



Préconisations et leviers d'action pour la dynamisation des métiers de la Transition Écologique Juste dans les entreprises ESS des Bouches-du-Rhône

Fin de phase 3 préconisations



Cofinancé par
l'Union européenne



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)

*Une initiative de la Cress Paca financée par l'Union Européenne
dans le cadre du Fonds de Transition Juste, avec le soutien de la Dreets PACA*

Table des matières

A. Rappels sur l'étude TEJ dans l'ESS des Bouches-du-Rhône	4
1. Champ de l'étude TEJ dans l'ESS du 13	4
2. Entreprises référencées dans Carteco	4
3. Objectifs de la phase 3 Préconisations.....	5
B. Préconisations face aux 3 facteurs principaux	6
1. Le défi de la compétitivité salariale dans l'ESS : fragilités économiques et stratégies de compensation par le « Mieux-disant social »	6
2. L'exigence de polyvalence dans l'ESS : un enjeu d'articulation entre expertises techniques, managériales, sociales et environnementales.....	7
3. La vulnérabilité réglementaire des entreprises de l'ESS : faire face collectivement à la complexité et l'instabilité des dispositifs.....	9
C. Leviers d'action favorables au développement de l'emploi	11
1. Synthèse des fiches action produites	11
2. Fiche action 1. Attractivité, image et sens au travail	13
3. Fiche action 2. Diversification des recrutements et inclusion	17
4. Fiche action 3. Rémunération et conditions de travail	21
5. Fiche action 4. Mutualisation et écosystèmes collaboratifs	24
6. Fiche action 5. Gouvernance démocratique et management inclusif.....	28
7. Fiche action 6. Gestion des carrières et évolution professionnelle	32
8. Fiche action 7. Montées en compétences	36
9. Fiche action 8. Veille réglementaire	40
10. Fiche action 9. Transformation digitale	44
D. Annexe : consultations menées lors de cette phase 3	48

Ce document présente les **préconisations et leviers d'action pour la dynamisation des métiers de la Transition Écologique Juste (TEJ) dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) des Bouches-du-Rhône.**

Financée par l'Union Européenne dans le cadre du Fonds pour une transition juste (FTJ), avec le soutien de la Dreets PACA, cette étude examine les **secteurs du Bâtiment durable, de l'Économie circulaire et des Énergies renouvelables**. Elle analyse les défis de ces 3 secteurs à 10 ans ainsi que les tendances d'évolution du recrutement, de la fidélisation et du développement des compétences dans ces secteurs. Elle fait suite à la phase de diagnostic (phase 1) qui a permis d'établir une liste de **24 métiers considérés comme en tension** de recrutement, et/ou de fidélisation et/ou de développement des compétences, et la phase de prospective (phase 2) qui a visé à **développer une vision de l'évolution des secteurs, des emplois et des compétences** à un horizon de moyen terme.

Ce rapport présente les résultats de la phase 3 concernant les **préconisations générales ainsi que 9 leviers d'actions** en vue de soutenir le développement de l'emploi et le changement d'échelle des secteurs de la transition écologique juste via les entreprises de l'économie sociale et solidaire des Bouches-du-Rhône.

A. Rappels sur l'étude TEJ dans l'ESS des Bouches-du-Rhône

1. Champ de l'étude TEJ dans l'ESS du 13

Sur la base du fichier Insee Sirene, on dénombre 148 entreprises de l'ESS dans les Bouches-du-Rhône ayant une activité relevant des 3 secteurs visés.

Secteur	Nb de sièges d'entreprises ESS dans le 13 (Sirene)
Bâtiment	61
Économie circulaire	78
Énergies renouvelables	9
Champ global Insee	148

Tableau 1 : Estimation du champ global des entreprises ESS 13 de la TEJ | Source : Observatoire Cress Paca, d'après Insee-Sirene 05/24

Précisions méthodologiques : sont comptées ici

- Bâtiment : les entreprises ayant une activité de formation, conception, construction, rénovation, exploitation ou déconstruction des bâtiments (hors sensibilisation, syndicats de copropriété, protection du patrimoine, associations non classées), sans pouvoir distinguer à ce stade celles qui intègrent les principes du développement durable.
- Économie circulaire : les entreprises ayant une activité de collecte, traitement de déchets, réparation, seconde vie des produits.
- Énergies renouvelables : les entreprises ayant une activité de production d'électricité. Les activités liées au bois et à la gestion des forêts sont exclues.

2. Entreprises référencées dans Carteco

[Carteco](#) est plateforme en ligne de recensement des entreprises ESS œuvrant pour la transition écologique au cœur des territoires. Dans le cadre de ce projet, son rôle est de référencer les entreprises ESS des Bouches-du-Rhône qui œuvrent dans les domaines de la Transition Écologique Juste. Elle contient les secteurs du Bâtiment durable et de Gestion des ressources et déchets. La rubrique Énergies renouvelables est en cours de préparation (mise en ligne pour 2026).

Secteur	Nb de sièges d'entreprises ESS dans le 13 (Carteco)
Bâtiment durable	25
Gestion des ressources et déchets (Économie circulaire)	77
Énergies renouvelables (hors carteco)	4
Référencés dans Carteco	102 + 4 EnR

Tableau 2 : Nb entreprises ESS 13 dans la plateforme Carteco | Source : carteco-ess.org 01/26

En comparaison du champ global estimé à partir du fichier Sirene, les structures référencées dans Carteco représentent 41 % du champ du Bâtiment durable et 97 % du champ de l'Économie circulaire dans l'ESS des Bouches-du-Rhône.

3. Objectifs de la phase 3 Préconisations

L'objectif principal de cette phase 3 est de produire des préconisations et leviers d'action en vue de dynamiser les métiers de la transition écologique juste dans les entreprises de l'ESS des Bouches-du-Rhône.

Plus précisément, ces préconisations visent à :

- **Soutenir le changement d'échelle** en termes d'emploi de la transition écologique juste en s'appuyant sur les entreprises de l'économie sociale et solidaire.
- **Maintenir une approche globale sur les trois secteurs d'étude** (Bâtiment durable, Économie circulaire, Énergies renouvelables), sans ciblage exclusif de sous-filières.
- **Privilégier le déploiement de leviers d'action transversaux et multi-partenariaux** capables de répondre aux enjeux communs des métiers en tension

Méthode utilisée

Les propositions finales qui ressortent de ce travail d'étude s'appuient sur une méthode participative et concertée (cf Annexe D) :

- Les préconisations, pistes ou idées de solutions mises à jour lors de la phase 2 pour chacun des 24 métiers étudiés¹
- Une série de 10 entretiens individuels de partenaires ou réseaux d'entreprises afin de partager et amender ces pistes en particulier en vue de valoriser les dispositifs et ressources existantes sur le territoire
- Les retours d'un atelier participatif dédié lors de la restitution du 20 mars 2026.

Les 2 parties suivantes décrivent la synthèse des préconisations proposées et les 9 leviers d'actions mis à jour.

¹ Cf Étude prospective sur les besoins des métiers à 10 ans de la TEJ dans les entreprises ESS des Bouches-du-Rhône – 12/01/2026

B. Préconisations face aux 3 facteurs principaux

A l'issu de ce travail d'enquête sur la situation des entreprises de l'économie sociale et solidaire des secteurs du Bâtiment durable, de l'Économie circulaire et des Énergies renouvelables, il ressort 3 facteurs clés transversaux ayant une forte influence sur le développement des métiers et de l'emploi dans ces entreprises.

1. Le défi de la compétitivité salariale dans l'ESS : fragilités économiques et stratégies de compensation par le « Mieux-disant social ».

Au sein des filières de la transition écologique portées par l'économie sociale et solidaire, les entreprises rencontrent des difficultés structurelles pour s'aligner sur les niveaux de salaires pratiqués par le marché privé traditionnel. Ce déficit de compétitivité monétaire constitue un frein majeur à l'attractivité et à la fidélisation des ressources humaines, devenant un enjeu particulièrement critique dans le secteur des Énergies renouvelables où s'exerce une forte concurrence pour capter des profils experts en tension, tels que les ingénieurs, technico-commerciaux ou chargés d'affaires.

Dans le secteur du Bâtiment durable, cette limite salariale se heurte de surcroît à une perception négative persistante liée à la pénibilité physique des métiers de chantier. Parallèlement, dans l'Économie Circulaire, l'attractivité des postes d'opérateurs ou d'agents valoristes requiert inévitablement une revalorisation financière significative.

Ces difficultés de rémunération s'expliquent par la fragilité des modèles économiques des petites structures de l'ESS, qui font face à la fois à un renchérissement des coûts d'exploitation (matériaux, ressources) et à une certaine instabilité des soutiens publics.

Par conséquent, ces organisations manquent souvent de la capacité financière nécessaire pour proposer des temps pleins sur des fonctions spécialisées, ce qui engendre une polyvalence pouvant être excessive des salariés en poste et accroît les risques d'épuisement et de charge mentale.

Résumé des préconisations

Pour pallier la difficulté à rivaliser strictement sur les montants des salaires, les analyses préconisent la construction d'une offre de « Mieux-disant social » ou d'un « package » de rémunération globale, structuré autour de leviers compensatoires.

- **Ingénierie de la mutualisation des emplois :** La solution économique principale réside dans la création de regroupements d'employeurs ou de coopératives de mise à disposition de personnel (de type SCIC) dédiés aux métiers de la transition. Ce mécanisme permet à plusieurs TPE/PME de se partager les coûts salariaux de

profils experts. L'addition de temps partiels contribue ainsi à augmenter le revenu global des salariés, tout en répondant aux besoins de flexibilité des entreprises

- **L'intégration de la gouvernance démocratique dans le « package » de rémunération** : Face à une concurrence salariale agressive, les entreprises de l'ESS doivent miser sur leur « Marque employeur » en répondant à la quête de sens des candidats, sachant que 78 % des jeunes rejettent un emploi dépourvu d'utilité. Il s'agit d'intégrer l'accès à la gouvernance démocratique (sociétariat, participation aux décisions stratégiques et au partage de la valeur) comme une composante à part entière de la rémunération, contrant l'argument du salaire par celui du pouvoir d'agir et de l'intelligence collective.
- **Amélioration concrète des conditions de travail et de la qualité de vie au travail (QVT)** : La limitation salariale doit être compensée par une attention rigoureuse portée à la santé et au bien-être. Cela implique des investissements diagnostiqués pour optimiser l'ergonomie des postes de travail et des véhicules afin de réduire drastiquement la pénibilité physique (notamment dans les secteurs BAT et EC), ainsi que l'instauration d'organisations du travail flexibles incluant des horaires aménagés (comme l'expérimentation de la semaine de 4 jours) et la limitation des astreintes non rémunérées.

2. L'exigence de polyvalence dans l'ESS : un enjeu d'articulation entre expertises techniques, managériales, sociales et environnementales

Les entreprises de l'économie sociale et solidaire opérant dans les secteurs de la transition écologique (Bâtiment durable, Économie circulaire, Énergies renouvelables) font face à un besoin crucial de profils hautement polyvalents. Cette exigence se traduit par la nécessité de combiner une forte technicité inhérente aux métiers avec des capacités managériales, des compétences sociales, ainsi qu'une maîtrise des enjeux de durabilité et de gouvernance. Par exemple, le métier d'encadrant technique d'insertion requiert une « double compétence technique et humaine » indispensable pour transférer un savoir-faire tout en gérant des problématiques sociales complexes telles que la santé mentale ou les addictions. De même, un animateur d'équipe dans l'économie circulaire doit évoluer vers un rôle de « manager-coach » intégrant une polyvalence à la fois managériale, technique et sociale. Dans le bâtiment ou les énergies renouvelables, les chargés d'affaires se voient demander une polyvalence accrue mêlant des compétences techniques spécifiques sur le carbone et l'énergie, la maîtrise de l'analyse de cycle de vie, ainsi que des compétences réglementaires fortes pour coordonner les offres techniques.

Toutefois, cette « polyvalence extrême » exigée par les petites structures génère une forte charge mentale et un risque important d'épuisement professionnel, nuisant ainsi à la fidélisation des talents. Les TPE et PME de l'ESS se heurtent par ailleurs à une fragilité économique et à des modèles qui les empêchent souvent d'embaucher à temps plein ou de rémunérer à des niveaux compétitifs par rapport au marché privé ces profils experts (ingénieurs, technico-commerciaux, chargés de projets). Il peut en résulter une difficulté structurelle à mener de front l'expertise opérationnelle, l'accompagnement humain, le reporting extra-financier et la veille stratégique ou réglementaire.

Résumé des préconisations

Pour répondre à ce besoin de profils multi-compétents tout en préservant la pérennité des structures et la santé des salariés, l'étude dégage plusieurs pistes :

- **Le déploiement de programmes de montées en compétences croisées**
Puisqu'il est ardu de recruter des profils d'emblée complets, il s'avère stratégique d'investir dans l'hybridation des compétences des salariés déjà en poste :
 - *Volet technique et durabilité* : Mettre en œuvre des modules de formation pointus, en situation de travail et mutualisés sur la mesure d'impact carbone (Analyse de Cycle de Vie), les éco-matériaux, ou encore la transition numérique (cyber-sécurité, IA frugale, gestion de données) afin d'outiller les équipes face à la complexification des marchés et des enjeux de durabilité
 - *Volet managérial et social* : Accompagner les encadrants de terrain vers une posture de « manager-coach » via des formations dédiées au management inclusif, à l'intelligence relationnelle et à la gestion de la gouvernance partagée, favorisant ainsi la transmission des savoir-faire
- **Gestion territoriale des carrières** : En complément d'une vigilance sur les risques d'usure professionnelle, le déploiement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale mutualisée permettrait d'organiser des parcours « passerelles » et des mobilités inter-filières. Cela permet de capitaliser sur la polyvalence acquise par les salariés pour leur offrir des évolutions professionnelles sécurisées, réduisant ainsi la pénibilité physique et le turn-over.

3. La vulnérabilité réglementaire des entreprises de l'ESS : faire face collectivement à la complexité et l'instabilité des dispositifs

Les entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire positionnées sur les secteurs stratégiques de la transition écologique font face à un environnement normatif en mutation constante et à une forte dépendance aux financements publics.

L'instabilité des dispositifs institutionnels et des aides publiques, telle que la variation des compléments de rémunération ou la reconnaissance fluctuante des initiatives citoyennes coopératives dans le secteur des énergies renouvelables, engendre une fragilité économique directe qui pèse sur la capacité d'investissement ou d'action des structures. Parallèlement, l'accès aux marchés, notamment via la commande publique, exige une conformité réglementaire de plus en plus technique (clauses environnementales, circulaires, etc.).

Chaque filière est ainsi soumise à un corpus législatif complexe nécessitant une veille assidue :

- Énergies Renouvelables : Nécessité de maîtriser les politiques énergétiques nationales (comme la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie, la loi APER...).
- Économie Circulaire : Obligation de s'approprier les évolutions liées à la loi AGEC (Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire) et les mécanismes administratifs des filières à Responsabilité Élargie du Producteur (REP).
- Bâtiment durable : Apparition de nouvelles contraintes autour de la traçabilité des déchets de chantier, du diagnostic PEMD (Produits, Équipements, Matériaux, Déchets) et des dispositifs d'aides tels que MaPrimeRénov'.

Cette inflation normative génère une charge mentale et technique élevée pour les TPE et PME de l'ESS. Ces dernières peinent à dégager le temps et les ressources internes nécessaires pour assumer cette veille stratégique, ce qui limite leur compétitivité face aux acteurs du secteur lucratif traditionnel et menace la pérennité de leurs modèles de développement.

Résumé des préconisations

Pour pallier ces incertitudes et renforcer la résilience des entreprises de l'ESS, plusieurs leviers d'action complémentaires, basés sur la mutualisation et la formation, sont identifiés :

- **Opérationnalisation et mutualisation de la veille réglementaire** : L'enjeu central n'est pas uniquement de s'informer, mais de transformer l'information légale en compétence opérationnelle. L'étude préconise la création d'un "Hub de Décryptage et de Montée en Compétences Réglementaires" (HDMCR). Ce dispositif centraliserait la veille en s'appuyant sur des outils existants (CMA,

Portail PRECI) et produirait des synthèses opérationnelles adaptées aux métiers de l'ESS.

- **Traduction de la réglementation en ingénierie d'affaires :** Pour sécuriser l'accès à la commande publique, il est proposé d'organiser des ateliers pratiques visant à accompagner les entreprises dans la rédaction de leurs mémoires techniques. Ces sessions doivent permettre aux structures de répondre efficacement aux appels d'offres en y intégrant les dernières exigences réglementaires et en valorisant leur différenciation concurrentielle par le biais de la RSE et des clauses environnementales.
- **Montée en compétences techniques ciblées par filière :** Le déploiement de cycles de webinaires-formations trimestriels et de modules certifiants doit permettre d'outiller les salariés sur les nouvelles normes :
 - Maîtrise de l'Analyse de Cycle de Vie (ACV) et des normes ESG.
 - Décryptage de la gestion administrative des filières REP pour l'EC.
 - Formations techniques sur les diagnostics PEMD, les obligations de tri sur chantiers et la mise en œuvre de matériaux bio-sourcés ou issus du réemploi pour le BAT.

C. Leviers d'action favorables au développement de l'emploi

1. Synthèse des fiches action produites

Ce chapitre détaille **neuf leviers d'actions opérationnelles** conçues pour répondre aux enjeux de développement de l'emploi, de l'attractivité et des compétences liés à la Transition Écologique Juste au sein de l'Économie Sociale et Solidaire dans les Bouches-du-Rhône.

Ces préconisations ciblent les métiers en tension de trois secteurs étudiés : le Bâtiment durable (BAT), l'Économie circulaire (EC) et les Énergies renouvelables (ENR).

Pensées de manière transversale, ces mesures visent à **outiller les entreprises, les réseaux d'accompagnement et les décideurs territoriaux pour lever les freins structurels au recrutement, stabiliser les modèles économiques et accompagner l'évolution technique des professions.**

Les 9 fiches action proposées

Fiches action / axes de préconisation	Enjeu(x) concerné(s)	Secteurs
1. Attractivité, image et sens au travail*	Recrutement	BAT, ENR, EC
2. Diversification des recrutements et inclusion*	Recrutement	BAT, EC
3. Rémunération et conditions de travail*	Recrutement & Fidélisation	BAT, ENR, EC
4. Mutualisation et écosystèmes collaboratifs*	Recrutement & Fidélisation	ENR, EC
5. Gouvernance démocratique et management inclusif*	Fidélisation	BAT, ENR, EC
6. Gestion des carrières et évolution professionnelle	Fidélisation	BAT, ENR, EC
7. Montées en compétences	Dév. des compétences	BAT, ENR, EC
8. Veille réglementaire	Dév. des compétences	BAT, ENR, EC
9. Transformation digitale	Dév. des compétences	ENR, EC

* + spécifique ESS

Le panel de solutions s'articule autour de leviers complémentaires qui allient innovation sociale, mutualisation et montée en expertise.

Pour pallier les difficultés de recrutement, les actions misent sur la valorisation de la « marque employeur ESS » (quête de sens, utilité sociale, démocratie interne) et la

diversification des viviers par des passerelles inclusives ciblant les publics en insertion et la féminisation des métiers techniques.

La fidélisation des talents et l'amélioration des conditions de travail s'appuient sur l'aménagement de l'ergonomie, la flexibilité, la gestion anticipée des carrières inter-filières et la transition vers un management inclusif.

Afin de consolider la viabilité économique des petites structures, la création d'écosystèmes collaboratifs est fortement encouragée, notamment par la mutualisation des ressources humaines via des regroupements d'acteurs, ainsi que par le partage d'une veille réglementaire spécialisée.

Enfin, pour faire face aux mutations du marché, le plan propose des programmes de formation pointus dédiés aux compétences d'avenir, comme l'analyse de cycle de vie, l'utilisation de matériaux durables, ou encore l'intégration des outils numériques incluant l'intelligence artificielle frugale et la cybersécurité.

2. Fiche action 1. Attractivité, image et sens au travail

FICHE ACTION AXE 1. ATTRACTIVITÉ, IMAGE ET SENS AU TRAVAIL

Levier d'action

Promotion de la « Marque Employeur ESS » : valorisation de l'utilité sociale, du "Made in France" et de la gouvernance démocratique dans les filières techniques.

Enjeu

Attractivité (et secondairement Fidélisation par l'adhésion aux valeurs).

Secteur concernés

BAT (Bâtiment durable), **ENR** (Énergies Renouvelables), **EC** (Économie Circulaire).

Publics concernés par l'action

Étudiants (jeunes générations en quête de sens), **demandeurs d'emploi, actifs en reconversion** (notamment les femmes et profils éloignés de l'emploi).

Métiers visés

Tout métier en tension, et plus spécifiquement

Couturier(ière) | EC (explicitement identifié comme un « métier passion » bénéficiant d'une image positive liée à l'artisanat et au savoir-faire « Made in France »).

Mécanicien(ne) cycles | EC (rôle central dans la mobilité douce pour séduire les jeunes).

Encadrant(e) technique d'insertion | EC (cœur de cible de la marque employeur ESS, avec double compétence technique et sociale).

Guide Composteur | EC (porteur de sens par excellence, incarne la pédagogie environnementale, et le lien social de proximité).

Chargé(e) d'affaires et Responsable Projets Production | ENR (forte concurrence salariale avec le privé, valoriser l'importance du rôle dans la concertation territoriale).

Installateur(trice) sanitaire (Plombier) et Électricien(ne) | BAT (changer leur image pour les présenter comme des « techniciens de la transition »).

Menuisier(ère) d'atelier et Métallier(ère) | BAT (valorisation des « matériaux nobles », du « Made in France »).

Technicien(ne) en rénovation énergétique et Chargé(e) d'affaires bâtiment | BAT (« ensembliers » de la performance globale, avec sens écologique et travail collaboratif).

Niveau d'impact escompté

Moyen/Fort (Le levier de l'image et du sens est identifié comme transversal pour l'attractivité, bien que ses effets soient progressifs).

Difficulté de mise en oeuvre

Faible/Moyenne (Nécessite une coordination multi-acteurs et une déconstruction de stéréotypes profondément ancrés sur la pénibilité ou la rémunération).

Constats amenant à cette action

Cette action répond aux diagnostics spécifiques des trois secteurs identifiés dans lors de la phase 2 de l'étude Transition Écologique Juste dans l'ESS des Bouches-du-Rhône :

- **Pour le Bâtiment (BAT)** : Il existe une perception négative liée à la pénibilité et aux salaires. Il est impératif de mettre en avant le rôle central du BTP dans la transition écologique pour attirer les jeunes et d'utiliser la gouvernance démocratique (SCOP, SCIC) comme atout distinctif.
- **Pour l'Économie Circulaire (EC)** : La motivation principale des candidats est la contribution à l'utilité sociale. Les métiers bénéficient d'une image positive liée à l'impact sur la Transition Écologique qu'il faut valoriser par une communication ciblée.
- **Pour les Énergies Renouvelables (ENR)** : Le secteur souffre d'une concurrence salariale avec le privé lucratif. L'ESS doit donc miser sur l'adhésion aux valeurs de coopération, l'utilité collective et la démocratie interne pour se différencier et attirer les talents.
- **Globalement** : 78 % des jeunes n'accepteraient pas un emploi qui n'a pas de sens pour eux².

Descriptif de l'action proposée

Lancement d'une **campagne de communication et de mobilisation territoriale** intitulée « **Métiers de sens, Entreprises de valeurs** », visant à promouvoir les atouts spécifiques de l'ESS dans les filières techniques (BAT, ENR, EC).

L'action se décline en trois opérations clés :

² Etude réalisée par l'institut YouGov pour le site d'emploi Monster France, publiée en septembre 2021

1. **Marketing de l'utilité sociale et écologique** : Création de supports (vidéos, portraits, fiches métiers) mettant en scène le lien direct entre le geste technique (poser un panneau solaire, rénover un bâtiment, réparer un objet) et son impact écologique et territorial (décarbonation, non-délocalisation, souveraineté). Rendre attractifs ces contenus y compris auprès des collégiens et lycéens. Utilité dans le quotidien de l'industrie.
2. **Valorisation du modèle démocratique (Innovation Sociale)** : Organiser des « Portes Ouvertes de la Gouvernance » où les candidats potentiels découvrent non seulement le métier technique, mais aussi le fonctionnement d'une coopérative ou plus largement d'une entreprise de l'ESS (partage de la valeur, décision collective), pour contrer l'argument du salaire par celui de l'implication et du pouvoir d'agir.
3. **Déconstruction des stéréotypes (focus publics cibles)** : Ateliers spécifiques en partenariat avec France Travail et les réseaux d'insertion pour valoriser les savoir-faire manuels ("l'intelligence de la main", "métiers passion") et féminiser les recrutements dans le BTP, l'EC et l'industrie (métallurgie, aéronautique).

Écosystème mobilisable

- **Pilote(s) de l'action** : CRESS PACA, UDES, URSCOP (pour l'expertise sur le modèle coopératif) et SCOP du BTP.
- **Partenaires potentiels** :
 - **France Travail** : Pour le sourcing des candidats et la diffusion des offres "marquées" ESS.
 - **Les réseaux de l'insertion "Inter-réseau IAE PACA"** : Mobilisation des SIAE via les têtes de réseau de l'insertion pour illustrer des parcours professionnels concrets vers les métiers de la transition.
 - **Mouvement Associatif** : Pour le relais auprès des bénévoles et jeunes engagés.

Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer

- **Levier 1.1 "Promotion des plus-values employeur sur les territoires"** (CEP Métiers 2030 – UDES PACAC - 2023) : S'inspirer des méthodologies UDES de formalisation des plus-values territoriales.
- **Argumentaire "Redirection écologique"** (Guide de redirection écologique des entreprises – CRESS Nouvelle-Aquitaine - 2021) : Utiliser les concepts de sobriété et de low-tech (ex: atelier d'autoréparation) pour attirer les profils militants.
- **Exemples de réussite** : S'appuyer sur l'image positive de l'artisanat et des métiers de la réparation (ex: mécanique cycles, couturier) cités dans les préconisations EC.

Résultats attendus de l'action

- **Augmentation du volume de candidatures** sur les métiers en tension des secteurs BAT, ENR et EC auprès des employeurs ESS.
- **Amélioration de la notoriété** des modèles coopératifs (SCOP/SCIC) auprès des jeunes diplômés techniques.

- **Diversification des profils recrutés** (féminisation, reconversion) grâce à une image "métier passion" et "impact" plutôt que "pénibilité".

Indicateurs de réalisation et d'impact

- **Indicateurs de réalisation :**
 - Nombre de supports de communication créés valorisant le triptyque : Technique / Écologie / Démocratie.
 - Nombre d'événements "découverte métiers & gouvernance" organisés.
 - Positionnement sur les réseaux sociaux (vues, partages des portraits métiers).
- **Indicateurs d'impact (inspirés du Guide VALOR'ESS) :**
 - % d'individus qui ont fait évoluer leurs représentations sur les métiers du BTP/ENR/EC (image positive vs négative).
 - % de candidats déclarant que la gouvernance ou l'impact social a été déterminant dans leur candidature (attractivité liée au sens).
 - Nombre de recrutements effectifs issus des viviers de l'insertion ou de la reconversion sur ces postes.

3. Fiche action 2. Diversification des recrutements et inclusion

FICHE ACTION AXE 2. DIVERSIFICATION DES RECRUTEMENTS & INCLUSION

Levier d'action

Développement des passerelles IAE et féminisation des métiers techniques

Enjeu

Attractivité (principal) et Développement des compétences (secondaire)

Secteur concernés

BAT (Bâtiment durable) et EC (Économie circulaire)

Publics concernés par l'action

- **Demandeurs d'emploi** (notamment profils éloignés de l'emploi issus des SIAE).
- **Actifs en reconversion** (focus spécifique sur le public féminin).
- **Entreprises ESS** (recruteurs : SCOP, SCIC, Associations).

Principaux métiers visés

Encadrant(e) technique d'insertion | EC (clé de voûte du dispositif de "tutorat" et de transfert de savoir-faire social vers les entreprises classiques mentionné ci-après).

Opérateur(trice) de tri / Agent valoriste | EC (cœur du vivier des SIAE, renforcer les parcours vers des rôles plus qualifiés, comme pilote de ligne, contrôle qualité...).

Agent de maintenance des bâtiments | BAT (profil "couteau suisse" qui correspond aux objectifs de polyvalence technique et environnementale visés par les parcours d'inclusion).

Installateur(trice) sanitaire et Électricien(ne) | BAT (cible pour les campagnes de communication "Métiers techniques au féminin" et reconversion).

Mécanicien(ne) cycles | EC (accessible via des formations techniques adaptées aux profils en reconversion).

Couturier(ière) | EC (métier adapté pour développer des passerelles inclusives en hybridant savoir-faire traditionnels et nouvelles compétences numériques).

Niveau d'impact escompté

Fort (L'action touche à la structure même du sourcing et répond à une double problématique de pénurie de main-d'œuvre et de responsabilité sociale).

Difficulté de mise en oeuvre

Moyenne (Nécessite une coordination fine entre des acteurs aux temporalités différentes : structures d'insertion, organismes de formation et entreprises employeuses).

Constats amenant à cette action

Selon la phase 2 de l'étude Transition Écologique Juste dans l'ESS des Bouches-du-Rhône:

- **Pour le secteur BAT** : Il existe un besoin crucial de diversifier les viviers de recrutement. Les entreprises doivent développer des passerelles pour les femmes en reconversion et recruter des profils éloignés de l'emploi via les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE). L'image du secteur souffre d'une perception de pénibilité qui freine les nouvelles générations.
- **Pour le secteur EC** : La motivation principale des candidats est la recherche de sens et d'impact. Il est nécessaire de valoriser les savoir-faire techniques et manuels (réparation, réemploi) qui souffrent parfois d'un déficit d'image, tout en intégrant des compétences sociales pour gérer des publics complexes.
- **Globalement** : Les métiers techniques sont souvent très genrés et manquent de diversité, alors que les modèles de l'ESS (gouvernance démocratique) sont des atouts attractifs pour des talents en quête de sens.

Descriptif de l'action proposée

L'action consiste à créer un **parcours sécurisé de transition vers l'emploi durable** dans le BAT et l'EC, articulé autour de deux volets :

1. Le dispositif "Passerelles IAE-ESS" :

- Co-construire des **parcours "gagnant-gagnant"** et organiser des **immersions croisées** : permettre à des salariés en parcours d'insertion (SIAE) de réaliser des stages pratiques dans des entreprises de l'ESS (SCOP BTP, Ressources) ayant des besoins de recrutement³. Inversement, mieux faire découvrir aux acteurs ESS, les entreprises structurantes dans certaines filières que sont les SIAE. Plus largement, faciliter les sorties positives vers l'emploi suite au passage en IAE en répondant aux difficultés de recrutement sur certains métiers ESS.
- Mettre en place un **tutorat "double compétence"** : former les tuteurs en entreprise pour accueillir ces publics en s'appuyant sur l'expertise des encadrants techniques des SIAE (transfert de savoir-faire social).

2. La campagne "Métiers techniques au féminin" :

³ Cf expérimentation 26 MDE Ouest-Provence / FEI de parcours retour à l'emploi pour publics SIAE vers métier du BAT

- Lancer une campagne de communication ciblée valorisant les femmes dans les métiers du bâtiment durable (ex: technicienne d'études, cheffe de chantier) et de l'économie circulaire (ex: technicienne réparation), en cassant les stéréotypes de pénibilité grâce aux nouvelles technologies et à l'organisation du travail.
- Proposer des modules de **formation pré-qualifiante réservés aux femmes** en reconversion pour leur donner les bases techniques et la confiance nécessaire avant l'intégration en entreprise.

Écosystème mobilisable

- **Pilote(s) de l'action** : CRESS PACA (pour l'animation territoriale), UDES (pour la mobilisation des employeurs, appui transversal, syndicat SYNESI des structures d'insertion) et Réseaux de l'Insertion (Coorace, Fédération des Entreprises d'Insertion, Chantier Ecole).
- **Partenaires potentiels** :
 - **France Travail** : Pour le sourcing des candidats et le financement des périodes d'immersion (PMSMP).
 - **URSCOP, SCOP du BTP** : Pour mobiliser les coopératives du BTP et de l'industrie comme terres d'accueil.
 - **Mouvement Associatif** : Pour relayer auprès des associations employeuses.
 - **OPCO (Constructys, 2i, EP, Uniformation)** : Pour le financement des formations tuteurs et pré-qualifications. Dispositifs d'accompagnement RH sur les nouvelles façons de recruter (présence sur les réseaux, être plus attractif auprès des jeunes, RSE).
 - **Autres modèles existants** : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ, ex : GEIQ Industrie) et Groupement d'employeurs solidaires (GES)

Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer

- **5 jours / 5 métiers** : action collective menée par la MDE Ouest-Provence pour 12 femmes qui découvrent sur plateaux techniques 5 métiers du BAT en tension du fait de la TE (2 ou 3 sessions par an).
- **Observatoire des besoins en ETP et en compétences** (BAT), porté par la MDE Ouest-Provence (évaluation des besoins en ETP et des réponses des organismes de formation, à l'échelle de la Métropole AMPM, avec Institut NegaWatt)
- **Modèles existants** : S'inspirer des groupements d'employeurs ou des pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) pour mutualiser les besoins en recrutement.
- **Outils d'inclusion** : Utiliser les dispositifs de "Préparation Opérationnelle à l'Emploi" (POE) mentionnés dans les pistes régionales pour financer l'adaptation au poste.

- **Accompagnement des femmes des quartiers prioritaires** : Association STATION ME⁴
- **Approche compétence** : Se baser sur les référentiels identifiant la "double compétence technique et humaine" nécessaire dans l'économie circulaire.

Résultats attendus de l'action

- Augmentation du nombre de recrutements issus des SIAE vers les entreprises ESS "classiques" (sorties dynamiques).
- Féminisation tangible des équipes techniques dans les secteurs BAT et EC.
- Amélioration de la marque employeur des entreprises participantes grâce à la valorisation de leur démarche inclusive.

Indicateurs de réalisation et d'impact

- **Réalisation** :
 - Nombre de conventions de partenariat signées entre SIAE et entreprises ESS classiques.
 - Nombre de femmes intégrées dans les parcours de pré-qualification.
- **Impact (inspirés du référentiel VALOR'ESS)** :
 - Taux de sorties dynamiques des salariés en insertion vers un emploi durable ou de transition dans les secteurs ciblés.
 - % de personnes capables d'exercer le métier visé en autonomie à l'issue du parcours.
 - Évolution du taux de mixité (H/F) dans les effectifs techniques des entreprises participantes.

⁴

<https://maritima.fr/actualites/social/vitrolles/7273/vitrolles-des-ateliers-pour-accompagner-les-femmes-des-quartiers-prioritaires>

4. Fiche action 3. Rémunération et conditions de travail

FICHE ACTION AXE 3. RÉMUNÉRATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Levier d'action

Renforcement des atouts ressources humaines et aménagement global des conditions de travail (Ergonomie, Flexibilité, « Package » ESS)

Enjeu

Attractivité et Fidélisation

Secteur concernés

BAT (Bâtiment durable) et **ENR** (Énergies Renouvelables) et **EC** (Économie Circulaire)

Publics concernés par l'action

Entreprises ESS (Dirigeants, RH) et **Salariés en poste**

Principaux métiers visés

Chargé(e) d'affaires, Technico-commercial(e) et Opérateur(trice) Exploitation Centrale | ENR (au cœur de la problématique de la mutualisation pour proposer des salaires compétitifs pour ces profils en tension).

Chauffeur(euse) / Livreur(euse) | EC (ciblé par le volet "ergonomie" pour améliorer les conditions de travail pour évoluer vers un rôle d'opérateur logistique polyvalent).

Installateur(trice) sanitaire & Chef(fe) d'équipe | BAT (aménager les conditions et gérer les carrières pour éviter les fins de parcours difficiles physiquement).

Opérateur(trice) de tri / Agent valoriste | EC (question de la revalorisation financière et amélioration des postes de travail, comme l'ergonomie des lignes de tri).

Niveau d'impact escompté

Moyen (Concurrence difficile à égaliser)

Difficulté de mise en oeuvre

Moyenne/Forte (Nécessite une coordination inter-entreprises et des changements organisationnels internes).

Constats amenant à cette action

Cette action répond à des problématiques transversales identifiées dans la phase 2 de l'étude Transition Écologique Juste dans l'ESS des Bouches-du-Rhône :

- **Énergies Renouvelables (ENR)** : Les entreprises ESS peinent à s'aligner sur les salaires du marché privé. La mutualisation inter-entreprises est identifiée comme une solution pour partager les coûts et pallier la fragilité des modèles économiques, tout en réduisant la charge mentale liée à la polyvalence.
- **Bâtiment durable (BAT)** : Il existe une perception négative liée à la pénibilité et aux salaires jugés insuffisants. La fidélisation passe par une offre de flexibilité horaire et une gestion des carrières pour éviter l'usure physique (postes moins exigeants pour les seniors).
- **Économie Circulaire (EC)** : Une action significative sur la revalorisation financière est nécessaire pour l'attractivité. La fidélisation requiert des investissements dans l'ergonomie (véhicules, postes de travail) et des aménagements d'horaires.

Descriptif de l'action proposée

L'action vise à accompagner les dirigeants de l'ESS pour construire une "offre RH globale" (ou *Mieux-Disant Social*) qui compense les limites salariales par l'amélioration concrète des conditions de travail et la mutualisation. Elle se décline en trois volets opérationnels :

1. **Valorisation des atouts non-matérielles (réponse à la quête de sens)** :
 - Intégrer dans le "package" de rémunération l'accès à la gouvernance démocratique (sociétariat, participation aux décisions) comme levier de fidélisation distinctif par rapport au privé.
2. **Ingénierie de la mutualisation (réponse au salaire et à la stabilité)** :
 - Accompagner la création ou le recours à des **Groupements d'Employeurs (GE)** ou à la mise à disposition de personnel (type coopérative d'intérim SCIC).
 - Objectif : Permettre aux petites structures de partager des salariés (ex: techniciens, chargés d'affaires) pour offrir des temps pleins, sécuriser les parcours et partager les coûts salariaux.
3. **Audit et plan d'amélioration "Ergonomie & flexibilité" (réponse aux conditions de travail)** :
 - Pour le secteur **EC et BAT** : Mettre en place un diagnostic financé pour améliorer l'ergonomie des véhicules et des postes de travail (réduction de la pénibilité).
 - Pour l'industrie : part des temps complet CDI et sécurité des installations
 - Pour tous les secteurs : Accompagner la mise en place d'organisations du travail flexibles (horaires aménagés⁵, limitation des astreintes non rémunérées).

⁵ Sujet de la semaine de 4 jours approché par la CAPEB

Écosystème mobilisable

- **Pilote(s) de l'action** : CRESS PACA (coordination régionale), UDES (pour le volet social/RH et marque employeur).
- **Partenaires potentiels** :
 - **URSCOP** : Pour l'expertise sur les modèles coopératifs (SCIC, SCOP) et la mutualisation.
 - **CCI / CMA / Organisations Professionnelles (CAPEB, FFB)** : Pour l'appui transversal sur les métiers artisanaux et du bâtiment.
 - **Services de Santé au Travail / ARACT** : Pour le volet ergonomie et prévention de l'usure professionnelle.
 - **Groupements d'Employeurs (GE)** : Pour l'expertise technique sur le partage de salariés.

Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer

- **Modèles de mutualisation** : S'inspirer des coopératives d'intérim (type SCIC) ou des dynamiques de mutualisation inter-entreprises pour partager les coûts et compétences.
- **Pratiques du secteur ENR** : L'exploration de la mutualisation est explicitement citée comme une tendance émergente pour surmonter les freins à l'embauche dans ce secteur.
- **Approche ergonomique** : Préconisations sur l'investissement dans l'ergonomie des véhicules dans l'économie circulaire.
- **Leviers juridiques** : L'utilisation des statuts coopératifs (SCOP, SCIC) pour associer les salariés aux résultats et décisions.

Résultats attendus de l'action

- **Augmentation de l'attractivité** : Capacité à proposer des contrats plus stables (CDI temps plein via mutualisation) et mieux rémunérés.
- **Réduction du turn-over (Fidélisation)** : Baisse des départs liés à la pénibilité physique (BAT/EC) ou à la charge mentale (ENR).
- **Amélioration de la QVT** : Modernisation des outils de travail et flexibilité horaire accrue.

Indicateurs de réalisation et d'impact (inspirés du Guide VALOR'ESS)

- **Réalisation** : Nombre de structures ayant engagé une démarche de mutualisation RH ou un diagnostic ergonomique.
- **Impact**
 - **Santé/Bien-être** : % d'individus dont le niveau de stress a diminué grâce à l'aménagement des conditions de travail.
 - **Engagement** : % d'individus qui sont plus engagés grâce à l'activité (et notamment via la participation à la gouvernance).
 - **Économique/Social** : Évolution du taux de reste à vivre (si la mutualisation permet d'augmenter le temps de travail et donc le revenu).

5. Fiche action 4. Mutualisation et écosystèmes collaboratifs

FICHE ACTION AXE 4. MUTUALISATION & ÉCOSYSTÈMES COLLABORATIFS

Levier d'action

Création et structuration de dispositifs de partage de compétences et d'emplois dédiés aux filières de la transition (Partage de RH, sécurisation économique).

Enjeu

Attractivité (proposer des postes complets et stables) et **Fidélisation** (réduire la précarité et l'isolement) et **Développement des compétences** (enrichissement par la diversité des missions).

Secteur concernés

ENR (Énergies Renouvelables) et **EC** (Économie Circulaire).

Publics concernés par l'action

Entreprises ESS (TPE/PME associatives ou coopératives), **demandeurs d'emploi** (profils qualifiés cherchant du sens), **salariés en poste** (souhaitant diversifier leur activité).

Principaux métiers visés

Chargé(e) d'affaires et Responsable Projets Production | ENR & BAT (identifiés comme postes à haute polyvalence et forte tension, profils expert souvent trop onéreux pour une petite structure ESS isolée).

Responsable logistique & qualité | EC (montée en gamme stratégique de ces métiers, qui doit désormais maîtriser l'IA, les critères ESG et le pilotage de flux complexes et difficiles à financer pour les petites structures de l'EC).

Technicien(ne) en rénovation énergétique | BAT ("ensemblé de la rénovation" devant coordonner différents corps de métiers et s'appuyer sur un réseau d'artisans fiables pour répondre aux marchés complexes).

Niveau d'impact escompté

Faible/Moyen (Impact structurel à long terme sur la pérennité des emplois et la capacité d'action des petites structures).

Difficulté de mise en oeuvre

Faible/Moyenne (Nécessite une ingénierie juridique, une confiance inter-structures et une animation territoriale).

Constats amenant à cette action

Selon la phase 2 de l'étude Transition Écologique Juste dans l'ESS des Bouches-du-Rhône, plusieurs freins majeurs justifient cette mutualisation :

- **Fragilité économique** : Le renchérissement des coûts (matériaux, ressources) et l'instabilité des aides publiques (par ex : complément de rémunération ENR) pèsent sur la trésorerie et l'investissement
- **Fragilité des modèles et coûts salariaux** : Dans le secteur des ENR, il existe un obstacle lié à la difficulté pour les structures de l'ESS de proposer des salaires compétitifs alignés sur le marché privé, notamment pour les profils experts (ingénieurs, chargés d'affaires).
- **Besoin de temps partagé** : Les petites structures ont besoin de compétences pointues (technico-commercial, gestion de projet, expertise juridique) mais n'ont souvent pas la capacité financière ou la charge de travail pour un temps plein.
- **Isolement et charge mentale** : La polyvalence extrême demandée dans les petites structures ENR/EC génère une forte charge mentale et un risque d'épuisement, nuisant à la fidélisation.
- **Concurrence** : Les structures sont vulnérables face à la concurrence du secteur lucratif qui débauche les talents une fois formés.
- **Culture de coopération** : L'adhésion aux valeurs de coopération est un levier d'attractivité spécifique à l'ESS qu'il faut exploiter.

Descriptif de l'action proposée

L'action consiste à **impulser et accompagner la création d'une structure de mutualisation RH** (type Groupement d'Employeurs - GE ou Société Coopérative d'Intérêt Collectif - SCIC) spécialisée sur les métiers de la transition (ENR/EC) à l'échelle régionale ou infra-régionale.

Les étapes clés sont :

1. **Diagnostic territorial des besoins RH** : Identifier les besoins à temps partiel ou les compétences manquantes (ex: Chargé d'affaires ENR, Responsable qualité/sécurité EC, fonctions supports) au sein des entreprises de l'ESS ciblées.
2. **Ingénierie de la structure porteuse** :
 - Soit créer un **Groupement d'Employeurs (GE)** sectoriel pour embaucher des salariés en CDI et les mettre à disposition des adhérents à temps partagé.
 - Soit explorer le modèle de **coopérative d'intérim (type SCIC)**, suggéré comme tendance émergente pour gérer des projets ambitieux et surmonter les freins à l'embauche.

- Lien avec des dispositifs déjà existants (ETTI, GEIQ, groupements d'employeurs, coopérations inter-SIAE) afin de capitaliser sur ces expériences
3. **Animation de la communauté RH ("Club RH")** : Organiser des temps d'échanges réguliers entre employeurs pour favoriser les synergies, le transfert de compétences et harmoniser les pratiques de gestion des parcours (inspiré par les préconisations EC Marseille).
 4. **Parcours sécurisés** : Proposer aux salariés des contrats stables (CDI) construits par l'addition de temps partiels, enrichis par une diversité de missions (attractivité pour les jeunes générations en quête de polyvalence).

Écosystème mobilisable

Pilote(s) de l'action :

- **CRESS PACA** et **UDES** (pour le pilotage politique et l'ingénierie de projet).
- **URSCOP** (pour l'accompagnement sur le format SCIC/Coopérative).

Partenaires potentiels :

- **Le Mouvement Associatif** et **Réseaux d'insertion** (pour le sourcing et les passerelles IAE vers emploi durable).
- **OPCO** pour le financement de l'ingénierie de formation ou de la GPEC territoriale.
- **Région / DREETS** pour le soutien au démarrage (amorçage des GE).

Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer

- **Modèles existants** : S'inspirer de coopératives de mutualisation comme **NACTIM**⁶ (sanitaire et social) ou des **GEIQ** (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) cités dans les leviers régionaux.
- **Dispositifs juridiques** : Le statut de **SCIC** (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) pour associer salariés, bénéficiaires et collectivités.
- **Outils de gestion** : Les plateformes digitales de mutualisation évoquées comme leviers potentiels.
- **Pôles Territoriaux de Coopération Économique (PTCE)** : S'appuyer sur les dynamiques existantes pour ancrer la mutualisation localement.
- **Clubs des employeurs engagés** : en Hauts de France, Nouvelle Aquitaine, Pays de la Loire, rencontres animées par l'UDES entre employeurs de l'ESS sur différentes thématiques de la fonction employeur

Résultats attendus de l'actions

- **Sécurisation économique** : Réduction des coûts fixes pour les structures (paiement à l'usage/au temps réel) et pérennisation des postes.

⁶ <https://nactim.fr/cooperateurs/>

- **Fidélisation accrue** : Réduction du turn-over grâce à des contrats plus stables (CDI temps plein via le GE) et une baisse de la charge mentale (meilleure répartition des tâches).
- **Montée en compétences** : Accès à des profils experts inaccessibles individuellement pour des TPE.
- **Renforcement de l'écosystème** : Création d'une culture de coopération concrète par le partage de ressources humaines.

Indicateurs de réalisation et d'impact

- **Réalisation** :
 - Nombre de structures adhérentes au dispositif de mutualisation.
 - Nombre d'emplois mutualisés (ETP créés ou sécurisés).
 - Nombre de réunions de concertation ou du "Club RH" tenues.
- **Impact** :
 - **Développement du réseau social** : Nombre moyen de personnes ressources rencontrées grâce à l'activité (pour les salariés mutualisés).
 - **Travail en équipe et coopération** : % d'individus/structures ayant développé leur capacité à travailler en équipe/réseau grâce à l'activité.
 - **Confiance et bien-être** : Diminution du niveau de stress (lié à la charge mentale et l'isolement) grâce au partage de poste.
 - **Stabilité** : Taux de conversion de CDD/Temps partiels subis en CDI/Temps partiels choisis ou temps pleins au sein du groupement.

6. Fiche action 5. Gouvernance démocratique et management inclusif

FICHE ACTION AXE 5. GOUVERNANCE & MANAGEMENT INCLUSIFS

Levier d'action

Renforcement de la fidélisation par la transformation coopérative et le développement de la double compétence (technique et humaine)

Enjeu

Fidélisation et Développement des compétences

Secteur concernés

BAT (Bâtiment durable), **ENR** (Énergies Renouvelables), **EC** (Économie Circulaire)

Publics concernés par l'action

Entreprises ESS (dirigeants et encadrants) et salariés en poste

Principaux métiers visés

Animateur(trice) d'équipe | EC (évolution vers un rôle de "manager-coach" avec une forte polyvalence "managériale, technique, sociale").

Encadrant(e) technique d'insertion | EC (au cœur de la "double compétence technique et humaine", répond directement au besoin identifié dans les préconisations de former l'encadrement à la gestion des problématiques sociales - santé mentale, addictions - en plus de la technique).

Chef(fe) d'équipe bâtiment | BAT (rôle décisif en matière d'organisation et de coordination transversale, relais opérationnel indispensable pour mettre en œuvre une gouvernance plus participative sur les chantiers).

Chargé(e) d'affaires | BAT et ENR (métiers exigeant une polyvalence accrue combinant compétences techniques et managériales, avec un rôle de coordination renforcé, associer aux décisions et valoriser le sens de leur travail, via la gouvernance démocratique).

Responsable Projets Production | ENR (compétences nécessaires en concertation territoriale et négociation, nécessite une reconnaissance accrue via une gouvernance partagée pour assurer la fidélisation).

Niveau d'impact escompté

Moyen (car touche à la culture profonde de l'entreprise et au sentiment d'appartenance)

Difficulté de mise en oeuvre

Moyenne/Forte (nécessite une transformation des pratiques managériales et parfois juridiques)

Constats amenant à cette action

Cette action répond à des problématiques spécifiques de fidélisation identifiées dans les trois secteurs :

- **Pour le secteur BAT** : Il est nécessaire de renforcer le sentiment d'appartenance et l'engagement des salariés en les associant davantage aux décisions et aux résultats, notamment via le modèle coopératif (SCOP, SCIC). De plus, il existe un besoin de développer des compétences comportementales telles que la capacité au travail collaboratif.
- **Pour le secteur EC** : La fidélisation passe par un management inclusif basé sur l'écoute, la confiance et une vision commune forte. Un besoin spécifique émerge autour de la "double compétence technique et humaine", articulant savoirs techniques et gestion de problématiques sociales complexes.
- **Pour le secteur ENR** : Les entreprises de l'ESS peinent parfois à s'aligner sur les salaires du privé ; pour compenser, il est crucial de valoriser les "plus-values ESS" comme la gouvernance partagée et l'intérêt collectif. La charge mentale liée à la polyvalence nécessite aussi une reconnaissance accrue.

Descriptif de l'action proposée

L'action vise à outiller les structures pour qu'elles passent d'un management hiérarchique classique à une gouvernance partagée et inclusive, vecteur de fidélisation. Elle se décline en trois volets opérationnels :

- 1. Accompagnement à la transformation coopérative et participative :**
 - Sensibiliser et accompagner les dirigeants à la mise en place de modèles de gouvernance démocratique (type SCOP/SCIC) pour associer les salariés aux résultats et aux décisions stratégiques.
 - Pour les petites structures (notamment ENR), explorer la mutualisation des salariés via des coopératives (type SCIC) pour partager les coûts et réduire la précarité.
- 2. Formation au "Management inclusif" et à la "Double compétence" :**
 - Déployer des formations pour les managers et encadrants axées sur la posture, l'intelligence relationnelle et la communication transparente.
 - Pour le secteur EC spécifiquement, former les encadrants à l'articulation entre technique et accompagnement social (gestion des addictions, santé mentale, etc.).
 - Former à l'utilisation d'outils collaboratifs (numériques ou d'intelligence collective) pour faciliter l'animation d'équipe et la coopération.
- 3. Création d'espaces de dialogue et d'analyse de pratiques :**

- Instaurer des temps réguliers de transmission et d'échange entre salariés (binômes, groupes de travail) pour valoriser les savoir-faire internes et renforcer la cohésion.
- Renforcer le dialogue social au-delà des obligations légales pour évoquer la qualité de vie au travail.

Écosystème mobilisable

Pilote(s) de l'action : CRESS PACA, URSCOP (pour l'expertise coopérative), UDES (pour le dialogue social et le management).

Partenaires potentiels :

- **OPCO** (financement des formations à la double compétence et au management).
- **Réseaux d'insertion :** Fédération des Entreprises d'Insertion, Coorace (pour l'expertise sur l'accompagnement social dans l'EC).
- **Mouvement Associatif :** pour la dimension gouvernance bénévole/salariée.

Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer

- **Exemples concrets de management inclusif :** Pratiques développées dans l'IAE (binôme production/accompagnement, rôle des encadrants techniques d'insertion, gestion de publics éloignés de l'emploi)
- **Modèles existants :** S'inspirer des démarches de l'Université du Nous (gouvernance partagée) ou des modèles de management participatif type "entreprise libérée" ou sociocratie cités dans les leviers régionaux.
- **Outils de l'intelligence collective :** Utiliser les principes de coopération (écoute, confiance, méthode) pour développer la "maturité coopérative" des équipes.
- **Dispositifs de formation :** S'appuyer sur les formations à la communication managériale (CNV, assertivité) et à la prévention des risques psychosociaux.

Résultats attendus de l'action

- **Fidélisation accrue :** Réduction du turnover grâce à un meilleur sentiment d'appartenance et à la valorisation du sens au travail ("plus-value ESS").
- **Montée en compétences :** Acquisition par les salariés et managers de la "double compétence" (technique + humaine/relationnelle) jugée critique dans l'EC et le BAT.
- **Climat social apaisé :** Amélioration des relations de travail par un management basé sur l'écoute et la confiance.

Indicateurs de réalisation et d'impact

- **Indicateurs de réalisation :**
 - Nombre de structures accompagnées vers un statut coopératif ou ayant révisé leur gouvernance.
 - Nombre de managers formés aux pratiques de management inclusif et collaboratif.

- Nombre d'espaces de dialogue ou de groupes de travail collaboratifs créés.
- **Indicateurs d'impact :**
 - **Savoir-être / Travail en équipe :** % d'individus qui ont développé leur capacité à travailler en équipe grâce à l'activité (partage d'information, défense d'idées, écoute).
 - **Vivre ensemble :** % d'individus qui ont amélioré leur capacité à vivre ensemble (communication, gestion des conflits, participation à l'élaboration des règles),.
 - **Confiance et engagement :** % d'individus qui sont plus engagés grâce à l'activité (niveau d'implication dans la mission sociale).
 - **Compétences techniques/métiers :** % d'individus qui ont développé des connaissances techniques grâce à l'activité (validant la double compétence).

7. Fiche action 6. Gestion des carrières et évolution professionnelle

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 reconvertir).

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

Fort (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 séniors.
- **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**" 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**"⁸ (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 (Climadiag⁹) 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.

Indicateurs de réalisation et d'impact

- **Réalisation** :
 - Nombre de diagnostics RH réalisés.

⁷ « Votre guide RH du bâtiment » - CMA Centre-Val de Loire - <https://www.crma-centre.fr/actualite/votre-guide-rh-du-batiment>

⁸ <https://www.paca.cci.fr/eco-defis>

⁹ <https://mission-transition-ecologique.beta.gouv.fr/aides-entreprise/climadiag-expert>

- 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.

8. Fiche action 7. Montées en compétences

FICHE ACTION AXE 7. MONTÉES EN COMPÉTENCES

Levier d'action

Programme de montée en compétences croisée (analyse cycle de vie, mise en œuvre des matériaux durables, confort d'été)

Enjeu

Développement des compétences (Prioritaire) et **Fidélisation** (Secondaire).
L'acquisition de nouvelles compétences techniques permet de pallier l'usure professionnelle et d'offrir des parcours stimulants, favorisant ainsi la fidélisation des salariés.

Secteur concernés

BAT (Bâtiment durable) et **ENR** (Énergies Renouvelables), avec un lien vers l'**EC** (Économie circulaire) pour la gestion de la fin de vie des matériaux.

Publics concernés par l'action

Salariés en poste (profils techniques, chargés d'affaires, bureaux d'études) et **Entreprises ESS** (dirigeants pour la stratégie).

Principaux métiers visés

Technicien(ne) en rénovation énergétique | BAT (intègre des enjeux multiples tels que l'énergie, le carbone et les matériaux)

Chargé(e) d'affaires du bâtiment | BAT (polyvalence accrue combinant des compétences techniques spécifiques sur le « carbone et l'énergie » et la maîtrise de l'ACV).

Conducteur(trice) de travaux bâtiment | BAT (rôle de gestionnaire de la performance globale énergétique et carbone, dont réemploi des matériaux).

Menuisier(ère) d'atelier | BAT (directement concerné par le module technique sur les matériaux, tendance à la généralisation de l'utilisation de matériaux biosourcés, géosourcés et de réemploi dans la rénovation).

Responsable Projet de Production et Technico-commercial(e) | ENR (concernés par les questions ACV et impact, être capable d'argumenter sur des aspects environnementaux complexes au-delà de la simple vente technique).

Niveau d'impact escompté

Fort (*La maîtrise de ces compétences est devenue stratégique pour répondre aux nouvelles réglementations, sécuriser les marchés publics et crédibiliser les offres des entreprises de l'ESS face aux grands groupes*)

Difficulté de mise en oeuvre

Moyenne/Forte (*Financement, mobilisation des entreprises et libération du temps de formation pour les salariés opérationnels*)

Constats amenant à cette action

Selon la phase 2 de l'étude Transition Écologique Juste dans l'ESS des Bouches-du-Rhône :

1. **Dans le Bâtiment (BAT), en lien avec l'EC** : Il est impératif de développer l'expertise en efficacité énergétique et la maîtrise de l'**Analyse de Cycle de Vie (ACV)**. De plus, il existe un besoin crucial d'acquérir des connaissances techniques pour la mise en œuvre de **matériaux bio-sourcés, géo-sourcés** et issus du réemploi, ainsi que le diagnostic PEMD (Produits, Équipements, Matériaux, Déchets) ou le confort d'été (enjeu de rafraîchir les villes).
2. **Dans les Énergies renouvelables (ENR)** : Une compétence émergente clé est la capacité à évaluer l'impact environnemental des technologies via l'ACV. Les professionnels doivent intégrer les dimensions environnementales au-delà des simples critères technico-économiques (réemploi, fin de vie).
3. **Transversalité** : Les entreprises de l'ESS doivent renforcer leur crédibilité technique pour se différencier et répondre à la complexité croissante des projets de transition écologique.

Descriptif de l'action proposée

Mise en place d'un **parcours de formation-action technique et certifiant** (type module court ou AFEST) piloté par la filière ESS, centré sur deux piliers techniques :

1. **Module "Mesure d'impact et ACV" (Commun BAT/ENR)** : Formation à l'utilisation des outils d'Analyse de Cycle de Vie pour évaluer l'impact carbone des projets de construction ou d'infrastructures énergétiques. L'objectif est de savoir produire ou interpréter une ACV pour optimiser le bilan environnemental d'un projet.
2. **Module "Matériaux et Circularité" (Focus BAT/EC)** : Formation pratique aux techniques de mise en œuvre des matériaux bio-sourcés (paille, chanvre, bois) et à la dépose soignée pour le réemploi. Ce module inclura la gestion des interfaces avec les autres corps d'état pour garantir la performance énergétique.
3. **Module "Fraîcheur, Bati et Aménagement"** : Formation aux techniques de désimperméabilisation des sols pour favoriser l'infiltration de l'eau et le rafraîchissement par évapotranspiration. Formation à la pose d'isolants bio-

sourcés favorisant le déphasage thermique, et aux techniques de toitures et murs végétalisés.

4. **Module “Transformation numérique”** : Formation à l’intégration de l’IA dans le métier (notamment pour la prospection/marketing). Formation aux commandes numériques des machines.

Modalité pédagogique : Alternance entre apports théoriques et mises en situation sur plateau technique ou chantiers écoles, favorisant la transmission de savoir-faire (compagnonnage). Développer les formations en cours d’emploi, en situation de travail.

Écosystème mobilisable

- **Pilote(s) de l'action** : CRESS PACA (coordination)
- **Partenaires potentiels** :
 - **OPCO** (financement, ex: Constructys, 2i).
 - **Techniques** : Centres de formation spécialisés comme **Le Gabion**¹⁰ (référence pour les éco-matériaux et la paille), l'AFPA, ou les plateaux techniques type "Centre Alvéobat"¹¹.
 - **Institutionnels** : **MDE Ouest-Provence** et **CCI**¹². Projet de la CCI de développer des micro-certifications.
 - **CMA** : annuaire des artisans éco-durables¹³
 - **Réseaux** : **UDES** (relais d’info auprès des employeurs ESS), fédérations du BTP et des ENR.

Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer

- **Ressource documentaire** : Le "Guide Régional des Matériaux Eco-DURABLES" de la CMAR PACA¹⁴, qui recense les caractéristiques techniques (lambda, densité, énergie grise) des matériaux biosourcés (chanvre, paille, bois) et identifie les fournisseurs locaux.
- **Exemples de formation** : Les formations "Propaille"¹⁵ ou les modules du Gabion sur la construction en paille et la pierre sèche, qui disposent déjà de règles professionnelles validées. EnviroBat BDM développe une offre de formation confort d'été en conception pour les maîtrises d'oeuvre. La MDE Ouest-Provence prévoit en 2026 une formation "confort d'été en rénovation" dédiée aux professionnels des chantiers (comment mettre à l'abris des occupants avec quelques techniques simples)
- **S'appuyer sur l'AFEST** (Action de Formation en Situation de Travail) : modalité pédagogique qui permet à un salarié de se former directement sur son poste, en

¹⁰ <https://www.legabion.org/>

¹¹ <https://www.reseau-precip.org/initiative/h/centre-de-formation-regional-alveobat.html>

¹² Enquête CCIAMP / MDE Ouest-Provence en 26 sur les besoins en compétences des façadiers, maçons et plâtriers/plaquistes y compris sur les matériaux bio-sourcés

¹³ <https://pays.ecoetiques.cmar-paca.fr/>

¹⁴ <https://pays.ecoetiques.cmar-paca.fr/>

¹⁵ <https://www.rfcp.fr/propaille/>

alternant des mises en pratique réelles et des temps de réflexion avec un tuteur (Cf Midis de l'emploi - UDES¹⁶). Permet d'ancrer les compétences dans le réel, comme suggéré pour le développement des parcours professionnels.

- **Expérimentation de FIT** (Formation Intégrée au Travail) en 2026 dans le BAT porté par la MDE Ouest-Provence.
- **Plateforme de mesure d'empreinte carbone et d'impact social** (Valor'ESS porté par l'UDES)

Résultats attendus de l'action

- Montée en qualification des équipes opérationnelles sur des compétences d'avenir ("verdissement" des métiers).
- Capacité accrue des entreprises ESS à répondre aux clauses environnementales des marchés publics grâce à la maîtrise de l'ACV.
- Augmentation de l'utilisation de matériaux durables et locaux dans les projets livrés.
- Renforcement de la fidélisation des salariés par l'investissement dans leur employabilité et le sens de leur travail.

Indicateurs de réalisation et d'impact

- **Réalisation :**
 - Nombre de salariés formés aux techniques ACV et matériaux durables.
 - Nombre d'entreprises ayant participé au parcours.
- **Impact :**
 - **Connaissances techniques :** % d'individus qui déclarent avoir développé des connaissances techniques spécifiques (ACV, pose bio-sourcés) grâce à l'activité.
 - **Compétences métiers :** % de personnes capables d'exercer de nouvelles tâches techniques (ex: réaliser un diagnostic PEMD¹⁷) en autonomie.
 - **Impact économique :** Nombre de réponses à appels d'offres intégrant ces nouvelles compétences techniques.

¹⁶ https://youtu.be/5ruzOUdWXg0?si=QEifYmJYqJujb_Zh

¹⁷ <https://www.occitanie.developpement-durable.gouv.fr/le-diagnostic-pemd-produit-equipement-materiaux-et-a26522.html>

9. Fiche action 8. Veille réglementaire

FICHE ACTION AXE 8. VEILLE RÉGLEMENTAIRE

Levier d'action

Mutualisation de l'expertise juridique et opérationnalisation de la veille réglementaire inter-filières

Enjeu

Développement des compétences

Secteur concernés

BAT (Bâtiment), **ENR** (Énergies Renouvelables), **EC** (Économie Circulaire)

Publics concernés par l'action

Salariés en poste (prioritairement : chargés d'affaires, responsables techniques, dirigeants) et **Demandeurs d'emploi** (visant des postes qualifiés).

Principaux métiers visés

Guide Composteur | EC (explicitement lié au déploiement des politiques publiques et notamment de la loi AGECE, concernant le tri à la source des biodéchets).

Responsable logistique & qualité | EC (intégration des critères ESG et maîtrise des obligations de reporting extra-financier).

Technico-commercial(e) | ENR (capable d'argumenter spécifiquement sur les aspects réglementaires et financiers, aides, tarifs de rachat).

Responsable Projets Production | ENR (maîtrise pointue des cadres légaux pour mener la concertation et la négociation, et le respect des contraintes réglementaires).

Chargé(e) d'affaires du bâtiment | BAT (polyvalence incluant des compétences réglementaires fortes pour coordonner les offres et garantir la conformité).

Technicien(ne) en rénovation énergétique | BAT (veille sur les aides disponibles, comme MaPrimeRénov' et maîtriser les diagnostics).

Conducteur(trice) de travaux bâtiment | BAT (émergence de spécialisations comme "Coordinateur en réemploi des matériaux", connaissance approfondie

des réglementations sur les déchets (PEMD) et l'économie circulaire sur chantier).

Niveau d'impact escompté

Moyen/Fort (*La maîtrise réglementaire conditionne l'accès aux marchés et la pérennité des modèles économiques dans ces secteurs très normés*).

Difficulté de mise en oeuvre

Faible/Moyenne (*Nécessite une expertise pointue, une mise à jour constante et une capacité à "traduire" le droit en compétences opérationnelles pour trois secteurs différents*).

Constats amenant à cette action

Selon la phase 2 de l'étude Transition Écologique Juste dans l'ESS des Bouches-du-Rhône, la veille réglementaire est identifiée comme une compétence stratégique transverse, mais avec des spécificités par secteur qui créent une charge mentale et technique élevée pour les structures :

- **Pour les ENR** : Il existe un besoin crucial de maîtrise des politiques énergétiques nationales et des cadres internationaux émergents (normes ESG, directive CSRD) pour sécuriser les modèles économiques.
- **Pour l'EC** : La connaissance accrue des réglementations comme la loi AGECE (Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire) et le fonctionnement des Filières de Responsabilité Élargie du Producteur (REP) est une compétence prioritaire à développer.
- **Pour le BAT** : Les compétences réglementaires sont liées à la maîtrise de l'économie circulaire appliquée au bâtiment (diagnostic PEMD - Produits, Équipements, Matériaux, Déchets) et à la traçabilité des déchets.
- **Globalement** : Les structures de l'ESS peinent souvent à dégager du temps pour cette veille stratégique, alors que les appels d'offres publics exigent une conformité et une technicité croissantes.

Descriptif de l'action proposée

Mise en place d'un "Hub de Décryptage et de Montée en Compétences Réglementaires" (HDMCR).

L'action ne se limite pas à diffuser de l'information, mais vise à **transformer l'information légale en compétence opérationnelle** via un programme annuel d'ateliers techniques et de ressources partagées.

1. Centralisation et curation de la veille (Axe transversal) :

- S'appuyer sur les outils existants (Veille Artisanat de la CMA, Portail PRECI) pour agréger les nouveautés (Loi AGECE, décrets tertiaires, MaPrimeRénov', PPE).
 - Produire des fiches de synthèse opérationnelles : "Ce qui change pour mon métier".
2. **Cycle de "Webinaires-Formations" trimestriels par filière :**
- *Session EC* : Décryptage de la loi AGECE et gestion administrative des filières REP : comment monter les dossiers et assurer le reporting.
 - *Session ENR* : Atelier sur les normes ESG/CSRD et l'Analyse de Cycle de Vie (ACV) des projets, identifiée comme compétence émergente clé.
 - *Session BAT* : Formation technique sur le diagnostic PEMD et les obligations de tri/traçabilité des déchets de chantier.
3. **Accompagnement à la réponse aux marchés (Compétence administrative) :**
- Ateliers pratiques pour intégrer ces nouvelles contraintes réglementaires dans la rédaction des mémoires techniques des appels d'offres publics.

Écosystème mobilisable

- **Pilote(s) de l'action** : CRESS PACA (animation transversale ESS) en lien avec la CMA (pour l'expertise artisanat/technique).
- **Partenaires potentiels** :
 - **CCI et CMA** : Pour l'apport de contenu technique via leurs services de veille existants.
 - **Réseaux spécialisés** : PRECI (Portail Régional de l'Économie Circulaire) pour la partie EC.
 - **OPCO** : Pour le financement des modules de formation.
 - **France Travail (FT)** : Pour diffuser ces modules auprès des demandeurs d'emploi qualifiés nécessitant une mise à jour réglementaire.
 - **UDES** : veille juridique et sociale pour appuyer la fonction employeur

Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer

- **Service "Veille Artisanat" des CMA** : Newsletter nationale au service des conseillers (réglementation, économie circulaire, RSE).
- **Projet "Impact+" (CMA/Interreg)¹⁸** : S'inspirer de ce parcours formatif existant sur la gestion des déchets du BTP (réglementation, REP, réemploi) pour structurer le module BAT/EC (expérimentation dans le 83 et 06)
- **Portail PRECI** : Plateforme régionale dédiée à l'économie circulaire, ressource clé pour la veille EC.
- **Guide de l'ADEME sur l'Autoconsommation Collective** : Exemple de ressource technique à vulgariser pour la filière ENR.
- **Activation d'une cellule de veille par la MDE Ouest-Provence** : diffusion de note d'enjeux.

¹⁸ <https://www.cmar-paca.fr/article/impact-plus>

- **Webinaires organisés par Constructys** : sur les nouveaux dispositifs, dispositifs peu utilisés (comme le CPF) envers leurs entreprises adhérentes (gestion de leur formation au quotidien)
- **Veille marchés publics (ESS, SIAE)** : Les Canaux¹⁹

Résultats attendus de l'action

- **Montée en expertise** : Les salariés maîtrisent les nouvelles obligations (AGEC, PEMD, CSRD) et peuvent les appliquer immédiatement.
- **Sécurisation économique** : Les entreprises répondent mieux aux appels d'offres en intégrant les exigences réglementaires récentes (clauses environnementales, circulaires).
- **Anticipation** : Les structures ne subissent plus la réglementation mais l'utilisent comme levier de différenciation concurrentielle (notamment via la RSE et l'ACV).

Indicateurs de réalisation et d'impact (inspirés du Guide VALOR'ESS)

- **Indicateur de réalisation** : Nombre de salariés/dirigeants ayant participé aux ateliers de décryptage réglementaire.
- **Indicateur de compétence (Savoirs)** : % d'individus qui ont développé des connaissances techniques grâce à l'activité déployée (ex: score de réussite à un quiz post-atelier sur la loi AGEC ou le diagnostic PEMD).
- **Indicateur de compétence (Savoir-faire)** : % de structures déclarant avoir intégré une nouvelle obligation réglementaire dans leurs processus ou leurs réponses à appels d'offres suite à l'accompagnement (Auto-évaluation).
- **Indicateur d'impact (Confiance)** : % d'individus qui ont développé leur confiance en soi reliée à des tâches précises (ex: capacité à réaliser un reporting ESG ou un dossier REP).

¹⁹ <https://lescanaux.com/les-canaux-resources-old/comment-repondre-a-un-appel-doffres/>

10. Fiche action 9. Transformation digitale

FICHE ACTION AXE 9. TRANSFORMATION DIGITALE

Levier d'action

Montée en compétences technologique (IA frugale, phygital, gestion des données) et mutualisation des compétences numériques sécurisées

Enjeu

Développement des compétences, et Attractivité

Secteur concernés

ENR (Énergies Renouvelables), **EC** (Économie Circulaire), **BAT** (Bâtiment durable)

Publics concernés par l'action

Salariés en poste (techniciens, chefs de projet) et **Entreprises ESS** (Dirigeants/Managers)

Principaux métiers visés

Responsable logistique & qualité | EC (évolution vers un pilotage par la donnée nécessitant la maîtrise de l'IA prédictive, de l'automatisation et de la data visualisation pour optimiser les flux).

Opérateur(trice) Exploitation Centrale (OEC) | ENR ("technicien augmenté" utilisant des outils numériques avancés pour le pilotage à distance et la maintenance prédictive, requérant des compétences en cybersécurité et en gestion des systèmes communicants).

Technicien(ne) en rénovation énergétique | BAT (usage d'outils numériques pour optimiser la performance globale, interpréter des diagnostics complexes, réaliser des simulations).

Électricien(ne) | BAT (intégration de systèmes de gestion intelligente de l'énergie (smart grids, domotique), développement des bornes de recharge).

Opérateur(trice) de tri / Agent valoriste | EC (évolution vers le pilotage de lignes automatisées, la supervision, l'interaction croissante avec les équipements technologiques de tri optique).

Niveau d'impact escompté

Moyen/Fort (importance de l'analyse des données)

Difficulté de mise en oeuvre

Moyenne/Forte (difficulté pour les publics en insertion, fracture numérique, esprit critique face à l'IA)

Constats amenant à cette action

- **Secteur ENR** : La digitalisation croissante des métiers impose une maîtrise des logiciels de gestion intégrée et des compétences solides en cybersécurité pour protéger les réseaux intelligents. Par exemple, le nombre de projets d'autoconsommation collective (ACC) a été multiplié par 6 en 3 ans, créant un besoin critique de gestion des flux de données complexes.
- **Secteur EC, lien avec BAT** : Il existe un besoin de compétences en maîtrise des interfaces homme-machine, de l'électronique avancée et analyse de données dans l'EC, ainsi que pour structurer les filières de réemploi des matériaux du bâtiment.
- **Potentiel de l'IA** : L'Intelligence artificielle permet d'optimiser le tri des déchets, de détecter les fuites d'eau ou de piloter la consommation énergétique des bâtiments. Elle offre également aux fonctions support et de direction un puissant levier d'efficacité en automatisant les tâches administratives et la gestion de l'information (reporting ESG, traitement documentaire), tout en fournissant une aide à la décision augmentée pour le pilotage stratégique grâce à l'analyse de données massives.
- **Risque environnemental** : L'usage massif de l'IA générative (et plus largement du digital) est énergivore ; il est impératif de privilégier une utilisation frugale pour ne pas annuler les gains écologiques.
- **Attractivité** : Une stratégie digitale claire couplée à une démarche écologique est un moteur puissant pour attirer les candidats.

Descriptif de l'action proposée

Former ou accompagner au développement des compétences numériques

- **Module ENR** : Former à la cybersécurité des systèmes communicants, aux outils de CAO/DAO avancés et de gestion de l'autoconsommation collective (type Elocoop) pour automatiser la facturation et les clés de répartition de l'énergie.
- **Module EC** : Former à l'analyse de données et à l'électronique avancée pour optimiser les flux logistiques.
- **Transversal** : Concevoir un programme de formation "IA frugale et sécurisée" mutualisé entre plusieurs structures de l'ESS pour partager les coûts. Initier aux outils collaboratifs à distance et à la maintenance des objets connectés et au reporting extra-financier (normes ESG/VSME).

Écosystème mobilisable

- **Pilote(s)** : CRESS PACA, UDES (appui à la question de la souveraineté de la donnée, et au dialogue social technologique).
- **Partenaires potentiels** : France Travail, CCI, CMA, OPCO ou Banque des Territoires (pour le financement).

Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer

- CMAR : Parcours transition numérique (cybersécurité, IA, réseaux sociaux...)²⁰
- Cas d'usage IA : Le projet « Récital²¹ » (Noisy-le-Grand) utilisant l'IA pour la rénovation énergétique ou « QualiWaste²² » (Suez) pour la caractérisation des déchets
- Scop Ananké : projet de certification « Certif'IA »
- Outils ACC : La plateforme « Elocoop » (open source) pour la gestion administrative et financière des boucles locales.
- Appels à projets DIAT – Numérique360²³ – Banque des Territoires pour un IA au service de la transition écologique des territoires.
- Étude sur la perception et l'intégration des outils d'intelligence artificielle dans les entreprises du BTP (Observatoire des métiers du BTP, 2026)²⁴
- Transition numérique : prise en charge des formations (liée au BIM, machines télécommandées, 3D, 4D, logiciels de suivi de chantier sur tablettes, ERP, facturation électronique) par Constructys
- Autodiagnostic numérique et transition (OPCO 2i)

Résultats attendus de l'action

- Montée en autonomie des salariés sur les outils de pilotage, d'analyse de données et de reporting.
- Amélioration de la traçabilité des flux et des matières pour les acteurs de l'EC.
- Optimisation et sécurisation des outils numériques de gestion des structures ENR.
- Renforcement de l'attractivité des métiers grâce à une image technologique et durable.

Indicateurs de réalisation et d'impact

- **Réalisation** : Nombre de salariés formés aux outils numériques et à la cybersécurité.
- **Impact** : % de salariés ayant développé des connaissances techniques spécifiques (IoT, Data analysis...).

²⁰ <https://www.cmar-paca.fr/article/parcours-transition-numerique>

²¹ <https://numerique360.banquedesterritoires.fr/transition-ecologique-energetique/retours-experiences/le-projet-recital-comme-vecteur-deconomies-denergie-a-noisy-le-grand-93/>

²² <https://www.suez.com/-/media/suez-shared/files/publication-docs/pdf-francais/dp-suez-innovation-day-2025-fr.pdf>

²³ <https://numerique360.banquedesterritoires.fr/gouvernance-socles-technologiques/connaissances/lia-au-service-de-la-transition-ecologique-des-territoires-presentation-de-lappel-a-projets-diat/>

²⁴ <https://www.metiers-btp.fr/nos-etudes/etude-sur-lintelligence-artificielles-dans-les-entreprises-du-btp-2026/>

- **Impact :** Nombre de structures ayant engagé une transition numérique ou obtenu un label numérique responsable.
- **Impact :** % d'économie d'énergie ou de ressources réalisé grâce aux solutions d'optimisation par IA.

D. Annexe : consultations menées lors de cette phase 3

Ci-dessous l'ensemble des consultations menées suivantes différentes modalités lors de la réalisation de la phase 3 de cette étude.

Modalité	Participants	Date
Comité de suivi n°5	DREETS	19/01/2026
Entretien	UDES	16/02/2026
Entretien	MDE MARSEILLE	20/02/2026
Comité de suivi n°6	DREETS PACA, Fédération des Entreprises d'Insertion, Fédération des Scop du BTP, Energie Partagée	26/02/2026
Entretien	MDE OUEST PROVENCE	03/03/2026
Entretien	Mouvement associatif	03/03/2026
Entretien	Chantier Ecole	03/03/2026
Entretien	OPCO Constructys	04/03/2026
Entretien	Fédération des Entreprise d'Insertion	05/03/2026
Entretien	CMAR PACA (Pôle Environnement)	06/03/2026
Entretien	Fédération des Scop du BTP	15/03/2026
Entretien	OPCO 2i	17/03/2026
Restitution publique - Atelier	DREETS PACA, Recyclerie Sportive, Régie Service 13, Fédération des Entreprises d'Insertion, OPCO Constructys, SUEZ Rebond Insertion, LVD Environnement, Maison de l'Emploi Ouest Provence, Provence TLC, COORACE PACA, Citoyens de la Terre	20/03/2026