

**AVIS DU  
CONSEIL ECONOMIQUE ET  
SOCIAL REGIONAL**

**UNE AMBITION REGIONALE  
POUR UNE PROMOTION  
SOCIALE ET  
PROFESSIONNELLE  
RENOVEE**

**Rapport n°2004-03**

**ASSEMBLEE PLENIERE  
DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL  
DU MARDI 18 MAI 2004**

**Rapporteur :**

Monsieur Jean VANOYE  
Président du groupe de travail  
« Promotion Sociale et Professionnelle »

Ce rapport a été adopté par le Conseil Economique et Social  
lors de son Assemblée plénière du mardi 18 mai 2004 par :

**82 VOIX POUR**  
**16 VOIX CONTRE**  
**3 ABSTENTIONS**

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
<b>I LA PROMOTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE EN RHONE-ALPES</b> .....	<b>8</b>
<b>I.1 Définition et objectifs poursuivis</b> .....	<b>9</b>
<b>I.2 Conditions de mise en œuvre</b> .....	<b>9</b>
<b>I.3 Programmation 2002/2003</b> .....	<b>10</b>
<b>II LES ENJEUX ET LES OBJECTIFS D'UNE PSP RENOUVELEE</b> .....	<b>12</b>
<b>II.1 Un paysage modifié</b> .....	<b>12</b>
<b>II.2 Les limites actuelles de la PSP</b> .....	<b>13</b>
<b>II.3 Les objectifs d'une rénovation</b> .....	<b>15</b>
<b>III LES PROPOSITIONS D'EVOLUTION</b> .....	<b>18</b>
<b>III.1 La clarification de la place et du rôle de la Promotion Sociale et Professionnelle</b> .....	<b>18</b>
<b>III.2 L'élargissement des publics</b> .....	<b>21</b>
<b>III.3 La promotion et l'animation</b> .....	<b>23</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>27</b>
<b>DISCOURS DE PRESENTATION</b> .....	<b>31</b>
<b>AMENDEMENTS</b> .....	<b>35</b>
<b>DECLARATIONS DES GROUPES</b> .....	<b>44</b>

## Introduction

La notion de promotion sociale remonte à la fin des années cinquante. A l'époque, ce concept établissait une synthèse entre trois grands objectifs :

- **Un objectif économique.** La vigueur de la croissance économique suscitait une forte demande en qualification de la part des entreprises. Celle-ci n'était qu'en partie satisfaite par les sorties de la formation initiale.
- **Un objectif social.** Un mouvement profond dans la société française portait l'idée d'une deuxième chance pour ceux dont la formation initiale ne leur permettait pas d'espérer se soustraire à une condition sociale modeste.
- **Un objectif politique.** La promotion sociale devait apporter sa contribution à la cohésion sociale et favoriser la mobilité intra-générationnelle.

Dans sa définition originelle, la promotion sociale est « tout ce qui permet à un individu, ou à un groupe social de s'élever au dessus de sa condition »<sup>1</sup>. L'idée de promotion sociale, puis de promotion supérieure du travail a longtemps côtoyé celle « d'Education Permanente » qui la complétait et en élargissait les perspectives à travers une conception de l'action éducative mettant en synergie toutes ses fonctions, à tous les âges de la vie, dans un objectif de développement de l'homme citoyen.

Au cours des années soixante, le concept de promotion sociale a pris corps à travers une législation de plus en plus développée<sup>2</sup>. En même temps, ce concept va céder progressivement la place à celui de formation professionnelle consacré par l'accord national interprofessionnel et la loi de 1971.

La formation s'inscrit dans une perspective d'adaptation des qualifications aux progrès techniques et aux évolutions économiques. De plus la croissance des effectifs dans l'enseignement supérieur liée à des parcours de formation initiale plus longs rend plus floue et difficile l'appréhension de la notion de promotion sociale. Avec la hausse quasi continue du chômage, l'objectif est devenu pour beaucoup simplement l'accès à l'emploi. Et ainsi, la relation entre formation et promotion n'est plus aussi évidente.

Aujourd'hui, le concept de formation tout au long de la vie prétend rendre chaque individu acteur de sa formation continue, tout au long de sa vie. Dans ce contexte, le co-investissement en formation, validé par l'Accord National Interprofessionnel, se veut l'expression du compromis entre les intérêts du salarié et ceux de l'entreprise. Ces évolutions posent donc la question de la place de la promotion sociale et professionnelle.

En Rhône-Alpes, le dispositif dit Promotion Sociale et Professionnelle (PSP) concerne environ 10 000 personnes par an pour un budget total de 15 millions d'euros. L'évaluation du dispositif régional réalisée en 2003 faisait ressortir l'excellent taux de réalisation des actions de formation ainsi que la satisfaction des bénéficiaires. Les faiblesses du dispositif résidaient dans l'inégalité d'accès des publics, la concentration territoriale de l'offre, la faible visibilité du dispositif et une méconnaissance de la PSP par les rhônalpins.

---

<sup>1</sup> In : Claude DUBAR, Charles GADDEA, *La promotion sociale en France*, Septentrion Presses Universitaires, 1999, p 26.

<sup>2</sup> C'est la loi Debré du 31 juillet 1959 qui consacre la promotion du travail comme le fait de suivre des formations débouchant sur des diplômes professionnels et permettant l'accès à un « poste supérieur » ou à un « emploi de qualification supérieure ».

Le CESR a constaté, à travers ses échanges, les auditions et l'évaluation, que le terme « PSP » était porteur de beaucoup d'ambiguïté et de confusion.

Pour les uns, la promotion sociale et professionnelle peut se réaliser en situation professionnelle durant laquelle le salarié acquiert un savoir-faire reconnu. Dans ce cas de figure, la formation professionnelle continue est une démarche qui favorise la future promotion de la personne et qui peut se décliner à travers le plan de formation de l'entreprise, le Congé Individuel de Formation<sup>3</sup>, ...

Pour les autres, il s'agit d'actions de formations dont la spécificité repose simplement sur l'absence de prescription et sur une initiative individuelle qui conduit à suivre une formation hors du temps de travail. Cette approche caractérise le dispositif mis en place par la Région Rhône-Alpes.

Enfin, pour certains opérateurs, il définit une finalité qui ne renvoie pas nécessairement à un dispositif de formation financé par la Région.

Dans cette logique de pluralité de la promotion sociale et professionnelle, la mise en œuvre aboutit à des pratiques différentes selon les acteurs et les territoires. De plus, la demande n'est pas seulement individuelle. Elle est de plus en plus prescrite.

Ces constats amènent à s'interroger sur la place de la PSP dans le paysage de la formation professionnelle. Avec l'évolution des pratiques et de la législation, l'action de la Région en matière de PSP mérite d'être clarifiée au regard des enjeux suivants :

- l'articulation de la PSP avec les autres dispositifs, dont la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), et son inscription dans la stratégie de formation tout au long de la vie,
- l'élargissement des bases de recrutement de la PSP, en particulier vers les bas niveaux de qualification, les femmes salariées, les bénévoles d'association...
- l'amélioration de l'accessibilité à l'offre de formation sur tous les territoires,
- la simplification des dispositifs et leur lisibilité pour tous.

L'évaluation de la PSP avait permis d'entreprendre un important travail d'analyse des dispositifs. Dans le prolongement de cette analyse, le CESR entend apporter une contribution plus prospective en définissant les enjeux et les objectifs d'une PSP renouvelée et en proposant des modalités d'évolution.

**Il apparaît une telle imbrication entre l'offre de formation continue et le dispositif dit de PSP que le CESR estime nécessaire de proposer une réorganisation de l'ensemble de l'offre régionale dans un souci de clarification et de lisibilité. En même temps, il faut que l'ambition sociale et collective qui a porté la PST puis la PSP soit préservée. La PSP doit se réaliser dans une démarche spécifique qui pourrait être dénommée autrement. Ce souffle nouveau doit s'appuyer sur des modalités et des moyens facilitant son accès au plus grand nombre.**

Cet avis s'organise en trois parties :

- une description synthétique de la position et des procédures actuelles de la PSP dans le paysage de la formation professionnelle continue de la région,
- une analyse des enjeux et des objectifs d'un développement de la PSP en Rhône-Alpes,

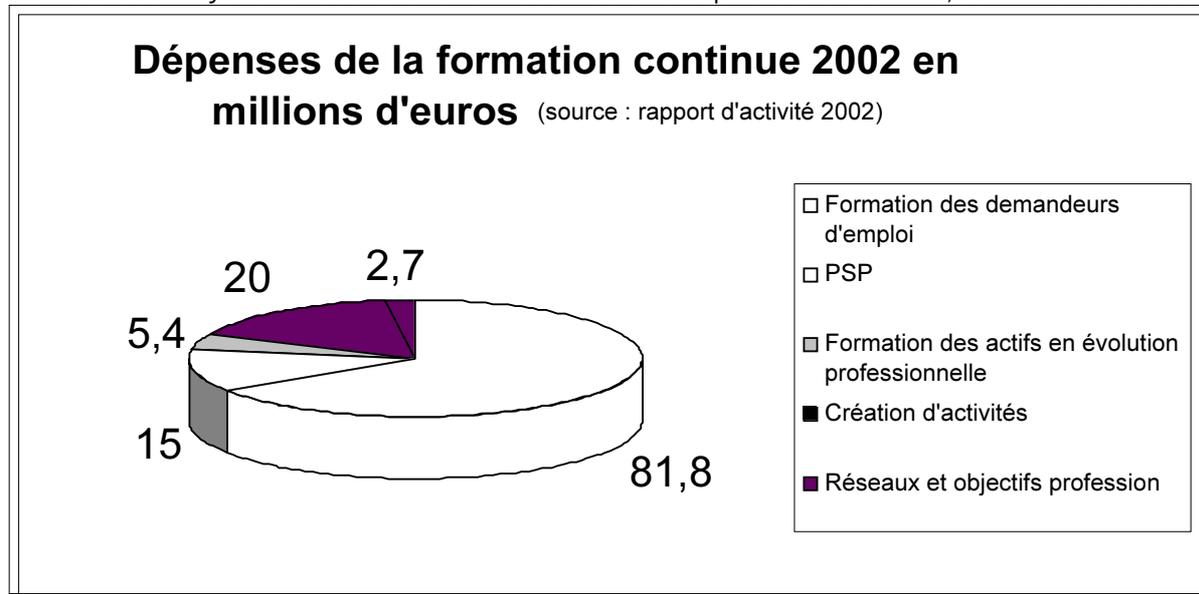
---

<sup>3</sup> Par exemple, les formations d'ingénieurs du Centre d'Etudes Supérieures Industrielles.

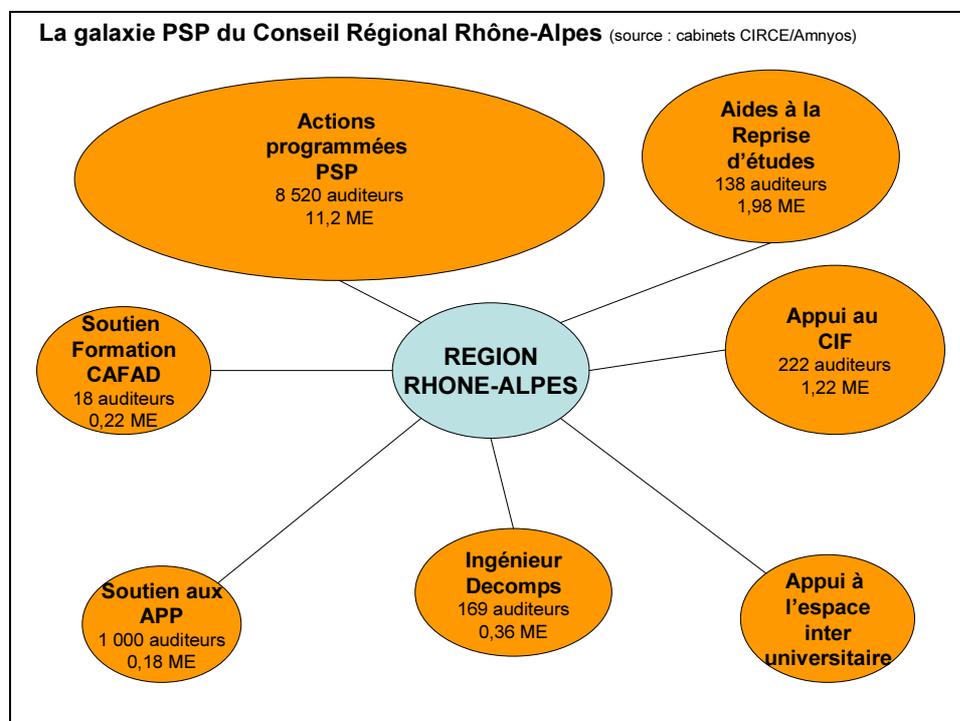
- des propositions d'évolution relatives à la place de la PSP dans le paysage de la formation continue, aux modalités destinées à élargir les publics touchés et à la promotion et l'animation des dispositifs.

## I La promotion sociale et professionnelle en Rhône-Alpes

Parmi les actions de formation du Conseil régional Rhône-Alpes, la Promotion Sociale et Professionnelle représente un montant financier d'environ 15 millions d'euros, soit un peu plus de 10% des moyens consacrés à la formation continue qui s'élèvent à 124,90 millions d'euros.



La politique de la Région en matière de Promotion sociale et professionnelle se décline en plusieurs actions<sup>4</sup>.



(Cf. glossaire en annexe page 27 pour les termes utilisés)

<sup>4</sup> Pour une description plus détaillée des différents dispositifs, se reporter aux rapports d'évaluation réalisés par le cabinet CIRCE (p 11-24).

Les actions programmées représentent environ 74% de l'intervention financière de la Région Rhône-Alpes en matière de promotion sociale et professionnelle. Environ 10 % des moyens régionaux sont affectés au cofinancement du congé individuel de formation et 7 % à la reprise d'études. Le CESR a choisi de focaliser son attention sur les actions programmées et la politique de cofinancement du CIF en raison de leur importance financière ainsi que sur le dispositif d'accompagnement des APP qui concerne des publics faiblement qualifiés.

## **I. Les actions programmées**

### **I.1 Définition et objectifs poursuivis**

La promotion sociale et professionnelle telle qu'elle est définie par la Région est « une démarche volontaire et personnelle d'hommes et de femmes qui, hors de leur temps de travail, cherchent à réaliser un projet professionnel ». L'entrée en PSP ne relève donc pas, en principe, d'une prescription.

Chaque année, la Région met en œuvre un programme d'actions de promotion sociale différencié du plan de formation des entreprises et du congé individuel de formation.

Ce programme poursuit les objectifs suivants :

- prévention des risques d'exclusion,
- adaptation des connaissances à un nouvel environnement de travail,
- accession à une promotion,
- réinsertion dans un nouvel emploi,
- acquisition de compétences transférables dans le secteur associatif ou d'utilité sociale

### **I.2 Conditions de mise en œuvre**

#### **▪ Pas de statut, ni de rémunération pour le public**

La PSP n'ouvre droit à aucun statut. Le public ne bénéficie pas de rémunération ou d'allocation lors de son action de formation. Les cours sont censés être dispensés exclusivement hors du temps de travail.

Ce sont les personnes en activité qui constituent le public prioritaire du dispositif. Toutefois, le dispositif PSP est aussi désormais ouvert aux demandeurs d'emploi, en dehors de leur temps de recherche active d'un emploi<sup>5</sup>, ainsi qu'aux bénévoles désireux de s'investir dans des activités d'intérêt général.

#### **▪ Information et orientation : des sites d'ateliers de pédagogie personnalisée**

Afin d'améliorer l'information du public, la Région soutenait 25 sites d'ateliers de pédagogie personnalisée<sup>6</sup>. Les APP accueillaient et informaient les publics sur l'offre de formation, suivaient les auditeurs et, éventuellement, effectuaient des remises à niveau préalables à l'entrée en cursus formatif de promotion sociale et professionnelle. Le CESR regrette que la Région ait décidé d'abandonner le financement de l'accompagnement en 2004.

---

<sup>5</sup> Pour les demandeurs d'emploi, l'accession au dispositif PSP n'ouvre pas de droit à une rémunération ni au titre de stagiaire de la formation professionnelle ni au titre de l'aide au retour à l'emploi et à la formation (AREF).

<sup>6</sup> cf l'évaluation de la PSP réalisée par les cabinets CIRCE et Amnyos.

#### ▪ **Objet de la PSP : des formations diplômantes et des actions qualifiantes**

A travers sa programmation, la Région vise en priorité des actions diplômantes. Celles-ci vont du niveau V au niveau I et de la formation courte et pointue au cursus plus long et complet. Toutefois, la programmation PSP sélectionne aussi des actions de formation destinées à la simple acquisition de compétences.

La durée totale des formations est variable selon l'objectif visé :

- pour des actions visant l'acquisition de compétences sans diplôme ou titre : 400 heures maximum en une seule année,
- pour des actions diplômantes : 1 500 heures maximum sur une durée de trois ans maximum.

Au niveau de l'organisation des formations, la Région impose aux prestataires de formation de ne pas dépasser un volume horaire de 10 heures par semaine pour les actions non diplômantes et 14 heures par semaine pour les actions diplômantes.

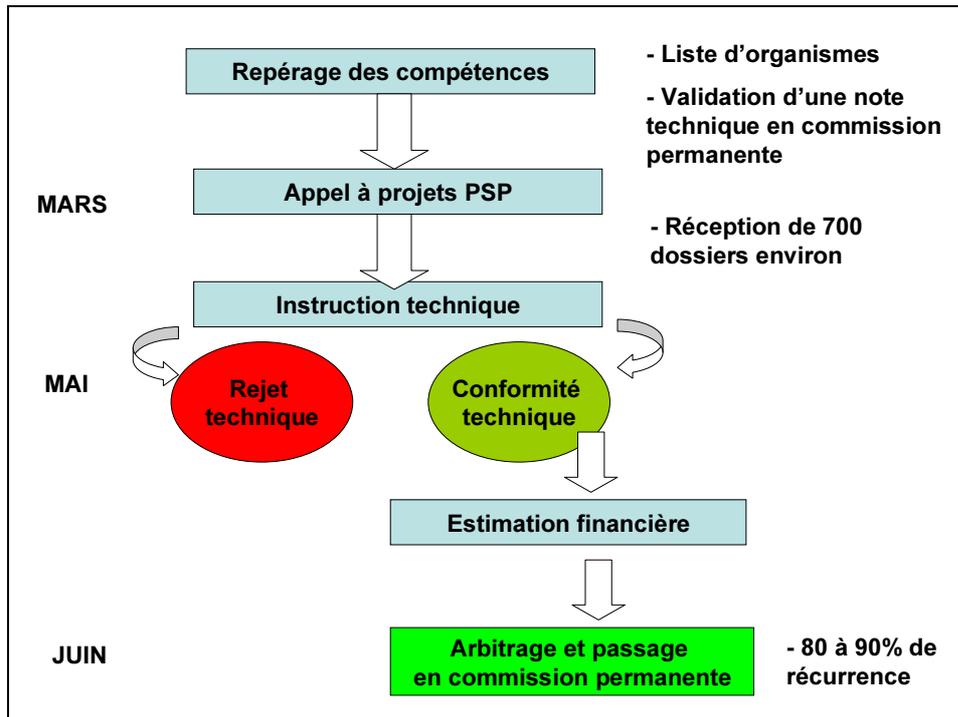
#### ▪ **Modalités de financement de la formation**

La Région soutient l'offre de formation PSP à travers un financement heure/groupe. En principe, le groupe minimum est fixé à huit auditeurs et la Région finance à hauteur de 75% du coût de la formation. Le solde est à la charge de l'auditeur. Le barème heure/groupe varie selon les formations. Il est plafonné à 122 euros par heure pour un groupe de huit auditeurs (activités de production).

Même si, en principe, l'auditeur doit prendre en charge une partie du coût de sa formation, dans certains cas, l'organisme de formation décide de prendre directement en charge la participation du stagiaire. Cela pose un problème d'uniformité des règles et, parfois, des différences de traitement apparaissent sur des formations similaires.

### **I.3 Programmation 2002/2003**

La programmation PSP concernait 433 actions de formation sur 19 domaines différents en 2002/2003. La procédure de programmation de la PSP repose sur un appel à projets auprès des organismes de formation. Cela représente environ 700 dossiers à traiter par les services de la Région. D'une année sur l'autre, environ 80 à 90% de l'offre retenue par la Région est récurrente. Cette grande stabilité de l'offre de formation pose le problème de son adaptation aux évolutions de la demande sur les différents territoires. A cet égard, l'articulation des diagnostics territoriaux est souhaitable à condition qu'ils soient actualisés à fréquence soutenue afin d'éviter une reconduction plus ou moins formelle année après année.



## II Les enjeux et les objectifs d'une PSP renouvelée

La programmation au titre de la promotion sociale et professionnelle de la Région est un dispositif satisfaisant. Ce constat est ressorti très nettement de l'évaluation réalisée par les cabinets CIRCE et AMNYOS. Il repose d'une part sur l'excellent taux de réalisation des actions programmées dans un contexte où les autres dispositifs relevant de la formation continue connaissent, parfois, de sérieuses difficultés d'exécution. D'autre part, les auditeurs sondés à l'occasion de cette évaluation expriment de manière quasi unanime une satisfaction quant au contenu et à l'organisation des formations relevant de la PSP.

Cependant, l'évolution du contexte socio-économique et de la législation en matière de formation professionnelle continue plaide pour une réflexion approfondie sur la place de la PSP dans l'architecture globale de la formation tout au long de la vie et sur les moyens d'une relance.

### II.1 Un paysage modifié

La formation professionnelle va être confrontée à un nouveau contexte et, *de facto*, à de nouvelles exigences. En effet, plusieurs mouvements de fond et dispositifs législatifs vont modifier considérablement la donne :

- **la décentralisation** : elle touche directement la formation qui devient un enjeu partagé par des élus de plus en plus nombreux. Elle ne doit plus être l'apanage d'experts et de techniciens. On se dirige clairement vers une dynamique de gestion politique et sociale des enjeux de la formation en responsabilité partagée entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux. De plus, le projet de loi de décentralisation prévoit une extension des responsabilités de la Région dans le secteur crucial du sanitaire et social.
- **le contexte européen** : la formation tout au long de la vie s'impose sur la scène européenne ; cette notion correspond à un positionnement stratégique de l'Europe dans le monde autour de l'idée d'économie de la connaissance ; ce positionnement implique une augmentation de la charge de financement incombant aux entreprises et aux pouvoirs publics.
- **la rupture démographique** : la nécessité économique d'anticiper les conséquences de la pyramide des âges des entreprises et les déséquilibres de qualification se fera de plus en plus pressante ; dans ce contexte, il s'agira, par exemple, d'affecter une partie plus importante des ressources des entreprises pour la requalification des salariés à mi-carrière. Le choc démographique est de plus en plus présent dans la politique des ressources humaines mise en place par les entreprises. Engager plus d'actifs dans des parcours de promotion et de formation va devenir une priorité.
- **l'ANI** : les partenaires sociaux ont signé l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003<sup>7</sup>. Cet accord introduit une innovation notable, celle de l'individu acteur avec la création du Droit Individuel à la Formation, disposition emblématique de l'accord. Avec ce nouveau droit individuel et la VAE, le rapport au temps de formation devra être

---

<sup>7</sup> Accord signé par les organisations suivantes : CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, UPA, CGPME et MEDEF.

géré différemment. L'accord conforte le Congé Individuel de Formation et d'autres outils auront vocation à se développer dans les prochaines années, en particulier la Validation des Acquis de l'Expérience et le Passeport Formation<sup>8</sup>.

## **II.2 Les limites actuelles de la PSP**

### **▪ Les limites de la PSP pointées par l'évaluation**

L'évaluation réalisée par les cabinets CIRCE et AMNYOS faisait ressortir l'excellent taux de réalisation des actions programmées de la PSP dont le Conseil Régional assure la maîtrise directe. Autre élément significatif, le degré élevé de satisfaction qu'exprimaient les auditeurs. Les différents dispositifs relevant de la PSP se voient décerner un véritable satisfecit par les bénéficiaires.

Cependant, l'évaluation mettait bien en relief les limites actuelles de la PSP :

- la méconnaissance de la PSP par les Rhônalpins ;
- l'empilement des dispositifs relevant de la PSP et l'absence de visibilité de l'action du Conseil régional ;
- l'inégalité d'accès pour les publics ; ce sont les mieux formés qui continuent à accéder à la PSP et, d'ailleurs, l'offre de formation reste essentiellement orientée sur le niveau III ;
- la concentration territoriale de l'offre de formation et sa faible articulation avec les besoins ; certains territoires apparaissent très faiblement irrigués par l'offre.

---

<sup>8</sup> Le passeport formation recense les diplômes et titres, les expériences professionnelles et les compétences acquises. Les conditions de sa mise en œuvre seront négociées par les partenaires sociaux d'ici le 30 juin 2004.

Etabli à la demande du salarié, il ne sera pas obligatoire (cf. article 2 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle).

## Rappel des principales conclusions de l'évaluation

### Promotion sociale et professionnelle en Rhône-Alpes

#### FORCES

- **Conformité des actions au référentiel juridique et financier**
- **Efficiences des financements sur les actions programmées**
- **Pertinence du programme**
  - Satisfaction des auditeurs
  - Faible taux d'abandon
  - Impact sur la situation professionnelle

#### FAIBLESSES

- **Diversité des règles et des dispositifs hors actions programmées**
- **Faible valeur ajoutée des cofinancements de la Région (CIF, NFI, IRE et APP)**
- **Peu d'impact sur les bas niveaux de qualification**
- **Couverture territoriale insuffisante**
- **Déficit de communication**

- **Les observations complémentaires du CESR**

Au cours de sa réflexion, le CESR a constaté combien le concept même de promotion sociale et professionnelle est source de définitions et interprétations différentes d'un acteur à l'autre. La diversité des règles et des dispositifs contribue au flou persistant autour de ce concept. Le terme de promotion est sans doute celui qui pose le plus de problèmes. Dans le contexte socio-économique actuel, la promotion n'a plus le même sens qu'il y a quarante ans.

Dans le cas des actions de formation PSP soutenues par la Région et les autres partenaires, la promotion professionnelle est assimilée à un moyen, à savoir la formation continue. Elle peut être aussi considérée comme une finalité ou un objectif visé par une personne. Elle peut être, éventuellement, un résultat obtenu par un individu dans le cadre de son activité professionnelle. A l'intérieur de l'entreprise, la promotion professionnelle permet à des individus d'accéder à des responsabilités, d'évoluer et d'obtenir une reconnaissance.

Cette confusion entre finalité et moyen est préjudiciable à l'idée de promotion sociale et professionnelle. Elle contribue à la mauvaise lisibilité des dispositifs tant auprès des opérateurs que du public. Dans ces conditions, n'est-il pas nécessaire de renommer les dispositifs de formation dont l'objectif est une promotion sociale et professionnelle de l'individu ?

De manière générale, la PSP en Rhône-Alpes est fondée **avant tout sur la logique de l'offre des organismes de formation**. Pour ses actions programmées, la Région procède à un appel d'offres ne comportant pas d'orientation stratégique précise. A la suite de cela, il est constaté un faible renouvellement de l'offre de formation d'une année sur l'autre.

### **II.3 Les objectifs d'une rénovation**

**A la différence d'autres Régions, Rhône-Alpes a maintenu la tradition de la PSP telle qu'elle existait avant la décentralisation.** Il existe donc un terreau. En quoi l'évolution législative et réglementaire apporte-t-elle de nouveaux angles d'attaque pour un développement de la PSP ? Plusieurs pistes de travail apparaissent nettement, comme la question du référentiel temps, celle du statut des publics, du financement des formations... Toutefois, des actions parcellaires visant à améliorer à la marge les dispositifs existants ne permettraient pas une véritable relance de la PSP. **La Région doit porter une réflexion générale sur la place de la PSP dans la formation continue et son articulation avec d'autres dispositifs, entre autres ceux des partenaires sociaux.**

L'implication des partenaires sociaux dans la PSP doit modifier sensiblement la donne et produire un dialogue fructueux sur les actions concrètes à mettre en œuvre pour mieux dynamiser le développement de la région et des territoires.

- **La clarification du périmètre de la PSP**

De manière générale, la promotion sociale et professionnelle est une démarche individuelle et volontaire qui conduit un individu à suivre une formation qualifiante ou de développement personnel, hors du temps de travail. La notion de promotion sociale est marquée à la fois par sa gratuité et son incertitude sur l'effectivité de la promotion professionnelle.

En fait, la promotion sociale et professionnelle recouvre des réalités beaucoup plus larges que celles des dispositifs existants actuellement. Pour la Région Rhône-Alpes, elle se décline à travers plusieurs dispositifs complémentaires qui se sont empilés au fil du temps. La priorité

affichée reste les salariés s'engageant dans une formation hors du temps de travail. Or, dans les faits, il est constaté que 20 % des auditeurs sont des demandeurs d'emploi.

Actuellement, la distinction entre la PSP au sens strict et l'ensemble de l'offre de formation continue est difficile à établir.

#### ▪ **Le référentiel temps**

La société évolue et les rythmes de vie avec elle. Les temps de formation ne sont plus adaptés à certaines situations professionnelles et personnelles. Les personnes doivent sans cesse composer avec les impératifs des rythmes professionnels et ceux de leur vie personnelle (avec notamment le problème de la garde des enfants). La réduction du temps de travail et la future mise en place du Droit Individuel à la Formation sont d'autres raisons qui plaident pour une réorganisation des horaires. Le co-investissement permettra aux candidats de moduler au mieux les possibilités. Il apparaît donc nécessaire de revoir le référentiel temps.

La PSP a longtemps fonctionné sur le principe des cours du soir et du samedi. Des dérogations ont progressivement été accordées afin de permettre à des sessions de se dérouler en journée. L'aménagement de plages horaires de formation en journée a permis des avancées, en particulier dans le cadre des Ateliers Pédagogiques Personnalisés. La nouvelle combinaison des temps rend nécessaire la rénovation de l'offre de formation dans ses modalités et de nouvelles prestations en termes d'information et d'orientation des parcours. Elle doit faciliter le départ en formation.

En outre, il faut arriver à gérer la question des distances géographiques et de la disponibilité des auditeurs.

#### ▪ **L'élargissement des publics de la PSP**

Ils sont essentiellement détenteurs d'un niveau Bac + jusqu'à présent. Parallèlement et logiquement, l'offre de formation de niveau Bac + est la plus conséquente. A l'instar des autres dispositifs de formation professionnelle, la PSP profite essentiellement aux mieux formés. L'effet deuxième chance ne joue que rarement. En ce sens, la règle d'absence de prescription montre ses limites.

Il faut introduire une logique d'accompagnement pour atteindre de nouveaux objectifs et élargir le spectre des bénéficiaires potentiels de la PSP tout en ciblant l'action de la Région qui ne pourra pas « tout faire ».

L'accessibilité de l'offre reste problématique pour certains publics qui ont besoin de réponses adaptées : solutions de proximité, Formation Ouverte et A Distance...

Comment arriver à toucher ceux qui pourraient être intéressés et qui échappent au dispositif PSP ? Plusieurs obstacles empêchent d'élargir l'audience de la PSP auprès de publics ayant un bas niveau de qualification, des femmes salariées... :

#### - **En termes de situation personnelle :**

- le coût résiduel de la formation à la charge de l'auditeur reste forfaitaire, sans condition de revenus ;
- l'absence de statut rend impossible les stages en entreprise ce qui est particulièrement un problème pour des métiers sanitaires et sociaux tels que auxiliaire de vie et aide soignant ; malheureusement, la PSP ignore la notion d'immersion en situation de travail et la pédagogie de l'alternance ;

- **En termes d'organisation :**
  - l'éloignement géographique de l'offre territoriale de formation,
  - une information insuffisante et non ciblée,
  - des parcours et des méthodes pédagogiques inadaptés.

### **III Les propositions d'évolution**

Il faut que la promotion sociale et professionnelle reste un dispositif en libre accès pour les salariés et demandeurs d'emploi, se distinguant par rapport à des commandes normées. Il faut que la procédure par appel d'offres de la Région demeure tout en suscitant bien une offre de formation élaborée par les acteurs locaux en fonction des demandes et des besoins de chaque territoire. Il faut préserver la souplesse de la PSP.

En revanche, des aménagements substantiels doivent être introduits afin de rendre plus cohérente, lisible et efficace la PSP et d'en développer l'utilisation par les rhônalpins, notamment les moins qualifiés. Cela passe par son inscription dans la stratégie régionale d'orientation et de formation tout au long de la vie. Dans cette approche globale rénovée, les modalités de mise en œuvre doivent être adaptées aux évolutions sociales et économiques. Enfin, la relance de la PSP appelle une stratégie de communication et de promotion spécifique.

#### **III.1 La clarification de la place et du rôle de la Promotion Sociale et Professionnelle**

##### **▪ Dépasser l'empilement**

En région Rhône-Alpes, la construction d'une offre de formation relève de trois acteurs institutionnels : l'Etat, la Région et les partenaires sociaux. Le financement des formations se réalise à travers différents dispositifs : plan de formation de l'entreprise, congé individuel de formation, actions programmées de la Région... Parallèlement, la demande de formation est soit individuelle soit au titre du co-investissement formation associant l'entreprise et le salarié.

Jusqu'à présent, le dispositif de PSP de la Région passe par un appel d'offres : à savoir, des organismes de formation répondant à un certain nombre de contraintes techniques. Comme nous l'avons souligné précédemment, l'offre de formation programmée est quasiment entièrement reconduite d'une année sur l'autre. Sans nécessairement porter préjudice à la qualité de l'offre, cette stabilité renvoie à plusieurs types de problèmes :

- la quantité considérable du nombre de dossiers que doivent gérer les services techniques de la Région dans un délai assez court. Comment, dans ces conditions, procéder à un examen minutieux de la pertinence de l'offre ?
- l'insuffisante articulation de cette offre de formation avec d'autres dispositifs relevant de la formation professionnelle continue ;
- la difficulté d'introduire de l'innovation et d'ajuster en permanence l'offre, au regard d'une demande par nature évolutive et difficile à mesurer.

En outre, les critères de financement rigides ne favorisent pas les innovations pédagogiques et l'individualisation des parcours.

C'est pourquoi le CESR estime qu'il faut dépasser les mesures particulières et spécifiques gérées par les différents acteurs pour se diriger vers une vision plus large et plus globale. La promotion sociale et professionnelle ne se résume pas aux actions programmées de la Région ni à ses cofinancements à d'autres dispositifs.

##### **▪ Construire une approche globale**

A la suite de l'évaluateur, le CESR préconise d'inscrire la PSP dans la politique régionale de formation tout au long de la vie. Dans cette optique, deux logiques doivent être prises en compte :

- celle qui conduit un individu à s'engager dans une dynamique de formation aux fins de promotion personnelle ;
- celle qui conduit les institutions publiques et les partenaires sociaux à orienter des dispositifs de manière à susciter une offre de formation qui soit en adéquation avec des besoins socio-économiques et des objectifs politiques.

L'inscription de la PSP dans la stratégie globale de formation tout au long de la vie doit tenir compte de l'imbrication de ces deux logiques. La PSP constitue bien à la fois un moyen de répondre à une demande individuelle fondée par des mobiles très variables et un moyen d'orienter une offre de formation pour répondre aux nouveaux besoins de qualification.

Dans cet esprit, le CESR suggère que les dispositifs relevant de la politique de promotion sociale et professionnelle fassent l'objet d'une approche globale au niveau régional. Cette approche globale doit être inscrite dans le Plan Régional de Développement des Formations. Les différents acteurs pilotant les dispositifs pourraient se retrouver afin :

- de travailler sur les aspirations des individus ;
- d'identifier et valider les évolutions en termes de besoins en qualification : cet exercice pourrait se faire, notamment, sur la base des diagnostics territoriaux ;
- d'échanger sur les actions respectives antérieures ;
- de développer les synergies et les complémentarités en fonction des contributions de chaque partenaire ;
- et ainsi, dégager des orientations stratégiques à inscrire dans le PRDF.

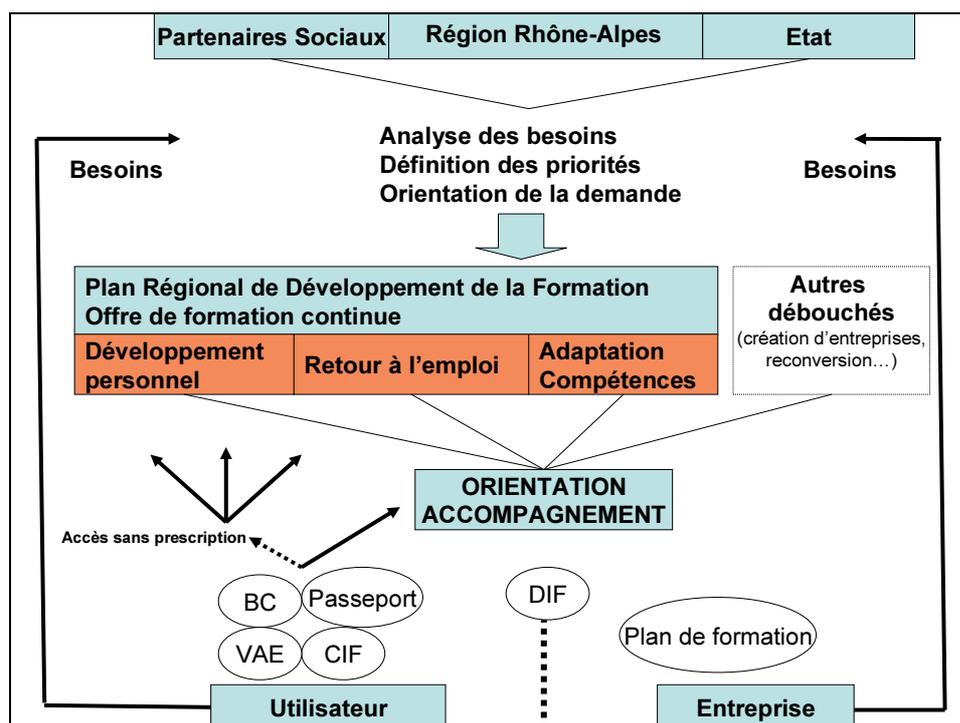
L'évaluateur suggérerait que le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle soit l'espace de ce dialogue et de cette concertation.

Un nouveau système de pilotage par les besoins pourrait ainsi se dessiner. Il s'organiserait autour :

- **du pilotage stratégique régional** : analyse des besoins, définition des orientations stratégiques, des objectifs et des priorités assignés à une politique de promotion sociale et professionnelle,
- **de l'identification d'une offre de formation** dévolue à chacun des partenaires en fonction de ses propres procédures sur la base des orientations stratégiques communes inscrites au PRDF,
- **de la communication et de la promotion de l'offre de formation** réalisées grâce à la mise en place d'outils communs (cf. les propositions ci-après).

Ce système de pilotage implique une réorganisation du Plan Régional de Développement de la Formation dans son volet formation continue telle que le préconise le CESR dans son avis relatif à la Négociation Sociale. Ainsi, la PSP rénovée s'inscrirait dans la boîte à outils des différents dispositifs de la formation professionnelle continue.

## Schéma d'un pilotage stratégique régional renoué



### ▪ Renouer la PSP en Démarche de Promotion Personnelle

Au cours de ses investigations auprès des opérateurs de formation, le CESR a constaté qu'il existait trois grands types de mobiles conduisant à une démarche individuelle de formation :

- **le développement personnel** : certaines personnes cherchent à acquérir des connaissances pour convenances personnelles ;
- **la recherche de l'adaptation à l'emploi et d'une promotion** : il s'agit dans la plupart des cas de salariés qui développent soit une gestion raisonnée de leur carrière soit une consolidation de leurs capacités face aux évolutions technologiques et aux changements organisationnels ;
- **l'accession ou la stabilisation dans l'emploi** : avec l'augmentation importante du chômage ces trois dernières années, le maintien ou l'accès à l'emploi devient de plus en plus fréquents dans les motifs amenant à suivre une formation relevant de la PSP.

La formation est un moyen pour atteindre les finalités visées par les auditeurs. Elle ne préjuge en rien du résultat effectif de la démarche. Les actions de formation proposées au titre de la PSP relèvent de l'ensemble de la formation continue. Leur originalité réside davantage dans le caractère potentiellement individuel et volontaire de la démarche de formation. Dans son esprit, la PSP consacre l'individu et sa faculté de mener un projet personnel. Ce projet personnel s'articule autour :

- des motivations personnelles : recherche d'un emploi, projet de vie, recherche d'équilibre et d'épanouissement,...
- du monde du travail avec ses exigences d'efficacité, de flexibilité et de rentabilité,
- du système productif et ses configurations.

**Le CESR suggère de faire évoluer le concept de « Promotion Sociale et Professionnelle » vers celui de « Démarche de Promotion Personnelle ». L'individu peut entreprendre cette démarche grâce à différents outils : CIF, DIF, VAE, Bilan de Compétences, entretien professionnel, Passeport Formation... dont la combinaison concourt au projet personnel et professionnel.**

- **Redéfinir la politique de cofinancements de la Région**

L'évaluation et les auditions conduites par le CESR font ressortir la faible valeur ajoutée des cofinancements de la Région. Le CESR suggère que la Région remette à plat l'ensemble des cofinancements et cible davantage son intervention afin d'apporter une réelle valeur ajoutée et éviter le saupoudrage.

Pour exemple, dans le cas du FONGECIF, le budget consacré au CIF par les partenaires sociaux connaîtra une progression significative en passant d'environ 43 millions d'euros à environ 75 millions d'euros, notamment pour financer davantage de parcours. Compte tenu de cette évolution, l'intervention en cofinancement de la Région devrait porter sur les services en amont de la formation (orientation, accompagnement à la constitution du projet, suivi de sa mise en œuvre).

### **III.2 L'élargissement des publics**

Cet objectif essentiel pourra être atteint à l'aide d'aménagements susceptibles de surmonter les obstacles précédemment évoqués : la méconnaissance du dispositif, les problèmes de coûts et de financements, l'absence de statut, l'inadaptation des pédagogies pour certains publics et l'inaccessibilité territoriale.

- **Déclencher le départ en formation**

Le départ en formation est le déterminant de l'élargissement des publics. Or, l'inscription en formation continue est le résultat d'un processus de décision complexe. Ceux qui ne mobilisent pas cette opportunité de formation ont une représentation approximative de l'utilité de se former et une méconnaissance des possibilités et des droits liés à la formation continue.

C'est pourquoi l'élargissement du recrutement d'un dispositif rénové doit s'appuyer sur :

- **une démonstration empirique de l'intérêt de la formation continue** par des outils de communication adaptés mettant en valeur des exemples (campagne de promotion ciblée, séances de sensibilisation et témoignages « d'anciens »...),
- **la reconnaissance de l'expérience du futur apprenant**, qui tiendra un rôle central dans le processus de formation, grâce à la mobilisation des outils tels que la VAE, le Bilan de Compétences et le Droit Individuel à la Formation,
- **un passeport individuel** retraçant aussi les droits au départ en formation.

- **Systematiser la contractualisation**

Le public accueilli dans le cadre de la PSP est varié et les objectifs multiples : entrée en formation qualifiante, préparation de concours, adaptation des compétences... Cette diversité des situations et des objectifs se combine avec l'absence de prescription obligatoire. Pour tirer le meilleur parti de cette situation, le CESR suggère de généraliser la contractualisation entre l'organisme de formation et le stagiaire. Le contrat permettrait de formaliser les engagements réciproques et de dépasser la simple relation de prestation d'un service de formation. Cette contractualisation pourrait s'inscrire dans la démarche qualité que la Région s'efforce de promouvoir auprès des organismes de formation.

- **Proposer un statut du type stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré**

L'absence de statut des auditeurs est tout à fait dommageable dans certains cas. Un statut du type stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré permettrait aux auditeurs d'envisager des stages en entreprises ; ce statut conférerait une dimension professionnalisation plus forte à un dispositif dit de « Démarche de Promotion Personnelle » et faciliterait le déclenchement d'autres mesures telle que la VAE.

- **Moduler le ticket modérateur à la charge du stagiaire**

25% du coût de la formation est une charge difficile à assumer pour certains individus, notamment dans le cas d'une formation longue. D'ailleurs, il n'est pas rare que les organismes de formation négocient des modalités de paiement avec les stagiaires. A cela viennent s'ajouter les difficultés liées aux déplacements et à l'hébergement sur certains territoires.

Le CESR ne soutient pas la proposition d'une gratuité généralisée des formations car il importe de préserver l'originalité du dispositif dans sa démarche individuelle, volontaire et avec l'engagement financier de la personne. Toutefois, pour des publics cibles et des actions jugées prioritaires, la gratuité pourrait être envisagée afin de produire un réel effet d'entraînement.

En outre, pour mieux moduler la charge financière incombant au stagiaire, il serait sans doute opportun d'adopter un nouveau mode de calcul du coût résiduel. Deux pistes sont à explorer :

- un forfait sous conditions de ressources de l'auditeur tout en conservant une participation forfaitaire plancher,
- une participation modulable en fonction de la durée et du coût de la formation.

Cet abaissement du coût résiduel de formation à la charge du stagiaire doit permettre de lever des réticences, notamment dans le cas des formations longues. Ce nouveau mode de financement pourrait être complété par un dispositif de prêt-relais à taux zéro pour les formations longues avec remboursement différé lié à la situation professionnelle postérieure à la formation. Cette proposition concerne surtout les personnes désireuses d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur.

Parallèlement, le CESR recommande de prendre en compte le nouveau Droit Individuel à la Formation. En effet, à l'avenir, le DIF constitue un outil supplémentaire susceptible d'encourager le salarié à suivre des formations. En outre, il présente l'intérêt de pouvoir articuler une « Démarche de Promotion Personnelle » avec le plan de formation de l'entreprise.

### ▪ Investir dans les pédagogies innovantes et dans l'accompagnement

Les recherches en matière de formation des adultes ont mis en évidence que l'engagement de l'individu dans une démarche de formation faisait appel à un ensemble complexe de cognitions : image de soi, identité, sens donné à l'apprentissage, buts personnels, sentiments de compétence, émotions...

De fait, l'expérience de l'apprenant tient un rôle central dans le processus de formation. C'est pourquoi la « Démarche de Promotion Personnelle » nécessite un investissement dans des pédagogies innovantes tels que le PEI, la méthode RAMAIN<sup>9</sup>... Dans cet esprit, le CESR recommande à la Région de stimuler l'innovation pédagogique et le renouvellement de l'offre de formation par le biais de bonifications financières auprès des organismes de formation concevant et développant de nouveaux supports, méthodes pédagogiques et services :

- ouverture la journée,
- entrée et sortie continues,
- pédagogie individualisée de re-médiation.

L'accessibilité et la réussite de la « Démarche de Promotion Personnelle » passe par un accompagnement renforcé, rendu encore plus indispensable du fait de l'apparition du DIF, avec pour exemple :

- les outils d'aide à la construction du projet comme le Bilan de Compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience,
- l'appui personnalisé aux candidats, en particulier les bas niveaux de qualification, entre autres à travers un renforcement des dispositifs de type APP.

En outre, le développement de la Formation Ouverte à Distance fait partie des innovations susceptibles de lever certains obstacles comme l'éloignement géographique. En ce sens, le CESR recommande de poursuivre les efforts déjà engagés.

### III.3 La promotion et l'animation

De manière générale, le CESR considère le PRAO comme étant l'outil pertinent permettant de coordonner les actions de promotion et d'animation.

### ▪ Développer les outils de capitalisation de l'information et de diffusion

En matière de communication globale, le CESR suggère que la Région puisse initier une réflexion sur les outils qu'elle peut mobiliser ou, à défaut, créer. Manifestement, la promotion de l'offre de formation « Démarche de Promotion Personnelle » passe par la réalisation et la diffusion d'un support adapté du type « Annuaire de l'offre de formation ».

Toutefois, il ne semble pas réaliste d'organiser une communication spécifique pour cette seule offre de formation. Au niveau du public, la communication d'une offre de formation de type « DPP » s'inscrit dans le cadre de l'offre générale de formation continue et ses déclinaisons. A cet égard, le CESR propose la création d'un « **numéro vert formation** » et d'un **site Web** qui permettraient d'apporter une information aussi large que possible au public sur les questions

---

<sup>9</sup> Programme d'Enrichissement Instrumental développé par le professeur Feuerstein. Cf. pour plus de détails les deux ouvrages suivants : « Pédagogies de la médiation autour du PEI » et « Médiation éducative et éducatibilité cognitive autour du PEI » parus à la Chronique Sociale de Lyon.

relatives à la formation continue. Parallèlement, des campagnes de promotion démontrant l'intérêt de la formation professionnelle continue seraient utiles, notamment à l'occasion d'événements comme le Mondial des Métiers.

Une communication dédiée peut être réalisée à l'attention des opérateurs et différents intervenants techniques. Elle doit être rapidement initiée après la décision de programmation prise par le Conseil régional en assemblée plénière. Dans ce cadre, les outils développés par le PRAO devraient être utilement mobilisés.

#### ▪ **Différencier les cibles de communication**

La PSP souffrirait d'un déficit de notoriété. La Région doit surtout concentrer ses efforts sur une politique active de communication autour de la « Démarche de Promotion Personnelle » proposée. Un plan de communication adéquat serait un moyen de toucher davantage de publics.

Actuellement, la connaissance du dispositif de PSP est à faire progresser vers deux cibles :

- **le très large public concerné** : en raison de l'absence de prescription obligatoire, l'information du public est capitale. Ainsi, l'ensemble des relais de communication doit être mobilisé pour développer l'appétit de formation (ANPE, ASSEDIC, MIFE, associations...).
- **les opérateurs** : d'une part, l'offre de formation doit être connue plus tôt et faire l'objet d'une communication globale ; d'autre part, les organismes qui réalisent des prestations d'accueil et d'accompagnement des publics en amont doivent travailler en réseau avec les organismes de formation dispensant une offre en matière de PSP. Par exemple, la connaissance des APP par les organismes de formation doit progresser. Une fonction interface fait apparemment défaut.

#### ▪ **Organiser des relais territoriaux de diffusion de l'information et de promotion**

La territorialisation de la promotion peut s'opérer à deux niveaux :

- en s'appuyant sur des structures relais existantes ; à cet égard, le CESR soutient la recherche de synergie entre les relais territoriaux VAE et les antennes territoriales développées par les OPCA dont celles du FONGECIF<sup>10</sup> ; de même, il est souhaitable d'y intégrer les vecteurs du monde associatif ;
- en assignant aux animateurs territoriaux de la Direction de l'Emploi et des Formations Continue une mission générale de promotion du dispositif « DPP » sur leurs territoires respectifs.

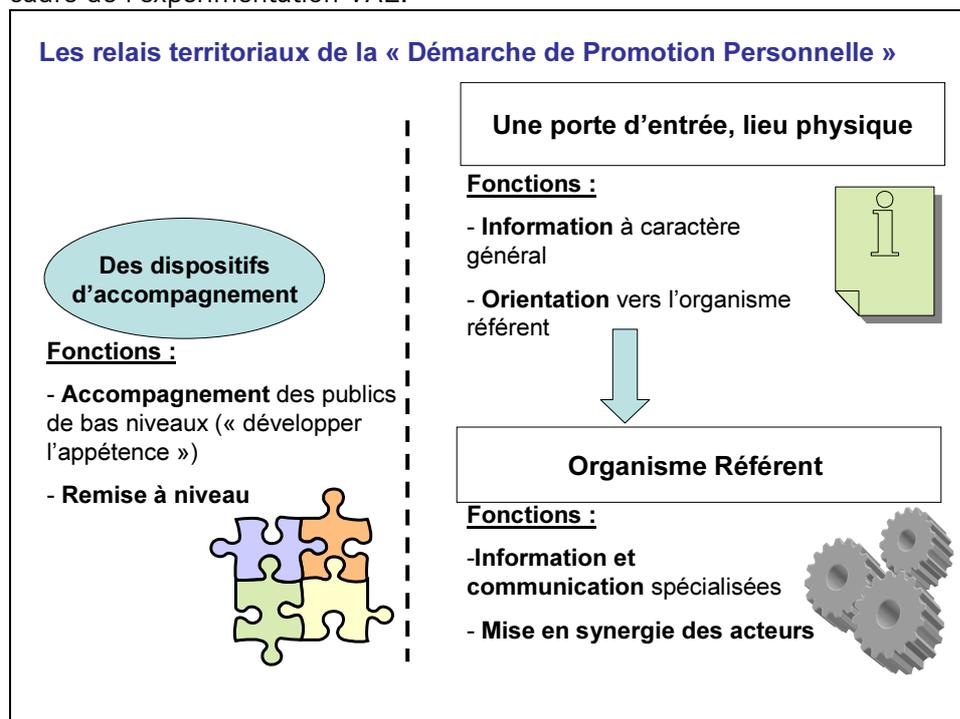
Afin d'irriguer correctement les différents territoires, trois fonctions sont à distinguer :

- **une fonction d'information et d'orientation générale**, concrétisée par un lieu physique d'accueil de la personne ;
- **une fonction de référent technique et pilote territorial** sur les questions relevant de la « Démarche de Promotion Personnelle » ; ce référent serait reconnu et labellisé dans le cadre de la démarche qualité ;
- **une fonction d'accompagnement** qui soit bien distincte de l'information et de l'orientation.

---

<sup>10</sup> Afin de mieux irriguer le territoire, le FONGECIF est en train de repérer une trentaine de zones de rayonnement destinées à l'accueil du public et à la diffusion de l'information.

Pour favoriser au mieux les synergies, le CESR recommande qu'une diffusion expérimentale de la « Démarche de Promotion Personnelle » soit menée en liaison avec le PRAO, notamment dans le cadre de l'expérimentation VAE.



- **Mettre en réseau et dégager des moyens complémentaires**

Le CESR plaide pour qu'une fonction d'interface puisse être organisée. Cette fonction d'interface et d'animation générale permettrait de favoriser la mise en relation et en réseau des différents organismes de formation, en particulier entre des territoires voisins, et de garantir une certaine homogénéité de l'offre territoriale. De plus, elle viserait à établir de véritables relations de coopérations entre les organismes de formation et les structures qui réalisent l'accueil et l'accompagnement de publics avec remise à niveau en amont.

Le CESR estime que les formations de « Démarche de Promotion Personnelle » sont aussi à relier au développement des territoires. Afin de dépasser la logique de l'offre qui caractérisait la PSP, la Région doit se mettre en situation d'initier et conduire des actions territoriales dédiées à la « DPP ».

En outre, si la Région souhaite un nouveau développement de ce dispositif, elle ne pourra pas l'engager à moyens constants y compris en termes de gestion et de pilotage administratif. Ainsi, des moyens devront être dégagés par des arbitrages appropriés pour atteindre les objectifs recherchés.

## CONCLUSION

Une analyse du Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (CEDEFOP) montre que l'essentiel de la création nette d'emplois dans l'Union Européenne concernera probablement les professions à « forte intensité cognitive »<sup>11</sup>. En même temps, le nombre des emplois à faible niveau de qualification restera important. L'ensemble de ces emplois risque d'être soumis à des évolutions imposant des changements. C'est ce qui donne tout son sens au défi à relever du développement de la formation tout au long de la vie.

Le progrès, la prospérité et la cohésion de notre région dépendront de la capacité de ses citoyens à se projeter et à construire leurs propres itinéraires. C'est pourquoi la Région Rhône-Alpes doit afficher une ambition politique consistant à faciliter l'accès à des outils de formation au service des projets individuels et collectifs.

Afin d'insuffler une nouvelle dynamique et de bien marquer cette ambition, le CESR propose de rénover la PSP et d'afficher cette ambition à travers le concept de « **Démarche de Promotion Personnelle** ». Le succès de la « Démarche de Promotion Personnelle » est conditionné par une lisibilité accrue, une accession facilitée de nouveaux publics et une politique de promotion et d'animation offensive.

Dans ce cadre, le CESR formule les recommandations suivantes :

### **au titre de la place de la « Démarche de Promotion Personnelle » dans le paysage de la formation continue**

- inscrire la « DPP » dans le cadre d'un pilotage stratégique régional permettant d'analyser les besoins, de définir des orientations stratégiques, des objectifs et des priorités assignés à ce dispositif,
- remettre à plat la politique de cofinancement de la Région en ciblant davantage ses interventions financières,

### **au titre de l'élargissement des publics**

- déclencher les départs en formation par la promotion de la formation continue, la mobilisation des outils permettant de valoriser l'expérience antérieure et un passeport individuel retraçant l'ensemble des droits,
- systématiser la contractualisation entre l'organisme de formation et l'apprenant,
- proposer un statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré,
- moduler le ticket modérateur à la charge des stagiaires,
- investir dans l'accompagnement et les pédagogies innovantes,

### **au titre de la promotion et de l'animation du dispositif**

- développer les outils de capitalisation de l'information et de diffusion (un numéro vert formation, un site Web),
- différencier les cibles de communication (professionnels et publics concernés),
- organiser des relais territoriaux,
- mettre en réseau les outils de formation,
- dégager les moyens nécessaires pour le pilotage et la gestion administrative et pour l'extension de l'accès à la « DPP ».

---

<sup>11</sup> Cedefop, *learning for employment. Second report on vocational and training policy in Europe.*

# **ANNEXES**

## AUDITIONS

Dates	
4 novembre 2003	✓ M. Jean-Marie LUTTRINGER, directeur - Centre International Recherche Conseils Expertise (Circé) consultants.
2 décembre 2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mme Agnès CLARET, directrice - GRETA Arve Faussigny, accompagnée de M Jean-René EVEN.</li> <li>✓ Mme PHILIPPON-RAISIN - Association des Anciens du Centre d'Etudes Supérieures Industrielles (CESI).</li> <li>✓ Mme Agnès VERDILLON – Maison de la promotion sociale.</li> </ul>
17 décembre 2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mme Catherine NASSER – directrice de l'Emploi et de la Formation Continue au Conseil régional.</li> <li>✓ M. Alec BERNARD – directeur - GRETA Alpes Dauphin.</li> </ul>
6 janvier 2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ M. Dominique JUTTARD – directeur - Centre d'Etudes Supérieures Industrielles (CESI).</li> <li>✓ Mme Cécile GUICHARD – présidente - Association pour la Promotion des Ateliers Pédagogiques Personnalisés (APP).</li> </ul>
20 janvier 2004	✓ M. Joël CADIERE – directeur - Collège Coopératif Rhône-Alpes.
10 février 2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ M. Fabien CHERVET – directeur - Association Régionale du Conservatoire National des Arts et Métiers (ARCNAM).</li> <li>✓ Bernard PERRET – président ARCNAM.</li> </ul>

## GLOSSAIRE

**APP** : Ateliers de Pédagogie Personnalisée

**BC** : Bilan de Compétences

**CAFAD** : Certificat d’Aptitude aux Fonctions d’Aide à Domicile

**CESR** : Conseil Economique et Social Régional

**CIF** : Congé Individuel de Formation

**DIF** : Droit Individuel à la Formation

**DPP** : Démarche de Promotion Personnelle

**FONGECIF** : Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation

**IRE** : Indemnité de Reprise d’Etudes

**NFI** : Nouvelles Formations d’Ingénieur

**PEI** : Programme d’Enrichissement Instrumental

**PRAO** : Pôle Rhône-Alpes pour l’Orientation

**PRDF** : Plan Régional de Développement de la Formation

**PSP** : Promotion Sociale et Professionnelle

**PST** : Promotion Supérieure du Travail

**VAE** : Validation des Acquis de l’Expérience

-----

**BIBLIOGRAPHIE**

- CABINETS CIRCÉ CONSULTANTS ET AMNYOS CONSULTANTS, *Evaluation du programme de promotion sociale et professionnelle*, 2003, 2 vol. 142 et 109 p.
- CORREIA Mario, POTTIER François, « La formation tout au long de la vie : progression professionnelle ou adaptation aux contraintes », *Formation emploi*, 2000, n°71, p. 65 -82.
- CESR ALSACE, *La promotion sociale : propositions pour améliorer le dispositif régional de promotion sociale*, 22 octobre 1999, 19 p.
- DUBAR Claude, GADÉA Charles. *La promotion sociale en France*. Villeneuve-d'Ascq (Nord), Presses universitaires du Septentrion, 1999, 278 p.
- Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
- COMMISSION EUROPEENNE, *Livre blanc sur l'éducation et la formation. Enseigner et apprendre : vers la société cognitive*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1995, 107 p.
- VANDENBERGHE Vincent, « De la promotion sociale à la compétitivité », *Sciences humaines*, 2003, n° 40, p. 20 - 24.
- CHAPELLE Gaëtane, « De la qualification à la compétence », *Sciences humaines*, 2003, n° 40, p. 36, 37.
- CHAPELLE Gaëtane, « L'adulte, un être en développement », *Sciences humaines*, 2003, n° 40, p. 56 – 59.

# **DISCOURS DE PRESENTATION**

## **Assemblée Plénière du Conseil Economique et Social Régional**

**Mardi 18 mai 2004**

### **Présentation du rapport sur une ambition régionale pour une promotion sociale et professionnelle et renouvelée**

**Par**

**M. Jean VANOYE  
Rapporteur**

Président du groupe de travail  
« Promotion Sociale et Professionnelle »

Je suis en charge de vous présenter le travail d'un groupe où chacune et chacun s'est investi considérablement, y compris en convalescence. Les grandes compétences de Nello VERICEL ont été fortement sollicitées par de multiples aller – retour.

Ce travail a été difficile car mêlant complexité, technicité avec la volonté politique de proposer une rénovation porteuse de progrès. Il est une pièce nouvelle dans un ensemble de propositions du CESR : parcours projet / formation / emploi, orientation, VAE, apprentissage, enseignement supérieur... j'en oublie peut être....

Il a donné lieu à complémentarité avec le rapport de R. FIEHRER sur la Négociation Sociale Territoriale manifestée par notre proposition commune sur le nouveau rôle du Comité de Coordination Régional Emploi Formation.

La PSP a dans notre région une histoire forte portée par d'autres notions que ce dernier terme qui est récent. De grands organismes porteurs de cette ambition existent depuis longtemps et les concepts de promotion du travail, promotion supérieur du travail ont été très porteurs. Rhône-Alpes est une des rares régions à faire vivre encore cette tradition : 10 000 auditeurs par an, 15 000 d'euros de dépenses. Notre groupe a voulu respecter et même, mieux, refonder ces valeurs fondamentales.

Le Conseil Régional a pris la décision très pertinente d'évaluer le dispositif. Les cabinets CIRCE - AMNYOS ont fourni un travail de grande qualité accompagné d'un avis du CESR. Comme nous le souhaitons le Conseil Régional a depuis saisi le CESR pour rapporter sur les conditions d'une relance de la PSP dans notre région.

Voici nos conclusions :

Vous retrouverez tout d'abord les constats de l'évaluation en page 12 de notre rapport : pour l'essentiel grande satisfaction de ceux qui partent en PSP mais par contre méconnaissance de cette offre et faible utilisation particulièrement du côté des peu qualifiés, des femmes salariées, des bénévoles des associations ; couverture insuffisante au delà du triangle Lyon-Grenoble-St Etienne.

Par delà cette analyse nos auditions nous ont fait apparaître la grande ambiguïté du concept PSP. Non seulement il ne se traduit pas dans des règles du jeu homogènes mais plus encore les acteurs en ont des compréhensions fort différentes : pour les uns c'est une finalité, pour d'autres un dispositif particulier de la Région mais complètement imbriqué dans l'offre globale de formation continue d'où la nécessité de rénover et l'un et l'autre.

D'autres constats sont apparus : les freins au départ en formation que sont les horaires, l'absence de statut, le coût résiduel parfois trop élevé ; le fait que les départs sont tout autant prescrits que volontaires et surtout le poids trop décisif de l'offre des organismes de formation sur la programmation.

Pour penser la rénovation de la PSP nous avons pris en compte le contexte récent : la décentralisation avec la montée du pouvoir de la Région, le développement de la politique européenne d'éducation tout au long de la vie, les évolutions démographiques, les conclusions de l'accord national interprofessionnel. Cela nous a conduit à définir les enjeux suivants :

- élargir les publics bénéficiaires,
- bien articuler PSP et autres dispositifs,
- couvrir mieux le territoire,
- mais aussi bien prendre en compte dans la programmation la diversité des besoins de ces territoires : pas de solution régionale unique mais un cadrage,
- servir des objectifs sociaux prioritaires comme la requalification des personnes à mi-carrière,
- clarifier et simplifier le dispositif.

Sur ce dernier enjeu comme pour tout notre projet de rénovation nous nous sommes fixés le principe de promouvoir les valeurs fondamentales qui habitent ce dispositif : une demande individuelle et volontaire prenant bien en compte la personne dans ses dimensions sociale et collective avec la construction négociée de l'offre de formation et des parcours y répondant. Nous avons voulu proposer une reconstruction de l'ensemble de l'offre de formation du Conseil Régional sans y diluer l'organisation d'itinéraires de promotion personnelle.

Nos propositions de rénovation sont pour beaucoup résumées dans l'organigramme de la page 18.

- un pilotage stratégique régional Région-Etat partenaires sociaux synthétisant les besoins des personnes, des territoires, des entreprises, définissant orientations et priorités,
- une offre de formation continue réorganisée de façon plus lisible en trois composantes : développement personnel, retour à l'emploi, adaptation des compétences,
- une mobilisation de tous les outils permettent de déclencher le départ en formation : bilans de compétences, entretiens professionnels, CIF, DIF, VAE, passeport emploi formation.

A quoi s'ajoutent :

- la remise à plat des cofinancements de la région : exemple : LE FONGECIF qui pourrait être souple dans la prise en charge des durées si la Région finance orientation suivi et accompagnement.,
- la contractualisation entre organisme de formation et apprenant
- la modulation du ticket modérateur du stagiaire : pas de gratuité sauf opérations ciblées mais prises en compte de la durée, de la situation personnelle...
- la réorganisation des horaires avec ouverture dans la semaine à l'image des APP
- l'investissement fort dans les pédagogies innovantes et les accompagnements.

Ce dispositif rénové il faudra le promouvoir, l'animer, développer et diffuser des outils de capitalisation de l'information, communiquer différemment selon les cibles, organiser des relais territoriaux. Le PRAO peut rendre de grands services à cet égard. La création d'un numéro vert et d'un site Web.

Tout cela signifiera un effort de la Région en finances et en logistique effort qui appellera les arbitrages nécessaires.

Toutes ces propositions, cette rénovation de la PSP ont fait l'unanimité de notre groupe. Dans sa grande majorité celui-ci a voulu de plus proposer de traduire cela dans une nouvelle dénomination : la Démarche de Promotion Personnelle. Deux personnes ont souhaité maintenir le concept initial. Ce sera le débat des amendements.

# **AMENDEMENTS**

**Assemblée Plénière du CESR**

**18 Mai 2004**

**Projet d'Avis sur**

**Une ambition régionale  
pour une Promotion Sociale Professionnelle renouvelée**

**Amendement présenté en séance**

**Changement de dénomination de la promotion sociale et professionnelle, comme le propose le projet d'avis.**

**POUR : 84  
CONTRE : 22  
ABSTENTION : 1**

*De ce fait, les amendements suivants n'ont plus lieu d'être*

**Assemblée Plénière du CESR**

**18 Mai 2004**

**Projet d'Avis sur**

**Une ambition régionale  
pour une Promotion Sociale Professionnelle renouvelée**

Amendements déposés par Alain DESVIGNES  
Au nom du Groupe **CFE-CGC**

*Conformément à la déclaration du Groupe CFE-CGC sur ce projet d'avis et dans son prolongement, nos amendements portent sur une modification principale de fond : « **La Démarche de Promotion Personnelle** » qui doit être remplacée par : « **La Promotion Sociale et Professionnelle** » expression bien connue de l'ensemble des acteurs concernés et que nous considérons être à ce jour en pleine actualité notamment avec l'accord national des partenaires sociaux du 20 septembre 2003 sur la **Formation Professionnelle tout au long de la vie**.*

Afin de ne pas apporter de confusions dans les interprétations, nous n'avons pas voulu procéder à un seul amendement pour remplacer « La Démarche de Promotion Personnelle » par La Promotion Sociale et Professionnelle, mais aussi ne pas reconstruire complètement les alinéas qui étaient ainsi touchés pour ne pas en modifier le sens.

**Amendement N°1** : Page 19, 1<sup>er</sup> alinéa

Supprimer à la deuxième ligne : « **vers celui de Démarche de Promotion Personnelle** »

Ajouter à la deuxième ligne : **Aujourd'hui** l'individu.....

Remplacer à la dernière ligne : concourt au projet personnel et professionnel

par : concourt au projet de **promotion sociale et professionnel**.

**Amendement N°2** : Page 21 -2<sup>ème</sup> alinéa, 2<sup>ème</sup> ligne

Remplacer : « Démarche de Promotion Personnelle » par : **Promotion Sociale et Professionnelle**.

**Amendement N°3** : Page 21 -3<sup>ème</sup> alinéa, 1<sup>ère</sup> ligne

Remplacer : « Démarche de Promotion Personnelle » par : **Promotion Sociale et Professionnelle**.

**Amendement N°4** : Page 21 -paragraphe III.3 , 1<sup>er</sup> sous-paragraphe- 1<sup>er</sup> alinéa ,3<sup>ème</sup> ligne

Remplacer : « Démarche de Promotion Personnelle »

par : **Promotion Sociale et Professionnelle renouvelée**.

**Amendement N°5** : Page 21 –Paragraphe III.3, 1<sup>er</sup> sous-paragraphe- 2<sup>ème</sup> alinéa, 3<sup>ème</sup> ligne  
Remplacer : « DPP » par : « **PSP** »

**Amendement N°6** : Page 22 –Paragraphe III.3, 2<sup>ème</sup> sous-paragraphe 1<sup>er</sup> alinéa, 2<sup>ème</sup> ligne  
Remplacer : « Démarche de Promotion Personnelle »  
Par : **Promotion Sociale et Professionnelle renouvelée**

**Amendement N°7** : Page 22 –Paragraphe III.3, 3<sup>ème</sup> sous-paragraphe 1<sup>er</sup> alinéa, 7<sup>ème</sup> ligne  
Remplacer : « DDP »  
Par : **PSP**

**Amendement N°8** : Page 22 –Paragraphe III.3, 3<sup>ème</sup> sous-paragraphe 2<sup>ème</sup> alinéa, 5<sup>ème</sup> ligne  
Remplacer : « Démarche de Promotion Personnelle »  
Par : **Promotion Sociale et Professionnelle**

**Amendement N°9** : Page 23- Paragraphe III.3, 3<sup>ème</sup> sous-paragraphe-3<sup>ème</sup> alinéa, 1<sup>ère</sup> ligne  
Remplacer : « le CESR recommande qu'une diffusion expérimentale de la « Démarche de Promotion Personnelle soit..... »  
Par : le CESR recommande qu'une **large** diffusion de la **Promotion Sociale et Professionnelle** soit....

**Amendements N°10 et 11** : Page 23-Paragraphe III.3, 4<sup>ème</sup> sous-paragraphe-2<sup>ème</sup> alinéa, 1<sup>ère</sup> ligne :  
Remplacer : Le CESR estime que les formations de « Démarche de Promotion Personnelle »...  
par : Le CESR estime que les formations **inscrites dans les parcours de la Promotion Sociale et Professionnelle** sont aussi.....

2<sup>ème</sup> ligne :  
Remplacer : qui caractérisait la PSP par : qui **caractérise** la PSP

4<sup>ème</sup> ligne :  
Remplacer : dédiées à la « DPP » par dédiées à **ce type de démarche**.

**Amendements N°12, 13, 14** : Page 24-Conclusion, 3<sup>ème</sup> alinéa-  
2<sup>ème</sup> ligne,  
Ajouter **ainsi** à : « le CESR propose de rénover la PSP et d'afficher **ainsi** cette ambition  
Supprimer : **à travers le concept de « Démarche de Promotion Personnelle »**

3<sup>ème</sup> ligne ,  
Remplacer : Le succès de la « Démarche de Promotion Personnelle» est conditionné...  
par : **Ce succès de la Promotion Sociale et Professionnelle renouvelée** est conditionné...

**Amendements N°15, 16** : Page 24-Conclusion, 1<sup>er</sup> sous- paragraphe recommandations-

1<sup>ère</sup> ligne,

Remplacer : au titre de la place de la « Démarche de Promotion Personnelle » dans le paysage...  
par : au titre de la place de la « **Promotion Sociale et Professionnelle** » dans le paysage...

3<sup>ème</sup> ligne,

Remplacer : inscrire la « DPP » par : inscrire la « **PSP** »

**Amendement N° 17** : Page 24- conclusion, 3<sup>ème</sup> sous-paragraphe recommandations,dernière ligne

Remplacer : l'extension de l'accès à la « DPP »  
par : l'extension à **la Promotion Sociale et Professionnelle**

**Amendement N°18** : Page 26 –Glossaire, 7<sup>ème</sup> ligne

Supprimer : **DPP : Démarche de Promotion Personnelle.**

**Assemblée Plénière du CESR**

**18 Mai 2004**

**Projet d'Avis sur**

**Une ambition régionale  
pour une Promotion Sociale Professionnelle renouvelée**

Amendements déposés par le groupe CGT

Amendement n°1

Page 5 : Avant dernier paragraphe

*« Il apparaît une telle ... au plus grand nombre ».*

**Supprimer la phrase :** « *La PSP doit se réaliser dans une démarche spécifique qui pourrait être dénommée autrement ;* »

**Ajouter à la phrase précédente** « *En même temps ... puis la PSP... soit préservée EN SE REALISANT DANS UNE DEMARCHE SPECIFIQUE.*

Amendement n°2

Page 13 : 3<sup>ème</sup> paragraphe

**Supprimer la phrase** « *Dans ces conditions...et professionnelle de l'individu* »

**et la remplacer par :** « *DANS CES CONDITIONS N'EST-IL-PAS NECESSAIRE DE MIEUX FAIRE CONNAITRE CE QU'EST LA PSP A L'ENSEMBLE DES RHONALPINS* ».

AMENDEMENT N° 3

Page 19 :1<sup>er</sup> paragraphe

**Supprimer la 1<sup>o</sup> phrase** « *Le CES suggère... promotion personnelle.* »

Amendement n°4

Page 19 : 1<sup>er</sup> paragraphe

Dans la 2<sup>ème</sup> phrase **supprimer** « *cette démarche* » et « *concourt au projet personnel et professionnel* »

**et la remplacer par :** « *L'INDIVIDU PEUT ENTREPRENDRE UNE DEMARCHE DE FORMATION GRACE A DIFFERENTS OUTILS : CIF, DIF, VAE, BILAN DE COMPETENCE, ENTRETIENS POFSSIONNELS,*

PASSEPORT FORMATION ...DONT LA COMBINAISON PEUT CONCOURIR A SON PROJET DE PROMOTION SOCIALE ET/OU PROFESSIONNELLE. »

AMENDEMENT N° 5

Page 21 : 2<sup>ème</sup> paragraphe

« *De fait, l'expérience...* »

**Remplacer** « *Démarche de Promotion Professionnelle* »

**par** : « DEMARCHE DE PROMOTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE ».

AMENDEMENT N°6

Page 21 : 3<sup>ème</sup> paragraphe

« *L'accessibilité et ...* »

**Remplacer** « *Démarche de Promotion Personnelle* »

**par** : « DEMARCHE DE PROMOTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE ».

AMENDEMENT N° 7

Page 21 : III.3 « *La promotion et l'animation* »

2<sup>ème</sup> paragraphe. « *En matière de ...* »

**Remplacer** « *Démarche de Promotion Personnelle* »

**par** : « DEMARCHE DE PROMOTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE ».

AMENDEMENT N° 8

Page 21 : 3<sup>o</sup> paragraphe

« *Toutefois, il semble...* »

**Remplacer** « *DPP* » **par** « *PSP* »

AMENDEMENT N° 9

Page 22 : « *Différencier les cibles de communication* »

1<sup>er</sup> paragraphe, 1<sup>ère</sup> ligne

**Remplacer** « *La PSP souffrait...proposée* »

**par** : « LA PSP SOUFFRE D'UN DEFICIT DE NOTORIETE. LA REGION DOIT DONC SURTOUT CONCENTRER SES EFFORTS SUR UNE POLITIQUE ACTIVE DE COMMUNICATION AFIN DE LA FAIRE MIEUX CONNAITRE ».

AMENDEMENT N° 10

Page 22

« Organiser des relais territoriaux de diffusion de l'information et de la promotion. »

1<sup>er</sup> paragraphe, 2<sup>ème</sup> alinéa, 2<sup>ème</sup> ligne

**Remplacer** « DPP » **par** « PSP »

AMENDEMENT N° 11

2<sup>ème</sup> paragraphe, 2<sup>ème</sup> alinéa, 2<sup>ème</sup> ligne

**Remplacer** « Démarche de Promotion Professionnelle »

**par** : « PROMOTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE ».

AMENDEMENT N°12

Page 23, 2<sup>ème</sup> ligne

**Remplacer** « Démarche de Promotion Personnelle »

**par** : « PROMOTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE ».

AMENDEMENT N° 13

Page 23 « Mettre en réseau et dégager des moyens complémentaires »

2<sup>ème</sup> paragraphe, 1<sup>ère</sup> ligne

**Remplacer** « Démarche de Promotion Personnelle »

**par** : « PROMOTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE ».

AMENDEMENT N°14

Page 23 : 2<sup>ème</sup> paragraphe, 2<sup>ème</sup> ligne

**Remplacer** « Afin de dépasser ...DPP »

**par** : « AFIN DE DEPASSER LA LOGIQUE DE L'OFFRE QUI CARACTERISE ACTUELLEMENT LA PSP, LA REGION DOIT SE METTRE EN SITUATION D'INITIER ET CONDUIRE DES ACTIONS TERRITORIALES DEDIEES A LA « PROMOTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE ».

AMENDEMENT N° 15

Page 24 : 3<sup>ème</sup> paragraphe, 2<sup>ème</sup> ligne

**Supprimer** « et d'afficher cette ambition à travers le concept de Démarche Professionnelle »

AMENDEMENT N° 16

Page 24 : 3<sup>ème</sup> paragraphe, 3<sup>ème</sup> ligne

**Remplacer** « Démarche de Promotion Personnelle »

**par** : « PROMOTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE ».

AMENDEMENT N° 17

Page 24 : 4<sup>ème</sup> paragraphe

**Remplacer** « *Démarche de Promotion Personnelle* »  
**par** : « PROMOTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE ».

AMENDEMENT N° 18

Page 24 : 5<sup>ème</sup> paragraphe, 1<sup>er</sup> alinéa

**Remplacer** « *DPP* »  
**par** : « PSP ».

AMENDEMENT N° 19

Page 24 : 7<sup>ème</sup> paragraphe, 5<sup>ème</sup> alinéa

**Remplacer** « *DPP* »  
**par** : « PSP ».

AMENDEMENT N° 20

Page 26

Glossaire

**Supprimer** *DPP : Démarche de Promotion Personnelle*

AMENDEMENT N° 21

Page 28 : 4<sup>ème</sup> de couverture, 5<sup>ème</sup> paragraphe

**Supprimer la 1<sup>o</sup> phrase** « *Pour marquer...pilotage régional* »  
**et la remplacer par** : « POUR MARQUER CETTE AMBITION DE DEVELOPPEMENT, LE CESR SUGGERE D'INSCRIRE FORTEMENT LA PROMOTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE D'UN PILOTAGE REGIONAL

# **DECLARATIONS DES GROUPES**

## Assemblée Plénière du CESR

18 Mai 2004

### Projet d'Avis sur

### Une ambition régionale pour une Promotion Sociale Professionnelle rénovée

#### Intervention du groupe de l'artisanat

Le groupe de l'artisanat tient à féliciter le rapporteur pour la qualité du projet d'avis du CESR sur la rénovation de la Promotion Sociale et Professionnelle.

L'artisanat partage les analyses et propositions faites et en particulier celles relatives :

- à l'élargissement des publics,
- à l'intégration de la PSP dans le cadre global de la politique de formation professionnelle et continue, définie par le conseil régional (PRDF), en complémentarité des autres dispositifs,
- à l'association des partenaires sociaux à la définition des orientations stratégiques, mais également à la mise en oeuvre et au développement de la Promotion Sociale et professionnelle au plus près des Rhônalpins, à travers les antennes ou services de proximité de leurs OPCA.

**Concernant l'élargissement des publics**, et je pense plus particulièrement aux actifs de l'artisanat majoritairement de formation technique de niveau V, voire infra V, les propositions faites devraient favoriser l'accès à la Promotion Sociale et Professionnelle.

A condition qu'elles soient globalement mises en oeuvre avec notamment :

- L'adaptation des dispositifs pédagogiques (alternance, individualisation, formation à distance...),
- La mise en oeuvre systématique du bilan de compétence et de la VAE afin de permettre la reconnaissance sociale des parcours personnels et l'optimisation des temps de formation.

Ces dispositions devraient permettre de faire entrer la PSP, dans les outils de formation tout au long de la vie, et donner une réalité au nouveau concept de Démarche de Promotion Personnelle.

**Une réflexion complémentaire** à propos de l'articulation entre la définition d'une stratégie et une forte programmation de la part du Conseil régional et d'autre part la construction de projet personnel.

N'y a t-il pas risque de contradiction ?

La Démarche de Promotion Personnelle doit pouvoir se réaliser à travers une offre de formation élargie et des parcours de formation individualisés.

L'entrée dans la DPP doit se faire à partir du projet des individus et non, uniquement, à partir de l'offre de formation.

Il s'agirait alors, non plus de sélectionner des formations et des organismes dans une logique de financement de l'heure groupe, mais de définir des critères d'éligibilités des formations dans une logique de financement des individus à l'heure stagiaire.

Un équilibre est sans doute à trouver entre les deux.

Le groupe de l'artisanat votera cet avis.

## Assemblée Plénière du CESR

18 Mai 2004

### Projet d'Avis sur

#### **Une ambition régionale pour une Promotion Sociale Professionnelle renouvelée**

Intervention de M. Maurice PANGAUD, collègue I

Monsieur le Président,  
Chers collègues,

Le projet relatif à la rénovation de la Promotion Sociale et Professionnelle, dite "PSP", constitue un travail utile et opportun car il s'inscrit, comme le souligne le rédacteur, dans une profonde évolution du paysage de la formation professionnelle continue et notamment :

- ✓ Le développement de la décentralisation dans ce domaine,
- ✓ L'affirmation dans le cadre européen de la formation tout au long de la vie,
- ✓ Les conséquences dans le domaine des qualifications des évolutions démographiques lourdes,
- ✓ L'accord national interprofessionnel sur la formation intervenu le 20 septembre 2003.

Il faut, en outre, souligner que le concept de "PSP" né à la fin des années 1950 est apparu dans un contexte économique, social et politique profondément différent de celui que nous connaissons aujourd'hui.

En effet, le pays était en période de reconstruction économique des conséquences de la guerre 1939/1945.

- ✓ Le pays connaissait de grosses insuffisances de personnel qualifié car le système éducatif et universitaire était dans l'incapacité de répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs,
- ✓ Enfin, notre pays était politiquement divisé ; une fraction importante des votants était séduite, sinon fascinée, par les réussites annoncées dans certains pays totalitaires.

Il était donc utile, voire nécessaire, d'analyser les caractéristiques des actions dites PSP dans le champ général de la formation continue et de proposer un certain nombre de changements de nature à développer auprès du plus grand nombre une démarche de promotion personnelle.

❶ Observons tout d'abord que ces actions représentent 12 % du budget régional "Formation continue" et que par rapport aux actions conduites dans les entreprises cela représente moins de 5 % en ne retenant que les dépenses de formation au sens strict.

Concernant les caractéristiques des actions PSP, l'excellente étude d'évaluation du Cabinet CIRCE a permis de connaître en détail la répartition des crédits, les conditions de réalisation des actions et les réactions des auditeurs ; c'était donc une base très utile avec les points forts et les insuffisances.

Outre les limites énoncées dans l'évaluation, deux autres critiques nous paraissent pertinentes :

- a) La confusion entre objectifs et moyens. La formation continue dite "PSP" est sans doute un moyen important de la Promotion Sociale et Professionnelle mais elle n'est pas le seul. Dans toutes les entreprises se réalisent au quotidien des parcours de promotion sociale et professionnelle sans parler de ceux qui s'engagent dans un processus de création ou reprise d'entreprise, notamment dans le secteur artisanal. Le concept de "PSP" ne peut donc être réservé aux seules actions répondant à des critères plus techniques que politiques alors que la Promotion Sociale et Professionnelle doit constituer une grande ambition partagée par le plus grand nombre.
- b) Le financement des organismes de formation avec un fort taux de reconduction répond davantage à la logique des organismes de formation mais pas nécessairement aux besoins des personnes et des territoires.

② Sans reprendre en détail les différentes propositions, nous voudrions insister sur trois points :

- a) Mieux articuler Formation initiale et Formation continue dans le cadre du PRDF. La mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation (DIF) va contribuer au développement de la Formation continue pour toutes les personnes ; aussi la nécessité d'un pilotage stratégique impliquant Etat, Région et partenaires sociaux s'impose-t-elle pour répondre de façon coordonnée aux besoins des individus et des entreprises,
- b) L'élargissement des publics : c'est un objectif essentiel. En effet, comme le montre le rapport CIRCE la grande majorité de l'offre de formation de la PSP concerne les publics Bac + 2. Il faut donc, outre les dispositions techniques proposées, développer et promouvoir la Démarche de Promotion Professionnelle (DPP), ce qui nécessite un accompagnement pour susciter confiance en soi et motivation. Sur ce point, après avoir auditionné les responsables des Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP) nous n'avons pas compris pourquoi le Conseil régional a décidé de ne plus soutenir ce type d'action qui nous avait paru bien répondre à cette démarche.
- c) Outre l'élargissement des publics, les aspects territoriaux sont également très importants. La forte concentration actuelle de l'offre de formation ne permet pas d'atteindre des publics concernés par la DPP. Ceci exige d'inciter et de conduire dans le cadre des contrats de développement des actions territoriales spécifiques en mobilisant les compétences.

Nous félicitons le rapporteur et le groupe de travail.

Nous approuverons le projet d'avis qui nous est soumis.



**Assemblée plénière du 18 mai 2004**

**Projet d'Avis sur**

**Une ambition régionale  
pour une Promotion Sociale Professionnelle renouvelée**

Intervention de M. Jean-Pierre RAFFIN

Dans le cadre de la décentralisation, la Région verra ses compétences, ses pouvoirs accrus en matière de formation.

L'accord national interprofessionnel signé par l'ensemble des organisations syndicales en septembre 2003 élève la formation professionnelle en un droit individuel pour chaque citoyen et renforce le pouvoir des partenaires sociaux dans ce domaine. Ce sont là deux points forts qui nécessitent la mise en œuvre de synergies de partenariats allant dans le même sens et pour un même objectif : une meilleure formation des adultes dans un environnement économique en pleine mutation.

Rhône-Alpes a une longue expérience et une tradition forte en matière de formation.

Le Conseil Régional, en décidant de mener une évaluation de l'action de la Région dans le domaine de la PSP, répond là à une démarche constante du CESR exprimée maintes fois dans ses rapports sur ces questions de parcours, je pense en particulier aux rapports TRANCHAND – BAUDRY.

Le rapport du groupe de travail J. VANOYE « Pour une Promotion Sociale et Professionnelle renouvelée » va dans la continuité de notre réflexion et montre tant l'intérêt que notre assemblée porte aux questions de parcours dans le concept Orientation, Formation, emploi des Rhônalpins. En ce sens la PSP est un dispositif innovant mais cependant encore mal connu des Rhônalpins. L'enquête réalisée par le cabinet CIRCE et ANNYOS est édifiante, les indices de satisfaction pour les bénéficiaires sont de l'ordre de 90 % concernant le contenu et l'organisation de la formation : le taux de réussite reste tout aussi élevé. A l'inverse l'enquête met en relief l'inégalité des publics. Ce sont les mieux formés qui continuent d'accéder à la PSP et de surcroît le dispositif reste essentiellement orienté vers le niveau III.

Il y a donc nécessité d'intégrer la PSP dans le champ beaucoup plus large de la formation continue et voir son articulation avec les différents dispositifs : plan de formation, CIF, validation des acquis de l'expérience. Bilan de compétence.

La PSP est un outil qui permet le développement personnel avec ses points positifs mais aussi avec ses contraintes et ses limites, la démarche est personnelle et volontaire, elle oblige à faire la formation au-delà du temps de travail.

Il y a nécessité de se poser quelques questions, de regarder l'élargissement aux publics en difficultés d'accès à ce dispositif.

Je pense en particulier aux bas niveaux de qualification, aux femmes qui ont à charge des enfants et dont les cours hors du temps de travail, le soir, posent problème aux salariés frappés par les plans sociaux, victimes de licenciement.

Par ailleurs le dispositif doit être élargi au secteur sanitaire et social dont les besoins sont énormes.

Le rapport souligne les conséquences de la rupture démographique ; le sujet est d'importance et mérite une attention particulière : gestion de la pyramide des âges, transfert des compétences et par conséquent, formation des hommes et des femmes dans un contexte de changement de nouveaux métiers de nouvelles technologies.

Le pilotage régional :

Il nous paraît essentiel que la Région mette en œuvre les outils nécessaires, tel que des tableaux de bord prévus pour mieux mesurer l'efficacité de son action notamment sur le suivi, la sécurisation des parcours dans le concept de la formation tout au long de la vie.

En effet, le suivi administratif et statistique régional permettrait de mieux appréhender la progression territoriale dans le domaine de la formation.

Il est anormal que la PSP profite principalement aux grandes agglomérations.

La situation de Rhône-Alpes dans la dimension européenne, mondiale, n'échappe pas aux restructurations, délocalisations d'entreprises.

La formation des Rhônalpins aux changements aux adaptations est un vrai enjeu citoyen, un enjeu d'avenir.

Le diagnostic territorial est donc majeur pour connaître la situation réelle des territoires, des publics en difficulté en besoins de formation.

L'avis du groupe de travail, dont il faut souligner la valeur de la réflexion sur un sujet complexe, suggère à juste titre une meilleure lisibilité de la PSP dans le champ de la formation continue et pose le problème de son articulation avec les autres dispositifs.

Cela nous paraît être une question essentielle. Les partenaires sociaux auront un rôle déterminant dans la mise en œuvre d'actions concrètes.

Dans ce cadrage collectif, l'initiative individuelle (car la PSP est une démarche personnelle) prend tout son sens et doit profiter à toutes les catégories sociales.

A cet égard, un effort financier de la Région est souhaitable pour diminuer le reste à charge des stagiaires.

Enfin, l'information et la communication pour une bonne connaissance de la PSP doivent être déclinées au niveau de l'entreprise.

C'est un gage de réussite pour promouvoir une PSP renouvelée telle que nous la voulons ; c'est-à-dire une démarche personnelle individuelle conforme au besoin d'épanouissement et de formation des demandeurs dans les territoires.

Ces remarques faites, la CFDT votera l'avis.



## UNION RÉGIONALE RHÔNE-ALPES

Le + syndical

214 avenue Félix Faure 69441 LYON cedex 03  
tél : 04.72.68.94.92  
fax : 04.72.33.79.76  
[urrhonealpes@cfecgc.fr](mailto:urrhonealpes@cfecgc.fr)

**Assemblée plénière du 18 mai 2004**

**Projet d'Avis sur**

**Une ambition régionale  
pour une Promotion Sociale Professionnelle renouvelée**

Intervention de Mme Christine LAYMAND  
au nom du groupe CFE-CGC

Nous considérons que le travail réalisé sur le projet d'avis qui nous est présenté reprend bien tous les éléments fondamentaux et nécessaires pour une **Promotion Sociale et Professionnelle renouvelée**, tels que notamment :

- l'approche territoriale
- la dynamique du dispositif et sa notoriété
- la prise en compte par le PRDF
- l'articulation avec les dispositifs de Rhône Alpes : la VAE et le PRAO
- son positionnement dans l'environnement de la formation continue

De plus il est écrit en page 17 du présent projet d'avis :

« *Un nouveau système de pilotage par les besoins pourrait ainsi se dessiner. Il s'organiserait autour :*

- *du pilotage stratégique régional*
- *de l'identification d'une offre de formation*
- *de la communication et la promotion de l'offre de formation.*

*Ce système de pilotage implique une réorganisation du **Plan Régional de Développement de la Formation** dans son volet formation continue telle que le préconise le CESR dans son avis relatif à la Négociation Sociale. Ainsi, la PSP renouvelée s'inscrirait dans la boîte à outils des différents dispositifs de la formation professionnelle continue. »*

Pour la **CFE-CGC**, la **PSP** s'inscrit dans un parcours de formation professionnelle continue tout au long de la vie, complémentaire au **Droit Individuel de Formation (DIF)** où le salarié devient acteur de son projet ; ceci étant une des conséquences de l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 qu'ont voulu les partenaires sociaux.

Même si le groupe de travail dans ses réflexions finales s'est interrogé sur la nécessité de changer l'appellation de la Promotion Sociale et Professionnelle (PSP), nous considérons que ce n'est pas parce qu'une majorité du groupe a voté pour cette nouvelle appellation que, pour autant, nous partageons cette orientation.

Compte tenu de l'analyse qui est faite dans ce projet d'avis sur les limites de la PSP, nous partageons la nécessité d'apporter un nouveau souffle à ce dispositif, ce qui correspond parfaitement à une **Promotion Sociale et Professionnelle** renouvelée.

Cependant, ce n'est pas en changeant la dénomination du dispositif qu'on gomme ses faiblesses et qu'on améliore ses limites.

Pour la **CFE-CGC**, la référence à une **Promotion Sociale et Professionnelle** a une valeur mobilisatrice et motivante pour l'individu qui s'investit dans son parcours en vue d'une reconnaissance et/ou d'une promotion. D'ailleurs référence reconnue et ciblée par le nouvel Exécutif de la région.

Même si aujourd'hui au bout de 40 ans d'application, la **Promotion Sociale et Professionnelle** peut apparaître encore un peu trop confidentielle, il est fort à parier que si les préconisations de cette **PSP renouvelée** ne sont pas mises en application, il faudra attendre un demi-siècle de plus pour que la nouvelle appellation proposée, la « **DPP** », soit peut-être reconnue !

Nous observons au passage, que la nouvelle dénomination proposée, la « **DPP** », n'est pas signalée comme mot clef en quatrième de couverture de ce projet d'avis.

Compte tenu de notre volonté du maintien de l'intitulé **PSP**, qui n'altère en rien le travail réalisé par le groupe, la **CFE-CGC** dans sa logique, présentera des amendements qui mettent en cohérence le texte par rapport à sa demande.

Le groupe **CFE-CGC** se prononcera donc sur ce projet d'avis en fonction de la suite que vous réserverez, chers collègues, à cette proposition d'amendements qu'il vous soumettra.

Je vous remercie de votre attention.



**UNION REGIONALE C.F.T.C.  
RHONE-ALPES**

214, avenue Félix FAURE - 69441 LYON CEDEX 03

Tél : 04 78 53 18 57 - 04.72.91.29.51 - Fax : 04.72.33.15.51  
CCP : LYON 6745-82P Lyon R.D. N°2630

**Assemblée Plénière du CESR**

**18 Mai 2004**

**Projet d'Avis sur**

**Une ambition régionale  
pour une Promotion Sociale Professionnelle renouvelée**

Intervention de M. Jean-Claude GENEVOIS

Il est évident que l'idée de promotion sociale n'est pas proposée en 2004. Depuis plus de cinquante ans, c'est un concept présent dans l'esprit de ceux qui voulaient progresser dans leurs qualifications au sein de l'entreprise ou, plus rare, dans l'esprit de ceux qui voulaient faire progresser, avance la situation des autres.

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens se retrouve fort bien dans la définition de la promotion sociale citée dans le projet d'avis, à savoir « tout ce qui permet à un individu ou à un groupe social de s'élever au-dessus de sa condition ».

Si, au départ du concept de Promotion sociale existaient des objectifs économiques, sociaux et politiques, il est vrai que quelques années plus tard, la montée très importante du taux du chômage a fait qu'il s'est plus simplement agi d'avoir un certain niveau de qualification pour parvenir à un emploi.

Faut-il en déduire qu'à l'époque la formation était synonyme de promotion ou que l'idée elle-même de promotion suggérait une formation ?

Il est vrai que l'apparition du dispositif de «Promotion Sociale et Professionnelle » a apporté satisfaction aux bénéficiaires, avec un taux de réalisation des actions de formation excellent.

Mais, car à toute chose il y a toujours un mais, l'accès des publics était inégal, l'offre était concentrée territorialement, il faut le dire méconnue des publics théoriquement concernés.

Le projet d'avis relève à juste titre que l'appellation PSP est porteuse d'ambiguïté et de confusion et que beaucoup n'en définissent les buts et les moyens que dans une extrême incertitude.

Nous ne pouvons donc que nous associer à la proposition de l'avis qui suggère une lisibilité accrue du dispositif, une accession facilitée pour les publics nouveaux et une politique promotionnelle et d'animation véritablement offensive.

Parallèlement à cela, nous serions tentés de dire qu'une simplification de tous les dispositifs existants serait la bienvenue, certains publics se fourvoyant dans les méandres de systèmes qui finalement rebutent leur bonne volonté. L'implication des partenaires sociaux dans la PSP ne peut que générer un dialogue fructueux quant aux actions concrètes à mettre en oeuvre et qui dynamiseront le développement régional et donc territorial.

Je ne reprendrais pas point par point les propositions avancées par le groupe de travail, propositions avec lesquelles nous ne pouvons qu'être d'accord, les conditions nécessaires et pas obligatoirement suffisantes restant néanmoins de bannir l'empilement des dispositifs qui n'apporteront pas de cette façon un résultat satisfaisant. Quant aux critères de financement, s'ils sont rigides, ils ne favorisent pas du tout innovations pédagogiques et individualisation des parcours. Quant à l'inscription de la PSP dans la politique régionale de formation tout au long de la vie, elle est absolument nécessaire en permettant à chaque individu de s'engager dans une dynamique de formation aux fins de promotion personnelle et en conduisant les institutions publiques avec les partenaires sociaux à faire en sorte que les dispositifs soient orientés pour que l'offre soit en correspondance avec les besoins socioéconomiques.

Inclure la PSP dans une stratégie globale de formation tout au long de la vie doit bien évidemment tenir compte de ces deux données.

Le groupe CFTC espère que les propositions du CESR seront bien évidemment reprises et mises en oeuvre par l'Assemblée régionale et son exécutif, mais une interrogation subsiste quant aux éventuelle conséquences liées aux lois de décentralisation... qui pourraient éventuellement modifier la donne.

Le groupe CFTC votera l'avis proposé

Je vous remercie pour votre attention.

**Assemblée Plénière du CESR**

**18 Mai 2004**

**Projet d'Avis sur**

**Une ambition régionale  
pour une Promotion Sociale Professionnelle renouvelée**

Intervention de M. Marc PLOTTON au nom du Groupe CGT

Le Conseil régional, en 2002, avait demandé à des cabinets de consultants un audit de la politique de PSP en Rhône-Alpes avec pour objectifs :

1. Analyser la situation
2. Faire des propositions d'évolution.

Le rendu issu de cette commande nous a été présenté par J.M Luttringer en 2003 et a été apprécié comme un travail de qualité par notre assemblée. A l'issue de cette première phase, la présidente du Conseil régional a sollicité le CESR pour que celui-ci conduise une réflexion devant aboutir à des préconisations.

Je reviendrai sur la qualité des travaux du groupe, mais je voudrais dans un premier temps aborder l'histoire de la promotion sociale et professionnelle et sa situation aujourd'hui.

A l'issue de la seconde guerre mondiale, un débat s'est développé sur la notion d'Education populaire et sur la place qu'il convenait de donner au service public de l'éducation et aux associations d'Education populaire. Bien que ce débat ne se soit pas traduit en actes législatifs, il a rencontré à la fin des années 50 une réflexion des milieux économiques et politiques sur la notion de Promotion sociale et professionnelle destinée à répondre aux besoins du pays dans les domaines de la production et des services et visant à diversifier la production des élites sociales, objectif défendu depuis 1945 par un homme comme Michel Debré.

Très vite, la PSP se voit vider pour l'essentiel de sa dimension sociale et dès 1966 avec la loi programme sur la formation professionnelle. Alors que l'Education permanente reste d'abord un concept et une visée dans le débat social et politique, et que la PSP se fonde sur l'initiative de l'individu et à partir d'une morale de l'effort individuel, la loi de 66 introduit deux nouveautés:

1. L'inscription dans le temps de travail (Un nouveau droit)
2. L'ouverture au principe du marché en matière de formation.

Qu'en est il depuis les années 80 de ces perspectives et de leur réalisation ? L'ambitieux objectif de favoriser l'égalité des chances est loin d'avoir été atteint.

Concernant la formation initiale, « les inégalités scolaires et sociales ne semblent ni plus ni moins intenses aujourd'hui qu'il y a une ou deux décennies ». Actuellement, à niveau de formation égal, le poids des origines s'est accru dans les déroulements des carrières professionnelles.

Concernant la formation continue, « si l'on se place du strict point de vue des inégalités, ce dispositif a tendance à les accentuer » alors qu'il était conçu dans les années 70 comme une deuxième chance. (Loi de 71).

Aujourd'hui, toutes les études montrent que la promotion n'est plus associée à la formation et que l'inégalité s'est même déplacée entre les salariés qui ont et ceux qui n'ont pas d'emploi.

C'est dans ce contexte que le groupe a travaillé :

1. Il prend en compte le caractère insuffisant, sélectif, complexe de la FPC tout particulièrement dans ces dernières années. Il a ainsi repris l'analyse critique du Cabinet Amnyos, en particulier le peu d'impact sur les bas niveaux de qualification et la couverture territoriale inégalitaire.
2. Il fait des propositions tendant à conserver et à améliorer les caractéristiques essentielles de la PSP (Choix individuel fondé sur un projet personnel et trouvant un appui fort dans les politiques publiques d'Etat ou/et territoriales).
3. S'appuyant sur l'appréciation majoritairement positive des 10000 stagiaires annuels, ce que J.M. Luttringer avait bien relevé dans son rapport, le groupe de travail a développé l'essentiel de sa démonstration autour de l'idée qu'il fallait significativement développer qualitativement et quantitativement l'offre de formation et que le Conseil régional devait prendre toutes ses responsabilités en inscrivant pleinement la PSP dans sa politique de formation.

Dans ce contexte et avec cette perspective de projet social et économique comment expliquer que notre groupe débouche sur la proposition de changer un titre ? Deux seules explications me paraissent possibles :

1. Soit on estime que la PSP est mal connue et qu'il faut lui donner un nom plus ronflant, plus dans le vent. Mais alors comment croire que 50 ans de PSP n'ayant pas suffisamment fait connaître le dispositif, il suffira d'un nouveau nom et de beaucoup plus d'argent pour aller beaucoup plus vite ? Pourquoi ne pas tout simplement garder le titre et se donner davantage les moyens pour que les Rhônalpins connaissent mieux le dispositif ? Pourquoi d'ailleurs ne pas fonder sur près de 500000 personnes ayant été auditeurs de la PSP depuis 50 ans et qui l'on très majoritairement appréciée ?
2. Soit on estime que le concept et le projet n'étant plus adaptés aux réalités économiques et sociales, il ne faut plus parler de promotion dans la mesure où les entreprises n'en font plus et le remplacer par la notion individualiste de Démarche de promotion personnelle. Si telle est l'explication, j'ai déjà exprimé mon désaccord. A mon avis, le rôle de notre assemblée n'est pas de mettre en musique une fonction d'accompagnement idéologique mais bien d'être en capacité, et sa composition est une richesse à ce titre, d'explorer des modalités

sociales et économiques nouvelles au cours desquelles peuvent se construire de nouvelles formes de négociation et de reconnaissance des compétences. Il me semble que c'est aussi cette perspective qui peut intéresser le Conseil régional nouvellement élu.



**FORCE OUVRIÈRE**

UNION REGIONALE

**RHONE - ALPES**

Maison des syndicats  
17, rue Georges Bizet  
26000 VALENCE  
Tél : 04 75 82 40 40  
Fax : 04 75 43 66 67  
Email : GCFORHALP@AOL.COM

Conseil Economique et Social Rhône-Alpes  
Assemblée Plénière du 18 Mai 2004

*Projet d'avis « une ambition régionale pour une promotion sociale et professionnelle rénovée »  
Déclaration du Groupe Force Ouvrière*

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Il y a pratiquement un an, lors du débat du rapport sur l'évaluation du dispositif de Promotion Sociale Professionnelle, dans sa déclaration le Groupe Force Ouvrière soulignait la nécessité d'une approche globale dans la politique régionale de « formation tout au long de la vie », à condition de ne pas détourner le sens de la démarche.

Nous faisons référence alors au travail de construction de la formation permanente qui, pour certains d'entre nous, a été et est encore un engagement militant pour construire le droit à la formation. Nous indiquions alors que la Promotion Sociale Professionnelle supposait « engagement, choix, investissement personnel », ce qui a un sens nettement plus engagé que ce que certains théoriciens, notamment européens, essayent de remplacer aujourd'hui par la notion de co-investissement.

S'agissant du rapport qui nous est présenté aujourd'hui et dont nous partageons pour l'essentiel les conclusions, deux éléments dans les propositions d'évolution que nous faisons, doivent nous inciter à prolonger la réflexion. C'est d'abord sur le concept global de ce que nous entendons par « formation tout au long de la vie » dont le concept originel anglo-saxon renvoie à l'individu le soin et la charge d'entretenir son « employabilité », barbarisme anglo-saxon, que Force Ouvrière ne saurait accepter et dans lequel la démarche européenne tente de nous entraîner.

L'originalité de la démarche construite en France – démarche de précurseur, notamment par la politique contractuelle dont Force Ouvrière a été et est toujours partisane - a toujours été l'équilibre entre l'individuel et le collectif.

Dans notre rapport nous souhaitons construire une approche globale de la politique régionale de la formation professionnelle en articulant demande et offre. Cette approche est une « rupture » de mentalité dont il faut largement mesurer les conséquences puisque la pratique a surtout été construite à partir de l'offre. Introduire la demande individuelle, la permettre dans la construction de cette « Démarche de promotion Personnelle » que nous souhaitons, va demander des efforts d'imagination dont les quelques pistes que nous évoquons ne sont pour l'instant que des ébauches.

Le rapport au temps, l'élargissement des publics, les aspirations des individus, leur accompagnement, la connaissance des évolutions, le concept « boîte à outils », l'articulation avec les besoins etc...autant d'éléments qui vont nécessiter de la part de celles et ceux qui auront à inventer, notamment Etat – Conseil Régional et Partenaires Sociaux Régionaux, capacité d'imagination, de réflexion, de pragmatisme en évitant le dogmatisme dont la notion de co-investissement est le prototype même. Il va de soi que notre Assemblée a, dans la phase amont de la réflexion et dans la politique d'évaluation permanente à mettre en place, un rôle majeur à jouer dans le cadre de ses compétences.

Deuxième élément de réflexion à entreprendre si l'on veut donner du concret aux évolutions que nous souhaitons : celle des pratiques de financement et notamment des financements croisés. Si l'on articule les évolutions des règles budgétaires, de la comptabilité publique à venir dans le cadre des évolutions prévues par la loi organique relative aux lois de finances avec les modifications apportées aux pouvoirs des préfets le 29 avril dernier par Décret, la nouvelle loi dite de modernisation sociale sans oublier la formalisation des droits à la Validation des Acquis de l'Expérience ou bien encore le futur Droit Individuel à la formation, nous voyons bien que là aussi nous avons matière à travailler. Nous suggérons d'ailleurs que notre commission des finances soit mandatée dans le cadre d'une auto-saisine de notre Assemblée, pour entamer sans tarder une réflexion approfondie sur cette question dont nous avons tracé quelques pistes lors du rapport sur la décentralisation.

Il y a urgence d'agir, si l'on veut que tout ce que nous avons pu écrire puisse être réalité. Sans des changements profonds dans les mécanismes de financement, notamment sur ces questions, il y a fort à craindre que ce que nous souhaitons comme évolution reste à l'état de discours. Sur ces questions concrètes l'expérimentation est encore le meilleur moyen d'avancer.

Nous voterons le projet d'avis .

déclaration18052004 psp

1

**Assemblée Plénière du CESR**

**18 Mai 2004**

**Projet d'Avis sur**

**Une ambition régionale  
pour une Promotion Sociale Professionnelle renouvelée**

Intervention de Mme Jeanne-Marie GRIMANELLI

La prise en compte des attentes et des besoins des femmes en matière d'aménagement et de financement pour accéder à une formation, constituerait un progrès pour tous, hommes et femmes, parents, salariés, bénévoles d'associations, élus ; et doit être un objectif partagé pour un meilleur fonctionnement de la société tout entière. Les femmes ne demandent pas d'être protégées ou favorisées, mais demandent plus de mixité et d'égalité des chances et des rôles.

**Assemblée Plénière du CESR**

**18 Mai 2004**

**Projet d'Avis sur**

**Une ambition régionale  
pour une Promotion Sociale Professionnelle rénovée**

Intervention de M. Bernard TRANCHAND

Monsieur le Président, chers collègues,

J'ai la responsabilité de porter la parole du groupe d'études et de recherches du collège 3 et 4 et plus précisément de plus de vingt conseillers dont nous joindrons la liste à notre intervention pour ne pas alourdir notre séance d'aujourd'hui.

Nous félicitons tout d'abord le groupe de travail et son président pour la qualité de ce rapport.

Nous adhérons au concept de « Démarche de promotion personnelle » car elle s'inscrit dans l'évolution de notre société et des dernières dispositions prises avec les deux concepts de formation tout au long de la vie et de la validation des acquis de l'expérience.

Nous l'acceptons notamment parce que l'esprit global du rapport respecte bien l'histoire de la promotion sociale qui prenait en compte les parcours professionnels, associatifs, familiaux, syndicaux, politiques, tous, sources de savoirs spécifiques permettant de promouvoir les individus vers l'exercice de nouvelles responsabilités dans l'entreprise, les collectivités locales et plus globalement dans l'ensemble des sphères de notre société.

Il ne faudrait pas cependant que la dénomination « Démarche de promotion personnelle » renforce trop une démarche individualiste au détriment de l'approche collective.

En effet nous le savons cette forme de formation oblige les individus à un fort investissement personnel qui se réalise souvent dans la solitude au dépens d'équilibres familiaux et elle nécessite un effort considérable en matière de disponibilité en temps et de moyens financiers.

Elle nécessite aussi de la part des organismes de formation la capacité à assumer un suivi individuel pour lequel le financement doit être prévu.

Nous pensons que dans le domaine des innovations pédagogiques proposées la notion de temps fort de regroupement des acteurs engagés dans cette démarche est à favoriser, car ces regroupements sont des moments indispensables pour enrichir les échanges d'expériences, le soutien mutuel, l'ouverture, la dynamisation et la motivation des acteurs.

Nous sommes convaincus que les conditions de la réussite et de l'évolution des personnes s'inscrivent dans la conscience d'appartenir à un groupe social.

Il convient donc d'encourager les organismes de formation à renforcer cette notion de groupe dans leurs organisations pédagogiques.

Dans le projet de contractualisation proposé par le rapport avec les organismes de formation nous aurions aimé lire que ces derniers soient encouragés à afficher clairement en quoi et comment la formation qu'ils proposent s'inscrit dans un esprit d'ouverture permettant une aventure humaine source d'évolution personnelle et collective entraînant les personnes en formation à jouer un rôle nouveau dans l'entreprise mais aussi plus globalement dans la société.

Cette notion nous semble fondamentale parce qu'elle touche bien sûr le projet de vie des personnes mais, dans un contexte qui vise à développer plus de participation des citoyens à la construction de la société, elle implique une vision concertée des organisations.

Nous apprécions la volonté affichée de simplification et de lisibilité exprimée par le rapport ainsi que le souci permanent d'être adaptés aux besoins du territoire.

Nous restons vigilants et interrogateurs sur l'impact des propositions pour ouvrir ce dispositif aux individus les moins qualifiés et à ceux situés hors des grands groupes ou des entreprises structurées.

Nous pensons ici aux bénévoles des associations, mais aussi et surtout, aux personnes et notamment aux femmes qui souhaitent reprendre une activité après une période d'arrêt liée à l'éducation des enfants.

Nous pensons également aux personnes du champ des métiers du secteur sanitaire et social. En effet, dans le contexte de la régionalisation engagé dans notre pays, la Région aurait en charge ce secteur professionnel.

De plus nous approuvons l'inscription du dispositif dans le PRDF et nous ajouterons qu'à l'implication des acteurs pilotes, il serait intéressant que, dans le cadre d'un PRDF réorganisé avec des commissions de travail comme nous l'avons suggéré dans le rapport sur le dialogue social, on puisse s'appuyer sur les contributions des représentants, entre autres, du monde bénévole.

Concernant les outils à mobiliser : l'annuaire de l'offre de formation, le numéro vert et le site Web sont novateurs mais ne doivent pas rester uniquement entre les mains des professionnels et doivent être accessibles au plus grand nombre.

Nous sommes d'accord sur la notion de moyens constants car dans le système de la formation continue et notamment de la mise en œuvre toute nouvelle de la formation tout au long de la vie, des adaptations progressives devrait être à envisager.

Enfin et nous l'avons déjà signalé la Démarche de promotion personnelle se réalise dans la liberté de choix des individus mais elle demande un engagement fort des personnes en formation.

Ne pourrions-nous pas imaginer des dispositions et des dispositifs qui motivent les entreprises à encourager les individus à s'engager dans cette voie ?

Ce pourrait être des mesures d'aménagement des horaires de travail, la prise en charge de certains frais etc. Nous pensons en effet qu'au final l'investissement réalisé se retrouve dans la gestion des compétences de l'entreprise..

Pour conclure nous espérons que le statut proposé dans le rapport permettra aux personnes les plus concernées par le besoin de promotion personnelle d'accéder aux dispositifs et ainsi de

rebondir dans leur vie professionnelle et personnelle. Elles apporteront ainsi une plus-value essentielle dans la richesse relationnelle, intellectuelle et économique pour les entreprises et notre société.

Ces quelques remarques posées nous renouvelons aux membres du groupe et à son président nos félicitations pour les avancées proposées par le rapport que nous voterons.  
Intervenant B.Tranchand.

Les signataires :

Mmes Grimanelli, Barraud, Flachard, Blandinière, Daclin, Ambroise-Thomas.

MM : Meral, Simiand, Fiehrer, Paravy, P. Jacquier, Dréanic, Jabrin, Warlop, Royer de la Bastie, Claveranne, Pouyet, J.J.Martin, Romier, Martin-Retord, Proriol, Monterrat.

La Promotion Sociale et Professionnelle est par principe une démarche personnelle qui conduit une personne à suivre une formation en dehors du temps de travail. La PSP permet à cette personne d'adapter ses connaissances, d'acquérir des compétences transférables et d'accéder à une promotion sociale et, ainsi, de prévenir les risques d'exclusion.

En date du 11 juillet 2003, le Conseil économique et social régional a été saisi par le Conseil régional sur les conditions d'une relance et d'un développement de la politique de Promotion Sociale et Professionnelle en Rhône-Alpes (PSP). Cette saisine s'inscrivait dans le prolongement de l'évaluation de la PSP qui la décrivait comme un dispositif souple et pertinent au regard de la satisfaction des bénéficiaires. En revanche, l'évaluateur concluait à son faible impact sur les publics à bas niveau de qualification, à une couverture territoriale insuffisante et à un déficit de communication.

Au cours de sa réflexion, le CESR a constaté que la notion même de PSP est sujette à ambiguïté et interprétations différentes. De plus, il est difficile de situer ce dispositif dans l'offre de formation continue.

C'est pourquoi le CESR propose de donner un souffle nouveau à la PSP :

- en l'articulant mieux avec les autres dispositifs de la formation continue,
- en élargissant les bases de recrutement,
- en développant une meilleure couverture territoriale de l'offre de formation,
- en simplifiant le dispositif.

Pour marquer cette ambition de développement, le CESR suggère de la renommer « Démarche de Promotion Personnelle » et de l'inscrire dans le cadre d'un pilotage régional. De manière complémentaire, l'élargissement des publics concernés passe par des aménagements tant sur les volets financier et statutaires que sur l'accompagnement et les pédagogies. Afin de faire vivre le dispositif, le CESR recommande de mobiliser au mieux les outils existants, en particulier sur les territoires, et de dégager des moyens complémentaires pour la promotion, l'animation et l'extension du dispositif à d'autres publics.

**Mots clés : promotion sociale et professionnelle - formation tout au long de la vie - formation professionnelle continue - Région Rhône-Alpes**