parle aujourd'hui d'orientation tout au long de la vie, mais on oublie que ça avait déjà été une ambition dans les années 1970.

Concernant la question des temps sociaux, la question des temps contraints, évoquée ce matin, je pense à Evelyne Sullerot. Fondatrice du planning familial, elle était aussi à l'origine de l'association « Retravailler ». En 1980, au Conseil Economique et Social de la République, le rapport Murcier expliquait, dans la veine des travaux d'Evelyne Sullerot ou de Bernard Jouvin, que l'orientation devait être éducative. Ce sont des choses qui ont été abandonnées parce que, si on prend au sérieux la question de l'orientation, on peut être, à un moment donné, face à une contradiction.

Je ne prendrai pas la question de l'utilitarisme, je prendrai celle du compromis. S'orienter, c'est forcément, à un moment donné, passer un compromis entre des enjeux individuels et collectifs. Je dirais même que si on était dans une société quelque peu libérée de l'emprise des marchés financiers, il faudrait bien, à un moment donné, établir un compromis entre les aspirations de l'individu et les besoins collectifs. Or cette fonction-là requiert du temps, des compétences, des professionnels. Il me semble que, dans la fin des années 1980, une certaine forme d'activation des politiques de l'emploi a complètement soumis les politiques d'orientation à des logiques de traitement de masse, et on a complètement perdu le sens du mot s'orienter dans l'esprit de Philadelphie et des pionniers des années 1970.

C'est là qu'on aboutit à des contradictions. Vous pouvez remar-



quer que c'est souvent les publics les plus en difficultés, y compris du point de vue du capital culturel et du capital social, qui se voient confrontés à l'injonction d'avoir des projets.

Il y a 20 ans, une conseillère professionnelle, Mireille Léauté, avait fait un article sur la « Dictature du projet ». Elle montrait que l'on disait aux gens les plus en difficultés, qui étaient dans des situations de licenciement économique : « Mais vous n'avez pas de projet pour l'avenir ». Un sociologue, Danilo Martuccelli, illustre à travers ces phénomènes-là une logique de domination assez perverse. L'individu est rendu responsable, non seulement de tout ce qu'il fait, mais aussi de tout ce qui lui arrive. Je suis frappé quand je lis aujourd'hui la stratégie de l'orientation de Pôle Emploi qui dit que l'enjeu de l'orientation est d'amener l'individu à sécuriser par lui-même sa trajectoire professionnelle. Qu'est-ce que cela veut dire une société dans laquelle l'individu pourrait se sécuriser par lui-même ? On oppose à la notion de responsabilité solidaire celle de responsabilisation solitaire. C'est, je crois, une forfaiture intellectuelle. Il convient que nous l'ayons à l'esprit lorsqu'on entend revendiquer une société de promotion sociale.

### Francis Wilsius

Pour conclure, je voudrais associer promotion sociale et apprentissage. On a vécu une époque où il ne fallait que des Bac+5, abandonnant totalement l'apprentissage et l'alternance. Je connais pourtant autour de moi beaucoup de gens qui ont démarré apprenti et qui aujourd'hui ont fait une belle carrière, avec une belle promotion sociale. Je crois donc qu'il faudrait revenir au b.a.-ba, que les Allemands ont bien compris : la promotion sociale peut passer par l'apprentissage.

### Vincent Merle

Merci à tous. Je ne résiste pas, avant de terminer cette table ronde, à l'envie de revenir, d'un mot, sur la question de l'accompagnement et du « coaching ». Réfléchissons bien au fait que si nous sommes dans une société où les pratiques d'accompagnement se développent à ce point, c'est sans doute aussi parce que nous avons précisément du mal à faire société et que les identités collectives ont tendance à s'atténuer. On n'a jamais autant besoin d'accompagnement que quand on se sent seul. ■

## Table ronde



[Extraits]

# Le point de vue des chercheurs



Table ronde animée par **Thierry Berthet**, Directeur de recherche CNRS au Centre Emile Durkheim, IEP de Bordeaux, et **Luc Paboef**, Président du CESER d'Aquitaine

Avec :

**Benjamin Castets-Fontaine**, Sociologue

**Claude Dubar**, Professeur de sociologie

**Bernard Friot**, Sociologue

**Alain Jeannel**, Professeur en Sciences de l'éducation

**Rachel Silvera**, Économiste



### Thierry Berthet

Tel que nous l'avons souhaité lors de l'organisation de la manifestation, nous allons donner la parole à nos experts scientifiques. Dans un premier temps, ils restitueront sommairement les propos échangés au cours des ateliers et en plénière, puis ils reviendront ensuite sur les questions qu'il convient d'approfondir. « Que convient-il de garder de nos échanges ? »

### Claude Dubar

Je retiens de cette journée que, dans l'expression « promotion sociale » le plus important aujourd'hui, ce n'est pas « promotion » mais « sociale ». Personne n'a parlé de la simple promotion individuelle, même si l'individu était tout à fait omniprésent. L'individu en relation, en coopération, avec les autres. J'ai trouvé ce « faire avec les autres » essentiel dans les processus de promotion. Personne n'a évoqué non plus la promotion économique. Nous avons beaucoup parlé de l'entreprise, de l'emploi, de l'inscription de la promotion sociale dans la politique de l'emploi, mais personne n'a dit que nous pouvions réduire la promotion à la compétitivité de l'entreprise et que le reste allait comme une sorte de supplément d'âme nécessaire.

Alors pourquoi, plus que jamais, affirmer que la promotion doit être davantage sociale ? C'est un impératif qui a été soulevé à plusieurs reprises aujourd'hui. J'ai

retenu trois idées-force concernant cette question.

Il s'agit d'abord, comme dans toutes les périodes difficiles de sortie d'une crise ou d'une guerre, de refaire société, de promouvoir la solidarité là où a régné la concurrence à outrance, la loi du plus fort et l'élimination des plus faibles. En particulier pour la dernière crise financière qui a surtout été supportée par les plus pauvres et par les plus précaires. Il faut de nouvelles politiques sociales. On voit bien que faire l'Europe sociale est absolument essentiel.

Il s'agit ensuite de réinventer un nouveau mode de formation qui soit massivement correcteur des inégalités sociales et préservateur de l'exclusion sociale. Ces deux maladies se sont particulièrement exprimées dans la crise. Quand on a une société où 60-65 % des gens disent « Je peux sombrer dans la précarité, je peux être touché par le chômage », cela veut dire quelque chose d'assez profond. On a beaucoup parlé d'outils, de dispositifs, mais ce qu'il faut, c'est une politique globale rassemblant ces outils et ces dispositifs dans un certain nombre de principes qui soient l'objet d'un débat politique et d'un consensus le plus large possible.

Enfin, il s'agit de faire la société des individus au sens de Norbert Elias<sup>(1)</sup>. C'est-à-dire non plus une société





De G. à D. : **Claude Dubar**, Professeur de sociologie, **Benjamin Castets-Fontaine**, Sociologue, **Luc Paboeuf**, Président du CESER d'Aquitaine, **Thierry Berthet**, Directeur de recherche CNRS au Centre Emile Durkheim, IEP Bordeaux, **Rachel Silveira**, Économiste, **Bernard Friot**, Sociologue et **Alain Jeannel**, Professeur en Sciences de l'éducation.

communautaire institutionnelle où toute la vérité tombe d'en haut, où les statuts définissent très largement les itinéraires et les trajectoires sociales, mais une coopération volontaire entre les individus à tous les niveaux, y compris le niveau le plus bas, le niveau le plus proche de la vie quotidienne, dans la vie des quartiers, des cités, des petites et moyennes entreprises.

### Bernard Friot

Luc Paboeuf a contesté l'obligation faite à l'individu d'assurer lui-même sa carrière et la sécurisation de ses parcours. Je voudrais interroger la réalité de cette injonction qui n'est pas faite aux individus, mais au service public de l'emploi, au service public de l'orientation, aux intermédiations du marché du travail. C'est cette injonction qu'il faut contester, parce qu'elle est mortifère. Aujourd'hui, le lieu où la progression professionnelle est censée se faire, ce n'est pas l'entreprise. C'est le marché du travail, équipé de services publics performants.

Or, fonder la progression des personnes sur l'intermédiation du marché du travail est une illusion : le marché du travail affirme le pouvoir des actionnaires et des employeurs, pas celui des salariés. [...].

### Thierry Berthet

Je voudrais, Bernard Friot et Claude Dubar, vous demander si la promotion sociale est encore un problème public ? On voit bien que la frontière entre le public et le privé est mouvante. Est-ce que les logiques d'individualisation croissante, d'externalisation de l'intermédiation sur le marché du travail, de contractualisation, tendent à privatiser la promotion sociale ? Y a-t-il encore de la place pour des politiques publiques en matière de promotion sociale ?

### Claude Dubar

C'est un débat politique de fond. Si on pense « avenir de la promotion sociale », je pense qu'il n'y a pas d'avenir de la promotion sociale sans avenir du social. C'est-à-dire sans avenir de politiques

publiques qui soient réellement en rupture avec ce qu'on a fait jusqu'ici. C'est un problème dans le sens où ces politiques sociales n'ont pas réussi sur le plan de la lutte contre les inégalités, de la protection contre la discrimination, et où ces objectifs deviennent objectifs de société, politiquement assumés comme tels, avec des conséquences économiques inéluctables. Donc, ces politiques sociales s'articulent avec des politiques économiques nouvelles ou alors, il n'y a plus de promotion sociale. La promotion sociale au sens ancien n'a plus aucun avenir s'il n'y a pas de nouvelles politiques publiques et de nouvelles politiques sociales.

### Bernard Friot

Je ne pense pas que l'enjeu soit d'augmenter les outils publics. La puissance publique est de plus en plus présente en matière d'emploi et on ne peut pas dire que ça marche. Tant que les actionnaires, les prêteurs et les employeurs décideront de la production, les politiques publiques de l'emploi seront inefficaces. La question centrale est de savoir comment nous allons enfin décider de ce que nous produisons. Nous le pouvons en nous appuyant sur des institutions qui ont fait leurs preuves. Sur le modèle de la cotisation sociale, nous pouvons créer une cotisation économique pour financer l'investissement à la place des actionnaires et des prêteurs, qui sont des parasites. Sur le modèle du grade, nous pouvons supprimer le marché du travail et donc les employeurs – dont les fonctionnaires se passent fort bien – en attribuant à chacun une qualification et donc un salaire à vie, qui ne pourra que progresser par des épreuves de qualification.

### Claude Dubar

Je parle « social » et on me répond « public ». Je pense que le débat est là. C'est-à-dire : peut-il y avoir des politiques sociales qui ne soient pas réductibles à des instruments, dispositifs, outils, publics qui s'imposent à la pratique des fonctionnaires, à la pratique des travailleurs sociaux ? Cela est une question de fond. C'est la nature même du public qui est en question. Cette opposition du public et du privé, telle qu'elle existe aujourd'hui, est effectivement un obstacle fondamental à la construction d'un autre « social » qui fonctionne autrement.



### Rachel Silvera

Le modèle de promotion sociale dont on a parlé depuis ce matin est un archétype de ce que l'on peut considérer comme un modèle purement masculin. La promotion sociale ne s'est pas du tout conjuguée au féminin. Les femmes qui sont cadres aujourd'hui, elles ne le doivent certainement pas à la promotion sociale. Elles sont en deçà de leurs collègues masculins. On sait très bien que les carrières sont loin d'être égalitaires. Témoin, Madame N qui a gagné 350 000 euros en dernier recours contre BNP Paribas pour avoir été discriminée tout au long de sa carrière de femme cadre. Avec cinq maternités, un congé parental, une reprise à temps partiel, elle avait tout faux ! Sauf que la loi dit que « quand on revient d'un congé, notamment de maternité et congé parental, on doit être évalué et resitué si nécessaire avec une formation dans un poste équivalent à l'antérieur ». Or, à chaque fois, elle, elle a dégringolé.



Les organisations syndicales aussi sont totalement absentes de nos débats depuis ce matin, même si on en a un petit peu parlé dans les ateliers. Mais que font les syndicats pour ces catégories-là ?

En tout cas, pour ces femmes précaires, la question n'est pas celle de la promotion sociale, ni celle de l'ascenseur social qui serait en panne - il n'y a jamais eu d'ascenseur social pour elles - , elle n'est même pas : « Quel emploi ? ». elle est : Combien d'heures je vais faire ? Avec une amplitude horaire de 10 heures par jour, vais-je peut-être avoir 3 heures payées ? Cette réalité-là, qui en parle ? Où ?

[.../...] Il me semble qu'on est devant une contradiction entre, d'un côté le poids des contraintes sociales, économiques, politiques, nettement plus élevées quand on est une femme, et, de l'autre, tout ce qui relevait de choix plus personnels, de choix individuels.

Par ailleurs, il a été question - je trouvais l'expression amusante - de pouvoir mettre du sien, de faire un effort. Ce que j'ai entendu dans le propos de Luc Pabœuf, c'est le fait qu'on cherchait à responsabiliser à tout prix l'individu aujourd'hui. On rejette sur lui la responsabilité de son chômage, de son absence de formation, de sa situation familiale, etc. Cette individualisation croissante est dramatique. Avec cette responsabilisation, je crains fort que seuls ceux qui pourront avoir les moyens de lever ces contraintes pourront avoir ces choix et accès à ces mesures. Pour les autres, on va chercher des solutions, des accompagnements, le recours au service public, mais cela ne sera que des petits bouts de racolage.

### Alain Jeannel

J'ai remarqué que les débats de ce matin ont repris une tension que vivent à l'heure actuelle les enseignants à l'université entre deux pôles.

Premier pôle : est-ce qu'on est soutenu, nous formateurs et enseignants de l'économie, par exemple parce que l'on intervient dans l'organisation du système ?... Cela questionne ce que doivent être nos contenus pédagogiques et didactiques : est-ce que l'on doit préparer les gens à une formation professionnelle de manière à ce qu'ils deviennent des ressources humaines ?

Second pôle : quel est le but d'un enseignement ? Cela peut être aussi la formation d'une personne qui, comprenant le monde dans lequel il vit, en devient un acteur social. Autrement dit, enseigner c'est donner les clés. Si, au cours de notre vie, on ne nous a pas donné les clés de la lisibilité du monde dans lequel nous vivons, nous serons perdus.

Le second cadrage que je trouve extrêmement important - qui est au centre d'une question sur laquelle travaille particulièrement Laure Gayraud - est la professionnalisation des enseignements à l'Université. Ce que nous a dit Bernard Friot doit porter à réflexion entre une certification qui est valeur d'usage ou une qualification qui est valeur économique, et les rapports entre les deux. Parce qu'il ne faut pas oublier que nous, universitaires, sommes là pour donner des diplômes et donc pour donner des grades qui vont permettre à certaines personnes de s'inscrire dans un emploi.

Le débat qu'a introduit Bernard Friot est extrêmement important au niveau de l'organisation des curriculums. Comment doit-on enseigner ?

Qu'est-ce que l'on doit enseigner ? Sur ce point, je reprendrais le terme de professionnalisation qui fait l'objet de plusieurs pages dans le livre déjà cité que Claude Dubar<sup>(2)</sup> vient de rééditer avec Pierre Tripiet et Valérie Boussard. Je cite : « La professionnalisation peut acquérir une signification sociologique, à condition de relier d'une manière ou d'une autre des analyses de l'activité du travail et de ses évolutions, des organisations de travail et de leur politique et des individus concernés et de leur trajectoire ». Je crois que c'est une question extrêmement importante. On ne peut pas décider de curriculum d'enseignements si on ne s'est pas posé la question à tous ces niveaux. Il ne faut quand même pas que nos étudiants restent des étudiants toute leur vie, ou deviennent des universitaires pour nous remplacer. Nous avons une autre fonction que celle de faire des clones.





## Benjamin Castets-Fontaine

L'ascenseur social n'est pas en panne. Il monte maintenant moins vite, moins haut pour beaucoup, et il descend un peu plus pour certains. Il y a un peu de déclassement social. Cela a toujours existé. Plus de déclassement social ne signifie pas forcément moins d'ouverture de la société.



Une personne évoquait qu'il fallait changer tout le système. Cela semble compliqué. En revanche, je crois que par rapport à ces enjeux de promotion sociale ou de démotivation sociale inter, intra-générationnelle, le problème est systémique. Et les solutions aussi sont systémiques. On peut agir en amont du système éducatif au tout départ, par exemple en

plaçant les jeunes enfants tout de suite en crèche. De l'autre côté, en aval, on peut faire que le système, par exemple d'éducation, soit réversible. Aux États-Unis, même s'il n'y a pas forcément plus de mobilité sociale, on peut rentrer au MIT (Institut de technologie du Massachusetts) à 30 ans. En France, à 22 ans, vous ne pouvez quasiment plus entrer à Polytechnique.

Pour finir, je voudrais me référer au livre d'Éric Maurin<sup>(3)</sup> sur la peur du déclassement. Il nous dit que les pays où il y a le moins d'anxiété sont ceux qui protègent moins l'emploi, mais qui protègent beaucoup plus les sorties du chômage.

## De la salle

Étant un pur produit de la promotion sociale, je voudrais parler de mon parcours de vie et des deux sphères dans lesquelles j'ai vécues, qui font que je m'interroge beaucoup sur les idées que vous portez. Issue d'un milieu modeste et de l'école publique, j'ai vécu une sortie triomphante de mes 5 années d'études en faculté en me disant : « Je suis qualifiée, je suis économiste » puisque mes professeurs me le disent et que j'ai un Diplôme d'Études Appliquées. Je suis donc sortie « gonflée » avec l'idée que j'avais accédé à une forme de promotion sociale. Et là, douleur, j'arrive, sur le marché du travail, jeune étudiante, femme, avec un DEA d'économie sur les pays en voie de développement et sur les pays africains. Inutile de vous dire que quand j'ai présenté mon CV dans les entreprises, on m'a regardée avec un certain étonnement. La sphère universitaire m'a offert une forme de promotion sociale, mais quand je suis arrivée dans la sphère du monde du travail, j'ai senti une déqualification très forte. Heureusement, ça s'est bien fini pour moi, mais la réalité du monde du travail fait que j'ai l'impression qu'il y a deux sphères de la promotion sociale, que l'on arrive à une forme de dichotomie, à deux langages différents. Pour moi, la promotion sociale en interne, dans les entreprises, n'existe plus ou quasiment plus.

Je suis en charge de public en insertion. La promotion sociale que la plupart des gens veulent, c'est un CDI. La promotion sociale par l'école et par l'enseignement supérieur, c'est l'acquisition de valeurs, de culture et d'une certaine forme d'enseignement. C'est très bien, mais est-ce qu'à un moment donné, il n'y a pas deux sphères de promotion sociale ? Et est-ce que ces deux

sphères se retrouvent à un moment donné ?

## Alain Jeannel

J'aime beaucoup votre image des deux sphères parce que c'est vraiment ce que vivent les étudiants. C'est la véritable question qui est posée à l'heure actuelle à l'Université. Il faut arriver à faire en sorte, sans qu'elle perde son âme, sans qu'elle perde cette qualité que vous venez de définir - de formation de la personne et de qualification extrêmement pointue au niveau d'une discipline -, qu'elle puisse être reconnue dans le monde extérieur. Cela m'évoque les « Doctoriales » auxquelles j'ai participé en décembre dernier au Maroc. Cette manifestation concernait les étudiants en seconde année ou en troisième année de doctorat dans toutes les disciplines. Pendant huit jours, ils ont travaillé avec le milieu des entreprises et le milieu universitaire. L'objectif était de les mettre en relation avec les deux sphères que vous définissez. Cela obligeait aussi les universitaires et les chefs d'entreprise à dialoguer. C'est liée à la question de la professionnalisation qui est posée à l'Université. Il ne s'agit pas de faire de l'Université une boîte professionnelle comme le sont les grandes écoles qui sont des préparations à des professions. Quelqu'un qui sort d'une grande école n'a pas fait de thèse, il n'a pas la formation à l'esprit de recherche - c'est-à-dire à l'innovation et à la création - que l'on reçoit à l'Université.

Ces « Doctoriales » ont montré que le monde de l'entreprise ne connaît plus le monde universitaire parce qu'il n'y a pas la possibilité d'y revenir pour se mettre à jour de l'évolution des connaissances. J'ai vu le décalage qui existe entre des étudiants qui parlaient de leur thèse à des DRH et des chefs d'entreprises dont les travaux de certification remontaient à 20 ou 25 ans. Un autre type de lien est donc à inventer.

## Luc Paboeuf

Tout ce qui a été dit aujourd'hui sur la promotion sociale invite quand même à des regards croisés. C'est l'esprit de l'UFEO que de faire se rencontrer des chercheurs des sciences humaines et sociales, de faire dialoguer ensemble des économistes, des sociologues, des chercheurs en sciences de l'éducation, des psychologues pour investir de sens des problématiques qui se trouvent quelquefois complètement éclatées dans des politiques qui ne nous permettent pas forcément d'y voir très clair. Cela renvoie aussi à la nécessité d'avoir des outils pour mettre en synergie les différents registres du social si on veut qu'il y ait une véritable promotion sociale. L'enjeu n'est pas seulement la formation tout au long de la vie : c'est l'articulation des temps sociaux, de la citoyenneté, de l'accès à la culture et à la diversité. La rencontre aussi. ■



(1) NDLR : Norbert Elias : écrivain et sociologue allemand (1897-1990).

(2) NDLR : Claude Dubar, Pierre Tripier, Valérie Boussard, *Sociologie des professions*, Armand Colin, 2005.

(3) NDLR : Eric Maurin, *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*, Seuil, 2009.

## Synthèse / Clôture



### Vincent Merle

Professeur au CNAM  
Président d'Aquitaine Cap Métiers

Il y a eu aujourd'hui une très grande richesse des débats, ainsi qu'une liberté de parole qui m'a semblé tout à fait essentielle. Ce serait donc vraiment dommage qu'une conclusion vienne refermer la discussion en la réduisant nécessairement. Nous avons échangé sans préjugés en essayant de se forger une représentation collective de ce qu'on pouvait construire ensemble.

J'aimerais néanmoins conclure de deux façons. La première en disant que nous avons commencé à tracer un certain nombre de thématiques dans lesquelles j'ai vu apparaître des alternatives. Par exemple, il y avait une sorte d'alternative sous-jacente à bien des débats qui était de dire : « Puisque nous devons faire une autre forme de promotion sociale parce que nous sommes bien d'accord pour dire que l'ancienne était trop masculine, trop minoritaire, trop inégale, nous allons nous heurter à une question qui est lourde. À savoir : Faut-il donner des droits nouveaux ? Faut-il par exemple, renforcer un droit individuel ? Cela a été le débat préalable à la réforme de la formation professionnelle de 2009, repris dans les discussions au Conseil Économique, Social et Environnemental à la demande du Premier Ministre. Faut-il un droit individuel ? » Au fond, puisque l'individu doit être en capacité de progresser, dotons-le de droit et laissons-le se débrouiller. Cela pose, derrière, la question de la responsabilité. Ou alors la réponse n'est-elle pas de trouver des dispositifs de formation « andragogiques », qui à la fois du point de vue pédagogique, du point de vue de la proximité des salariés ou des adultes, du point de vue des modalités d'apprentissage, fassent que chacun ait effectivement, non pas une chance dans sa vie, non pas une deuxième chance – d'ailleurs le terme n'a pas été utilisé depuis le début de la journée, j'en suis content –, mais de multiples chances.

Le deuxième élément que je voulais indiquer pour conclure, c'est que des moments comme celui que nous venons de vivre sont extrêmement importants.

Cette Université est connue maintenant dans toute la région et de l'ensemble des acteurs, que ce soit des formateurs, des gens qui travaillent dans différentes institutions qui font vivre la formation professionnelle, etc. C'est un moment très important dans le calendrier de la région. Il faut absolument continuer à le faire vivre. J'ai connu l'Université à ses tous débuts quand elle durait deux jours et demi : il y avait une multitude d'ateliers, les thématiques étaient extrêmement vastes. Sans doute ne faut-il pas revenir à un format aussi ambitieux. Mais ce temps d'échanges, aujourd'hui, redonne tout à coup sens à ce que nous faisons. Il est extrêmement important qu'ici, comme dans d'autres régions, cela puisse avoir lieu.

Maintenant qu'Aquitaine Cap Métiers est un partenaire fort de cette Université – et c'est bien comme ça – est-ce qu'il n'y aurait pas entre ces rencontres annuelles, des choses à imaginer, moins ambitieuses dans le format, mais tout aussi importantes du point de vue de l'appropriation par chacun des acteurs de la formation professionnelle de tous ces débats extrêmement complexes ?

Merci à tous et en particulier à ceux qui ont contribué à l'animation des ateliers et qui ont été très présents dans les tables rondes. Vous êtes là pour contribuer aux échanges, interpellier un certain nombre de gens à partir de vos questions et c'est comme cela que l'on avancera collectivement. ■



# cap INFO

## Aquitaine

la plate-forme  
téléphonique et sur internet  
d'information sur la formation

> du lundi  
au jeudi  
de 9h00 à 12h30  
et de 13h30 à 17h00

> le vendredi  
de 13h30 à 17h00

> Vos  
possibilités  
de formation  
en Aquitaine

> Vos droits  
à la formation



> Les aides  
existantes

> La Validation des  
Acquis de l'Expérience

> Connaître les bons  
interlocuteurs

un numéro unique  
en Aquitaine  
n° Azur

**0 811 06 06 10**

Prix d'un appel local

[www.aquitaine-cap-metiers.fr](http://www.aquitaine-cap-metiers.fr)

**+**  
Retrouvez des  
informations spécifiques  
sur les métiers de  
l'économie sociale et  
solidaire (*aide à domicile,  
social, animation, sport,  
mutuelles...*).

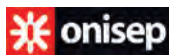
design graphique : Aquitaine Cap Métiers - crédit photo : Fotolia - septembre 2011

siret : 50929335700016 - ne pas jeter sur la voie publique

Financée par



Et en partenariat avec



Organisme paritaire collecteur agréé des  
associations, mutuelles et coopératives

# AQUITAINE Cap Métiers

Association régionale pour la formation,  
l'orientation et l'emploi

99 rue Judaïque - 33000 Bordeaux  
Tél. 05 57 81 45 65 - Fax 05 57 81 45 90  
[contact@aquitaine-cap-metiers.fr](mailto:contact@aquitaine-cap-metiers.fr)

[www.aquitaine-cap-metiers.fr](http://www.aquitaine-cap-metiers.fr)

