

## Transco, bien plus qu'une réponse à la crise sanitaire

20 Avril 2021



© Adobe Stock

« Transco donne l'occasion de penser et d'organiser l'accompagnement collectif vers une nouvelle société désirable », explique Philippe Debruyne, intervenant à l'Université ouverte des compétences (UODC) le 13 avril dernier.

**Transco vise à trouver des solutions aux transitions professionnelles** en dehors des sentiers battus car « les solutions actuelles, plutôt curatives que préventives, n'apparaissent plus assez pertinentes », avance Philippe Debruyne, secrétaire confédéral de la CFDT, administrateur de France compétences et fondateur de Certif Pro. Il s'agit d'organiser un accompagnement collectif tant auprès de certains salariés que des entreprises, notamment des TPE/PME. L'enjeu est « d'éviter de perdre le job », rappelle Jean-Paul Choulant, secrétaire régional de la CFDT Normandie et président de Transitions Pro Normandie.

L'intérêt du dispositif Transco est aussi de se référer au travail réel plutôt qu'à des éléments normatifs et stigmatisants (âge, niveau de qualification, etc.), relève un participant. Certains dispositifs adoptent déjà cette approche tels la **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**, vue comme un élément du parcours de formation ( cf. [Transco Derichebourg/Korian](#) <sup>[1]</sup>) ou encore **CléA** <sup>[2]</sup> qui reconnaît les savoirs de la personne avant de lui proposer une formation. En illustration des solutions émergentes, le succès du dispositif d'accompagnement exceptionnel mis en place pour les salariés de Mory Ducros et MoryGlobal, qui fut organisé sur une durée exceptionnellement longue - au-delà de 24 mois - (cf. [Rapport IGAS](#) <sup>[3]</sup>).

Philippe Debruyne relève que les projets retenus dans le cadre de Transco reposent sur des **dynamiques déjà préexistantes**, qui nécessitent pour chacun des acteurs « d'admettre qu'il ne détient pas seul la solution... que l'accompagnement devient collectif désormais ». Il note, par ailleurs, une contradiction majeure entre « accompagnement » et « dispositifs », considérant que ceux-ci sont des réponses-types mais pas forcément adaptées à la situation en jeu.

Autre élément à considérer, d'après Damien Brocher (« [Des reconversions aux transitions : un nouvel âge des mobilités professionnelles ?](#) <sup>[4]</sup> »), « la mobilité en interne est inaccessible pour 12 % des salariés ». En effet, elle permet non seulement de se **maintenir en emploi mais aussi de réaliser des apprentissages** au fil des nouvelles situations rencontrées, stimulant ainsi les capacités d'adaptation précieuses dans un monde en constante évolution et très incertain (cf. Jean-Pierre Boutinet). En fait, « la mobilité se construit chaque jour dans le travail, à travers des prises d'initiatives, des résolutions de problèmes, etc. », surenchérit Philippe Debruyne.

Finalement, la **sécurisation des parcours** est possible si les divers acteurs (institutionnels, financeurs, opérateurs tels les entreprises, les orienteurs et prestataires de formation) font preuve, eux aussi, de capacité d'adaptation à la situation, en adoptant par exemple une approche collective et créative, une logique préventive focalisée sur le travail réel, en acceptant que l'accompagnement prenne du temps et soit personnalisé, fondé sur « un autre modèle que celui dit des aspirations », propose Philippe Debruyne. Au-delà d'une réponse à la crise, Transco pourrait devenir un formidable levier d'action pour maintenir les personnes en emploi.

Françoise Lemaire

**Tags** : [Transitions Pro](#) <sup>[5]</sup> | [certif pro](#) <sup>[6]</sup> | [UODC](#) <sup>[7]</sup> | [transitions professionnelles](#) <sup>[8]</sup>