

FICHE ACTION AXE 6. GESTION DES CARRIÈRES ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Levier d'action

Dispositif territorial de sécurisation des parcours et de mobilités inter-filières (Passerelles compétences)

Enjeu

Fidélisation et Développement des compétences

Secteurs concernés

BAT (Bâtiment durable), **ENR** (Energies renouvelables), **EC** (Economie circulaire)

Publics concernés par l'action

Salariés en poste (prioritairement) et **Entreprises ESS**

Principaux métiers visés

Opérateur(trice) de tri / Agent valoriste | EC (transformation vers le pilotage de lignes automatisées et le contrôle qualité, prioritaire des parcours de formation visant à prévenir l'usure physique et la montée en compétences technique).

Agent de maintenance des bâtiments | BAT (évolution vers un rôle de "technicien de la durabilité", voie possible d'évolution pour des ouvriers du bâtiment cherchant à réduire la pénibilité physique tout en valorisant leur expertise technique).

Opérateur(trice) exploitation centrale | ENR (point de chute possible pour une mobilité inter-filières depuis le secteur du Bâtiment, par exemple pour un électricien souhaitant se reconverter).

Installateur(trice) sanitaire | BAT (forte augmentation des besoins, mutation vers un rôle de conseiller technique en efficacité énergétique - pompes à chaleur, diagnostic...).

Chef(fe) d'équipe bâtiment | BAT (demande croissante pour des chefs d'équipe capables de gérer les interfaces complexes de la rénovation énergétique qui permet de proposer des perspectives d'évolution concrètes aux ouvriers expérimentés).

Niveau d'impact escompté

Moyen/Fort

Difficulté de mise en oeuvre

Forte (Enjeu de mobilisation d'entreprises de différentes filières)

Constats amenant à cette action

- **Bâtiment (BAT)** : Nécessité absolue de gérer l'usure professionnelle (pénibilité) en proposant des évolutions vers des postes d'encadrement ou d'études pour éviter les inaptitudes.
- **Économie Circulaire (EC) et Énergies renouvelables (ENR)** : Besoin de sécuriser les parcours par la formation continue et la polyvalence pour contrer la fragilité des modèles économiques et le manque de perspectives dans les petites structures.
- **Transversal** : Difficulté pour les TPE de l'ESS de structurer seules une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) efficace.

Descriptif de l'action proposée

Déployer une **GPEC Territoriale mutualisée** pour construire des parcours "rebonds" entre les filières BAT, ENR et EC. L'action s'articule autour de trois étapes, renforcées par l'expertise consulaire :

1. **Diagnostic "Usure et potentiel"** : Réaliser des audits RH pour identifier les salariés à risque (usure) ou à haut potentiel d'évolution.

2. **Création de "Parcours passerelles"** : Co-construire des formations certifiantes permettant des mobilités (ex: maçon vers éco-construction ou maintenance ENR).
3. **Mutualisation et sécurisation** : Faciliter le partage de compétences ou la mobilité sécurisée entre structures du territoire.

Écosystème mobilisable

- **Pilote(s) de l'action** : CRESS PACA, UDES.
- **Partenaires potentiels** :
 - **Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMA)** : Rôle transversal sur l'ensemble des artisans. La CMA peut mobiliser ses conseillers pour réaliser des **diagnostics RH** dans les entreprises artisanales (fiches de poste, entretiens professionnels) et accompagner la prévention de l'usure professionnelle. Elle intervient aussi via le **Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)** pour aider les salariés à construire leur projet de reconversion ou d'évolution interne.
 - **Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI)** : Rôle pivot pour les secteurs **ENR** et **EC**. La CCI peut accompagner les transformations structurelles des entreprises vers des modèles plus résilients (adaptation au changement climatique) et proposer des formations sur les nouvelles compétences vertes et numériques. Elle facilite aussi le lien avec l'économie conventionnelle pour des passerelles de compétences.
 - **OPCO** (Constructys, 2i, Uniformation) : Nouveau dispositif de parcours de transition professionnelle (accompagnement à la reconversion pour sécuriser son parcours), en cours de mise en place. Gestion de carrières : tutorat par les seniors.
 - **France Travail** : Sourcing et sécurisation des transitions.
 - Mouvement associatif : mécénat de compétences

Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer

- **Outils CMA** : Utiliser les outils de la CMA type "**Guide RH**"¹ pour structurer les entretiens et l'accueil, ainsi que l'offre de **formation continue** technique (ex: éco-construction, RGE) pour la montée en compétences des artisans.
- **Outils CCI en collaboration avec la CMAR** : S'appuyer sur les dispositifs type "**Eco-défis**"² (artisans qui s'engagent en matière de développement durable) pour valoriser les nouvelles compétences acquises par les salariés dans la transition écologique et sur les diagnostics de vulnérabilité (Climadiag³) pour anticiper les besoins futurs en compétences.
- **Dispositifs RH** : Mobiliser la **PCRH** (Prestation de Conseil en Ressources Humaines) pour financer l'ingénierie et le **CEP** comme outil de prévention du désengagement.
- **UDES** : ADEC (passerelles comme objectif) et participation aux comités pour l'emploi (animés par l'Etat et France Travail, avec les collectivités territoriales) permettant de repérer les besoins économiques du territoire (ex : Aix, Marseille, Istres)

Résultats attendus de l'action

- **Anticipation de l'usure professionnelle** (notamment dans le BAT) grâce aux diagnostics précoces CMA/CCI.
- **Réduction du turn-over** par l'offre de perspectives d'évolution claires et locales.
- **Montée en gamme des compétences** sur les enjeux de transition écologique (RGE, économie circulaire) et numérique.

¹ « Votre guide RH du bâtiment » - CMA Centre-Val de Loire - <https://www.crma-centre.fr/actualite/votre-guide-rh-du-batiment>

² <https://www.paca.cci.fr/eco-defis>

³ <https://mission-transition-ecologique.beta.gouv.fr/aides-entreprise/climadiag-expert>

Indicateurs de réalisation et d'impact

- **Réalisation :**
 - Nombre de diagnostics RH réalisés.
 - Nombre de salariés accompagnés par le CEP dans une démarche de transition professionnelle.
 - Nombre de parcours de formation "passerelles" financés.
- **Impact :**
 - Taux de maintien dans l'emploi des seniors ou salariés exposés à l'usure.
 - % d'individus ayant un projet professionnel défini.
 - Nombre de mobilités inter-filières effectives sur le territoire.