

Panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse

Rapport complet

Février 2025



**Cette étude
a été réalisé
avec l'appui de :**



1. Introduction et méthodologie
2. Eléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en PACA-Corse
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métier

01

1. Introduction et méthodologie

2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en PACA-Corse
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métier

6 principes clés méthodologiques ont été travaillés pour garantir une réponse aux objectifs de l'étude

Objectifs de l'étude

- Obtenir des **éléments de connaissance** sur les **entreprises** et les **salariés** de l'interindustrie en PACA-Corse
 - Identifier les principales caractéristiques et spécificités régionales.
 - Caractériser les **entreprises** et les **établissements**.
 - Présenter les **caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles des salariés**.
- Synthétiser les **enjeux prospectifs** et les **ambitions de développement** des établissements à moyen et long terme.
 - Identifier les **principaux marchés clients** des établissements.
 - Définir les **facteurs externes** impactant le développement de l'activité.
 - Déterminer les **priorités stratégiques** des établissements sur différents volets.
- Mesurer les **besoins en compétences** des établissements.
 - Déterminer les **besoins en métiers et compétences** des établissements.
 - Analyser les **recrutements et offres d'emplois des établissements de l'interindustrie**.
- Projeter les **besoins en compétences** de l'interindustrie à moyen terme.
 - Capitaliser sur les **remontées terrain** auprès des établissements interrogés.
 - Intégrer les **variations d'emplois connues** (départs en retraite, mouvements de main d'œuvre, dynamiques régionales majeures).
- Effectuer un état des lieux de **l'offre de formation "industrielle", initiale et continue**.
 - Caractériser l'offre de formation "industrielle" en région : taux de remplissage, d'insertion, niveaux de qualification / diplôme visé.
- Analyser **l'adéquation de l'offre de formation "industrielle"** avec les **besoins des établissements**.
 - Sélectionner des métiers particulièrement stratégiques pour les établissements de l'interindustrie en région.
 - Identifier les potentielles inadéquation de l'offre de formation en région et leurs facteurs.

Enjeux de l'intervention

Mettre en lumière la diversité de l'interindustrie

- Analyse interindustrielle par branche.
- Analyse géographique multi-échelons.
- Comparaison des caractéristiques régionales avec le niveau national.

Proposer un panorama complet et partagé

- Diversité des sources et données.
- Analyse quantitative et entretiens qualitatifs avec les acteurs locaux.

Conduire une analyse actuelle et prospective

- Etat des lieux, complété par une analyse prospective : stratégies des établissements et facteurs clés de développement de l'activité.

Anticiper les besoins en compétences des adhérents de l'OPCO 2i

- Mise en perspective des besoins actuels avec les besoins futurs en matière de compétences industrielles

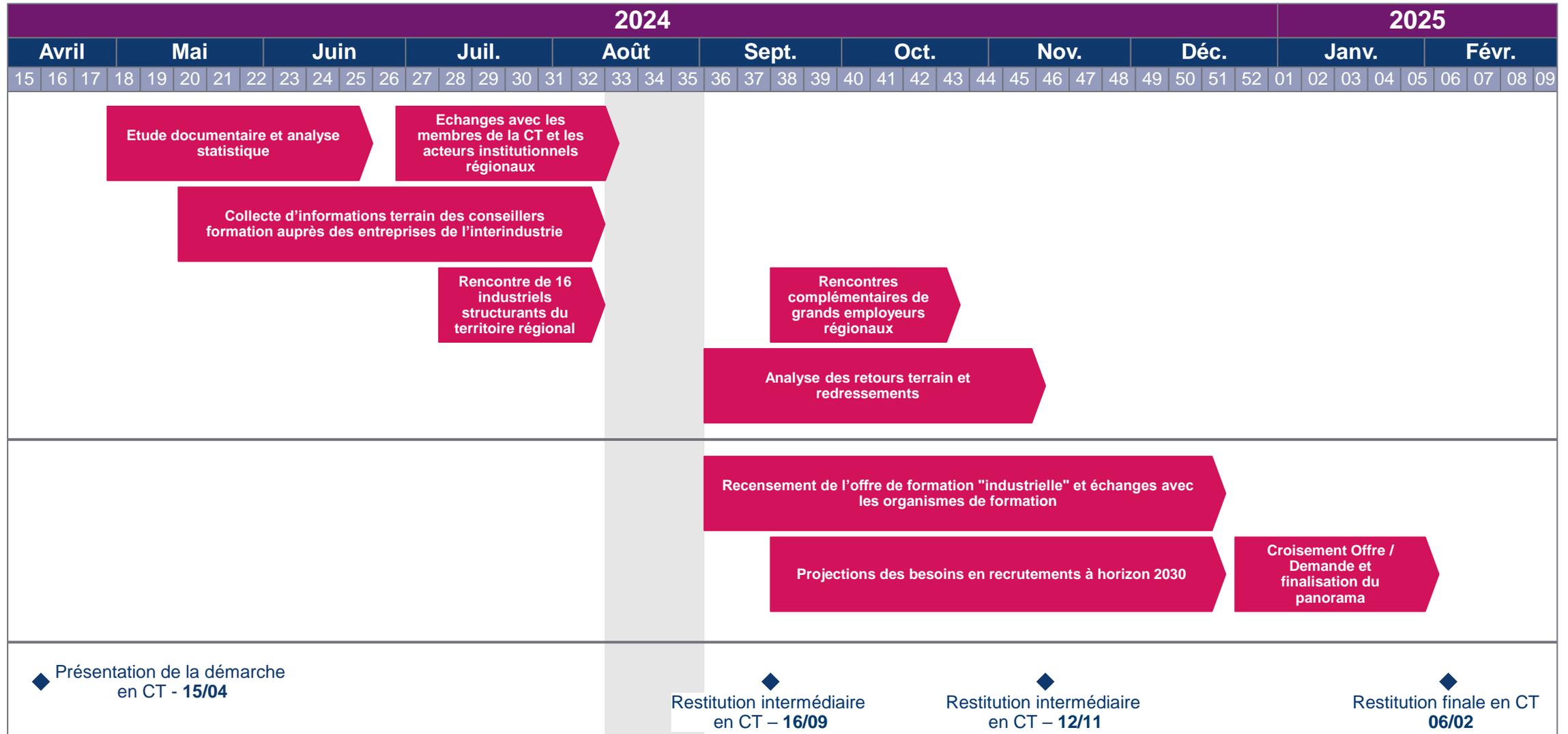
Centraliser la connaissance sur la formation régionale

- Recensement exhaustif des formations industrielles en lien avec les partenaires institutionnels et les organismes de formation

Améliorer la déclinaison des orientations politiques

- Outil d'aide à la décision pour adapter l'offre de services proposée par OPCO 2i PACA-Corse aux établissements de l'interindustrie.

Les travaux d'études se sont déroulés en deux phases distinctes entre mai 2024 et janvier 2025



Cette étude s'est appuyée sur diverses sources statistiques en complément des retours terrain recueillis auprès des entreprises de l'interindustrie

5 sources de données pour saisir les dynamiques de l'interindustrie



- ▶ La base de données des entreprises du périmètre OPCO2I recense l'ensemble des établissements de l'interindustrie en PACA et Corse, leur localisation, et leurs effectifs estimés. L'Observatoire compétences industrie recense les estimations d'effectifs salariés pour chaque branche de l'interindustrie.



- ▶ L'INSEE fournit des informations relatives aux recensements de populations et à la situation économique au niveau national et local permettant d'identifier les divergences socio-économiques entre différents échelons géographiques.



- ▶ A travers les bases de données Besoins en Main d'Œuvre et Offres d'emplois diffusées, France Travail recense l'historique des projets de recrutement des entreprises (par métier, secteur et département) et leurs difficultés de recrutement.



- ▶ La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques analyse notamment les causes des tensions sur le marché du travail pour l'ensemble des secteurs d'activités et fournit des données consolidées sur l'emploi intérimaire.

Objectifs poursuivis

Cartographier les établissements industriels en région PACA – Corse et identifier les dynamiques locales

Analyser les caractéristiques démographiques, et socio-économiques du territoire

Fournir une analyse des besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie sur le périmètre PACA - Corse

Apporter une vision claire des principaux motifs de tension et difficultés de recrutement sur le marché du travail

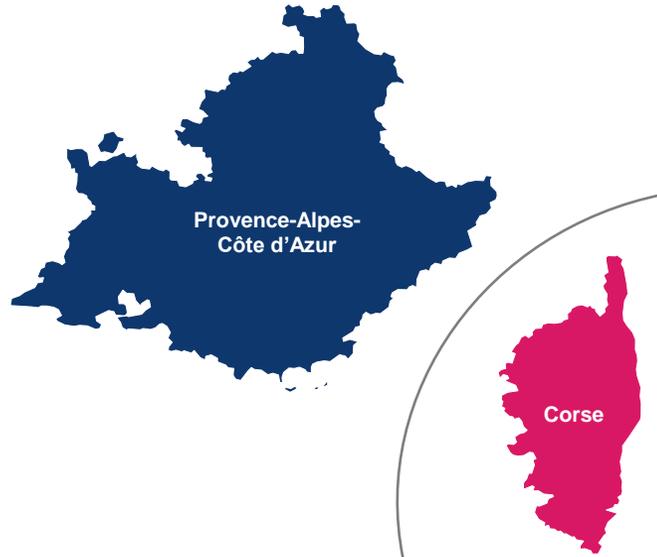
Précautions d'analyse

- ▶ Les données INSEE sont issues, pour les plus actuelles, du recensement de la population de 2021.
- ▶ Les sources qualitatives sont précisées pour chaque filière et viennent compléter l'analyse quantitative.
- ▶ Certaines données de la base de l'Observatoire Compétences industrie ont été retravaillées, notamment les effectifs salariés de certaines entreprises de l'interindustrie à la suite des entretiens réalisés par le cabinet EY (voir la liste des entreprises rencontrées en *Annexes*).



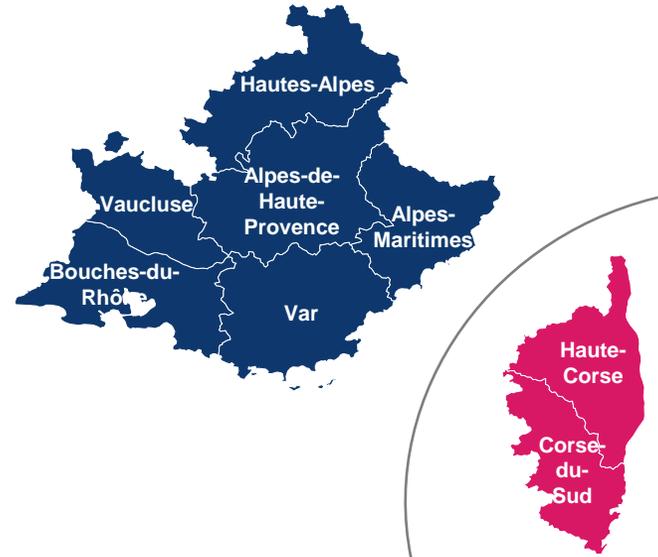
3 échelles géographiques étudiées dans le présent panorama

Échelle régionale



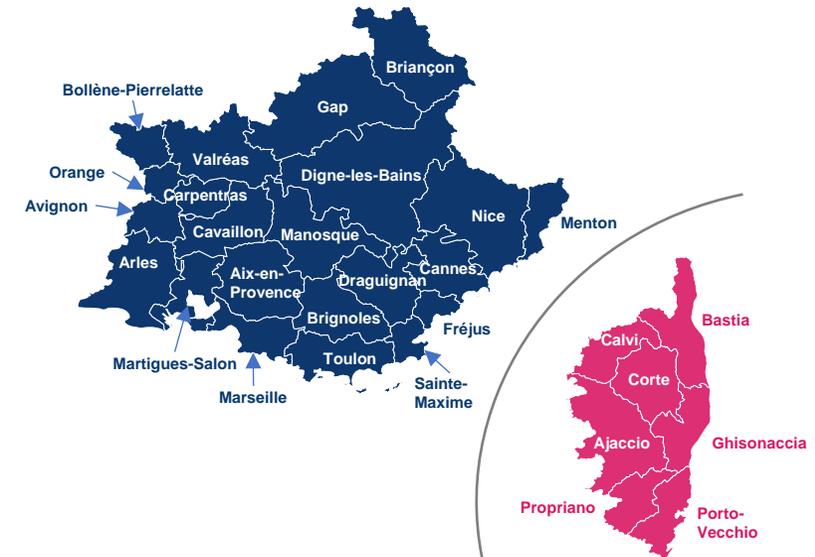
- OPCO 2i PACA Corse soutient et finance la formation professionnelle et l'apprentissage pour les entreprises industrielles des **2 régions métropolitaines** Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse.

Échelle départementale



- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est composée de **6 départements** répartis entre l'arrière-pays de moyenne et haute montagne (Vaucluse, Hautes-Alpes, Alpes-de-Haute-Provence) et le littoral méditerranéen (Bouches-du-Rhône, Var, Alpes-Maritimes)
- **La Corse compte 2 départements** délimitant le nord et le sud de l'île (la Haute-Corse et la Corse-du-Sud).

Échelle des zones d'emplois



- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur et la collectivité de Corse comptent **29 zones d'emplois dont 4 interrégionales** avec les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie (Arles, Avignon, Bollène-Pierrelatte et Valréas)
- Définition INSEE : *Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.*

Une collecte d'informations terrain a été conduite par les conseillers formation OPCO 2i PACA - Corse du 06/05/2024 au 25/10/2024

Chiffres clés de la collecte d'informations terrain auprès des établissements de l'interindustrie

24 semaines

De collecte d'informations terrain menée par les conseillers formation OPCO2i

351

Établissements répondants



79%

Des établissements concernés ont moins de 50 salariés

45 077

Salariés couverts par la collecte d'informations terrain

29%

De taux de couverture de l'emploi de l'interindustrie en région

5 principes directeurs établis pour réaliser cette collecte d'informations terrain en région PACA-Corse



Des retours terrain captés directement sur site auprès des établissements



100% des départements couverts par la collecte d'informations terrain



Diverses thématiques abordées : activités & marchés clients / besoins et enjeux RH / priorités stratégiques / ...



Une méthode de redressement des remontées terrain pour garantir la représentativité des résultats



Une entreprise peut formuler une remontée terrain concernant plusieurs de ses établissements



02

1. Introduction et méthodologie

2. Éléments de cadrage régional

3. Portrait de l'interindustrie

4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie

5. Besoins en compétences

6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030

7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région

8. L'alternance en PACA-Corse

9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métier

Une population de plus de 5,4 millions d'habitants qui a tendance à se concentrer sur le littoral et à connaître un vieillissement progressif



5 442 367 habitants en 2020

Source : INSEE RP, données 2020, retraitement EY



Évolution 2014-2020 :

+ 0,42% d'habitants par an

+ 22 453 habitants entre 2014 et 2020



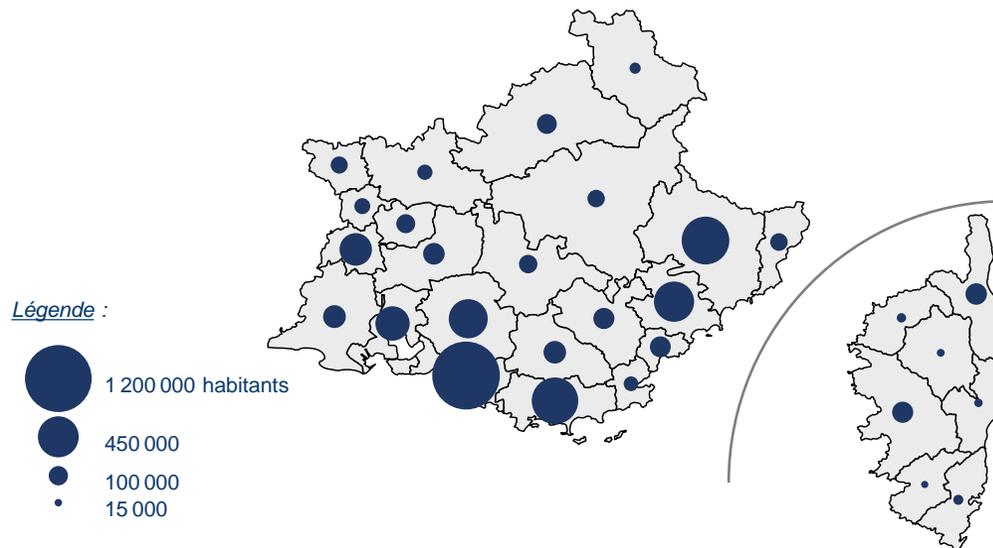
15% de la population de la Région PACA et

47% de la population corse vivent en milieu rural (contre 33% en moyenne en France)

- Avec **plus de 5 millions d'habitants**, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur est la 7^{ème} région la plus peuplée de France. La Corse est quant à elle la région métropolitaine **la moins peuplée avec 343 701 habitants** au dernier recensement de population en 2020.
- Le territoire connaît des **différences marquées concernant le poids et l'évolution de population** : les Bouches-du-Rhône concentrent 37,6% de la population des deux régions. Les deux départements corse ne représentent quant à eux que **6,3%** de la population agrégée.
- En parallèle, les régions PACA et Corse connaissent un **vieillissement progressif de leur population** avec une augmentation importante des tranches d'âge supérieures à 60 ans entre 2014 et 2020. Cette augmentation est plus importante que la moyenne nationale sur la même période, notamment en Corse.

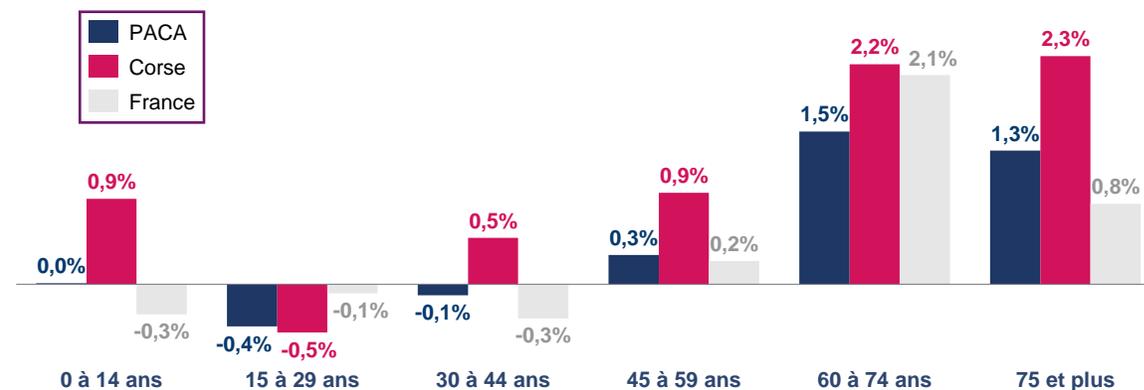
Répartition de de la population en PACA – Corse par zone d'emplois

Source : INSEE RP, données 2020, retraitement EY



Évolution de la population par tranches d'âges entre 2014 et 2020

Source : INSEE RP, données 2020, retraitement EY



Tous secteurs confondus 2 salariés sur 3 travaillent sur le littoral, et plus de 25% d'entre eux sont concentrés sur la zone d'emplois de Marseille

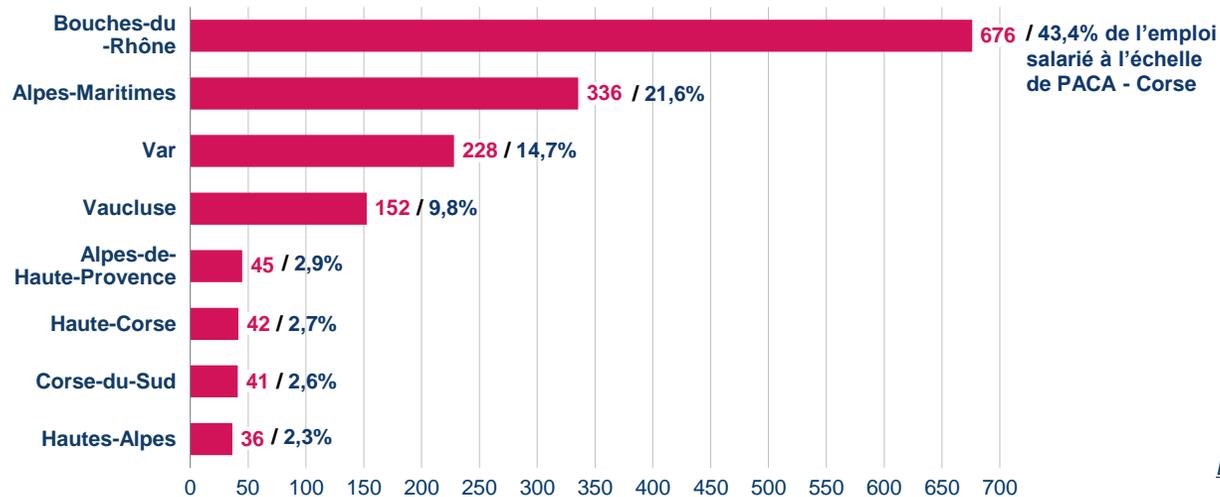


1 556 070 salariés en PACA – Corse fin 2023

Source : INSEE, données 2023

Répartition des emplois salariés privés par département en PACA – Corse au T4 2023 (en milliers)

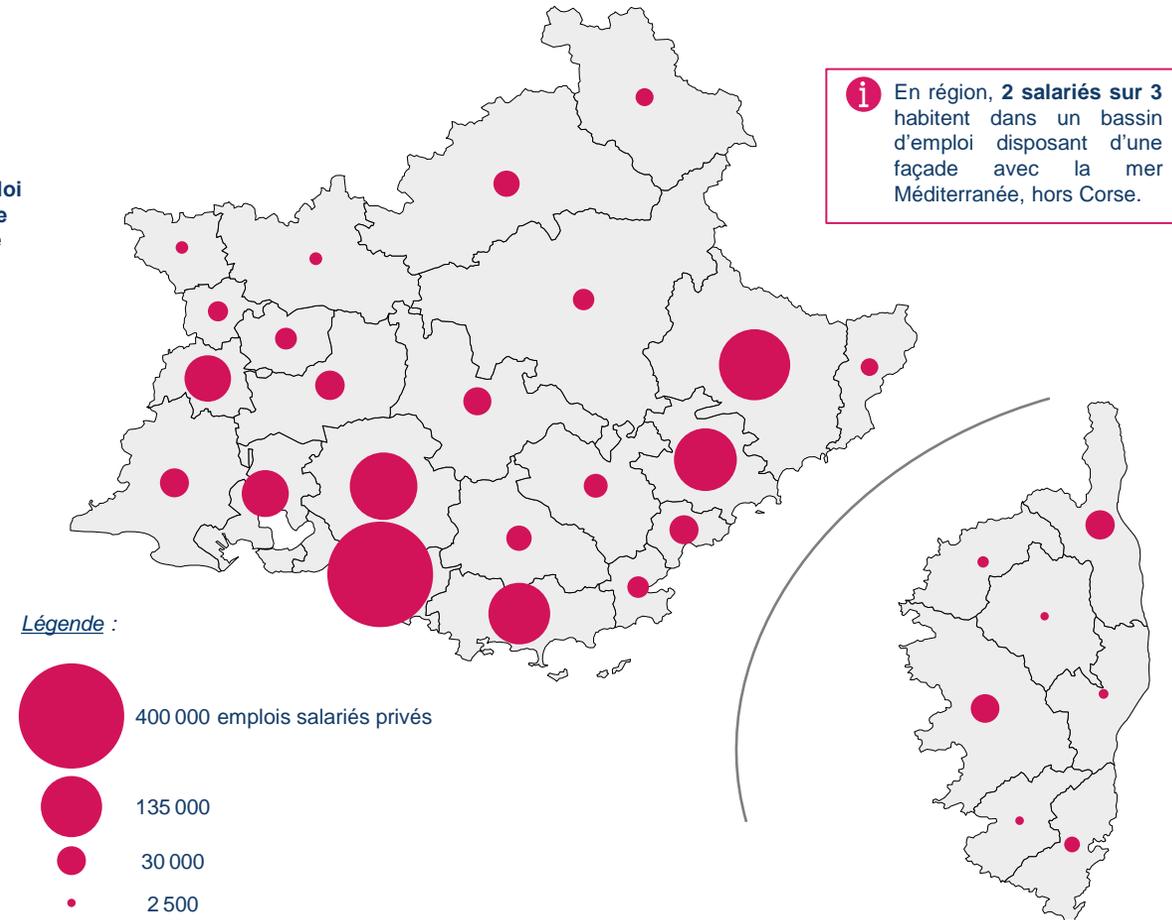
Source : INSEE, données 2023, retraitement EY



- Le territoire régional compte **près de 1,5 millions de salariés** à fin 2023, concentrés à **43% au sein du département des Bouches-du-Rhône**. La seule zone d'emploi de Marseille représente **le quart des emplois salariés des deux régions**.
- Les zones d'emplois Corses concentrent **5% de l'emploi salarié** à l'échelle du périmètre d'étude.

Répartition des emplois salariés privés par zone d'emplois en PACA et Corse au T4 2023

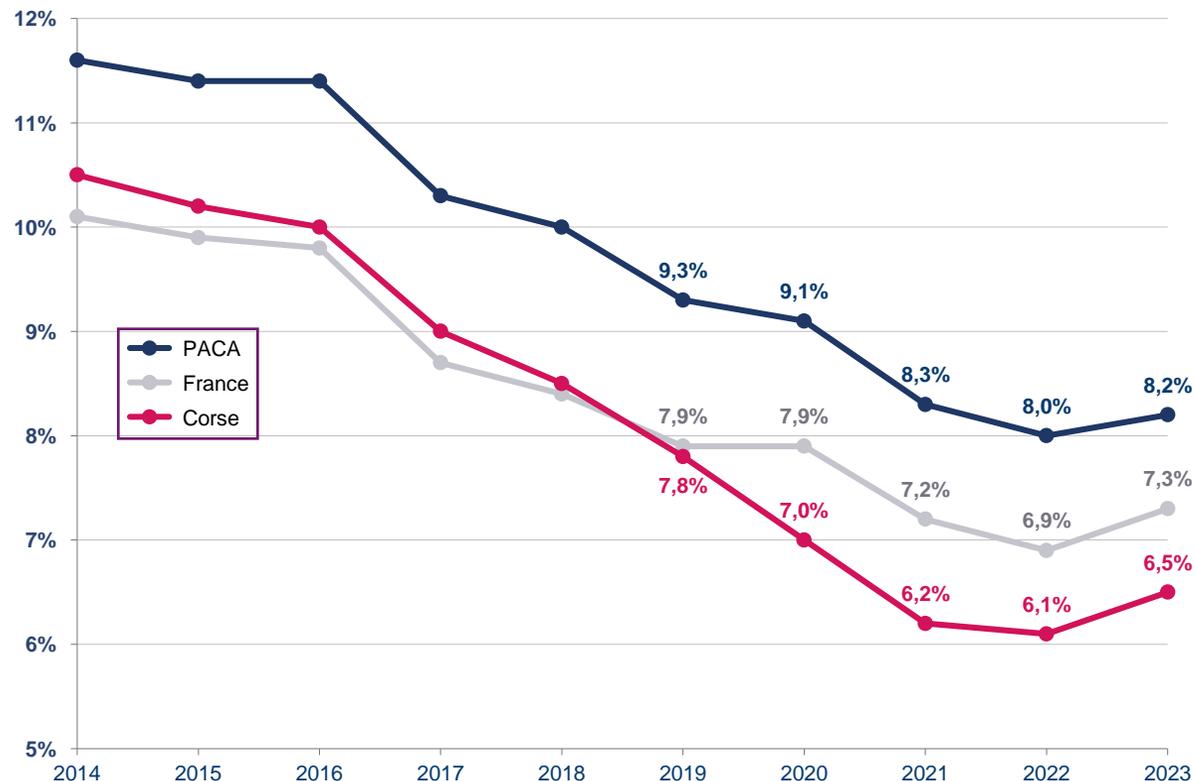
Source : INSEE, données 2023, retraitement EY



Un niveau de chômage en baisse mais des disparités entre les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse

Évolution du taux de chômage comparé en PACA, Corse et France au 4^{ème} trimestre

Source : France Travail, données 2023, retraitement EY



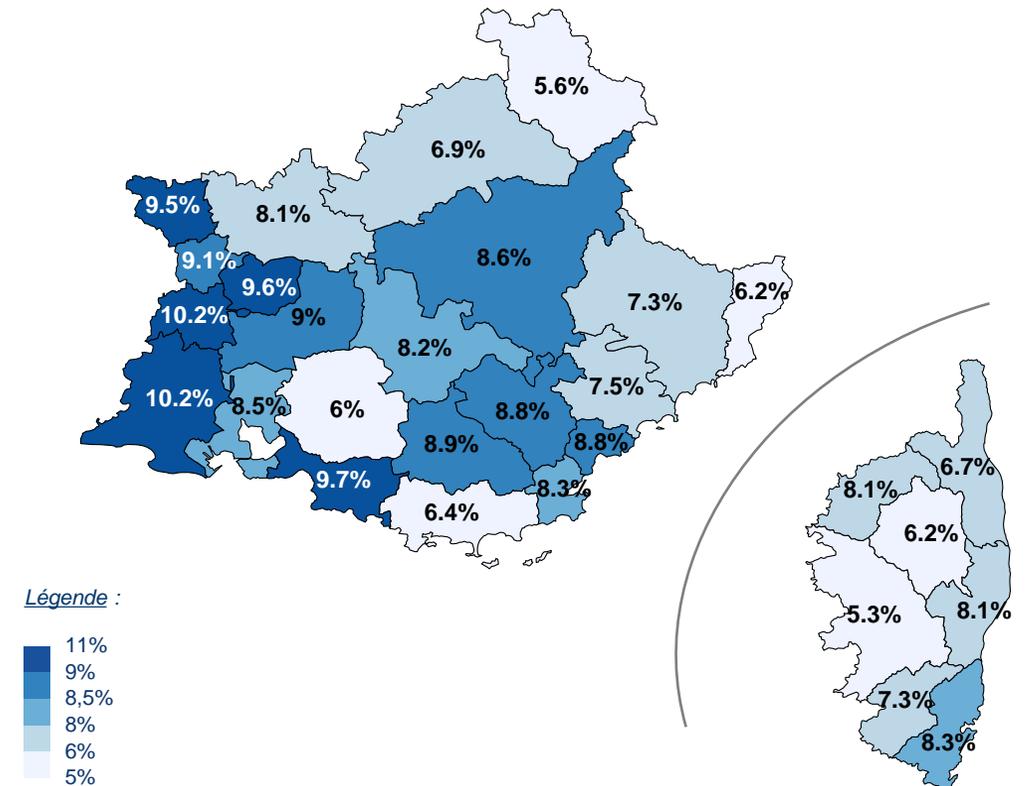
- Les Régions PACA et Corse comptent près de **480 000 chômeurs inscrits à France Travail** en décembre 2023 (chômeurs catégories A, B, C), soit des taux de chômage respectifs de **8,2%** et **6,5% de la population active au 4^{ème} trimestre 2023**.
- Le taux de chômage diminue régulièrement depuis 2014 à un rythme équivalent à ce qui est observé à l'échelle nationale (environ **-3 points** de taux de chômage en PACA, Corse et à l'échelon national en dix ans).
- Depuis l'année 2018, le taux de chômage en Corse est durablement inférieur à la moyenne nationale à l'exception de la période Covid. Cela se traduit par une **différence de 0,8 points de chômage à fin 2023**.
- Le nombre de chômeurs est en revanche **proportionnellement plus élevé en région Provence-Alpes-Côte d'Azur que sur le reste du territoire métropolitain** (8,2% au 4^{ème} trimestre 2023 contre 7,3% à l'échelle de la France).

Le chômage touche particulièrement l'ouest de la Région PACA à la différence de la Corse qui présente un taux de chômage moyen de 6,5%

- 18 zones d'emploi de PACA - Corse ont un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale (7,5%) au 4^{ème} trimestre 2023 : Arles, Avignon, Marseille, Carpentras, Bollène-Pierrelatte, Orange, Cavaillon, Brignoles, Draguignan, Fréjus, Digne-les-Bains, Martigues-Salon, Porto-Vecchio, Sainte-Maxime, Manosque, Calvi, Ghisonaccia, Valréas (classement par ordre décroissant).
- Ce taux est particulièrement élevé dans les zones d'emplois situées à l'ouest de la Région PACA, notamment Arles et Avignon qui atteignent 10,2% de la population active au chômage au 4^{ème} trimestre 2023.
- Des disparités importantes sont donc présentes entre les territoires de PACA - Corse, certaines zones d'emplois présentant des taux de chômage significativement bas par rapport à la moyenne nationale et aux zones d'emplois voisines.
- La Corse semble donc relativement préservée avec un taux de chômage moyen de 6,5% contre 8,2% à l'échelle de PACA au 4^{ème} trimestre 2024.

Répartition du taux de chômage en régions PACA et Corse par zones d'emploi au 4^{ème} trimestre 2023

Source : INSEE, données 2023, retraitement EY



La région connaît une dynamique de création d'emplois depuis 10 ans avec notamment une forte reprise post crise sanitaire



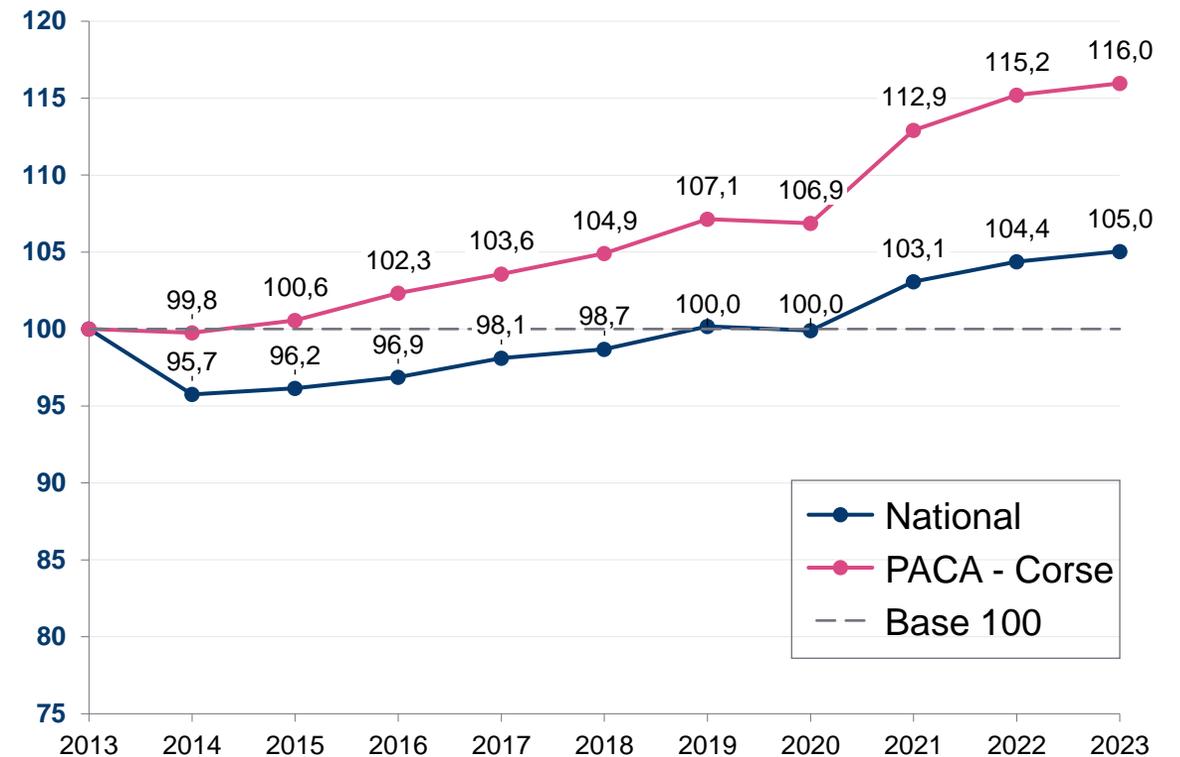
1 556 070 salariés en PACA – Corse fin 2023

Source : INSEE, données 2023, retraitement EY

- L'évolution de l'emploi sur une longue période met en avant la **dynamique créatrice d'emplois de la région PACA – Corse**, qui passe de 1 341 834 emplois salariés au 4^{ème} trimestre 2013 à 1 556 070 au 4^{ème} trimestre 2023, soit près de 214 236 emplois créés (+ 16% d'emplois salariés en dix ans).
- Cette dynamique de hausse a été **stoppée en 2020**, année qui voit un recul de l'emploi salarié en PACA – Corse, lié à l'épidémie de Covid-19, avec une perte de près de **4 000 emplois** (- 0,3% d'emplois salariés entre 2019 et 2020).
- Toutefois dès fin 2020, on observe une **nette reprise des créations d'emplois**, avec + 7,8% d'emplois salariés en PACA-Corse entre le 4^{ème} trimestre 2020 et le 4^{ème} trimestre 2022.
- Cette dynamique se reflète également comparativement à l'évolution des effectifs salariés au national. La région PACA – Corse poursuit **la même évolution des effectifs salariés qu'au national** mais **se distingue depuis 2020 par une forte reprise de la création d'emplois salariés**. Entre 2020 et 2022, les effectifs salariés ont augmenté de 7,8% en région contre une hausse de 4,5% au national.

Évolution des effectifs salariés en PACA – Corse et au national entre 2013 et 2023 (en milliers) – Base 100 en 2013

Source : INSEE, données 2023, Trimestre 4, retraitement EY



Cette dynamique se retrouve également dans l'interindustrie avec une hausse de l'emploi salarié dans l'interindustrie de plus de 9% depuis 2006

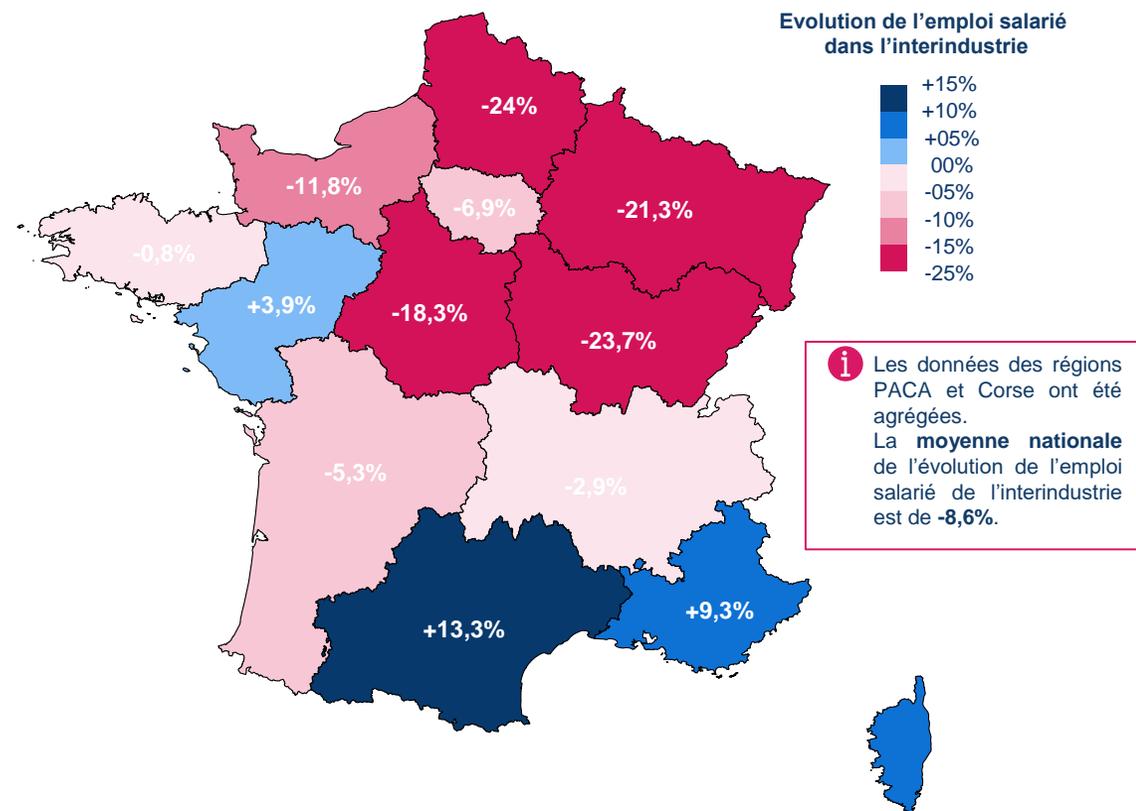
- Sur la période 2006 – 2023, la majorité des régions métropolitaines ont connu une **baisse significative du nombre d'emplois salariés dans l'interindustrie** avec des régions particulièrement touchées car historiquement structurées autour de cette typologie d'activité : les PACA-Corse (-24%), la Bourgogne-Franche-Comté (-23,7%), le Grand Est (-21,3%).
- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur et la Corse font partie des 3 seules régions métropolitaines ayant connu une hausse de l'emploi salariés de l'interindustrie avec l'Occitanie et les Pays-de-la-Loire.
- Parmi les facteurs d'explication de cette résilience de l'interindustrie, la résistance de certaines typologies d'activités plus présents en Provence-Alpes-Côte d'Azur qu'ailleurs en France : **l'énergie** (eau, gaz, électricité), la **construction aéronautique** ou les **composants électriques et électroniques**. Ces secteurs connaissent par ailleurs des développements de nouvelles activités et des **innovations fortes** en région :

« Les secteurs industriels historiques du territoire comme l'aéronautique, la défense et le naval ont su aborder les grandes transitions technologiques tout en capitalisant sur le contexte géopolitique international. Le développement de drones militaires et sous-marins dans les Bouches-du-Rhône et le Var en est un exemple. »

UIMM Alpes - Méditerranée

Évolution de l'emploi salarié de l'interindustrie en France métropolitaine entre 2006 et 2023, par région

Source : Estimations OPCO 2i, 2023, retraitement EY



sources : Entretiens OPCO 2i - EY

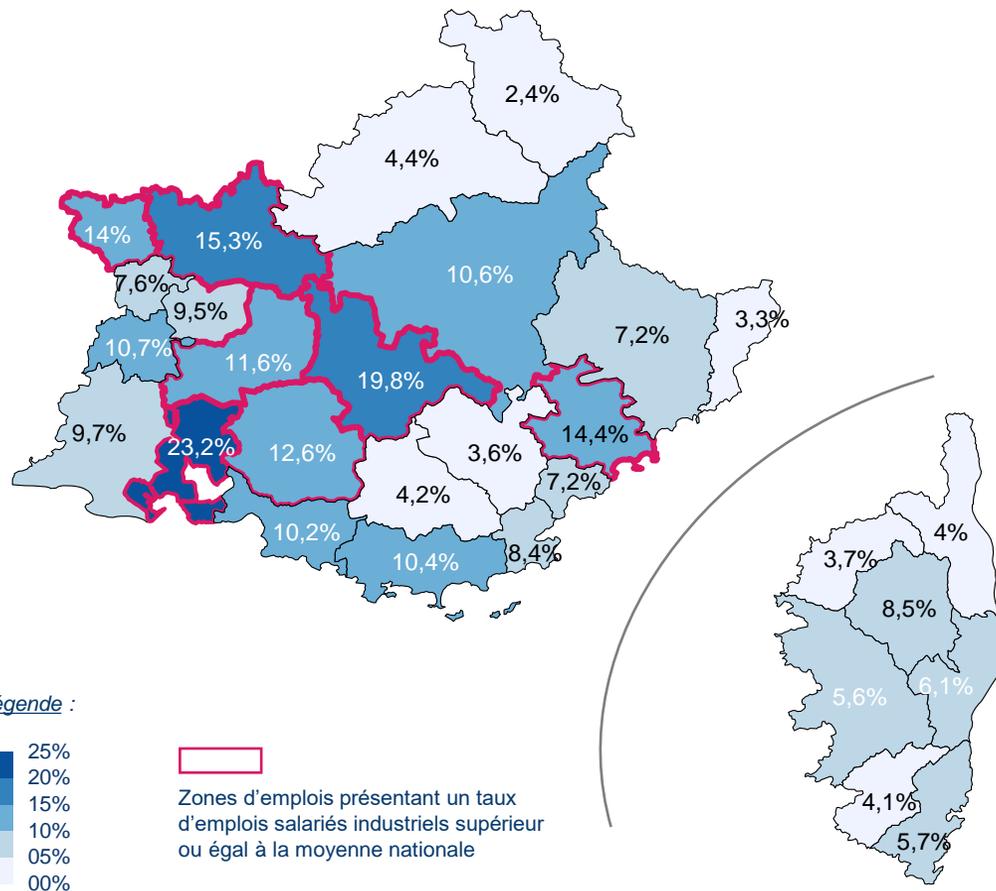
Rapport d'étude « Quel développement industriel en région Provence-Alpes-Côte d'Azur ? Dynamiques à l'œuvre et focus sur des secteurs clé », Région PACA, Agences d'urbanisme, CCI PACA, Avril 2023



En 2023, 7 zones d'emplois connaissent une part des salariés de l'interindustrie supérieure ou égale à la moyenne nationale

Répartition de la part d'emploi salarié de l'interindustrie en régions PACA et Corse par zones d'emplois en 2023

Source : INSEE, OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- **7 zones d'emplois** sur le périmètre de PACA – Corse présentent une part de l'emploi salarié dans l'interindustrie supérieure ou égale à la moyenne nationale (**10,8%**), principalement situées à l'Ouest de la Région PACA :
 - **Martigues-Salon** : Plus de 18 450 emplois salariés dans l'interindustrie (23,2% de l'emploi salarié)
 - **Manosque** : Près de 5 600 emplois salariés dans l'interindustrie (19,8% de l'emploi salarié)
 - **Valréas** : Près de 900 emplois salariés dans l'interindustrie (15,3% de l'emploi salarié)
 - **Cannes** : Près de 20 500 emplois salariés dans l'interindustrie (14,4% de l'emploi salarié)
 - **Bollène-Pierrelatte** : Près de 800 emplois salariés dans l'interindustrie (14% de l'emploi salarié)
 - **Aix-en-Provence** : Plus 20 600 emplois salariés dans l'interindustrie (12,6% de l'emploi salarié)
 - **Cavaillon** : Plus 3 600 emplois salariés dans l'interindustrie (11,6% de l'emploi salarié)
- A l'inverse certaines zones d'emplois présentent un faible taux d'emplois salariés dans l'interindustrie, trois à cinq moins élevé que la moyenne nationale :
 - **Briançon** : Plus de 270 emplois salariés dans l'interindustrie (2,4% de l'emploi salarié)
 - **Menton** : Plus de 370 emplois salariés dans l'interindustrie (3,3% de l'emploi salarié)
 - **Draguignan** : Plus de 740 emplois salariés dans l'interindustrie (3,6% de l'emploi salarié)
 - **Calvi** : Près de 170 emplois salariés dans l'interindustrie (3,7% de l'emploi salarié)



Cependant, l'interindustrie devient aussi un enjeu majeur pour l'ensemble des territoires, comme en témoigne les dispositifs de soutien et d'accompagnement

Zoom sur les Territoires d'industrie en PACA et Corse

Les Territoires d'Industrie répondent aux ambitions suivantes en lien avec les stratégies nationales **France Nation Verte** et **France 2030** :

- Accélérer la **transition écologique et énergétique**,
- Faire des territoires des **écosystèmes d'innovation ambitieux**,
- Lever les **freins au recrutement et développer les compétences** dans les territoires industriels,
- Mobiliser un **foncier industriel** adapté aux enjeux et besoins des industriels comme des collectivités.

Les régions Provence-Alpes Côte d'Azur et Corse comptent **10 Territoires d'Industrie** :

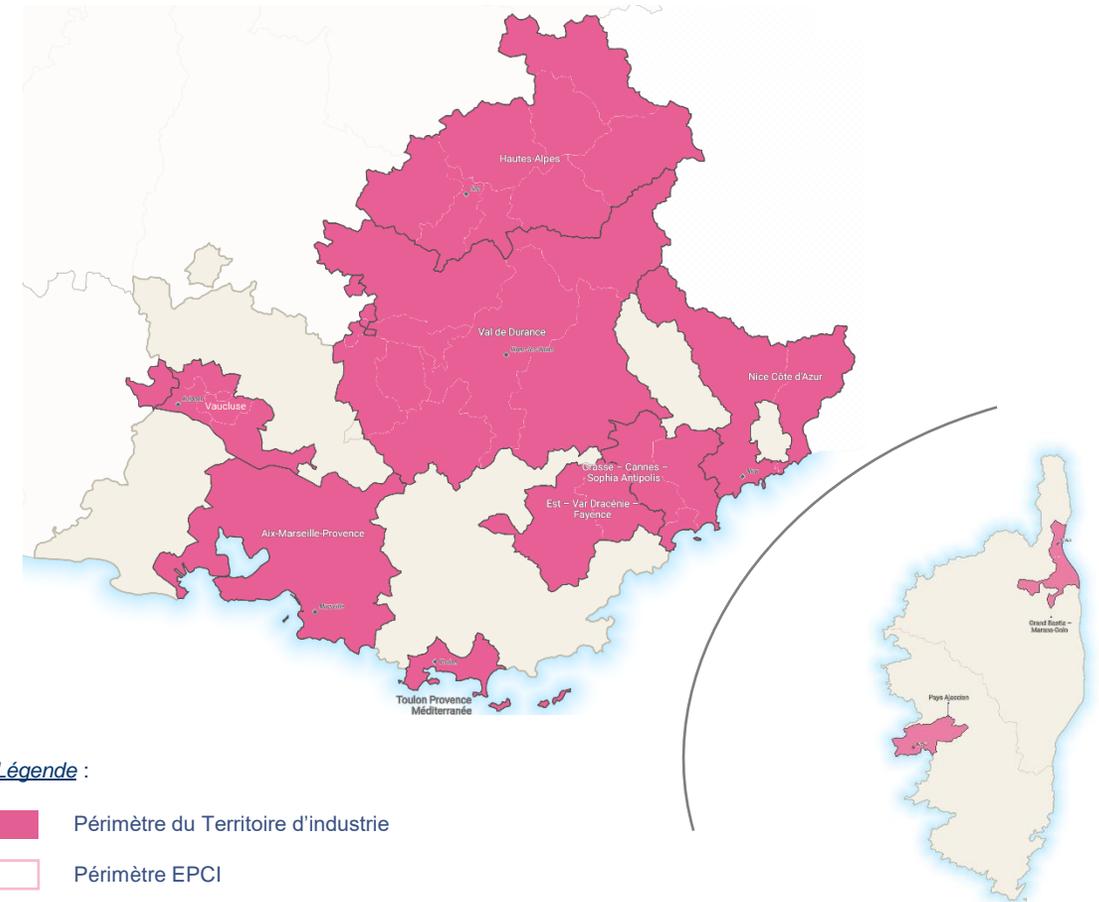
- Aix-Marseille-Provence / Est-Var Dracénié - Fayence / Grasse – Cannes – Sophia Antipolis / Hautes-Alpes / Nice Côte d'Azur / Toulon Provence Méditerranée / Val de Durance / Vaucluse / Grand Bastia – Marana-Golo / Pays Ajaccien

L'ensemble des territoires des départements Hautes-Alpes et Alpes-de-Haute-Provence ont été labellisés en deux Territoires d'industrie uniques et distincts (Hautes-Alpes et Val Durance), permettant de développer des synergies entre territoires et entreprises de l'interindustrie.

Les territoires d'industrie labellisés ont tous identifié un binôme élu(e) / industriel(le) pour animer et piloter la démarche, ce qui en fait un terrain intéressant pour travailler sur les liens entre entreprises et acteurs institutionnels.

Périmètre des Territoires d'industrie (2023 – 2027) en PACA – Corse

Source : ANCT, Observatoire des Territoires



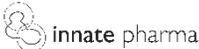
Source : ANCT



Les entreprises de l'interindustrie peuvent s'appuyer sur un tissu de pôles de compétitivités et de clusters dédiés à une activité spécifique

- Les régions Provence-Alpes Côte d'Azur et Corse comptent **6 pôles de compétitivité labellisés phase V par le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique**. Ces structures agissent pour favoriser l'innovation et la recherche dans les filières les plus représentées au niveau régional et participent activement au développement économique afin de renforcer la compétitivité des entreprises et faciliter l'accès aux financements des industriels.

Source : Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique

Pôle de compétitivité - Cluster	Champ d'intervention	Adhérents emblématiques (liste non exhaustive)
	Spécialisé dans les énergies non génératrices de gaz à effet de serre , Cap Energies couvre des domaines tels que l'énergie solaire, l'énergie marine, l'efficacité énergétique et les réseaux intelligents	  
	Ce cluster est dédié aux biotechnologies et aux sciences de la vie . Il soutient le développement de nouveaux traitements et solutions dans le domaine de la santé	  
	Leader sur la thématique de la naturalité , Innov'Alliance regroupe un écosystème unique d'acteurs autour de quatre grandes filières de transformation du végétal : agroalimentaire, compléments alimentaires et ingrédients santé, cosmétique, parfums et arômes	  
	Focalisé sur les technologies marines, ce pôle de compétitivité couvre les domaines de la sécurité maritime, des ressources marines, des biotechnologies bleues et de l'environnement marin	  
	Spécialisé dans les technologies de l'information et de la communication , SCS se représente les domaines de la microélectronique, des logiciels, des télécommunications et de la sécurité numérique .	  
	SAFE Cluster soutient des projets dans les domaines de la gestion des risques, la sécurité civile, la cybersécurité et les technologies de la défense	  

Synthèse des éléments de cadrage régional par une analyse (Matrice AFOM) socioéconomique de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Atouts

- Un tissu **industriel diversifié**, composé majoritairement de **petites entreprises** et incluant des secteurs porteurs comme l'aéronautique, la défense, les micro-technologies et les industries maritimes et marines.
- La présence d'universités, d'écoles d'ingénieurs et de centres de formation professionnelle offrant un **vivier de main-d'œuvre** qualifiée face aux enjeux que connaissent les entreprises de l'interindustrie.
- Un **maillage d'infrastructures de transports** (aéroports internationaux de Nice et Marseille, Grand Port Maritime de Marseille et Fos-sur-Mer) facilitant le commerce et les échanges internationaux.
- Des **pôles de compétitivité** et des **structures accompagnant l'innovation** des entreprises en région.
- Une **résilience face aux crises successives** avec une reprise économique plus rapide et plus forte qu'à l'échelle nationale.

Faiblesses

- Un **coût du foncier et de l'immobilier à vocation économique élevé** couplé à une **raréfaction des terrains disponibles**.
- Un prix au m2 qui complexifie **l'accès au logement** pour les actifs et freine la captation de profils extrarégionaux.
- Des **inégalités territoriales** avec des **disparités économiques fortes** entre le littoral qui concentre la majorité de la main d'œuvre (13, 06, 83) et l'arrière-pays de moyenne et haute montagne (04, 05, 84).
- Une **congestion urbaine** de certaines zones d'emplois comme Marseille, Aix-en-Provence et Nice qui entraînent des **problèmes de mobilité** au sein de ces territoires.
- Une **faible autonomie énergétique** qui rend la région vulnérable aux fluctuations des prix et aux interruptions d'approvisionnement.

Opportunités

- De projets de territoires majeurs liés à la **décarbonation d'industriels historiques autour de l'étang de Berre** et du **bassin industriel de Provence** (Lab territorial).
- Un renforcement du rôle de la région comme **hub logistique méditerranéen**, avec des opportunités d'expansion des activités portuaires et des zones de fret.
- Un potentiel important pour le développement de **l'éolien** et du **solaire**, permettant une réduction de la dépendance énergétique régionale.
- **8 filières d'excellence** promues au sein des OIR (Opérations d'Intérêt Régional) pour lesquelles la Région dispose d'avantages compétitifs en termes d'innovation.

Menaces

- Une **exposition accrue au changement climatique** et aux **catastrophes naturelles** (canicule, sécheresse, risque sismique) pouvant impacter l'activité économique et touristique à long terme.
- Un contexte **réglementaire qui accentue la pression foncière pour les activités économiques** (Zéro Artificialisation Nette).
- Un **vieillissement progressif de la population** qui se traduit par une main d'œuvre moins disponible à long terme.
- Une intensification de la compétition internationale dans des secteurs clés de la Région tels que **l'aéronautique**, les **TIC** et le **tourisme**, rendant nécessaire l'innovation continue pour maintenir la compétitivité.

sources : entretiens réalisés par EY avec les acteurs institutionnels et industriels en PACA - Corse



Synthèse des éléments de cadrage régional par une analyse (Matrice AFOM) socioéconomique de la région Corse

Atouts

- La Corse est une **destination touristique majeure** qui a attiré environ **8,3 millions de visiteurs** en 2022, grâce à ses paysages naturels, ses plages et son patrimoine culturel, constituant une base solide pour le développement d'activités productives autour du tourisme.
- La Corse affiche le 2ème taux d'emploi des îles européennes, tout en bénéficiant du **2ème taux de chômage le plus bas en France** (6,5% en 2023), ce qui la place en quasi-situation de plein-emploi structurel malgré une légère remontée du chômage entre 2022 et 2023.
- La Corse valorise ses produits locaux et bénéficie de nombreux **labels de qualité dans l'industrie agroalimentaire**, ce qui en fait un secteur exportateur majeur pour l'économie locale.

Faiblesses

- La population corse **vieillit**, ce qui pose des **défis en termes de main-d'œuvre et de services sociaux**.
- La part de la population vivant sous le seuil de pauvreté (19,8%) est plus élevée qu'en France métropolitaine (17,63%) impactant le niveau de consommation de la population.
- L'économie corse est **fortement dépendante du tourisme**, rendant la région vulnérable aux fluctuations de ce secteur et aux crises internationales affectant les transports de passagers (ex : Covid-19).
- L'emploi industriel reste stable mais n'affiche pas de croissance significative, limitant la **diversification économique de l'île**.
- L'insularité pose des **défis logistiques et de transport**, affectant les coûts et la compétitivité des entreprises locales.

Opportunités

- La stratégie « **Corsica Pruspettiva 2050** » vise à rendre la région plus attractive, inclusive et durable, offrant des perspectives pour le développement économique et environnemental.
- La Corse a un potentiel important pour développer les **énergies renouvelables** grâce à ses conditions géographiques et climatiques.
- **L'agrotourisme** constitue une piste de développement économique forte pour l'île afin de capitaliser sur la **renommée des produits agricoles corses** (vins AOC, agrumes, fromages, charcuterie) tout en accentuant le positionnement touristique du territoire.

Menaces

- La conjoncture actuelle dans le secteur de la construction et du bâtiment témoigne d'un **recul significatif du nombre de logements autorisés à la construction** (-14% en 2023) avec de fortes disparités entre la Haute-Corse (-39% en 2023) et la Corse-du-Sud (+33% en 2023). En parallèle, les mises en vente de logements neufs sont inférieures d'un quart comparativement à leur niveau de 2022.
- Les aléas climatiques représentent une menace constante pour **l'agriculture** et le **tourisme**, deux secteurs clés de l'économie corse.
- **Le départ des jeunes vers le continent** à la recherche de meilleures opportunités professionnelles et éducatives peut entretenir une perte de dynamisme économique et de compétences sur l'île à long terme.

sources : entretiens réalisés par EY avec les acteurs institutionnels et industriels en PACA – Corse, Bilan économique de la Corse, INSEE, 2023, Rapport « Diagnostic de l'attractivité de la Corse dans le nouvel environnement mondial », OCDE, 2024



03

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
- 3. Portrait de l'interindustrie**
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en PACA-Corse
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métier

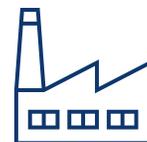
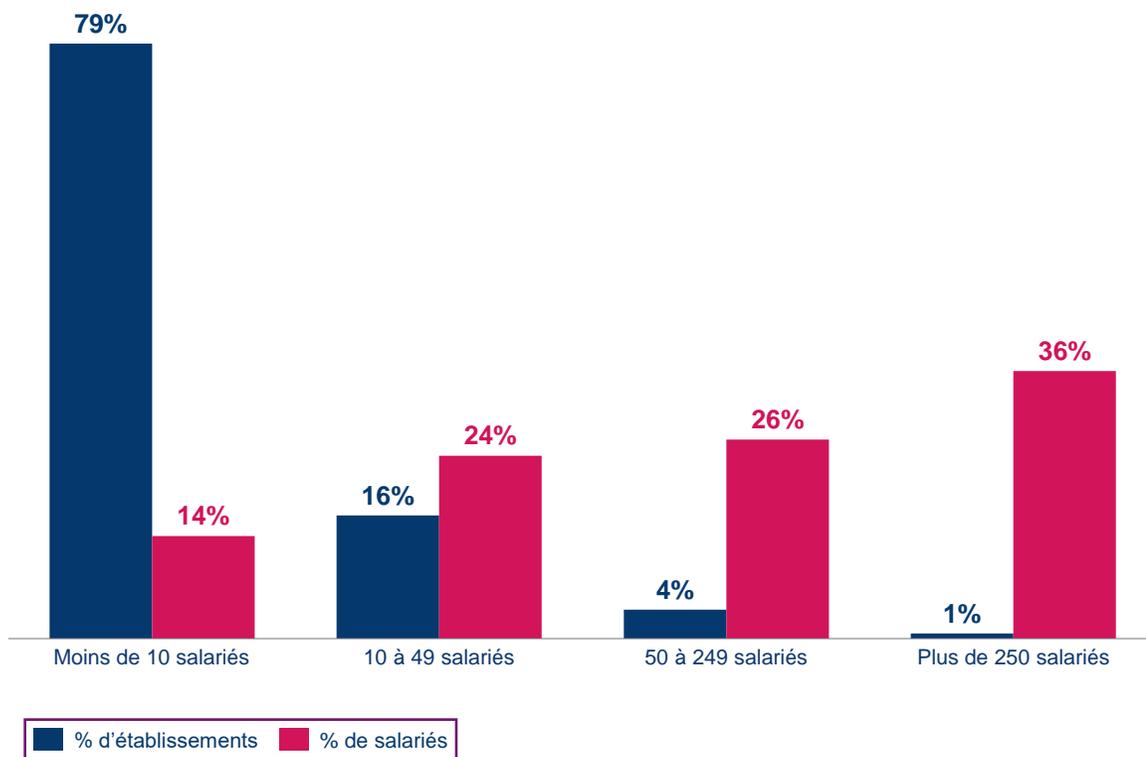
03. Portrait de l'interindustrie

- Les établissements de l'interindustrie
(caractéristiques et localisation géographique)
- Le profil des salariés de l'interindustrie en PACA - Corse

Le tissu industriel en PACA – Corse est dominé par de petites structures de moins de 49 salariés qui représentent 95% des établissements de l'interindustrie

Répartition des établissements et des emplois salariés de l'interindustrie en PACA - Corse par tranches d'effectifs en 2023 (tranches d'effectifs)

Source : données OPCO 2i ; retraitement EY



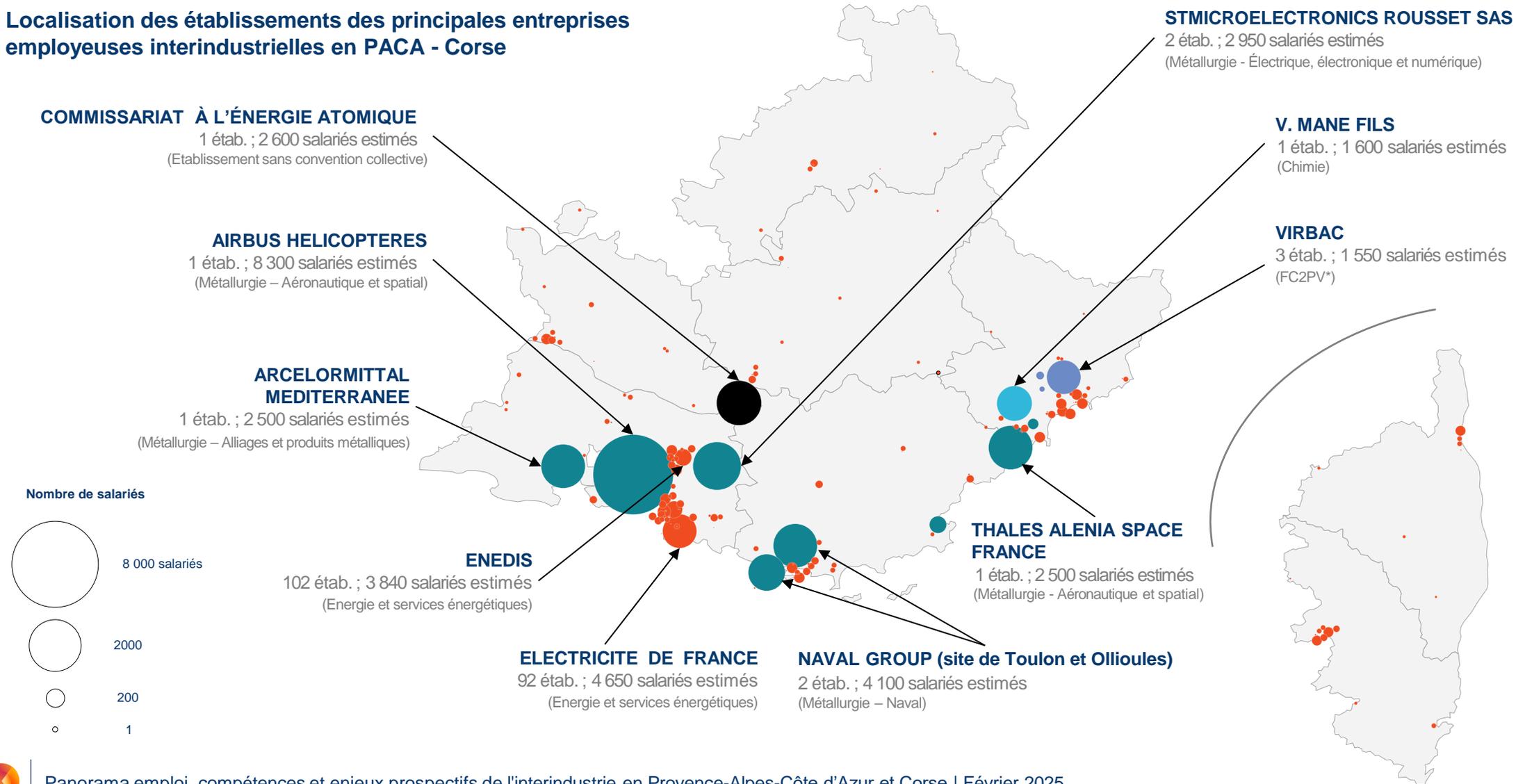
10 833 établissements de l'interindustrie

154 083 salariés de l'interindustrie

- L'interindustrie en PACA – Corse représente **5,3% des effectifs salariés à l'échelle nationale**.
- Le tissu de l'interindustrie en PACA – Corse est essentiellement composé de très **petites entreprises de moins de 10 salariés** (79% des établissements à l'échelle des deux régions) qui représentent 14% de l'emploi industriel salarié.
- En revanche, les **ETI et les Grandes Entreprises de plus de 250 salariés**, peu représentées sur le territoire (moins de 1% des établissements) pèsent plus d'un tiers des emplois salariés de l'interindustrie et constituent ainsi la tranche d'effectifs la plus pourvoyeuse d'emplois en PACA – Corse.
- Au sein de cette tranche, **10 majors** comme Airbus Helicopters, ArcelorMittal, EDF ou encore Naval Group **représentent 22% de l'emploi interindustriel en PACA en Corse** (entreprises détaillées et cartographiées pages 30 et 31)
- La part des entreprises de 10 à 49 salariés et celle de 50 à 249 salariés dans l'emploi salarié de l'interindustrie est également significative avec respectivement **24,3% et 26,5% des effectifs travaillant dans ces entreprises**.

22% de l'emploi de l'interindustrie est concentré dans les 10 entreprises les plus importantes de la région - Localisation des établissements des entreprises

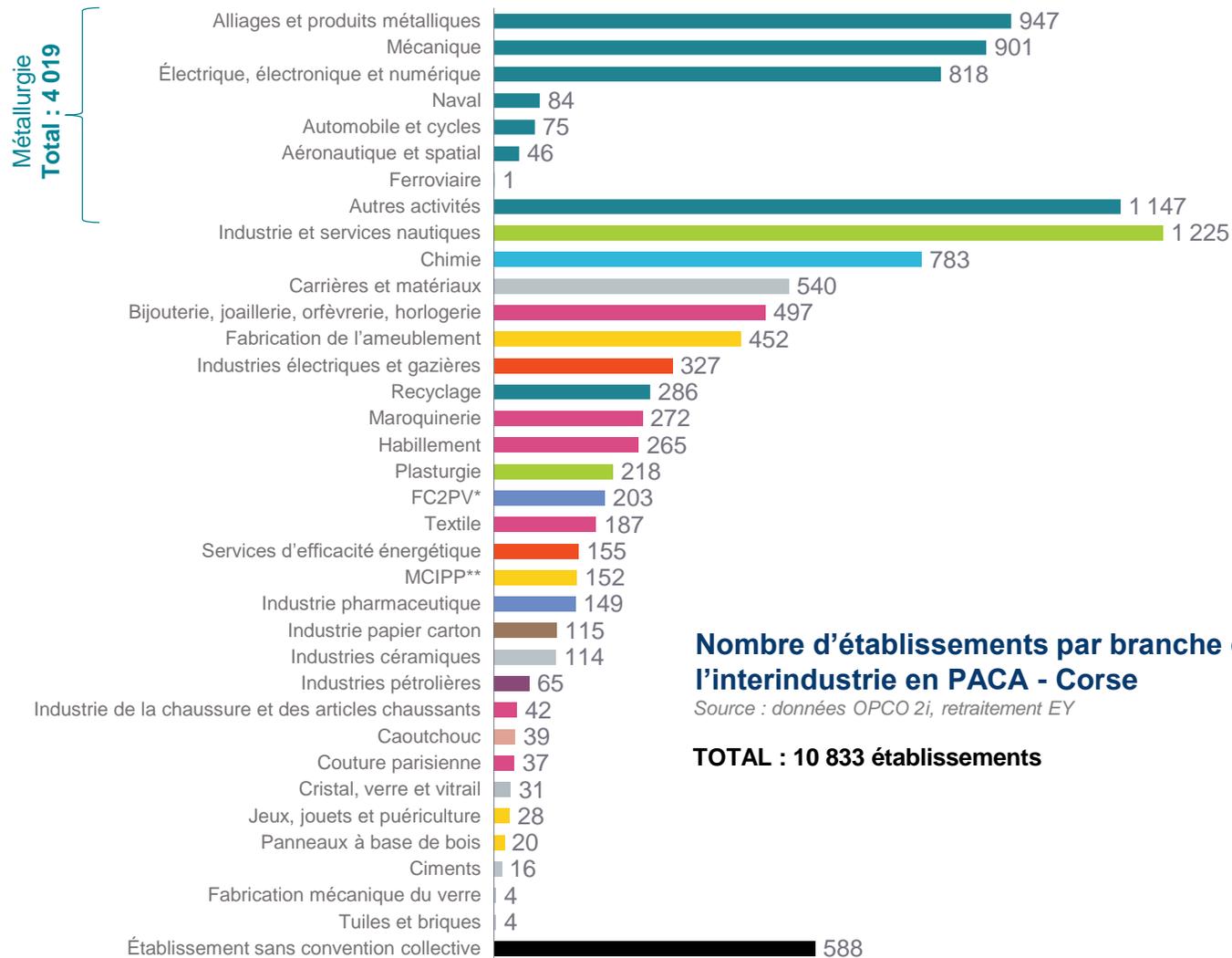
Localisation des établissements des principales entreprises employeuses interindustrielles en PACA - Corse



*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire



La métallurgie, l'industrie et les services nautiques et la chimie sont les branches qui regroupent le plus d'établissements de l'interindustrie en PACA - Corse



- Les établissements interindustriels en PACA – Corse sont **très diversifiés** en termes de représentativité des **29 branches de l'interindustrie**.
- 5 branches regroupent plus de 500 établissements à l'échelle des deux Régions :

1. **Métallurgie (37%)**
2. **Industrie et services nautiques (11%)**
3. **Chimie (7%)**
4. **Carrières et matériaux (5%)**
5. **Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (5%)**

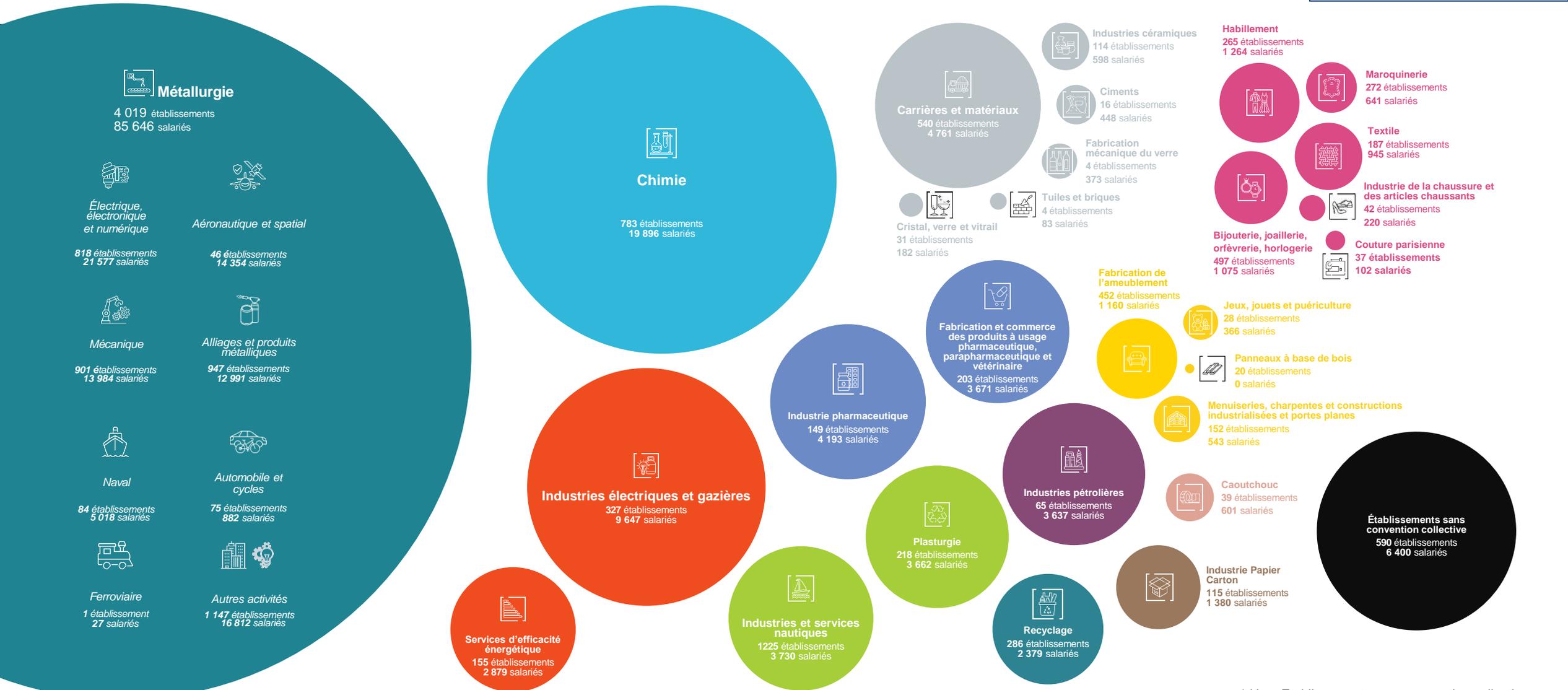
- Au sein de la branche Métallurgie, les grands secteurs **Alliages et produits métalliques**, **Mécanique** et **Électrique, électronique et numérique** sont les plus représentés avec respectivement 947 (9% des établissements), 901 (8% des établissements) et 818 établissements sur l'ensemble du territoire de PACA – Corse.

*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

**Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

Cartographie des branches de l'interindustrie et des effectifs salariés estimés en 2023

10 833 établissements
154 083 emplois
salariés estimés*



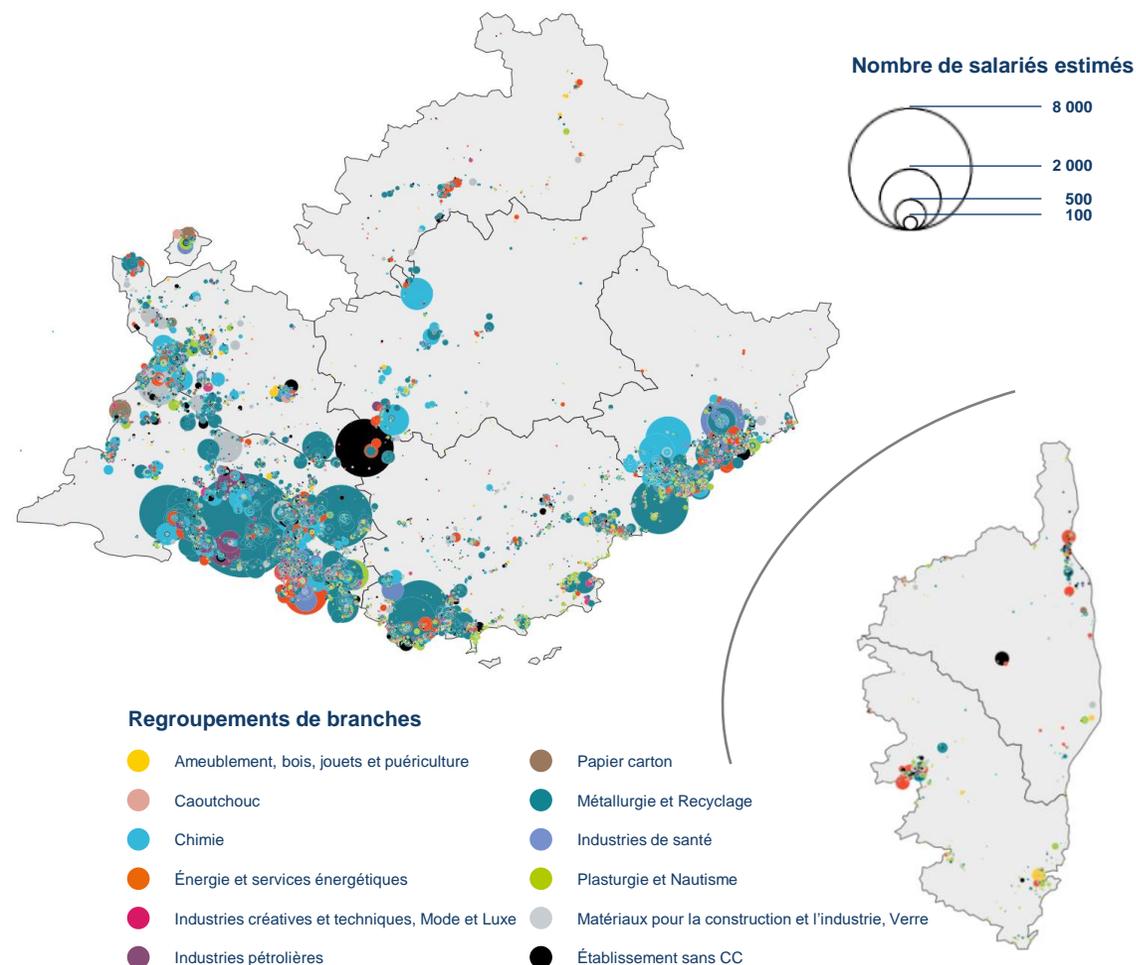
* Hors Etablissements sans convention collective

La répartition des établissements et salariés de l'interindustrie est hétérogène avec une prépondérance sur le littoral et les grandes agglomérations

- Les **10 833** établissements de l'interindustrie en régions PACA – Corse sont principalement situés dans les départements des **Bouches-du-Rhône**, du **Var** et des **Alpes-Maritimes** qui concentrent respectivement 38%, 23% et 18% des établissements de l'interindustrie ainsi que 52%, 12% et 20% des effectifs salariés.
- Réalisant un zoom sur les **trois grandes métropoles** de la région PACA, ce sont ces dernières qui concentrent la majorité des établissements et des salariés :
 - **Métropole Aix-Marseille-Provence** : 36% des établissements et 55% des effectifs de l'interindustrie en PACA – Corse.
 - **Métropole Nice Côte d'Azur** : 9% des établissements et 8% des effectifs de l'interindustrie en PACA – Corse.
 - **Métropole Toulon-Provence-Méditerranée** : 6% des établissements et 8% des effectifs de l'interindustrie en PACA – Corse.
- A l'inverse les départements des Hautes-Alpes, de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud, ne représentent que **8%** des établissements à l'échelle PACA – Corse.
- Cette répartition des établissements de l'interindustrie se traduit également par des **concentrations géographiques de certaines branches professionnelles** :
 - Forte présence d'entreprises de la **Métallurgie** (37% des établissements à l'échelle des deux régions) dont les principaux employeurs sont majoritairement situés autour de l'étang de Berre.
 - Concentration des principaux employeurs de la branche **Chimie** dans le département des Alpes-Maritimes.
 - Présence importante d'établissements de la branche **Industrie et services nautiques**, principalement située sur le littoral.
- Le CEA (Etablissement sans convention collective), **un des principaux employeurs de la Région** (2 600 salariés) est situé à la jonction de 4 départements de la Région PACA.

Répartition des établissements de l'interindustrie en PACA - Corse par branches de l'interindustrie et nombre de salariés estimés

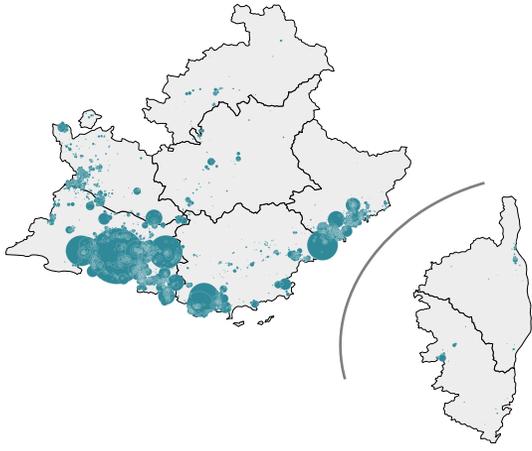
Source : données OPCA2i ; retraitement EY



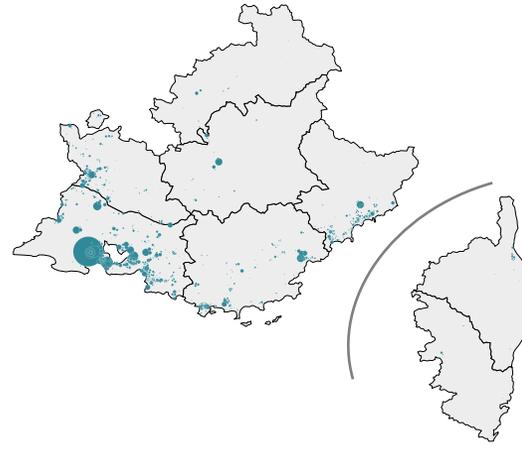
Cartographie des établissements de l'interindustrie de PACA - Corse par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (1/5)

Grands secteurs de la métallurgie

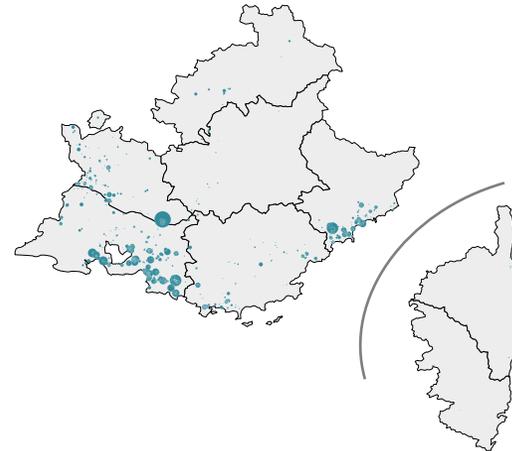
Métallurgie



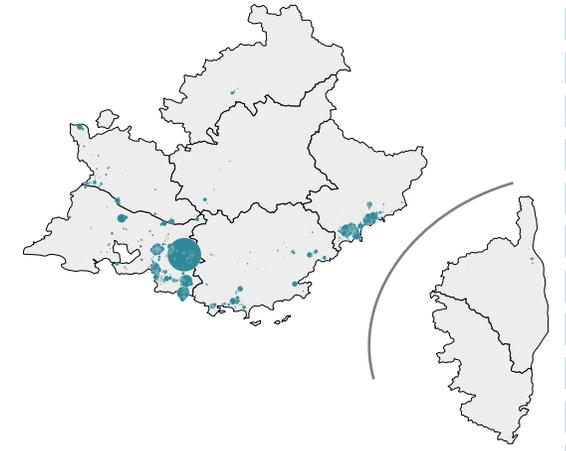
Alliages et produits métalliques



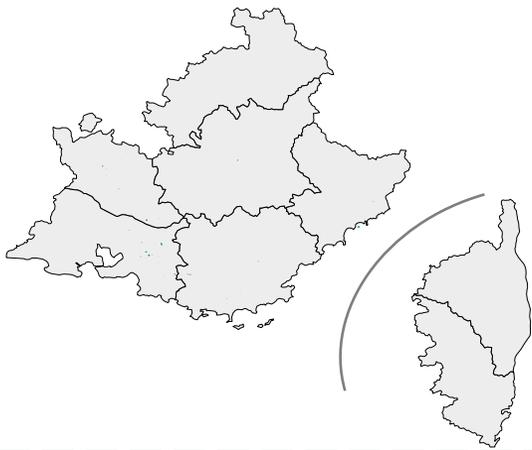
Mécanique



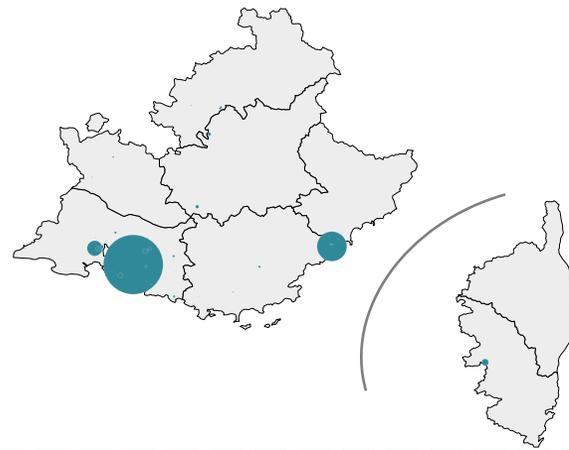
Électrique, électronique et numérique



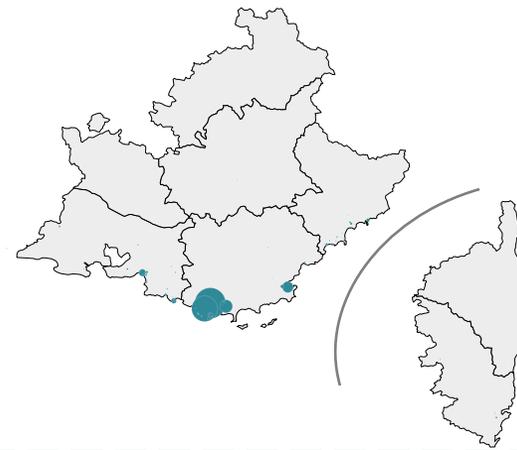
Autres matériels de transport*



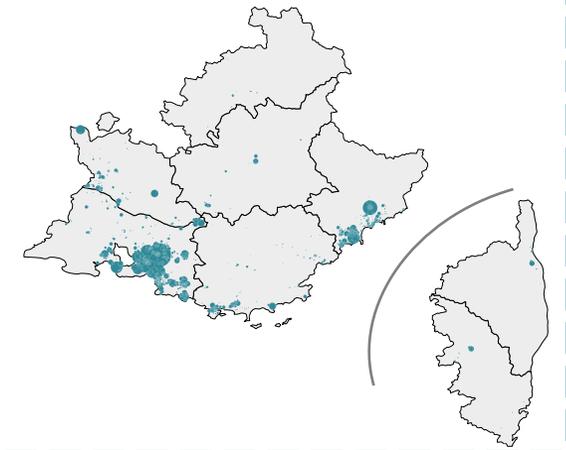
Aéronautique et spatial



Naval



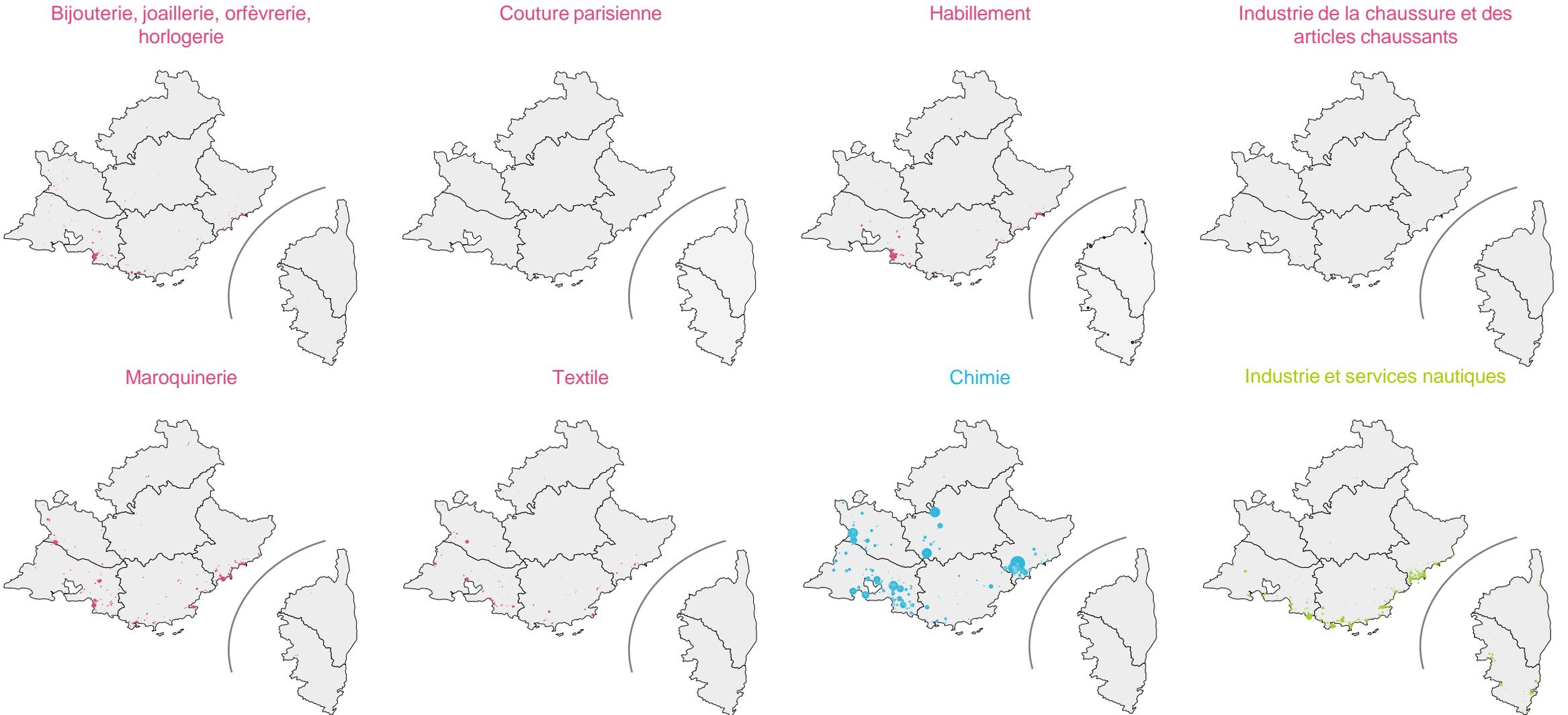
Autres activités



Source : données Observatoire OPCI2i, retraitement EY
* Autres matériels de transport : Automobile et cycles et Ferroviaire



Cartographie des établissements de l'interindustrie de PACA - Corse par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (2/5)

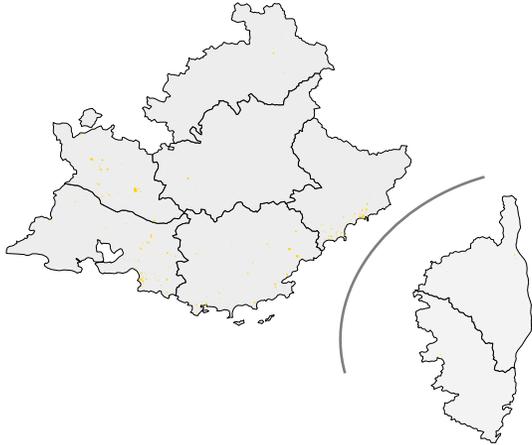


Source : données Observatoire OPCO2i, retraitement EY

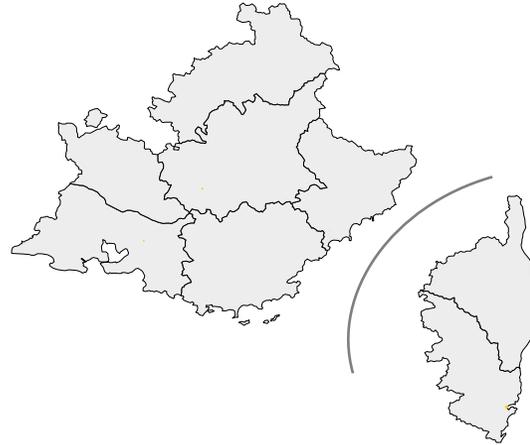


Cartographie des établissements de l'interindustrie de PACA - Corse par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (3/5)

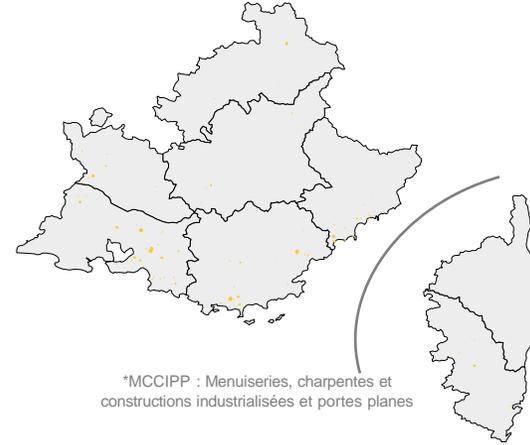
Fabrication de l'ameublement



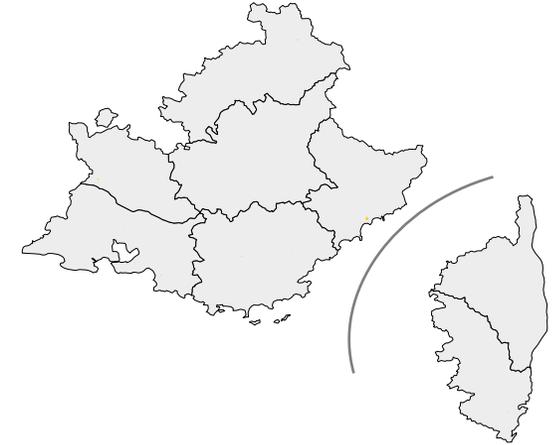
Jeux, jouets et puériculture



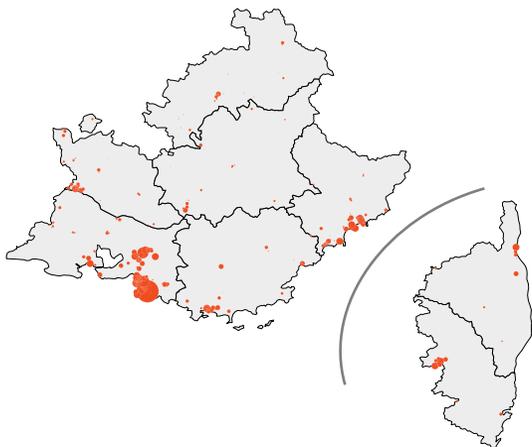
MCCIIPP*



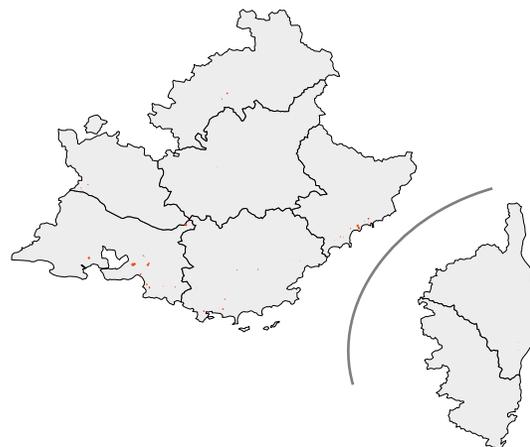
Panneaux à base de bois



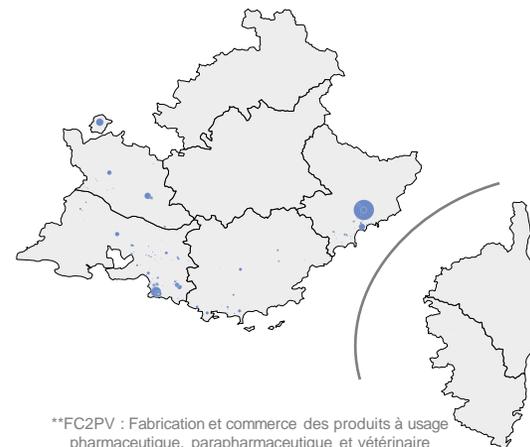
Industries électriques et gazières



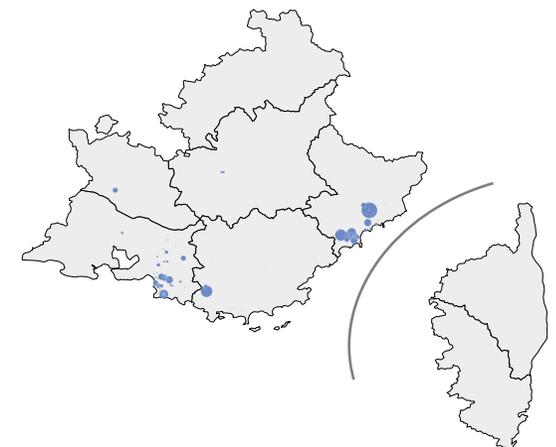
Services d'efficacité énergétique



FC2PV**

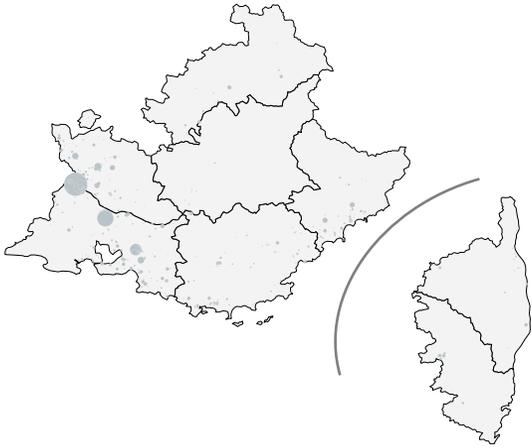


Industrie pharmaceutique

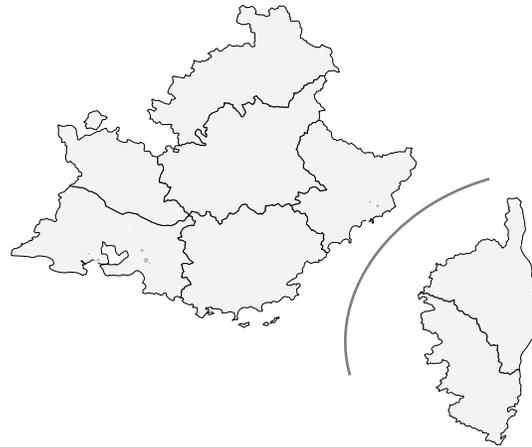


Cartographie des établissements de l'interindustrie de PACA - Corse par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (4/5)

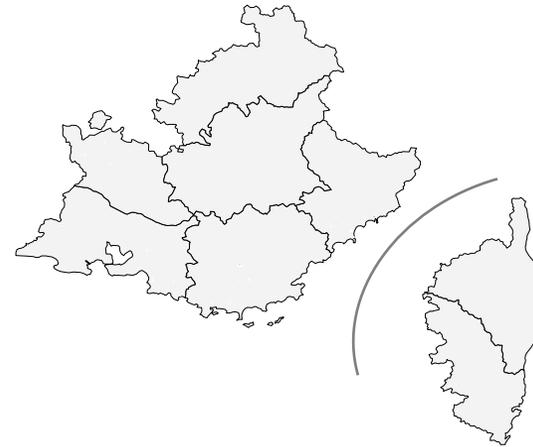
Carrières et matériaux



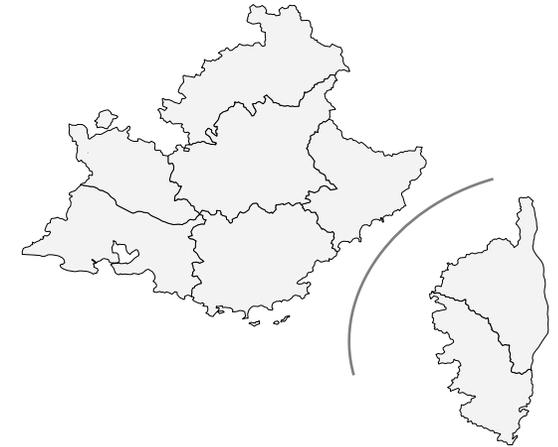
Ciments



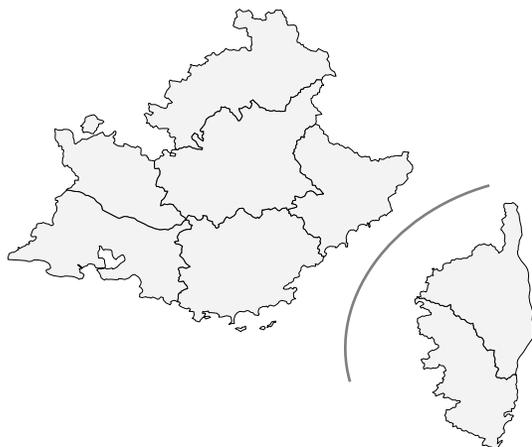
Cristal, verre et vitrail



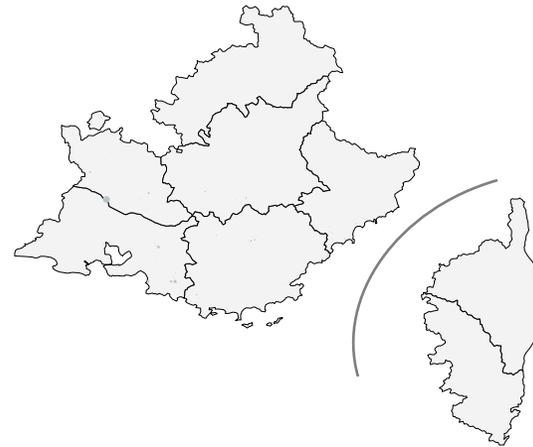
Fabrication mécanique du verre



Tuiles et briques

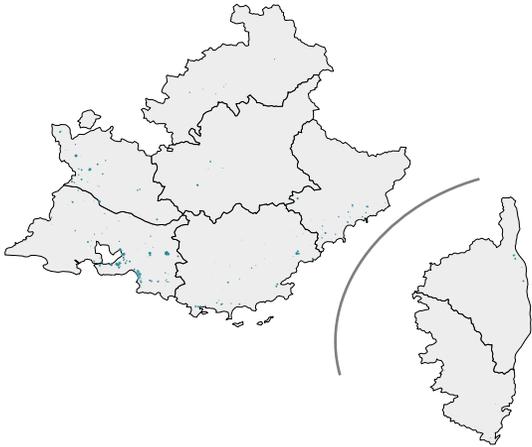


Industries céramiques

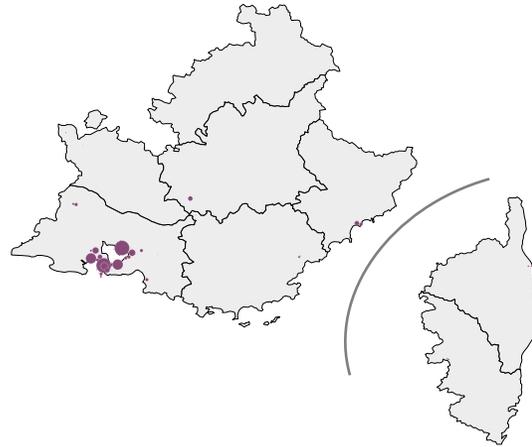


Cartographie des établissements de l'interindustrie de PACA - Corse par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (5/5)

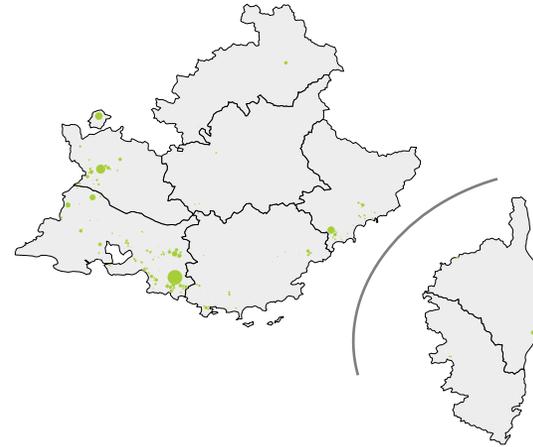
Recyclage



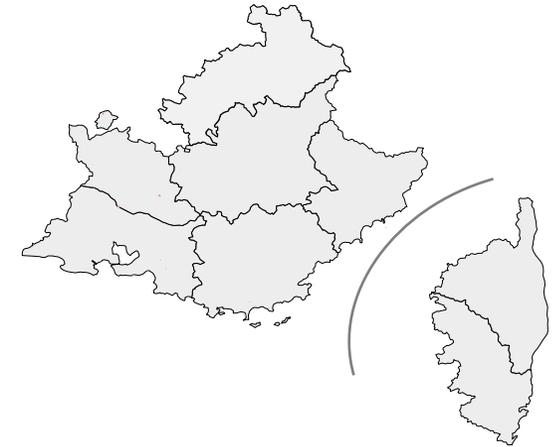
Industries pétrolières



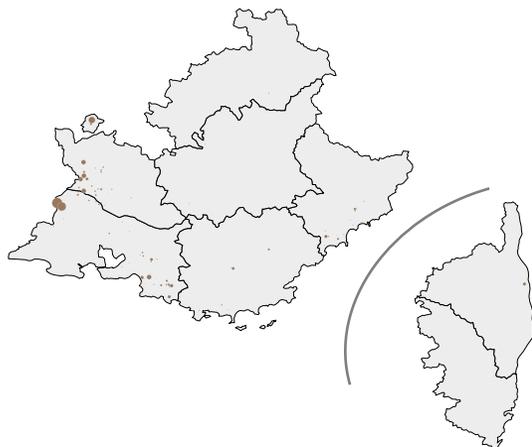
Plasturgie



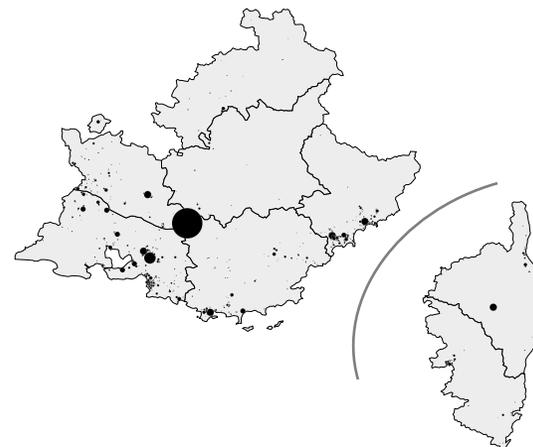
Caoutchouc



Industrie papier carton



Etablissements sans CC



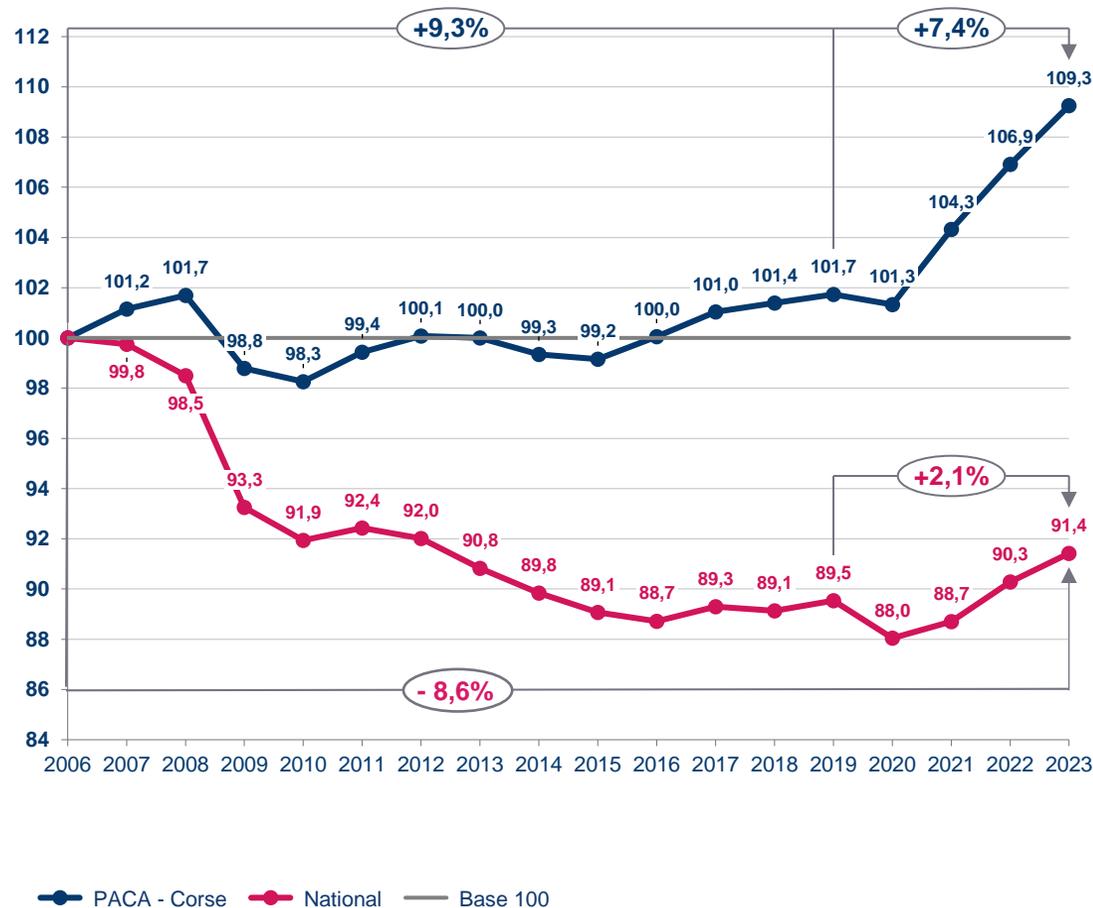
03. Portrait de l'interindustrie

- Les établissements de l'interindustrie(caractéristiques et localisation géographique)
- **Le profil des salariés de l'interindustrie en PACA - Corse**

L'interindustrie en PACA et Corse crée plus d'emplois qu'au niveau national et a su mieux rebondir à la suite des dernières crises économiques

Évolution du nombre d'emplois salariés estimé de l'interindustrie en PACA - Corse – base 100 en 2006

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)



154 083 emplois salariés de l'interindustrie fin 2023

Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i), données 2023

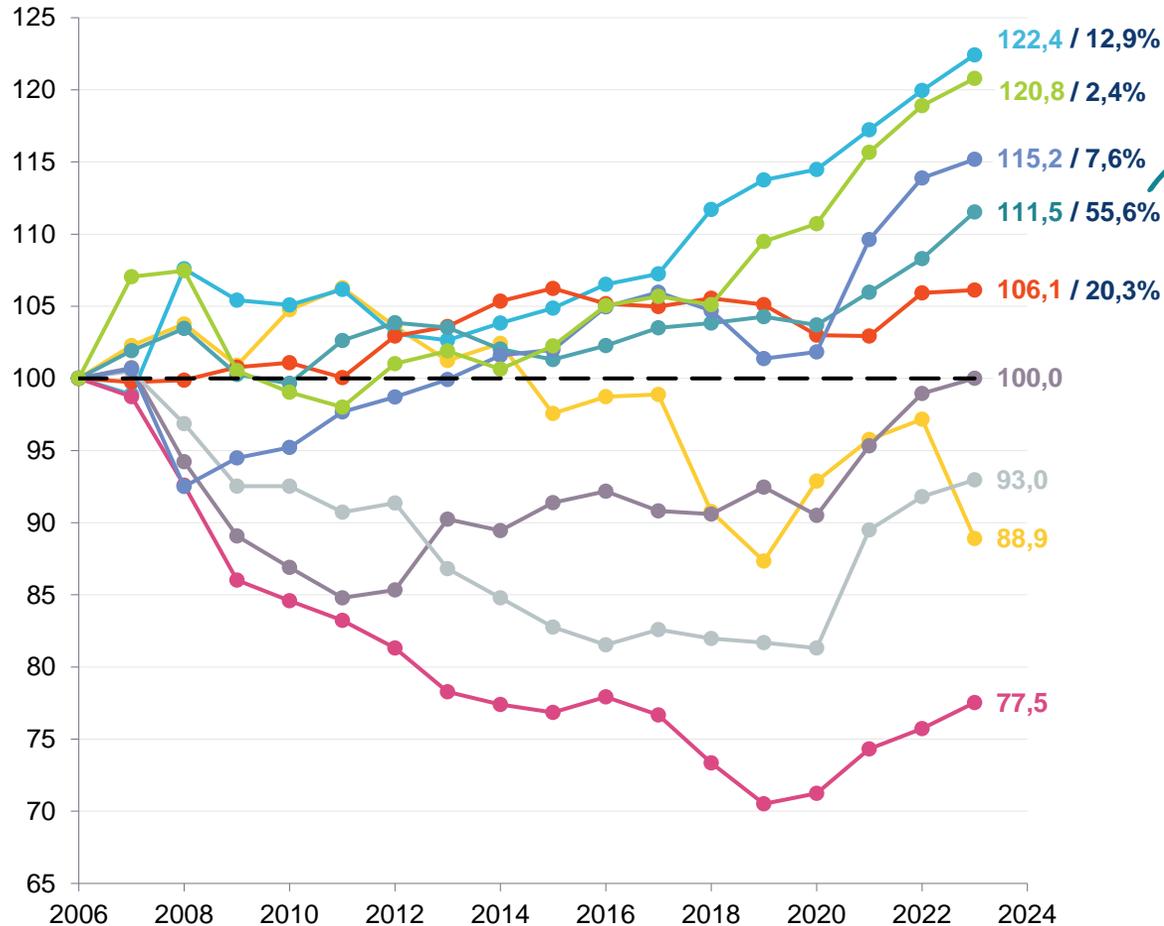
- L'interindustrie compte environ **154 083 salariés** fin 2023 soit **5,3%** des effectifs salariés de l'interindustrie au niveau national, toutes branches professionnelles confondues et **10% de l'ensemble de l'emploi salarié** en région.
- Les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse ont connu une création d'emplois salariés importante entre 2006 et 2023 avec une **hausse de 9,3%** alors que le niveau national a connu à l'inverse une **baisse 8,6%** sur la même période.
- Entre 2017 et 2019, les emplois salariés de l'interindustrie demeurent stables mais connaissent un recul de **0,4%** sur l'année 2020 en lien avec la crise sanitaire. Cette baisse est cependant plus contenue que sur le reste du territoire national (- **1,5%**) sur la même période.
- Les années 2021 et 2022 confirment une reprise d'activité qui se traduit par une augmentation du nombre d'emplois salariés de l'interindustrie sur ces **deux années consécutives**.
- Durant les cinq dernières années, le nombre d'emplois salariés de l'interindustrie a connu une hausse globale de **7,4%** en PACA – Corse, soit une augmentation de **11 087** emplois entre 2017 et 2022 contre **2,1% sur la même période au niveau national**.



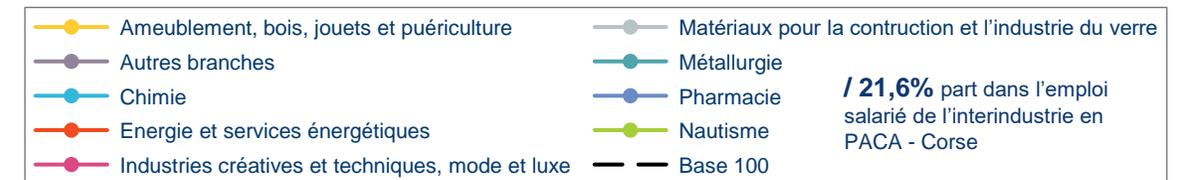
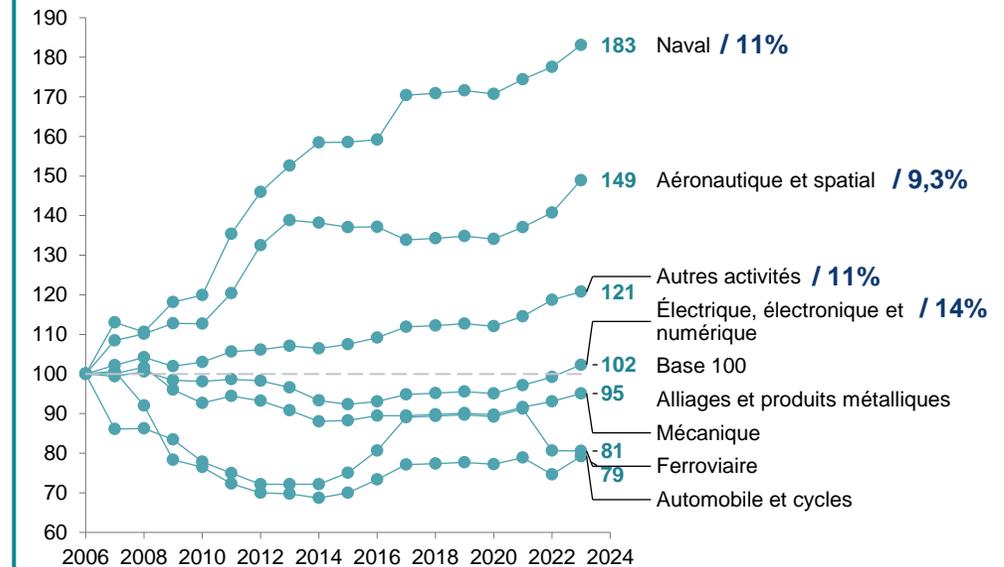
Les branches Chimie, Nautisme, Energie et services énergétiques, Métallurgie (dont le Naval et l'Aéronautique, spatial) tirent la création d'emplois dans l'interindustrie

Évolution du nombre d'emplois salariés estimé de l'interindustrie en PACA – Corse par regroupement de branches entre 2006 et 2023 – base 100 en 2006

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)



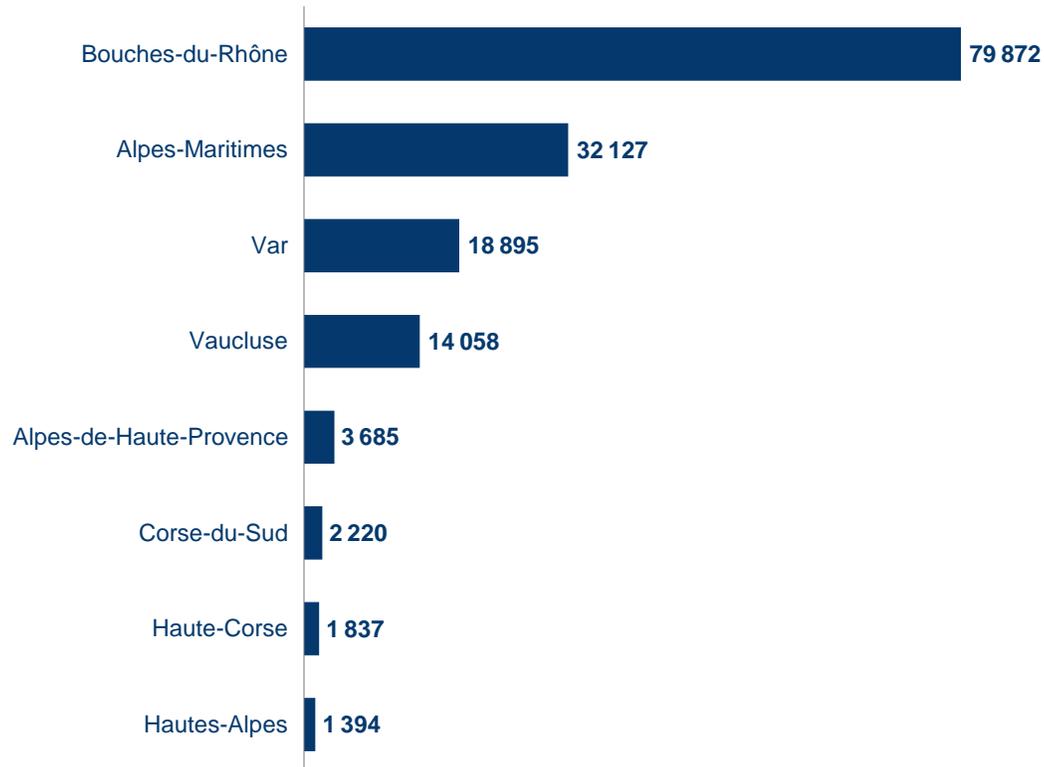
Focus sur les grands secteurs de la Métallurgie



La moitié des emplois salariés de l'interindustrie sont concentrés dans le seul département des Bouches-du-Rhône, signe de fortes disparités entre les territoires

Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en PACA et Corse par département en 2023

Source : données OPCO2i, retraitement EY



154 083 emplois salariés de l'interindustrie fin 2023

Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i), données 2023

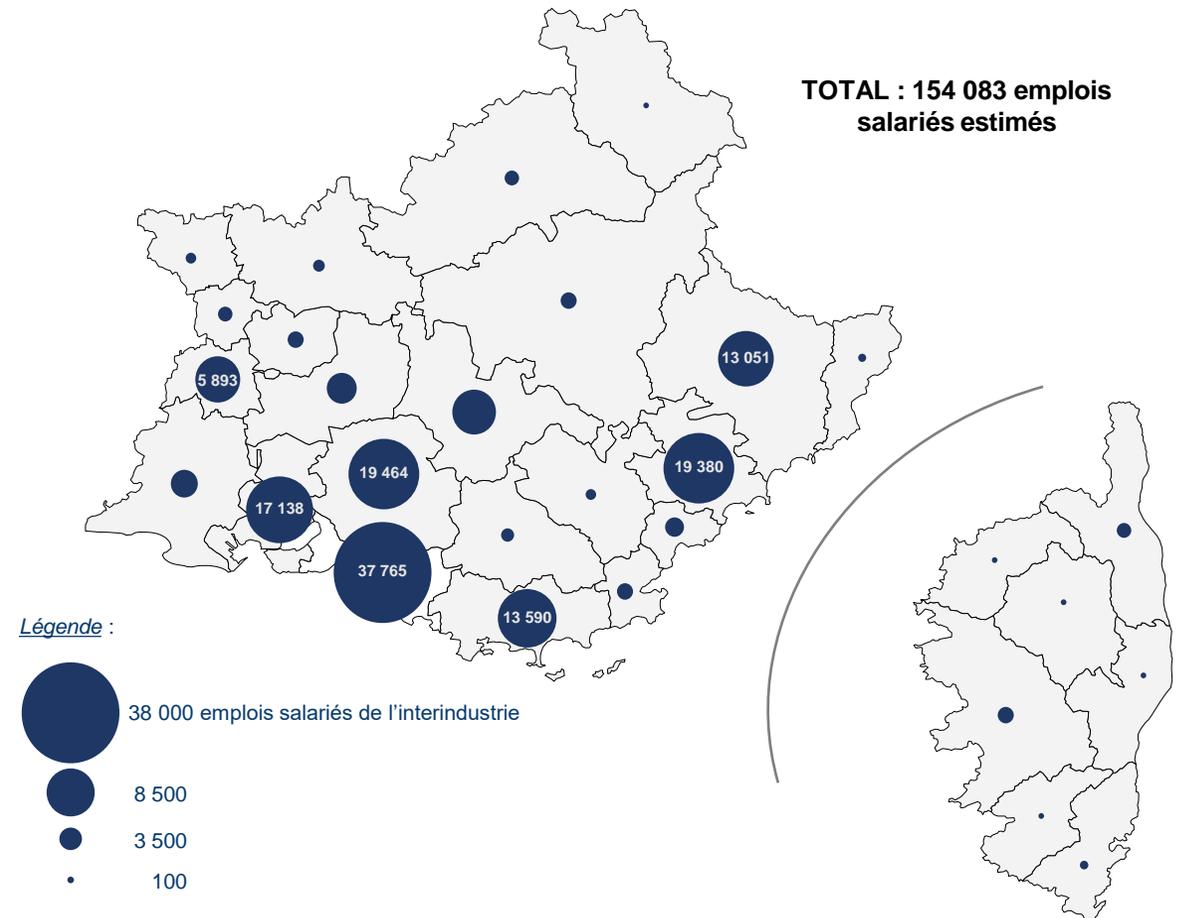
- L'emploi industriel est majoritairement concentré dans **quatre départements** de la Région PACA :
 - Les **Bouches-du-Rhône** (52%),
 - Les **Alpes-Maritimes** (21%),
 - Le **Var** (12%)
 - Le **Vaucluse** (9%).
- Les départements corses ne représentent quant à eux que **2% des effectifs salariés interindustriels**.
- Les Bouches-du-Rhône comptent **plus d'emplois salariés de l'interindustrie que l'ensemble des autres départements de PACA et Corse réunis**.
- Les Hautes-Alpes sont le département avec **le plus faible nombre d'emplois salariés de l'interindustrie recensés (0,9% des effectifs en PACA – Corse)**.

4 zones d'emplois concentrent 58% des emplois salariés de l'interindustrie en Régions PACA et Corse

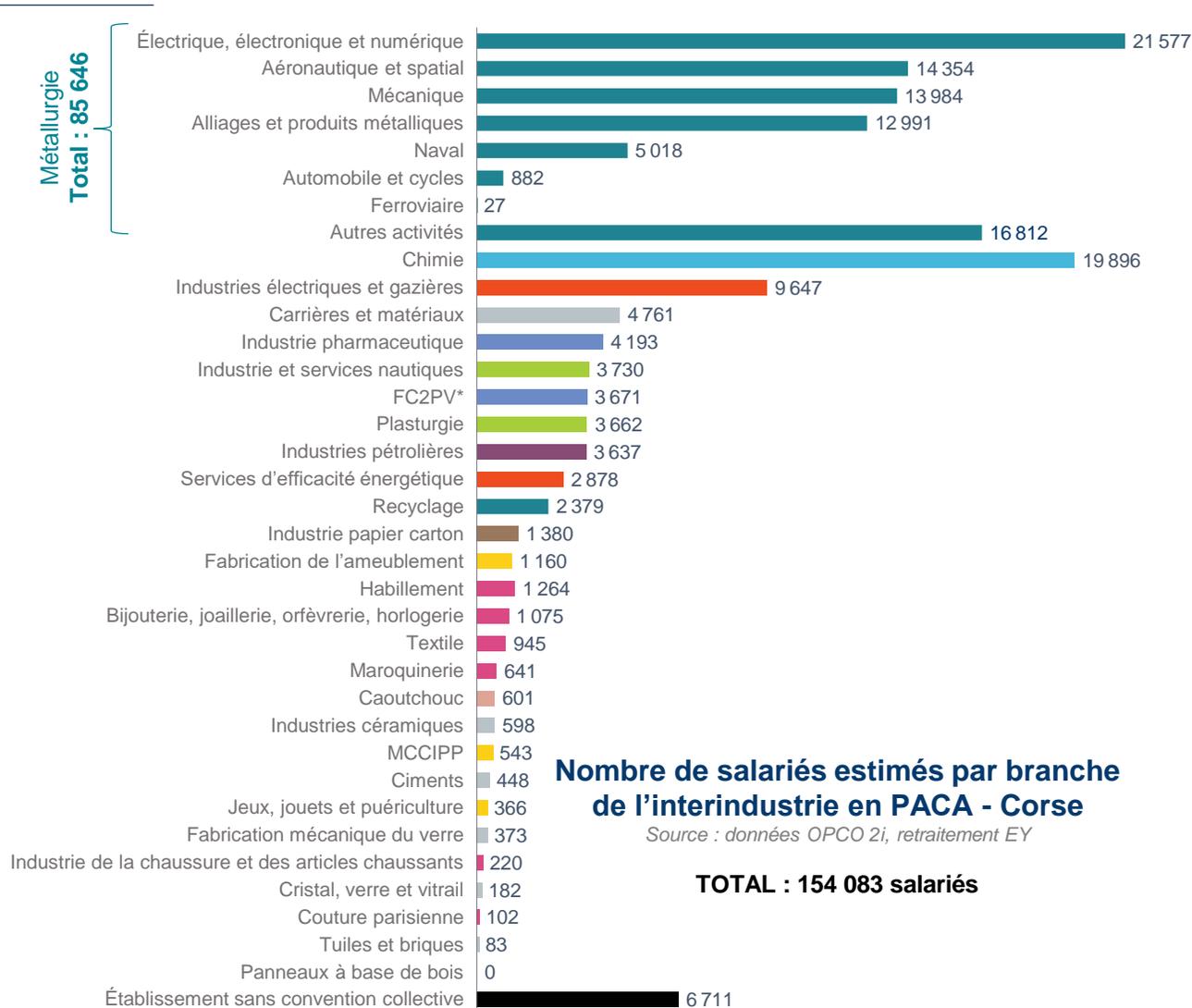
- L'analyse de la répartition des emplois de l'interindustrie par zone d'emplois met en avant de fortes disparités en régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse.
- Cette disparité montre une concentration de l'emploi dans les zones suivantes :
 - **Zone d'emploi de Marseille**, qui concentre le plus grand nombre d'emplois salariés de l'interindustrie (25%)
 - Sur le **sud-ouest du territoire**, en particulier autour des zones d'emploi Martigues-Salon, Toulon, Aix-en-Provence (33% au total)
 - Sur toute la partie **est du territoire** : les zones d'emploi de Cannes et Nice (21% au total)

Répartition des emplois salariés estimés de l'interindustrie de la Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse par zone d'emplois en 2023

Source : données OPCO 2i, retraitement EY



75% de l'emploi salarié industriel est concentré sur trois branches : Métallurgie, Chimie et Industries électriques et gazières



**Nombre de salariés estimés par branche
de l'interindustrie en PACA - Corse**

Source : données OPCO 2i, retraitement EY

- La métallurgie demeure très largement majoritaire en ce qui concerne la représentation de l'emploi salarié en PACA – Corse avec **55% des effectifs de l'interindustrie** (85 646 salariés). Les grands secteurs de la Métallurgie les plus représentés sur le territoire sont :
 - **L'Électrique, électronique et le numérique** (14% des effectifs) avec la présence de majors comme STMicroelectronics à Rousset (13) ou Thales DMS à Sophia-Antipolis (06).
 - **L'Aéronautique et spatial** (9,3%) portés par AIRBUS HELICOPTERS à Marignane (13).
 - La **Mécanique** (9%) représentée par groupes français comme Pellenc à Pertuis (13) ou internationaux comme Carrier à Aubagne (13).
 - Les **Alliages et autres produits métalliques** (8,4%) portés par Arcelor Mittal à Fos-sur-Mer (13).
- La **Chimie** (19 896 salariés) et les **Industries électriques et gazières** (9 647 salariés) constituent les secondes et troisièmes branches les plus représentées en termes d'effectifs salariés de l'interindustrie.
- Si la branche Industrie et services nautiques constitue la seconde branche la plus représentée en termes de nombre d'établissements à l'échelle des deux régions, elle ne représente que **2,4% des effectifs de l'interindustrie**. Cette situation s'explique par la nature des établissements de cette filière, très majoritairement composée de petites entités de moins de 10 salariés (94% des établissements).

*Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

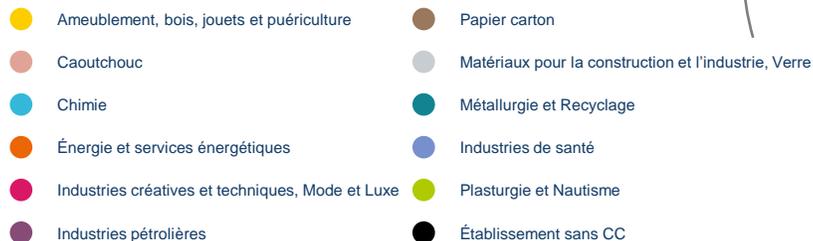
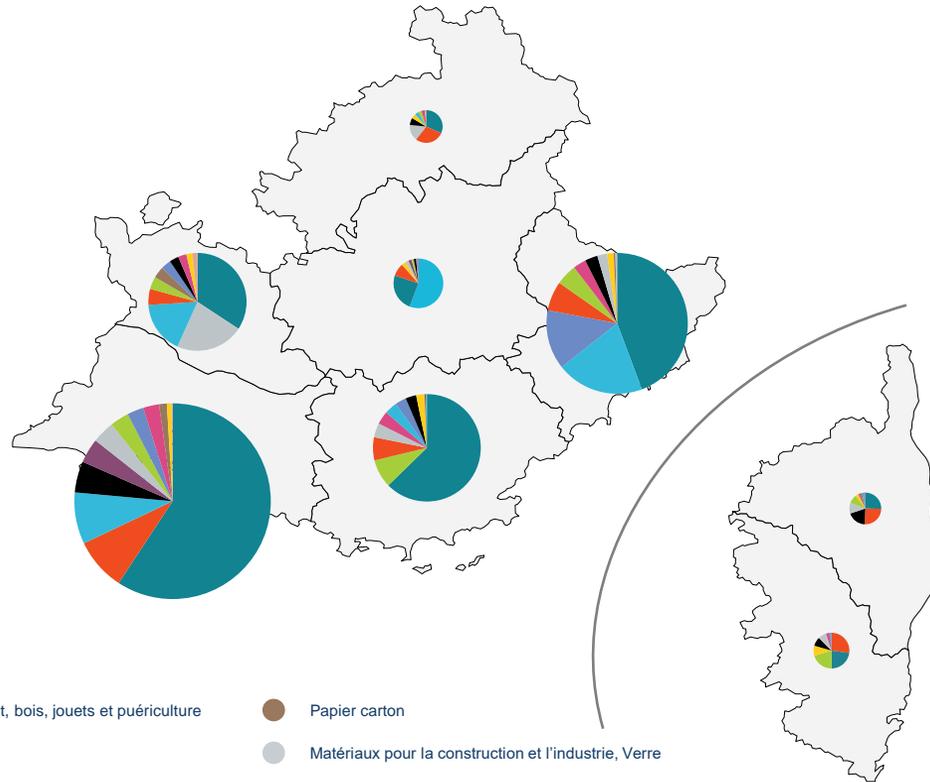
**Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire



Si la métallurgie domine l'emploi salarié de l'interindustrie, chaque département présente des spécificités en termes de représentation des autres branches

Répartition des emplois salariés estimés de l'interindustrie en PACA et Corse par département et branches professionnelles en 2023

Source : données Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i), retraitement EY



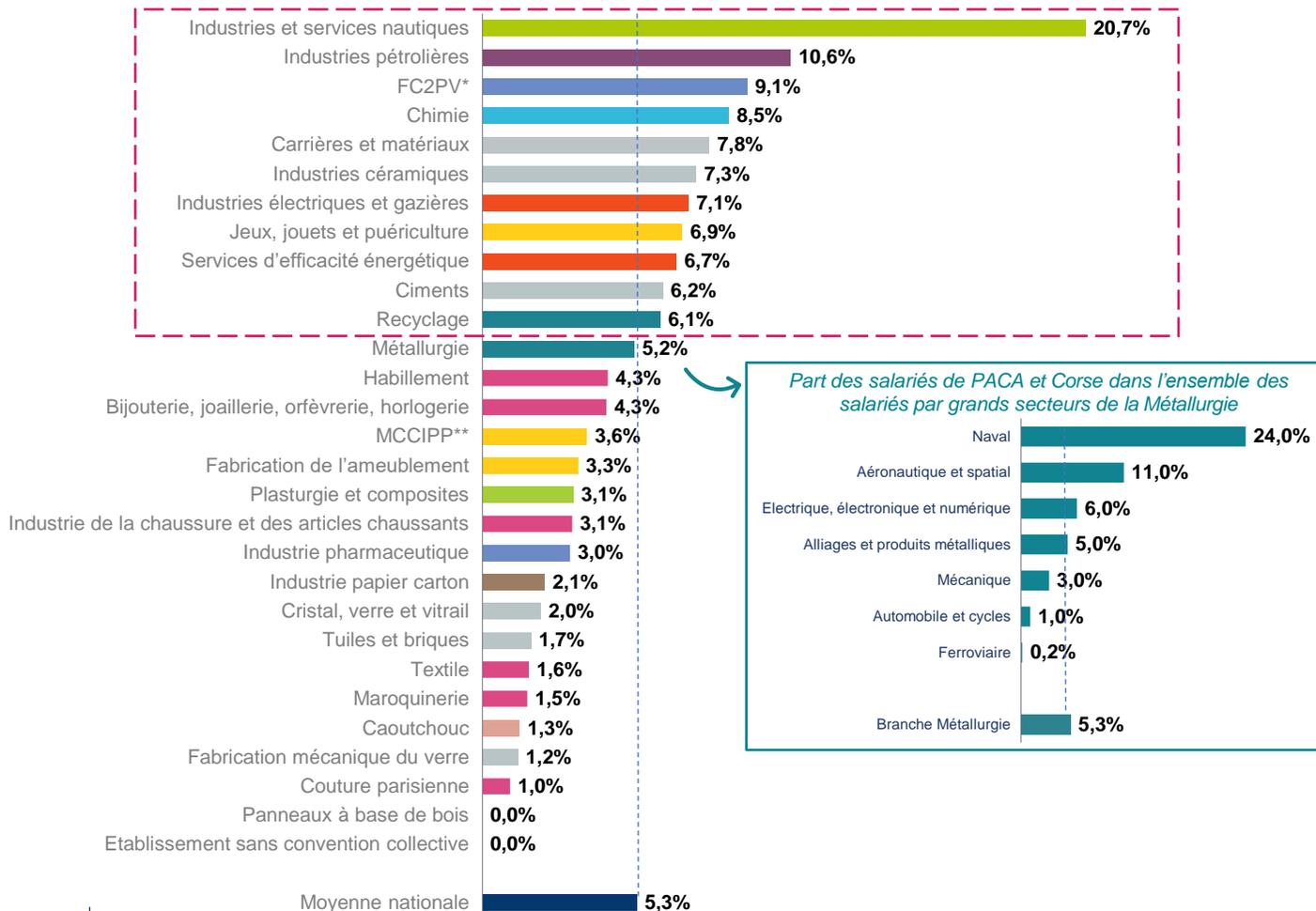
- Les régions PACA et Corse sont marquées par la **prédominance de la métallurgie** en termes d'emplois salariés de l'interindustrie dans la quasi-totalité des départements. Cependant chaque territoire connaît des spécificités en matière de poids des autres branches dans l'emploi salarié de l'interindustrie :
 - La branches de la catégories **Energie et services énergétiques** et la branche **Chimie** représentent une part importante de l'emploi salarié de l'interindustrie dans les **Bouches-du-Rhône** (8,7% et 8,6% de l'emploi salarié interindustriel du département avec des entreprises importantes comme EDF, NAOS et LYONDELL CHIMIE FRANCE).
 - Les **Alpes-de-Haute-Provence** se démarquent des autres départements du fait de la prépondérance des emplois de la branche **Chimie** sur la **Métallurgie** qui représente **56% des emplois de l'interindustrie départementale**. Ce chiffre s'explique notamment par la présence de SANOFI CHIMIE à Sisteron (800 salariés).
 - Les Alpes-Maritimes accueillent également de nombreux emplois industriels liés à la **Chimie** (20% de l'emploi salarié interindustriel du département) avec des entreprises comme V.MANE ET FILS (1 600 salariés).
 - Les départements corses témoignent de l'importance des branches de la catégorie **Energie et services énergétiques** dans la Région (26% en moyenne, principalement portés par les nombreux établissements d'EDF).
 - Le département du Vaucluse connaît une forte représentation de la branche **Carrières et matériaux** qui porte 19% des emplois salariés de l'interindustrie dans le département, avec la présence d'entreprises comme ETEX FRANCE.
 - Enfin, les **Hautes-Alpes** sont également marquées par les branches de **l'énergie** qui représentent près de 30% des emplois salariés de l'interindustrie, avec les sites d'EDF, ENEDIS et DALKIA.



La région PACA - Corse dispose d'un positionnement avantageux à l'échelle nationale sur 11 branches professionnelles de l'interindustrie

Part des effectifs salariés des branches de l'interindustrie en PACA et Corse dans l'ensemble des effectifs salariés de ces mêmes branches à l'échelle nationale en 2023

Source : données OPCO 2i, retraitement EY



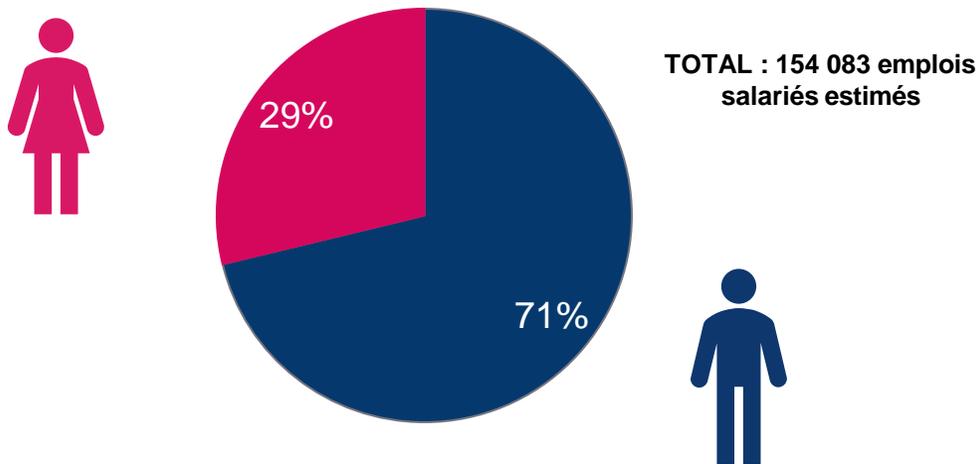
- Le territoire PACA – Corse se distingue des autres régions métropolitaines par une **surreprésentation des activités liées au nautisme**.
 - La branche **Industrie et services nautiques** concentre ainsi près de 21% des salariés de la branche en France métropolitaine.
 - Plus du tiers des salariés du secteur nautique sont présents dans le département du Var (36%), notamment au sein d'entreprises comme le **CHANTIER NAVAL SIMONS** et **DREAM YACHT MEDITERRANEE**.
- La branche **Industries pétrolières** en PACA - Corse concentre environ 10 % des effectifs salariés nationaux.
 - Des effectifs particulièrement présents dans le département des Bouches du Rhône (93%) par la présence de **LYONDELLBASELL** ou encore **PETROINEOS**.
- Surreprésentation également des activités de **Fabrication et commerce de produits pharmaceutiques** :
 - La branche est notamment portée par plusieurs établissements autour de Carros (06) dont ceux de l'entreprise **VIRBAC**.
- Au sein de la branche métallurgie, le grand secteur **Naval** est particulièrement représenté grâce aux trois sites de **Naval Group** à Toulon, Ollioules et Saint-Tropez qui emploient plus de 4000 salariés de l'interindustrie dans le Var.

*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
 **Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

Si l'emploi féminin est un enjeu en région avec un peu plus d'un quart des emplois occupés par une femme, une disparité existe entre départements

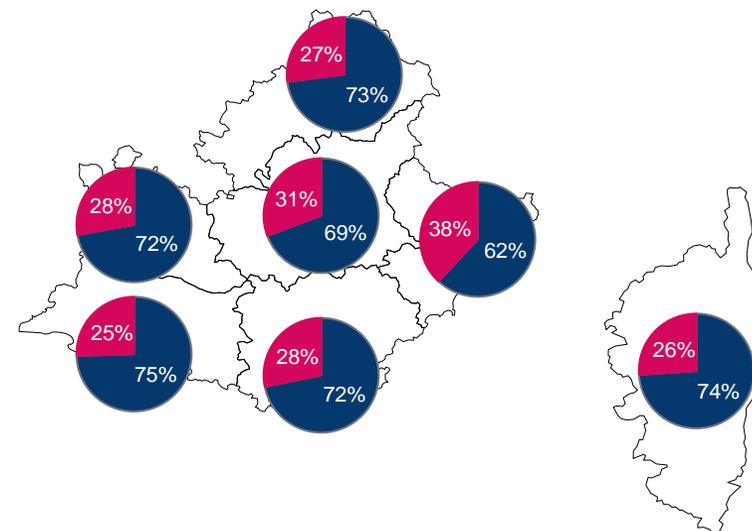
Répartition des emplois de l'interindustrie en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse par sexe

Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2021, retraitement EY



Répartition des emplois de l'interindustrie en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse par sexe et département

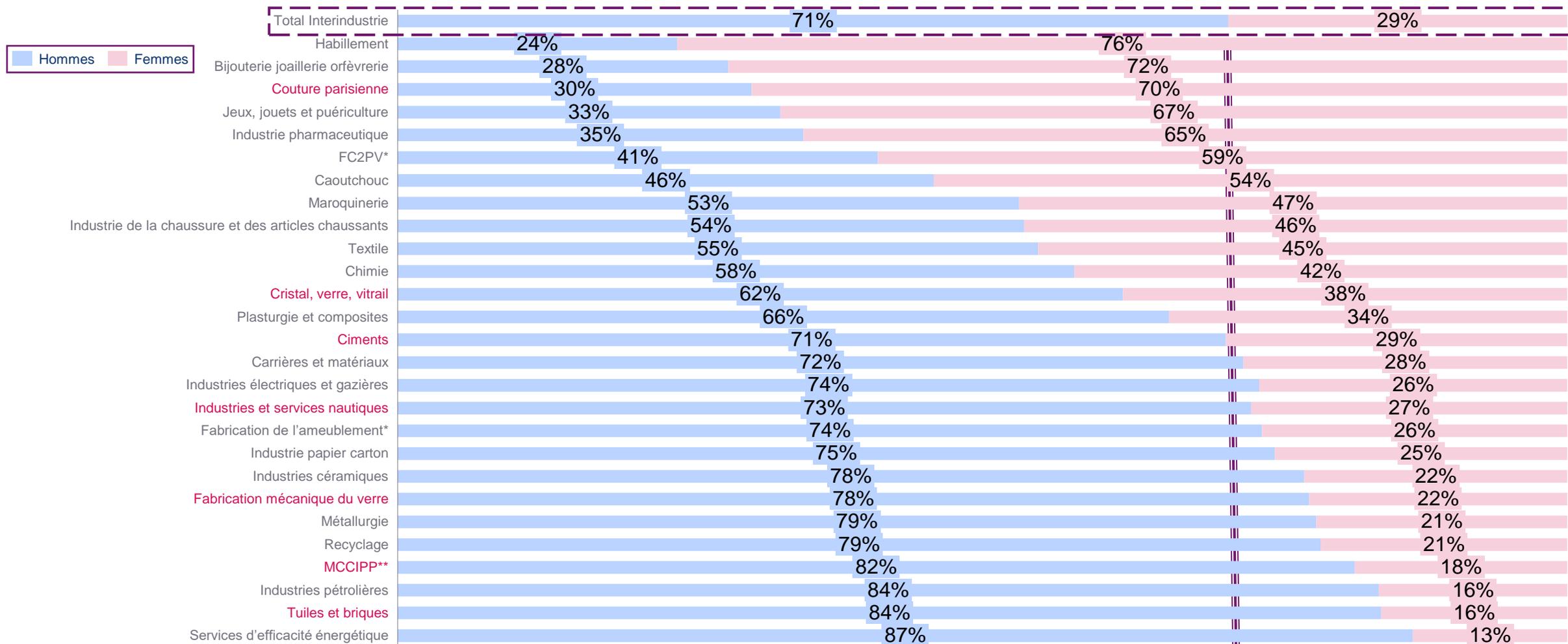
Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2021, retraitement EY



- 71% des salariés de l'interindustrie sont des hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse. Ce constat d'un déséquilibre entre le nombre de femmes et d'hommes dans les branches de l'interindustrie n'est pas propre au territoire (71% d'hommes et 29% de femmes dans l'interindustrie à l'échelle nationale).
- Le département des Alpes-Maritimes connaît la plus forte représentation de femmes au sein des emplois de l'interindustrie (38% de femmes contre 62% d'hommes). Cette proportion peut s'expliquer par l'importance des branches pharmaceutiques dans l'emploi salarié de l'interindustrie dans ce département où la part des femmes est très importantes (entre 59% et 65%, cf page suivante).
- A l'inverse, les Bouches-du-Rhône et la Région Corse présentent le plus faible taux de représentation des femmes en PACA – Corse avec seulement 25% et 26% de femmes dans les entreprises de l'interindustrie.
- Dans ces territoires, la proportion de femme dans l'emploi salarié tous secteurs confondus y'est également moins élevée que dans les autres départements de PACA (environ 50% de femmes tous secteurs confondus dans les Bouches-du-Rhône et en Corse).



Répartition des salariés de l'interindustrie en PACA - Corse par sexe et par branche professionnelle



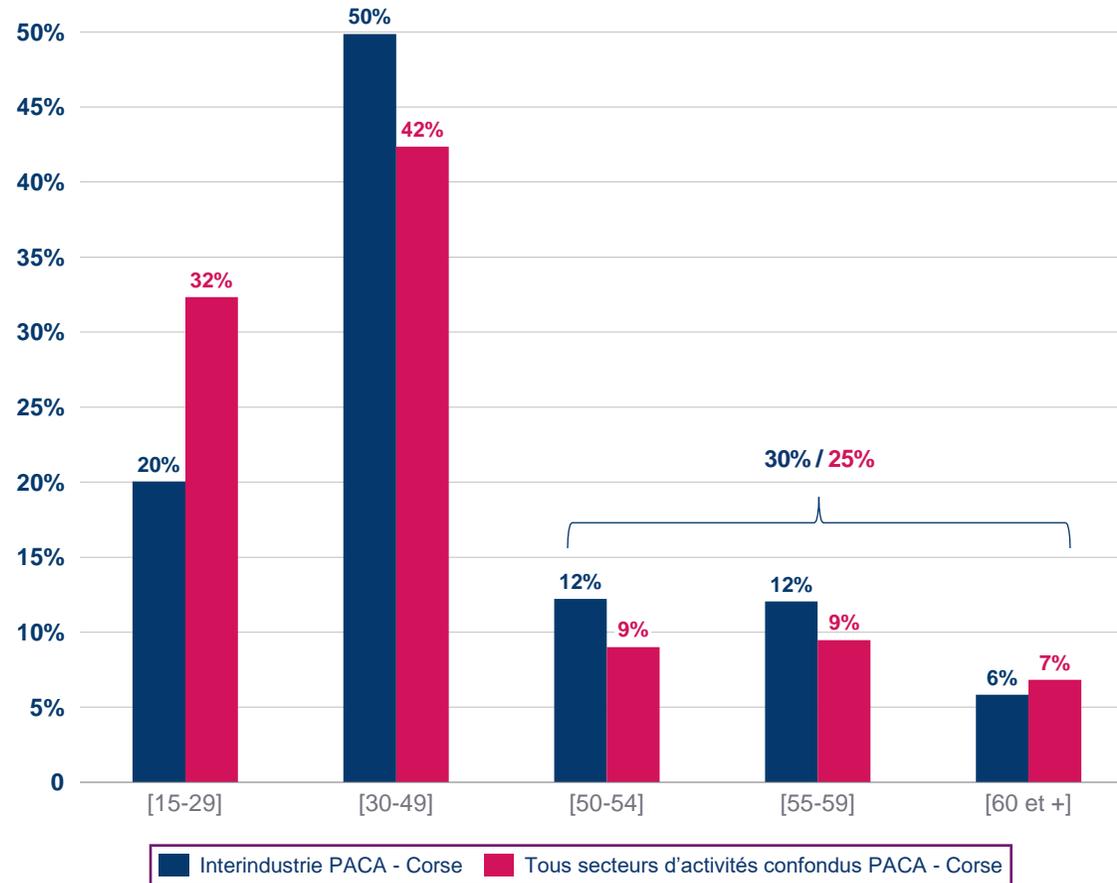
La branche professionnelle Panneaux à base de n'est pas représentée par manque de représentativité des salariés de cette branche au sein de la Base Tous Salariés 2021 de l'INSEE
 Les répartitions par sexe des branches professionnelles Ciments, Couture parisienne, Cristal, verre et vitrail, Fabrication mécanique du verre, Industrie et services nautiques, MCCIPP** et Tuiles et briques sont issues des données nationales (par manque de représentativité au niveau régional).

*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
 **Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

Également, la part de salariés de plus de 50 ans (32%) reflète un enjeu national autour de la pyramide des âges

Répartition des emplois de l'interindustrie en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse par tranches d'âge

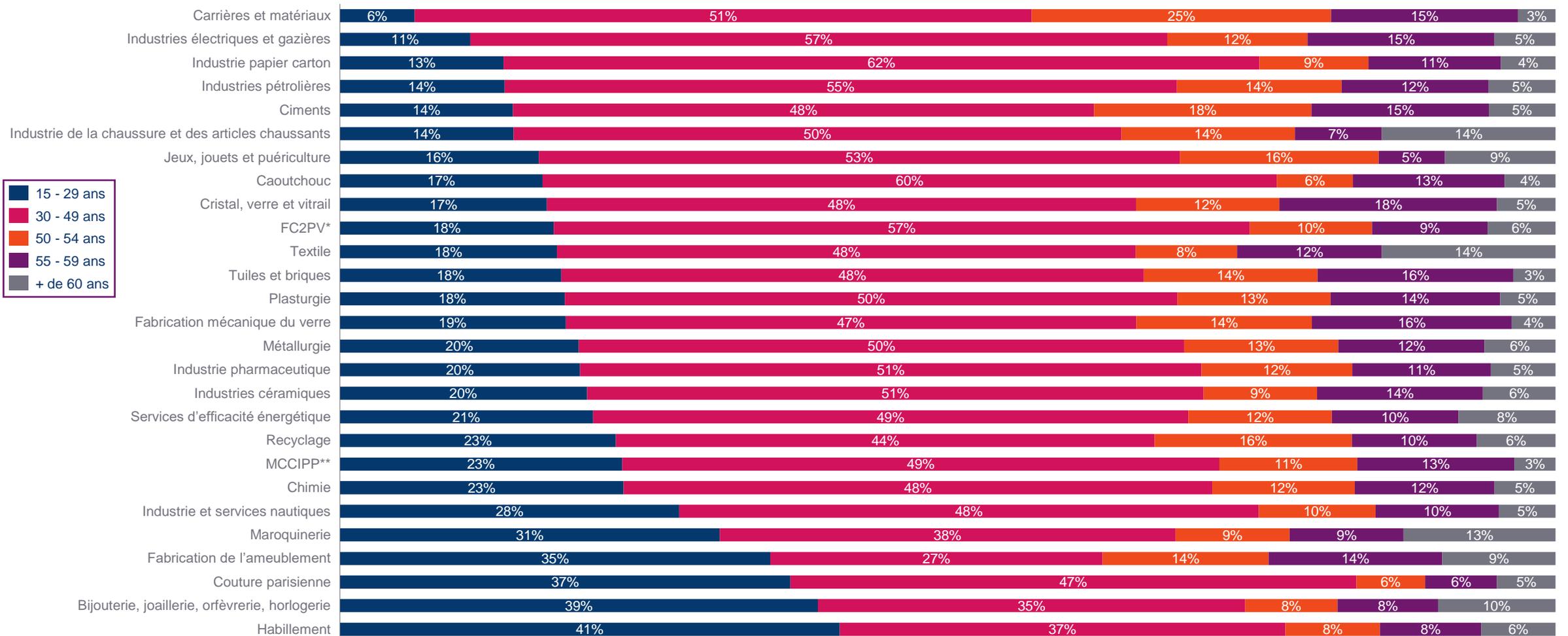
Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2021, retraitement EY



- La **pyramide des âges des salariés** montre un déséquilibre entre les générations dans l'interindustrie :
 - Faible proportion de jeunes salariés (moins de 30 ans) : **20% des salariés de l'interindustrie en PACA - Corse**. Cette moindre proportion peut signifier que l'industrie dans les régions PACA et Corse n'attire pas suffisamment les jeunes. Cependant ce phénomène n'est pas propre aux deux régions puisqu'au niveau national la part des moins de 30 ans dans l'interindustrie est de l'ordre de **16,5%, soit un niveau inférieur à PACA - Corse**. En revanche le niveau de jeunes au sein de l'interindustrie est inférieur à celui de l'ensemble des autres secteurs d'activités en régions (32% à l'échelle des deux régions).
 - Près d'1 salarié sur 2 a entre 30 et 49 ans (50,3% au niveau national). Cette tranche d'âge est davantage représentée dans l'interindustrie qu'au sein de l'ensemble des secteurs d'activités en PACA – Corse (42%).
 - 30% de salariés de l'interindustrie ont plus de 50 ans (33% au niveau national, 25% au niveau de l'ensemble des autres secteurs d'activités en PACA - Corse).
- 18% des salariés ont au moins 55 ans. Il y a donc une pression accrue sur les entreprises pour préparer la relève des effectifs. Cette pression entraîne l'émergence d'inquiétude sur la **préservation et la transmission des savoir-faire** en région.
- En appliquant les proportions actuelles en comparant aux emplois salariés estimés dans l'interindustrie, on peut s'attendre à ce qu'environ **28 000 salariés partent à la retraite dans les 5 à 7 prochaines années**, soit environ 5 000 à 6 000 départs par an.



Répartition des salariés de l'interindustrie en PACA - Corse par tranches d'âges et par branche professionnelle



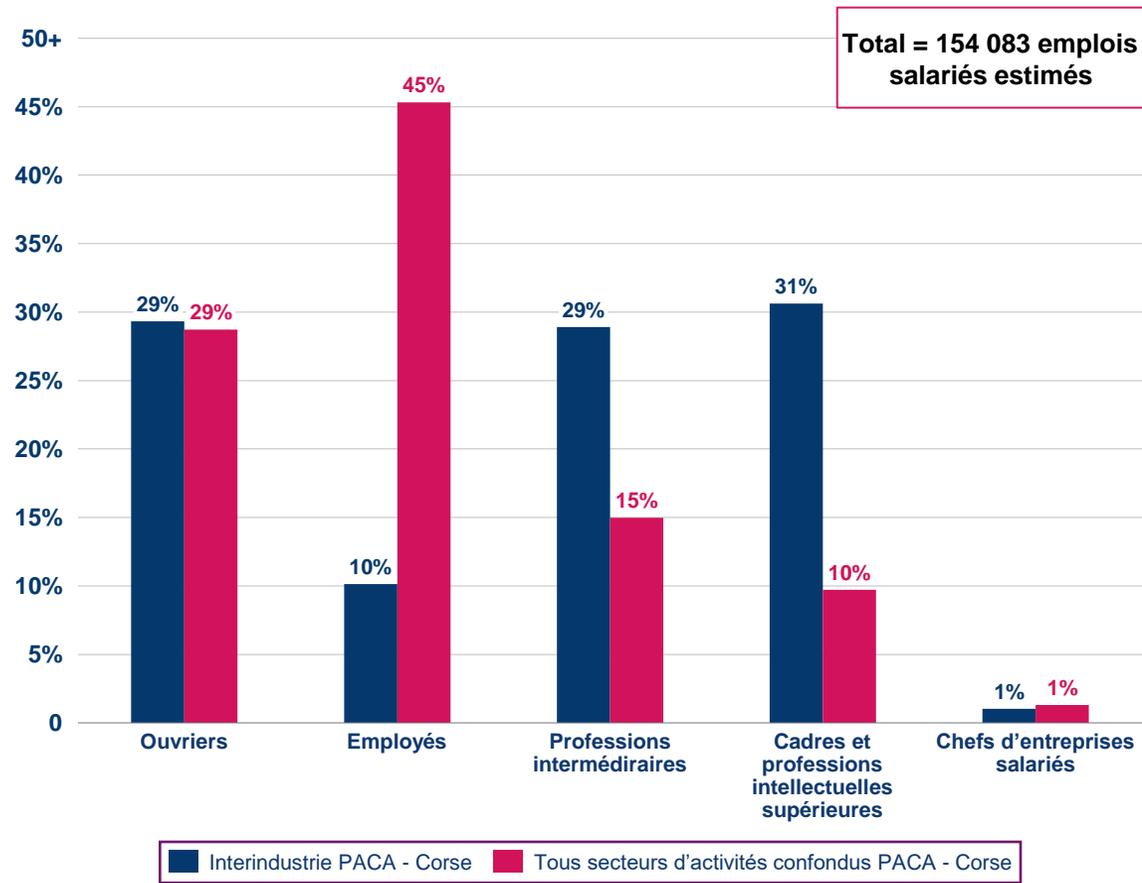
La branche professionnelle Panneaux à base de bois n'est pas représentée par manque de représentativité des salariés de cette branche au sein de la Base Tous Salariés 2021 de l'INSEE
 Les répartitions par tranches d'âges des branches professionnelles Ciments, Couture parisienne, Cristal, verre et vitrail, Fabrication mécanique du verre, Industrie et services nautiques, MCCIPP** et Tuiles et briques sont issues des données nationales (par manque de représentativité au niveau régional).

*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
 **Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

Une spécificité régionale : Près d'un emploi sur trois de l'interindustrie en PACA et Corse est occupé par des cadres et professions intellectuelles supérieures

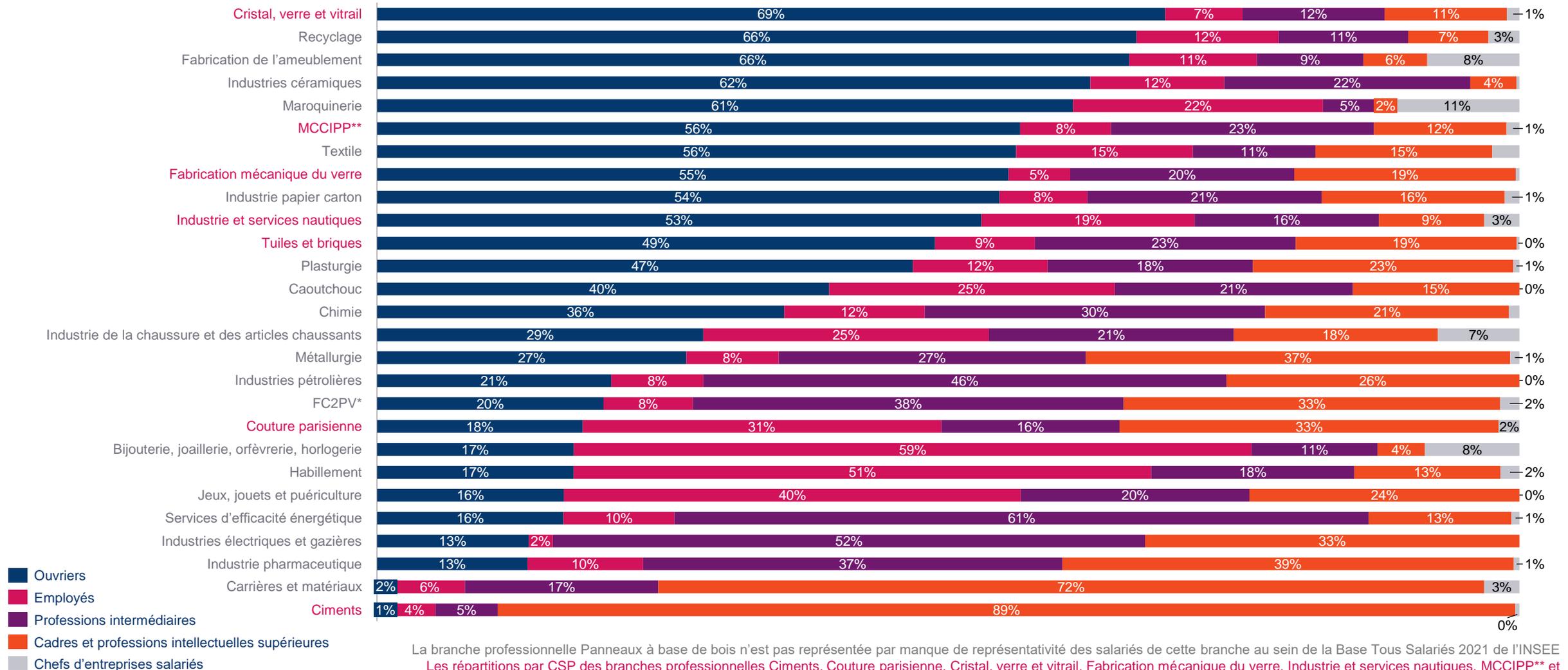
Répartition des emplois de l'interindustrie en Provence Alpes Côte d'Azur et Corse par catégories socioprofessionnelles

Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2021, retraitement EY



- La part d'ouvriers dans l'interindustrie en Provence Alpes Côte d'Azur et Corse se situe **en dessous de la moyenne nationale** : 29% (contre 38% à l'échelle nationale) soit environ 44 000 ouvriers à l'échelle des deux régions. En revanche, la proportion d'ouvriers est légèrement plus élevée dans l'interindustrie qu'au niveau de l'ensemble des autres secteurs d'activités en régions.
- Les employés constituent la catégorie socio-professionnelle la moins représentée en PACA – Corse avec 10% des salariés de l'interindustrie qui occupent ce type de poste. Cette CSP est **d'ailleurs beaucoup moins représentée dans l'interindustrie que dans le reste des secteurs d'activités en région PACA – Corse** (45% de effectifs).
- A l'inverse, les **professions intermédiaires** (ex : techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise) sont très représentées puisqu'un **peu moins d'un tiers** des effectifs salariés de l'interindustrie en PACA – Corse sont liés à cette CSP (contre 15% à l'échelle de l'ensemble des secteurs d'activités en PACA – Corse).
- Le périmètre géographique étudié se caractérise par une plus forte implantation de la logistique portuaire et maritime et par des emplois industriels plus qualifiés ce qui peut expliquer la **surreprésentation des cadres et professions intellectuelles supérieures** : 31% contre 15% dans les autres régions métropolitaines, hors Île-de-France et 10% tous secteurs d'activités confondus en PACA – Corse.

Répartition des salariés de l'interindustrie en PACA - Corse par catégories socio-professionnelles et par branche professionnelle



La branche professionnelle Panneaux à base de bois n'est pas représentée par manque de représentativité des salariés de cette branche au sein de la Base Tous Salariés 2021 de l'INSEE
 Les répartitions par CSP des branches professionnelles Ciments, Couture parisienne, Cristal, verre et vitrail, Fabrication mécanique du verre, Industrie et services nautiques, MCCIIP** et Tuiles et briques sont issues des données nationales (par manque de représentativité au niveau régional).

*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
 **Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

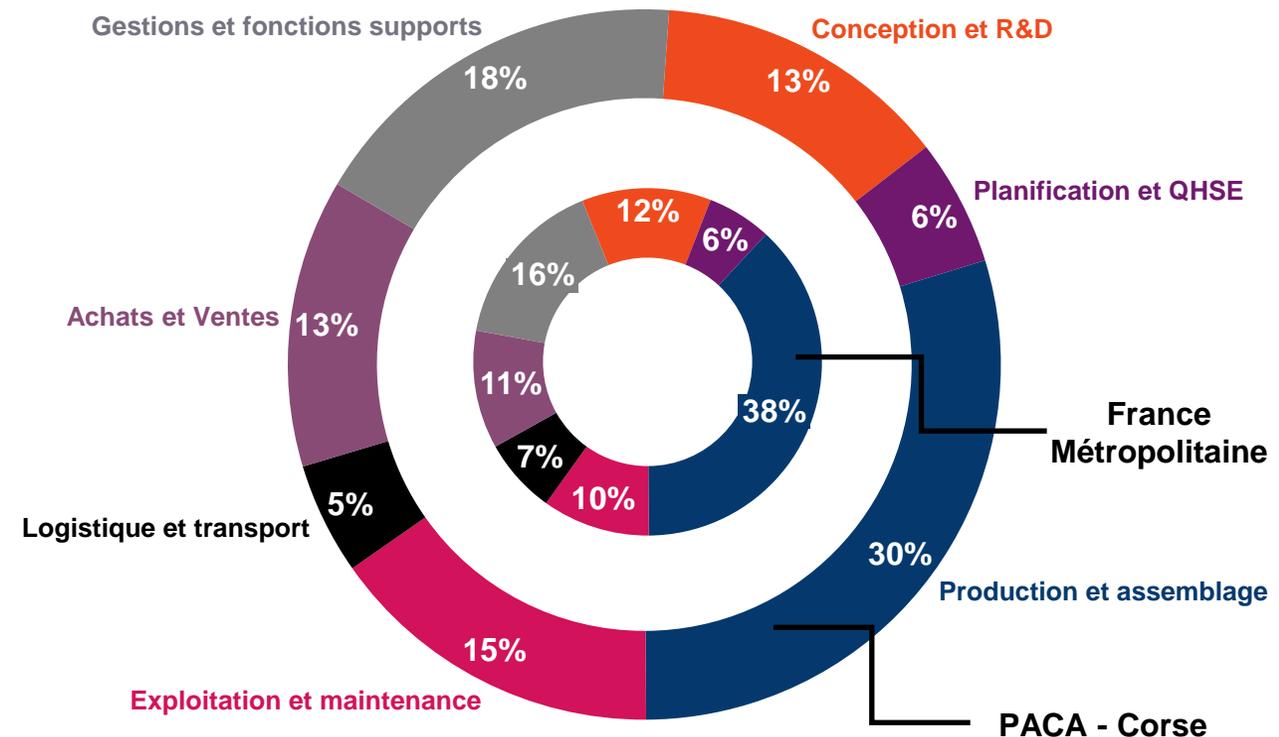


Les métiers de la Conception et R&D et de l'Exploitation et Maintenance sont plus fortement représentés en PACA – Corse qu'au niveau national

- En PACA – Corse, la famille de métiers la plus largement représentée est celle de la **Production et de l'assemblage** avec 30% des effectifs salariés de l'interindustrie, soit environ 46 000 salariés à l'échelle des deux régions. Cette famille de métiers est principalement représentée au sein des branches professionnelles suivantes : **Fabrication de l'ameublement** (69%), **Maroquinerie** (56% des effectifs salariés) et **Plasturgie** (46% des effectifs salariés).
- Cependant **la part de cette famille de métiers dans l'emploi de l'interindustrie en PACA - Corse est inférieure à la moyenne nationale** (38% des effectifs de l'interindustrie font partie de la famille Production et assemblage).
- Les régions PACA et Corse se distinguent en revanche par une surreprésentation des familles **Conception et R&D** (13% des effectifs salariés soit environ 20 647 salariés contre 12% en moyenne en France métropolitaine) et **Exploitation et Maintenance** (15% des effectifs salariés soit environ 23 728 salariés contre 10% en moyenne en France métropolitaine). Les branches professionnelles les plus représentées par ces familles de métiers sont :
 - **Conception et R&D** : Industrie pharmaceutique (24% des effectifs salariés), FC2PV (20% des effectifs salariés) et Métallurgie(16,5% des effectifs salariés).
 - **Exploitation et Maintenance** : Services d'efficacité énergétique (66% des effectifs salariés), Industries électriques et gazières (45% des effectifs salariés) et Industries céramiques (27% des effectifs salariés).

Répartition des emplois de l'interindustrie en Provence Alpes Côte d'Azur et Corse par familles de métiers (niv 1)

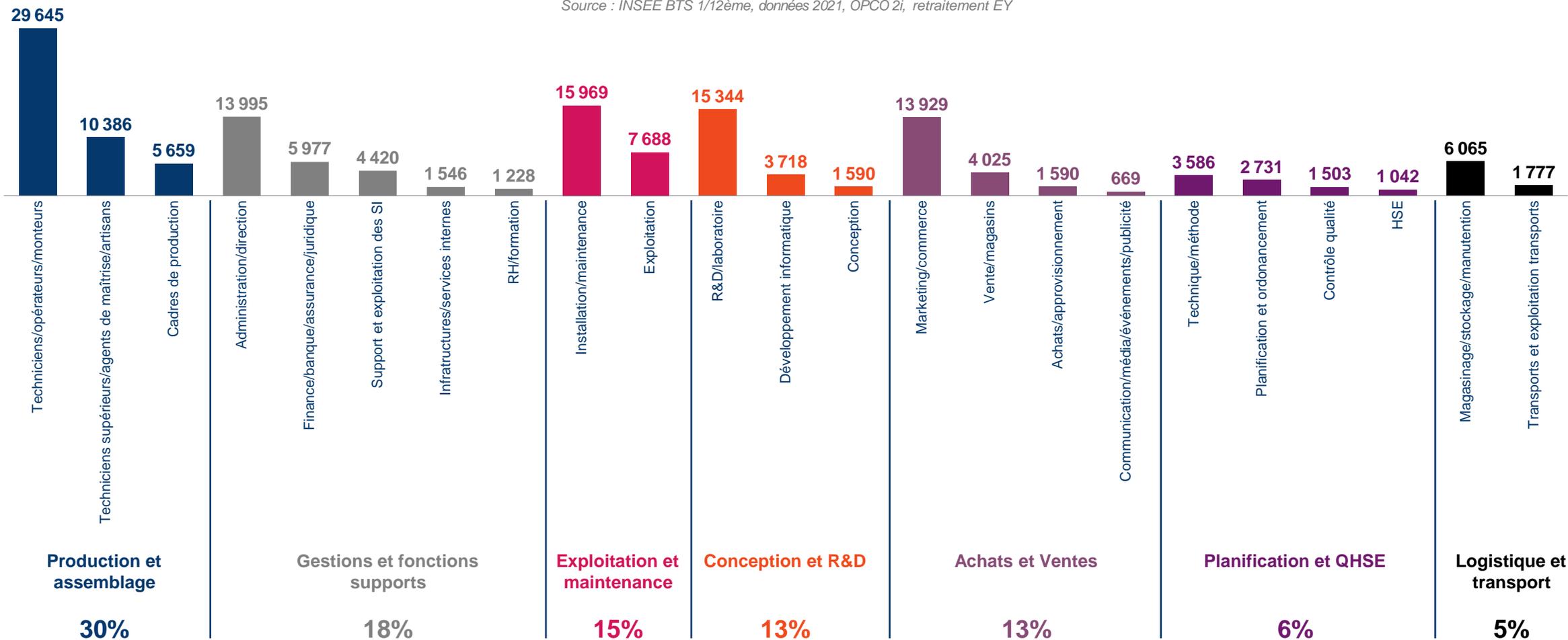
Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2021, OPCO 2i, retraitement EY



Les métiers salariés de l'interindustrie en PACA – Corse en 2023

Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en Provence Alpes Côte d'Azur et Corse (niveaux 1 et 2)

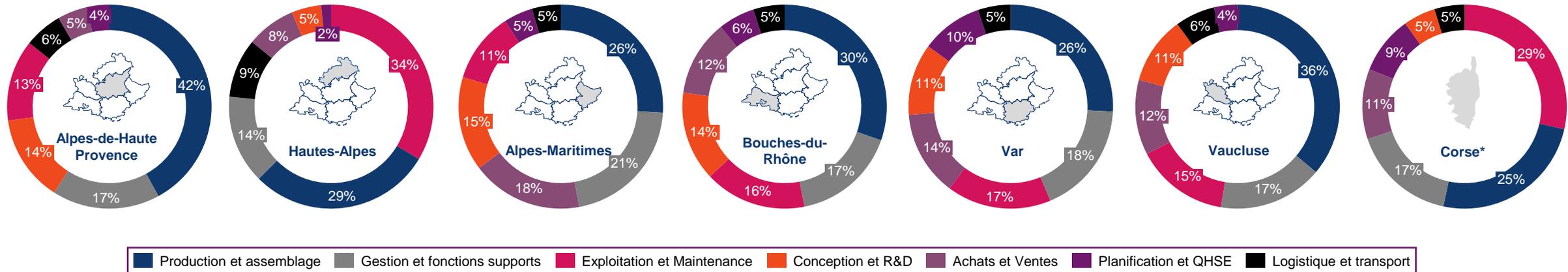
Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2021, OPCS 2i, retraitement EY



Comparaison des emplois de l'interindustrie par famille de métiers et par département

Répartition des emplois de l'interindustrie en Provence Alpes Côte d'Azur et Corse par famille de métiers et département

Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2021, retraitement EY



- On observe une répartition relativement hétérogène pour 4 des 7 familles de métiers de l'interindustrie en PACA – Corse selon les départements :
 - Production et assemblage** : 42% des salariés de l'interindustrie dans le département des **Alpes-de-Haute-Provence** appartiennent à cette famille contre 25% en **Corse**.
 - Exploitation et maintenance** : 34% des salariés de l'interindustrie dans le département des **Hautes-Alpes** appartiennent à cette famille contre 11% dans les **Bouches-du-Rhône**.
 - Conception et R&D** : 15% des salariés de l'interindustrie dans le département des **Alpes-Maritimes** appartiennent à cette famille contre 5% dans les **Hautes-Alpes** et en **Corse**.
 - Achats et Ventes** : 15% des salariés de l'interindustrie dans le département des **Alpes-Maritimes** appartiennent à cette famille contre 5% dans les **Alpes-de-Haute-Provence**

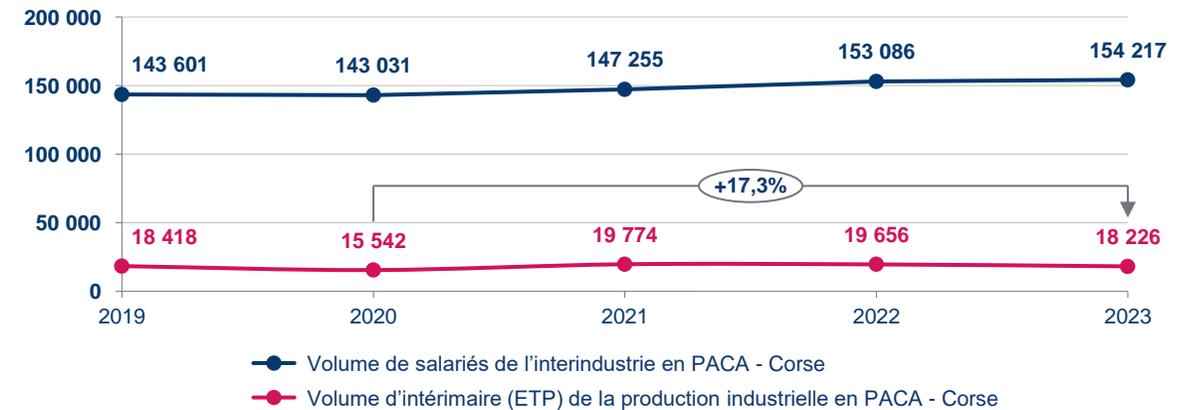
*Les données pour les départements corses ne sont disponibles qu'à l'échelon régional

Une hausse de l'emploi intérimaire après la crise du Covid-19, avec en 2023 18 226 emplois intérimaires (ETP) soit 12% de l'emploi salarié de l'interindustrie

- Hors effet de la crise du Covid-19 en 2020, l'emploi intérimaire de la production industrielle hors industrie agroalimentaire se situe en moyenne autour de **18 000 à 19 000 ETP** chaque année soit environ **12% des emplois salariés de l'interindustrie en PACA - Corse**.
- Enregistrant une croissance de plus **17% depuis la crise Covid**, l'effectif intérimaire de la production industrielle semble se stabiliser et revenir à son niveau d'avant crise.
- **A noter** qu'en Corse l'industrie regroupe 13% des effectifs intérimaires contre 34% au niveau national.

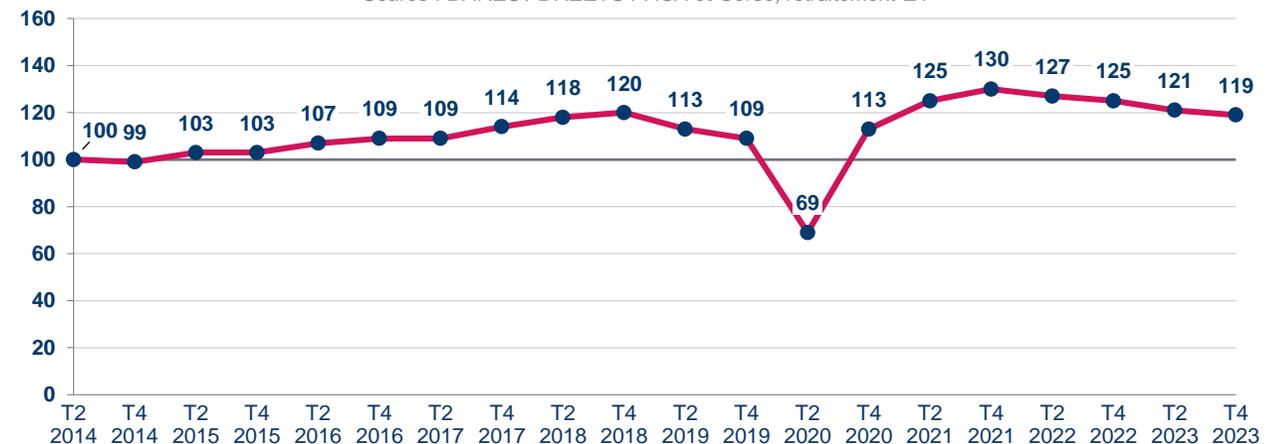
Évolution du volume d'intérimaires (ETP) de la production industrielle (hors agroalimentaire) en PACA et Corse

Source : DARES / DREETS PACA et Corse, retraitement EY



Évolution du volume d'intérimaires (ETP) de l'industrie en PACA & Corse base 100 au T2 2014

Source : DARES / DREETS PACA et Corse, retraitement EY-

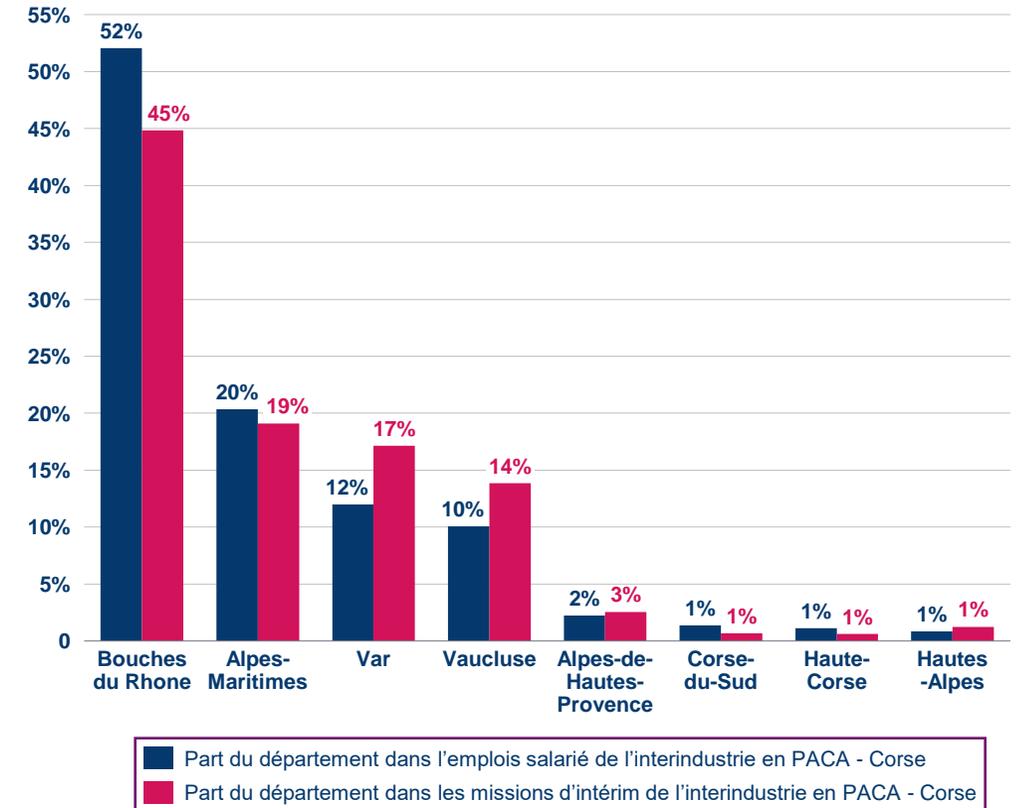


La répartition des missions d'intérim par département est cohérente avec la répartition des emplois salariés de l'interindustrie

- La répartition du des **34 222 mission d'intérim** de la production industrielle (hors IAA) par département en PACA - Corse en 2022 est **cohérente avec la répartition des emplois salariés de l'interindustrie dans 5 départements**. A titre d'exemple :
 - Les Alpes-Maritimes : 19% des missions d'intérim et 20% des effectifs de l'interindustrie
 - Les Alpes-de-Haute-Provence : 3 % des missions d'intérim et 2% des effectifs
- A noter toutefois une **sous-représentation de l'intérim dans le département des Bouches-du-Rhône** et une **surreprésentation de l'intérim dans le Var et le Vaucluse** :
 - Bouches-du-Rhône : 45% des missions d'intérim et 52% des effectifs de l'interindustrie
 - Var : 17% des missions d'intérim et 12% des effectifs de l'interindustrie
 - Vaucluse : 14% des missions d'intérim et 10% des effectifs de l'interindustrie
- Dans ce cadre, les activités industrielles (hors IAA) qui font le plus appel à l'intérim en PACA – Corse sont :
 - La **Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution** (17,6% des missions d'intérim)
 - Les **Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements** (13,8% des missions d'intérim)
 - La **Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques** (13,2% des missions d'intérim)
- Ces 3 activités industrielles représentent une part significative de l'intérim industriel hors IAA dans le Var (46%) et le Vaucluse (46%) ce qui explique le décalage entre la part des missions d'intérim et les la part des emplois salariés de ces deux départements.

Part des missions d'intérim de la production industrielle hors IAA (2022) et des effectifs de l'interindustrie par département (2023)*

sources : DARES / Observatoire de l'Intérim et du Recrutement, retraitement EY



*Indisponibilité des données OIR pour l'année 2023



04

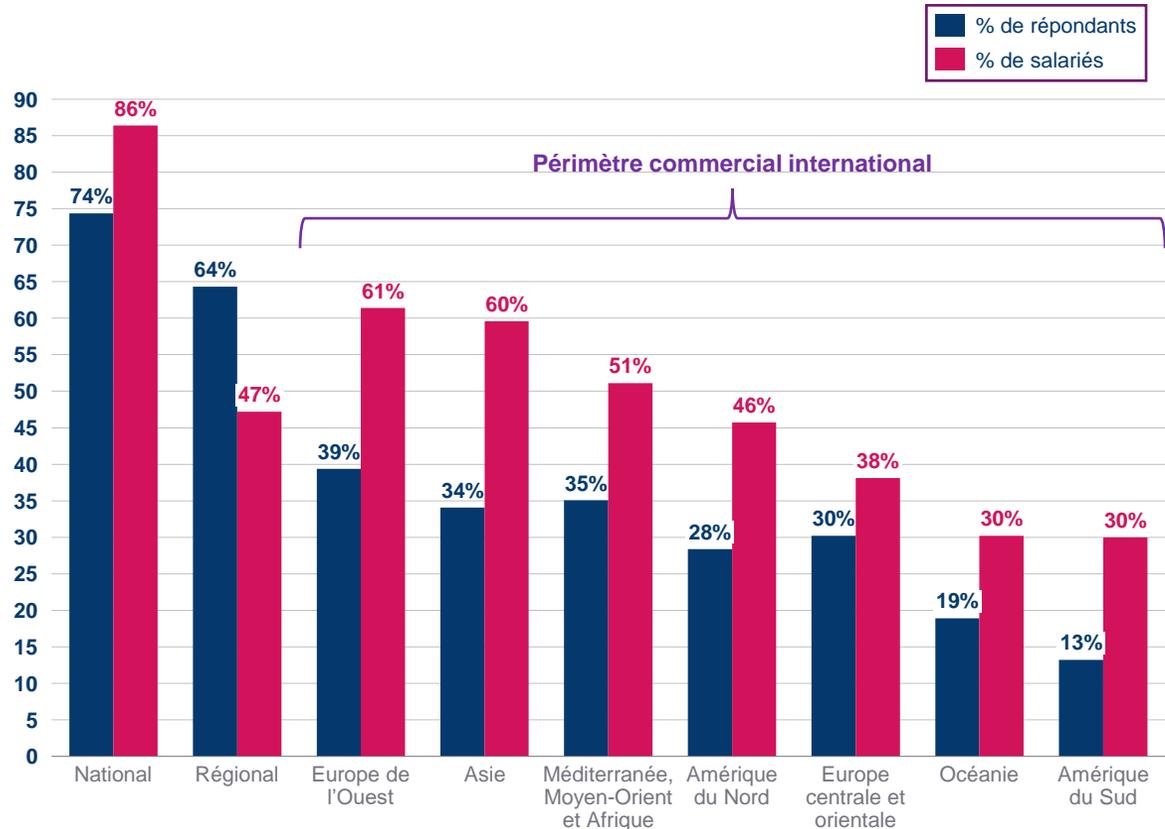
1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
- 4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie**
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en PACA-Corse
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métier

Le périmètre commercial de l'interindustrie en PACA - Corse

74% des établissements et 79% des salariés de l'interindustrie adressent le marché national

Périmètre commercial des établissements de l'interindustrie en PACA-Corse

source : collecte d'informations terrain OPCO 2i PACA Corse, retraitement EY



- Les établissements de l'interindustrie en PACA - Corse adressent principalement le **périmètre commercial national** (74% des établissements et 86% des salariés de l'interindustrie concernés) et le **périmètre commercial régional** (64% des établissements concernés). Le régional est principalement adressé par de petites structures (**47% des salariés concernés**, soit moins en proportion que 3 marchés géographiques internationaux, plutôt destinations de grandes entreprises du territoire).

- Les établissements les moins présents sur le périmètre commercial national appartiennent à la catégorie d'analyse **Industries créatives et techniques, Mode et Luxe** (54% des établissements adressent ce marché) et à la branche **Industries et services nautiques** (65% des établissements adressent ce marché).

- A l'inverse, les établissements de la branche **Industries et services nautiques** adressent en grande majorité le périmètre commercial régional (88% des établissements concernés), de même que les établissements de la branche **Chimie** (91%) et ceux de la catégorie **Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre** (89%).

- A l'export, les principaux périmètres géographiques couverts par les établissements de l'interindustrie en PACA - Corse sont l'Europe de l'Ouest, la Méditerranée, le Moyen-Orient et l'Afrique et l'Asie avec près d'un tiers des établissements de l'interindustrie en PACA - Corse concernés par ces marchés :

- **Europe de l'Ouest** (39% des établissements concernés, 61% des salariés concernés).
- **Méditerranée, Moyen-Orient et Afrique** (35%, 51% des salariés de l'interindustrie concernés).
- **Asie** (34%, 60% des salariés de l'interindustrie concernés).

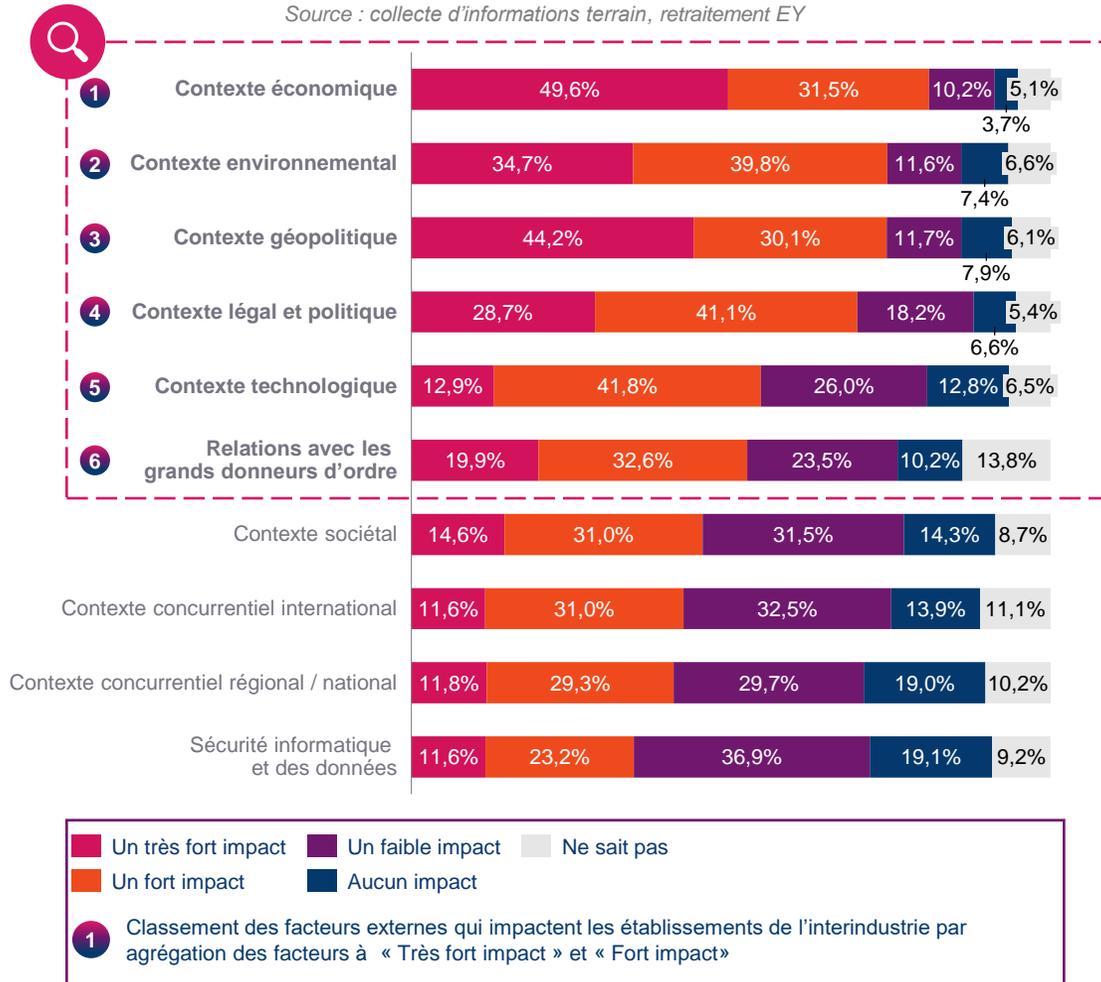


Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

6 facteurs impactent la moitié des établissements de l'interindustrie en PACA - Corse

Les principaux facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie en PACA - Corse

Source : collecte d'informations terrain, retraitement EY

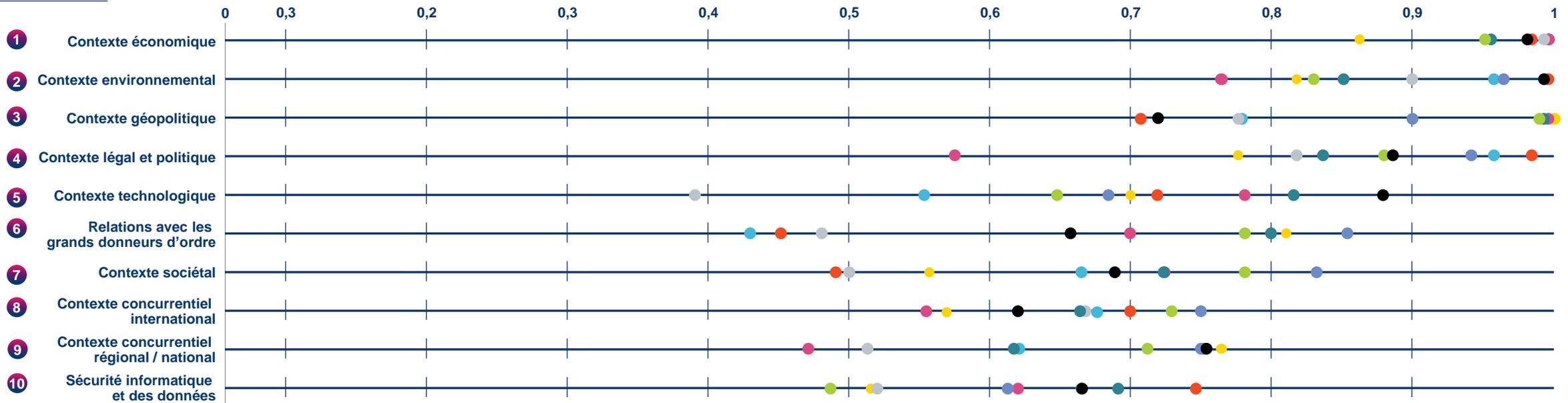


Plus de 50 % des établissements de l'interindustrie en PACA - Corse sont concernés par 6 facteurs externes principaux impactant leur activité :

- 1. Le contexte économique (81% des établissements).** Les répercussions de la crise Covid se sont traduites par une hausse des coûts de l'énergie et des matières premières sur l'année 2022 en réduisant les marges des établissements qui ont pour la plupart été contraints de répercuter ces hausses sur leurs prix de vente.
- 2. Le contexte environnemental (75% des établissements).** Les industries anticipent des adaptations pour la protection de leurs sites en lien avec le changement climatique (sécheresses, inondations...) mais également des changements dans leurs process de production et dans leurs pratiques : réduction de la consommation énergétique, production d'EnR, décarbonation, économie circulaire qui génèrent des coûts additionnels.
- 3. Le contexte géopolitique (74% des établissements) :** Les récentes crises internationales en Europe centrale et au Moyen-Orient ont engendré des difficultés d'approvisionnement de matières premières et ont impacté des branches fortement dépendantes de la clientèle étrangère (exemple : les Industries et services nautiques avec la clientèle russe pour la partie yachting).
- 4. Le contexte légal et politique (70% des établissements) :** les enjeux réglementaires liés notamment aux certifications et au respect des **normes nationales et européennes concernent un grand nombre d'établissements** notamment au sein des branches de l'industrie pharmaceutique et FC2PV*. Les plus petites structures ont plus de difficultés à adresser ces enjeux.
- 5. Le contexte technologique (55% des établissements) :** les établissements ont intégré la nécessité d'adopter rapidement l'usage des nouvelles technologies (IA, robotisation, automatisation) afin de maintenir leur avantage compétitif ou de limiter l'**obsolescence** de leurs machines face à la concurrence locale et internationale.
- 6. Les relations avec les grands donneurs d'ordre (52% des établissements) :** **41 % des établissements de l'interindustrie en PACA - Corse** sont mono-marché et peuvent donc être fortement dépendantes d'un nombre réduit de clients peu diversifiés.

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse



i Précisions méthodologiques :

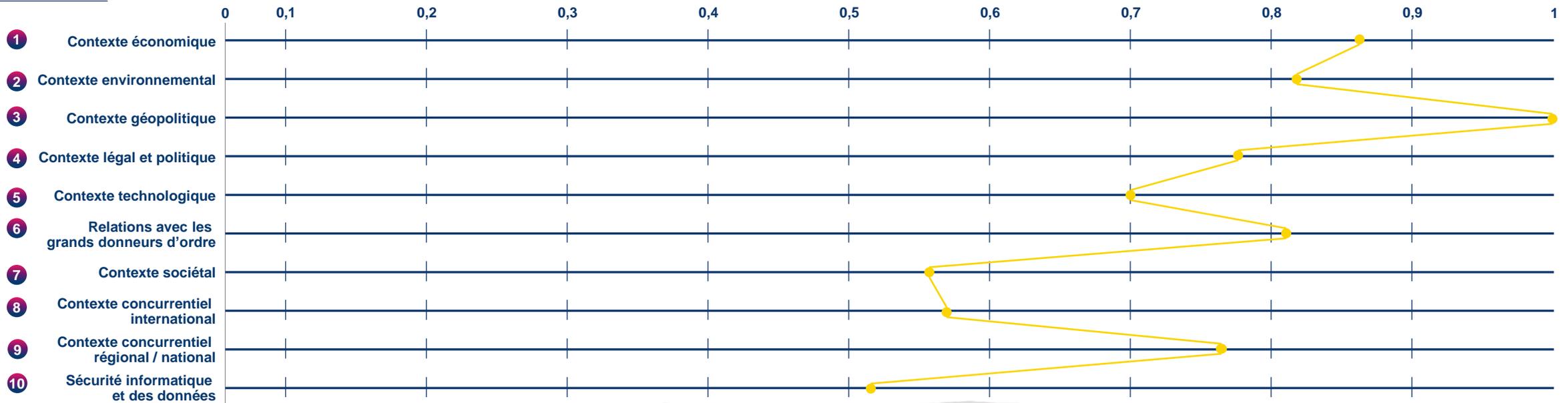
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 1 point (Aucun impact) à 4 points (Très fort impact). Les résultats ont ensuite été reportés sur une **échelle de 0 à 1** pour l'ensemble des catégories d'analyse afin de faciliter la comparaison entre les catégories d'analyse.

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

- Ameublement, bois, jouets et puériculture
- Métallurgie
- Chimie
- Pharmacie
- Énergie et services énergétiques
- Nautisme
- Industries créatives et techniques, Mode et Luxe
- Autres branches professionnelles
- Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Ameublement, bois, jouets et puériculture



« L'ensemble de nos chantiers en Nouvelle-Calédonie ont été reportés en raison de l'instabilité sur le territoire. »

Entreprise de la branche Fabrication de l'ameublement

Moins de 10 salariés – Vaucluse (13)

i Précisions méthodologiques :

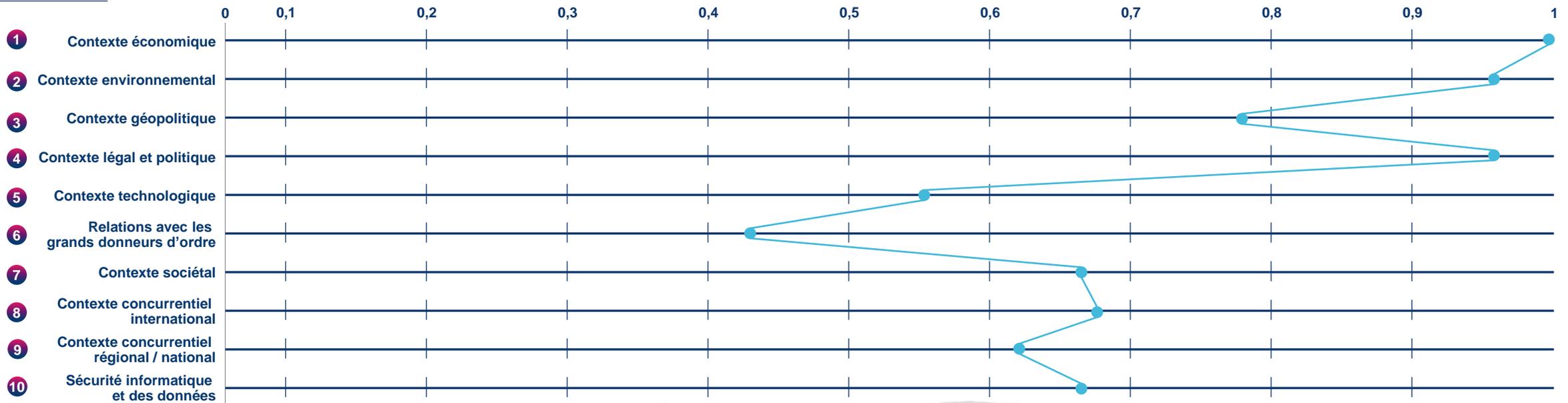
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 1 point (Aucun d'impact) à 4 points (Très fort impact).

Les résultats ont ensuite été reportés sur une **échelle de 0 à 1** pour l'ensemble des catégories d'analyse afin de faciliter la comparaison entre les catégories d'analyse.

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Chimie



« Notre entreprise est d'ores et déjà engagée des actions concrètes pour favoriser son passage à la chimie verte. »

Entreprise de la branche Chimie
50 à 249 salariés – Alpes-Maritimes (06)

i Précisions méthodologiques :

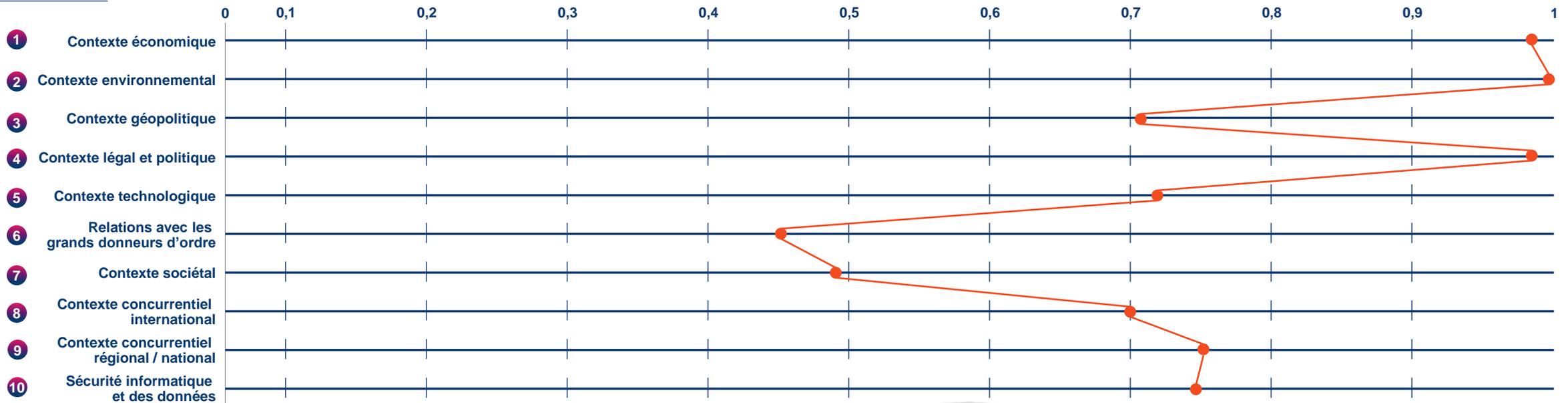
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 1 point (Aucun d'impact) à 4 points (Très fort impact).

Les résultats ont ensuite été reportés sur une **échelle de 0 à 1** pour l'ensemble des catégories d'analyse afin de faciliter la comparaison entre les catégories d'analyse.

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Energie et services énergétiques



« Les nouvelles normes en vigueur imposent davantage de contrôles sur les installations énergétiques des entreprises. Cela les incite à faire appel à des structures comme la nôtre. »

Entreprise de la branche Services d'efficacité énergétique

10 à 49 salariés – Vaucluse (84)

i Précisions méthodologiques :

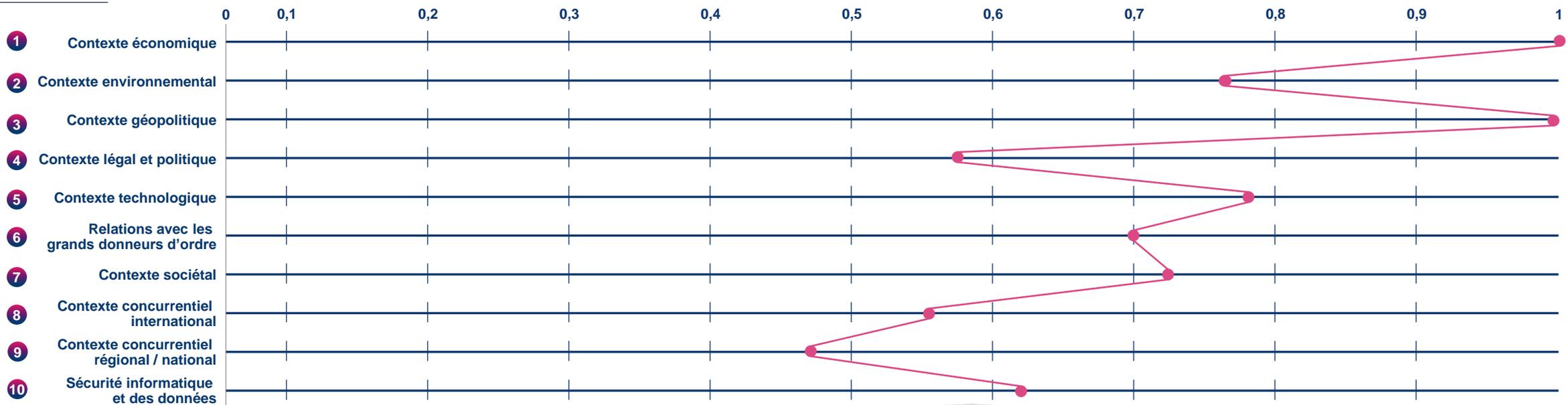
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 1 point (Aucun d'impact) à 4 points (Très fort impact).

Les résultats ont ensuite été reportés sur une **échelle de 0 à 1** pour l'ensemble des catégories d'analyse afin de faciliter la comparaison entre les catégories d'analyse.

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Industries créatives et techniques, Mode et luxe



« L'automatisation des tâches aura un impact significatif sur certains métiers en production et au marketing. »

Entreprise de la branche Maroquinerie
Moins de 10 salariés – Bouches-du-Rhône (13)

Précisions méthodologiques :

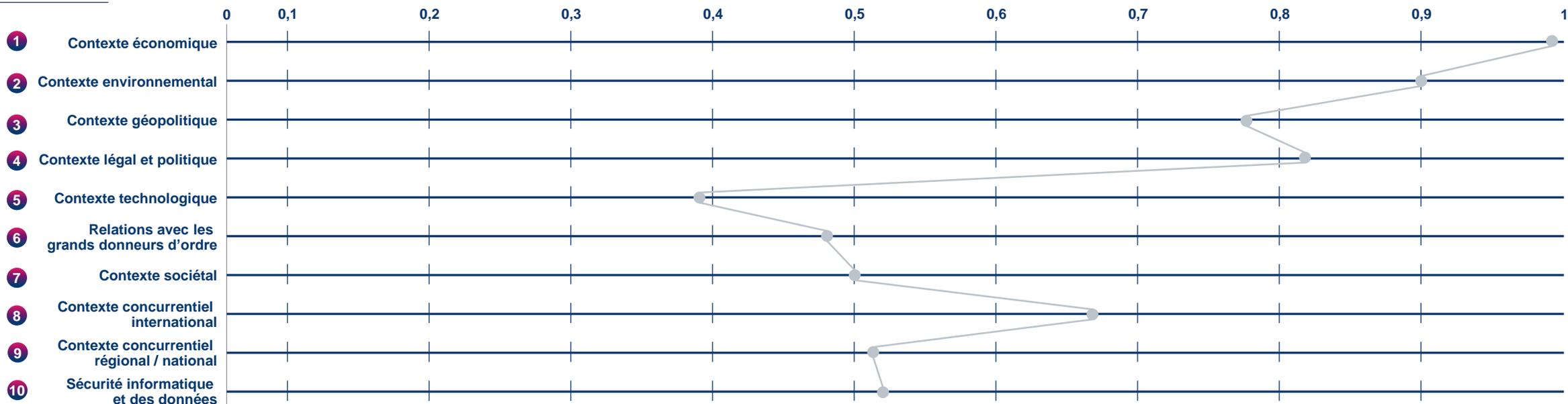
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 1 point (Aucun d'impact) à 4 points (Très fort impact).

Les résultats ont ensuite été reportés sur une **échelle de 0 à 1** pour l'ensemble des catégories d'analyse afin de faciliter la comparaison entre les catégories d'analyse.

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre



« Nous subissons une pression à la hausse sur tous les postes de dépenses : énergie, salaires, bennes de recyclage. »

Entreprise de la branche Carrières et matériaux

Moins de 10 salariés – Bouches-du-Rhône (13)

Précisions méthodologiques :

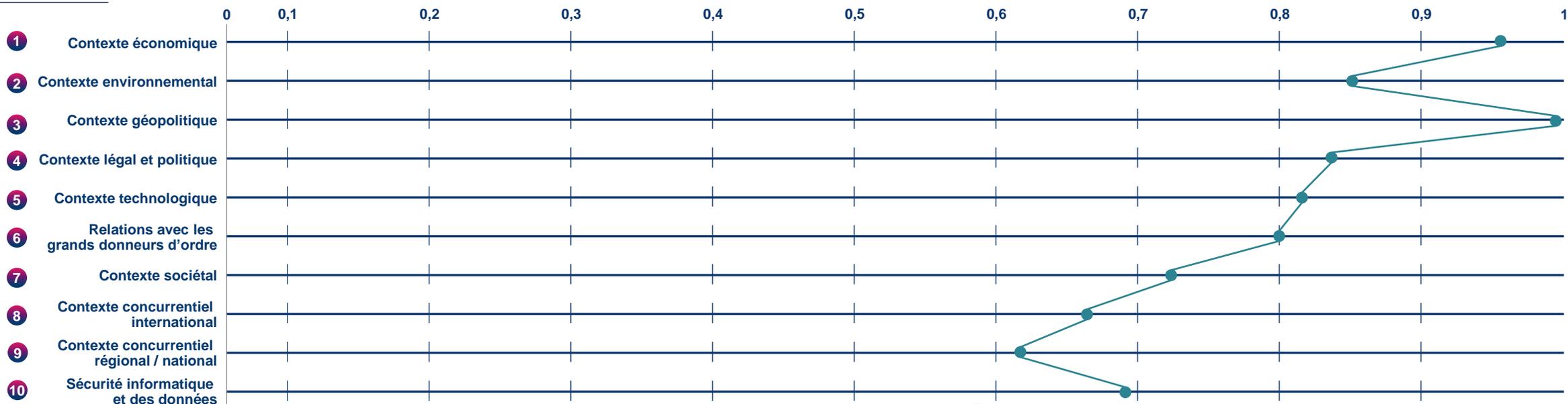
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 1 point (Aucun d'impact) à 4 points (Très fort impact).

Les résultats ont ensuite été reportés sur une **échelle de 0 à 1** pour l'ensemble des catégories d'analyse afin de faciliter la comparaison entre les catégories d'analyse.

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Métallurgie



« Les changements technologiques pourraient rendre nos produits obsolètes, une innovation constante est vitale pour notre activité. »

Entreprise de la branche Métallurgie – Automobile et cycles

10 à 49 salariés – Alpes-de-Haute-Provence (04)

i Précisions méthodologiques :

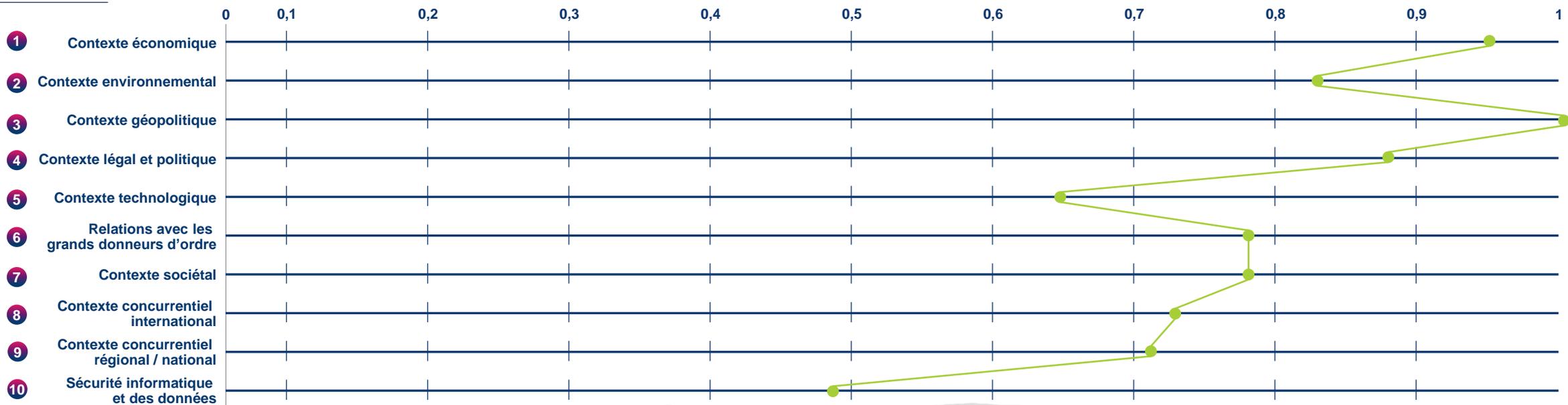
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 1 point (Aucun d'impact) à 4 points (Très fort impact).

Les résultats ont ensuite été reportés sur une **échelle de 0 à 1** pour l'ensemble des catégories d'analyse afin de faciliter la comparaison entre les catégories d'analyse.

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Industrie et services nautiques



« Dans un contexte de guerre, nos clients habituels ne se déplacent pas sur nos installations nautiques. »

Entreprise de la branche Industrie et services nautiques

50 à 249 salariés – Corse-du-Sud (2A)

i Précisions méthodologiques :

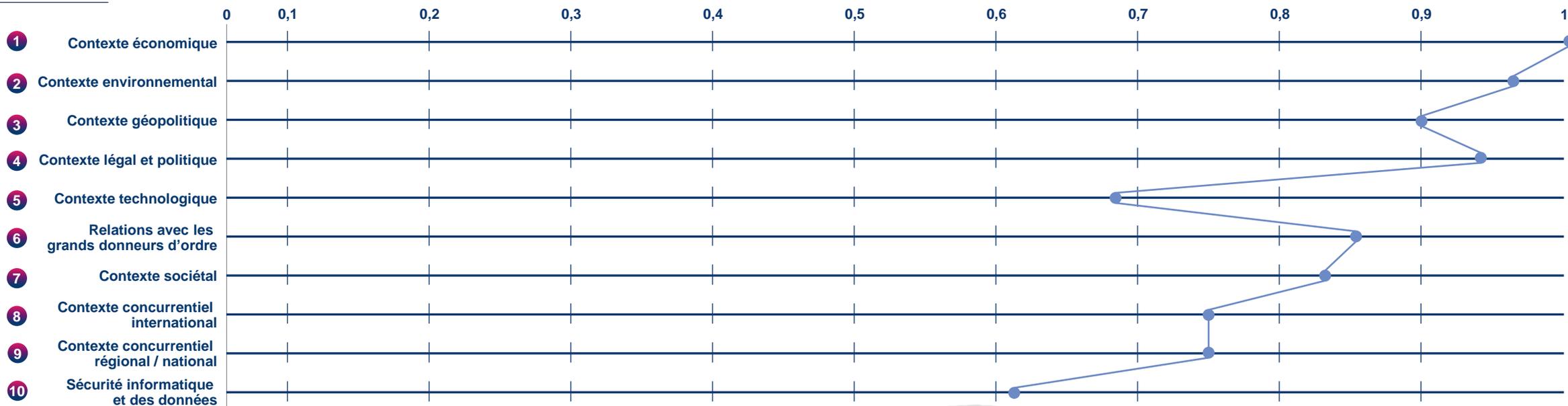
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 1 point (Aucun d'impact) à 4 points (Très fort impact).

Les résultats ont ensuite été reportés sur une **échelle de 0 à 1** pour l'ensemble des catégories d'analyse afin de faciliter la comparaison entre les catégories d'analyse.

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Industries de santé



« Le cadre légal qui régit notre activité est sujet à une sur-intégration de normes et règlements dans la législation française. »

Entreprise de la branche FC2PV
10 à 49 salariés – Var (83)

i Précisions méthodologiques :

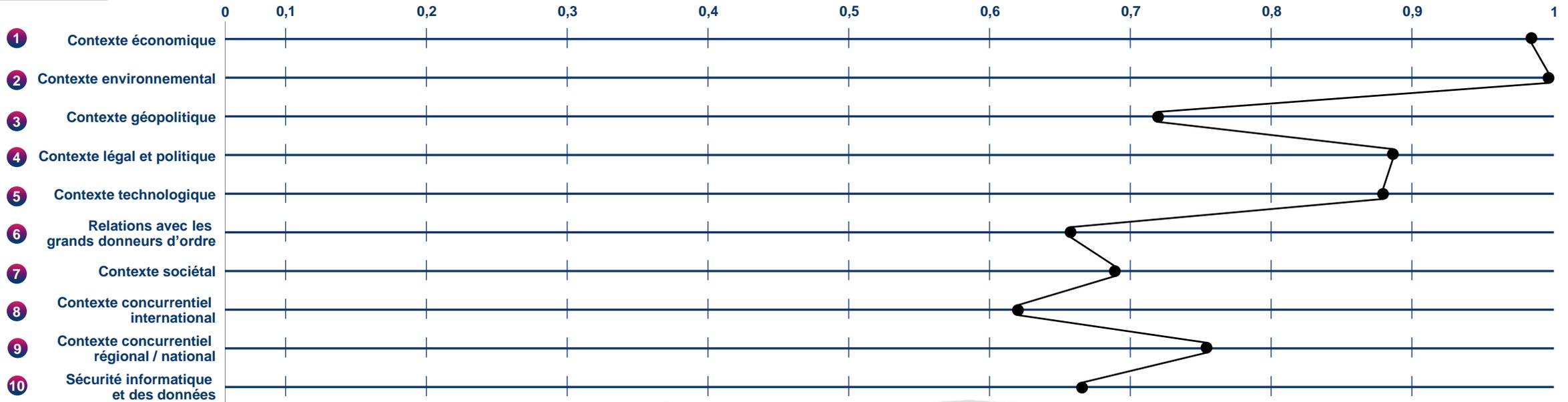
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 1 point (Aucun d'impact) à 4 points (Très fort impact).

Les résultats ont ensuite été reportés sur une **échelle de 0 à 1** pour l'ensemble des catégories d'analyse afin de faciliter la comparaison entre les catégories d'analyse.

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Autres branches



« Avec les sécheresses successives et les plans d'économie en eau, nos clients n'ont plus la possibilité de remplir leurs piscines ce qui a un effet direct sur nos commandes. »

Entreprise de la branche Plasturgie
10 à 49 salariés – Bouches-du-Rhône (13)

i Précisions méthodologiques :

Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 1 point (Aucun d'impact) à 4 points (Très fort impact).
Les résultats ont ensuite été reportés sur une **échelle de 0 à 1** pour l'ensemble des catégories d'analyse afin de faciliter la comparaison entre les catégories d'analyse.

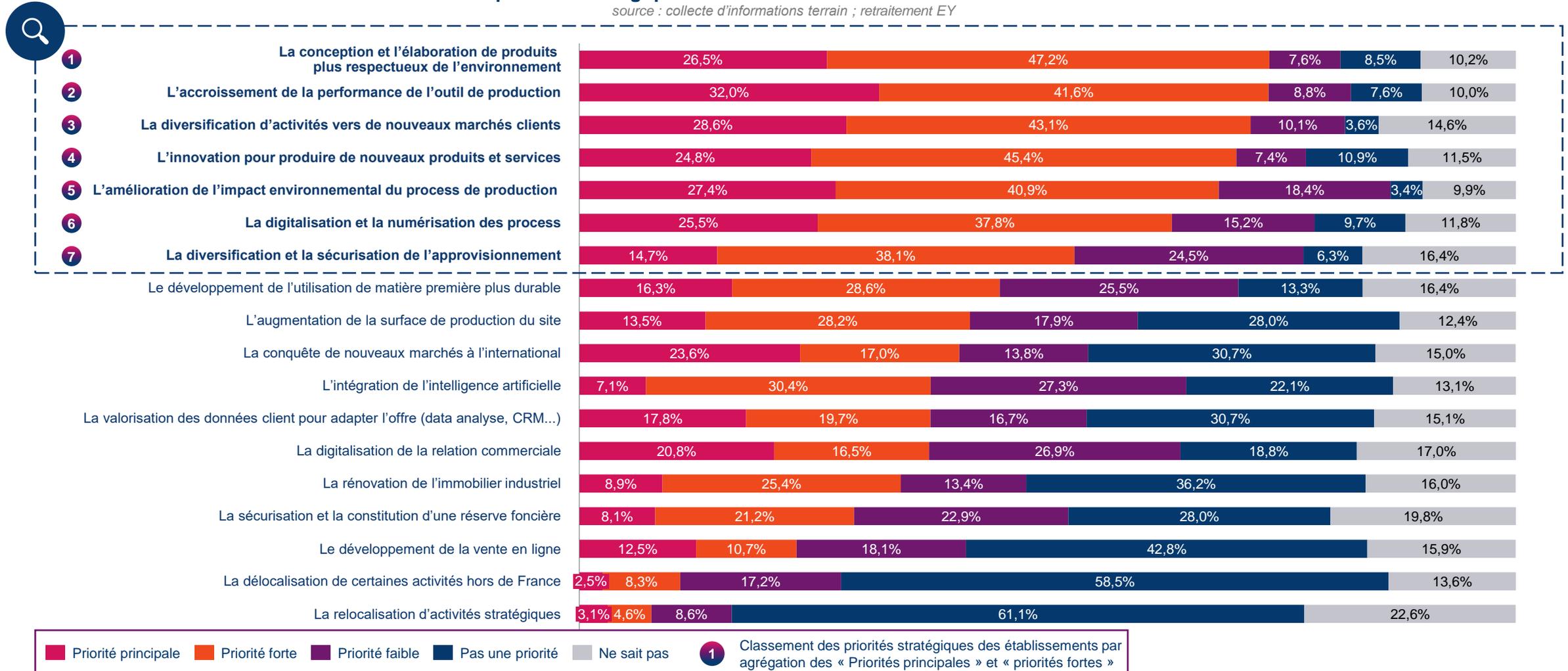
1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

Les priorités stratégiques des établissements interindustriels en PACA - Corse

Les enjeux qui auront un impact sur l'évolution des activités des établissements interindustriels à 3 ans

Les priorités stratégiques des établissements dans les 3 années à venir

source : collecte d'informations terrain ; retraitement EY



Les priorités stratégiques des établissements interindustriels en PACA - Corse

3 enjeux liés à la transition écologique de l'industrie comme priorités fortes des établissements

- Les établissements de l'interindustrie en PACA – Corse sont particulièrement concernés par l'enjeu de la **transition environnementale** et soucieux de leur **empreinte carbone**. Ainsi, dans les priorités stratégiques concernant plus de la moitié des établissements interrogés en PACA – Corse, 3 sont liées à cet enjeu de **transition écologique** :

1. La conception et élaboration de produits plus respectueux de l'environnement

(74% des établissements concernés dont 26% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales) : les établissements industriels cherchent à répondre aux **attentes croissantes des consommateurs** et aux **futures réglementations**, tout en renforçant leur **compétitivité** sur des marchés de plus en plus exigeants en matière de durabilité.

2. L'amélioration de l'impact environnemental et énergétique du process de production

(70% des établissements concernés dont 27% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales) : En optimisant l'**efficacité énergétique** et en minimisant les émissions et les déchets, les établissements souhaitent allier **performance économique** et **responsabilité environnementale**.

3. La diversification et la sécurisation de l'approvisionnement

(53% des établissements concernées dont 14,7% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales) : Cette stratégie contribue à sécuriser les approvisionnements tout en réduisant l'impact environnemental, répondant ainsi aux défis de durabilité dans un contexte de **raréfaction des ressources**.

- Ces priorités stratégiques sont ainsi corrélées aux facteurs externes qui impactent le plus durablement les établissements de l'interindustrie, puisque le **contexte environnemental** concerne **74,5% des établissements interrogés**, notamment des catégories de branches professionnelles **Chimie, Energie et services énergétiques, Industries de santé** et les grands secteurs de la **Métallurgie Alliages et produits métalliques** et **Aéronautique et spatial**.

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les établissements de l'interindustrie en PACA – Corse

source : entretiens OPCO 2i - EY

« La RSE est une composante majeure de notre activité. Nous avons développé l'entreprise en intégrant progressivement des produits issus de l'agriculture biologique et du commerce équitable. Dans ce cadre nous avons notamment été certifiés ISO 14000 et ECOCERT et nous souhaitons intensifier cette stratégie à l'avenir dans le développement de nouveaux produits. »

Entreprise de la branche **Jeux, jouets et puériculture**

50 à 249 salariés - Alpes-de-Haute-Provence (04)

« Le coût de l'énergie nous a fortement impacté et nous a poussé à réduire significativement nos consommations. Dans ce cadre, lorsque nous avons construit un nouveau centre d'innovation et de production, nous avons souhaité qu'il soit totalement autonome en matière énergétique par l'utilisation de la géothermie. »

Entreprise de la branche **Chimie**

Plus de 250 salariés – Alpes-Maritimes (06)

« Notre matière première vient de l'étranger par bateau. Notre fournisseur est très fiable mais est en situation de quasi-monopole donc nous ne sommes pas à l'abri d'une forte augmentation de tarifs. Nous envisageons à l'avenir de produire nous-même notre matière première pour être totalement indépendants et réduire ainsi significativement notre empreinte »

Entreprise de la branche **Métallurgie – Electrique, électronique et numérique**

Moins de 10 salariés – Bouches-du-Rhône (13)



Les priorités stratégiques des établissements interindustriels en PACA - Corse

2 enjeux liés à la consolidation de l'existant par la modernisation des outils de production

- Les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse anticipent également une nécessaire **adaptation de leur fonctionnement par la modernisation de leur outil** de production à travers deux priorités partagées par plus de la moitié des entreprises interrogées :

1. L'accroissement de la performance de l'outil de production (74% des entreprises concernées dont 32% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales) : En optimisant leurs équipements et en adoptant des technologies avancées, elles cherchent à accroître leur **efficacité opérationnelle**, **réduire les coûts** et améliorer la **qualité globale des produits**.

Cette stratégie est essentielle pour rester compétitif dans un marché globalisé, où la capacité à produire de manière plus rapide et plus flexible devient un avantage compétitif.

2. La digitalisation et la numérisation des process (63% des entreprises concernées dont 25,5% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales) : La digitalisation et la numérisation des process apparaissent également comme une priorité stratégique majeure. En intégrant des outils numériques tels que l'IoT, l'automatisation, les entreprises visent à améliorer la **traçabilité**, la **réactivité** et la **prise de décision** en temps réel. Cette transformation numérique permet non seulement d'optimiser les process, mais aussi de **mieux anticiper les besoins** du marché et de créer de **nouvelles opportunités d'innovation**.

- Certaines branches sont particulièrement concernées par ce double-enjeu, notamment les branches des catégories **Pharmacie, Ameublement, bois, jouets et puériculture ou encore la branche Plasturgie**.

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse

source : entretiens OPCO 2i - EY

« Dans le cadre du développement de notre nouvelle activité de production de maisons en modules bois, nous avons réalisé des investissements importants dans de nouvelles machines plus performantes pour favoriser notre compétitivité tout en réduisant la pénibilité au travail de nos salariés. »

Entreprise de la branche

Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et porte planes

50 à 249 salariés – Haute-Corse (2B)

« Notre groupe a adopté un plan digital pour que l'ensemble des process internes soient audités et pour identifier des opportunités d'amélioration via la digitalisation. Au sein même de notre site, 3 personnes ont été embauchées et sont totalement dédiées à ces enjeux d'avenir. »

Entreprise de la branche Chimie

Plus de 250 salariés – Alpes-de-Haute-Provence (04)

« Nous sommes considérés comme des spécialistes du numérique dans notre domaine. Nous avons notamment un projet d'espace numérique dédié pour que le client puisse suivre en temps réel ses commandes. En parallèle nous avons déjà automatisé une grande partie de notre process de production. »

Entreprise de la branche Industrie papier carton

10 à 49 salariés – Bouches-du-Rhône (13)

Les priorités stratégiques des établissements interindustriels en PACA - Corse

2 enjeux liés à la préparation de l'avenir par la diversification des produits et marchés et l'innovation

- Enfin, les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse ont mis en avant leur **capacité d'adaptation** face aux enjeux conjoncturels et structurels par leur volonté à **diversifier leurs activités**, notamment via **l'innovation** :

1. La diversification d'activités vers de nouveaux marchés (72% des entreprises concernées dont 29% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales) : En élargissant leur portefeuille d'activités, les entreprises cherchent à réduire leur **dépendance à un seul secteur ou marché** (pour rappel, 51% des entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse sont mono-marché). Cette stratégie permet non seulement de **mieux répartir les risques**, mais aussi de **saisir des opportunités de croissance** dans des segments émergents ou géographiquement diversifiés. Les entreprises renforcent leur résilience face aux **fluctuations économiques** et s'assurent des sources de revenus plus stables et variées.

2. L'innovation pour proposer de nouveaux produits et services (70% des entreprises concernées dont 25% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales) : Cette priorité montre leur volonté de se **démarrer sur un marché concurrentiel** en répondant aux **besoins changeants des consommateurs** et en anticipant les **tendances futures**. En investissant dans la **recherche et le développement**, elles cherchent à **créer des offres différenciées** qui peuvent ouvrir de nouveaux segments de marché et renforcer leur positionnement. L'innovation devient ainsi un moteur de croissance et un facteur clé pour rester pertinent dans un environnement technologique et commercial en rapide évolution.

- Les branches professionnelles les plus concernées par ces deux enjeux stratégiques sont : la **Chimie**, l'**Industrie Pharmaceutique** et la branche **FC2PV***, l'**Industrie et les services nautiques**, l'**Industrie papier carton** et les grands secteurs de la branche **Métallurgie Aéronautique et spatial**, **Alliages et produits métalliques**, **Automobile et cycles** et **Mécanique**.

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse

source : entretiens OPCO 2i - EY

« Nous souhaitons développer fortement nos marchés internationaux notamment en Inde, au Japon et aux Etats-Unis en lien avec les consommateurs locaux qui apprécient nos produits. Nous avons notamment réalisé des acquisitions dans ces pays pour augmenter notre activité localement. »

Entreprise de la branche **FC2PV**

Plus de 250 salariés - Alpes-Maritimes (06)

« Notre stratégie pour atteindre notre objectif de doubler notre CA d'ici 2030 se fonde sur le développement de nouveaux produits, notamment des systèmes électromécaniques avec un budget de R&D dédié de plusieurs millions d'euros sur les prochaines années. »

Entreprise de la branche **Métallurgie – Electrique, électronique et numérique**

50 à 249 salariés – Bouches-du-Rhône (13)

« La volonté du groupe est d'équilibrer notre portefeuille clients en augmentant la part de notre activité à l'export par rapport à notre actuel principal client national. »

Entreprise de la branche **Métallurgie – Naval**

Plus de 250 salariés – Var (13)

05

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
- 5. Besoins en compétences**
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en PACA-Corse
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métier

05. Besoins en compétences

- **Evolution des besoins dans le temps**
- Besoins actuels et tensions
- Besoins prospectifs en emplois et compétences

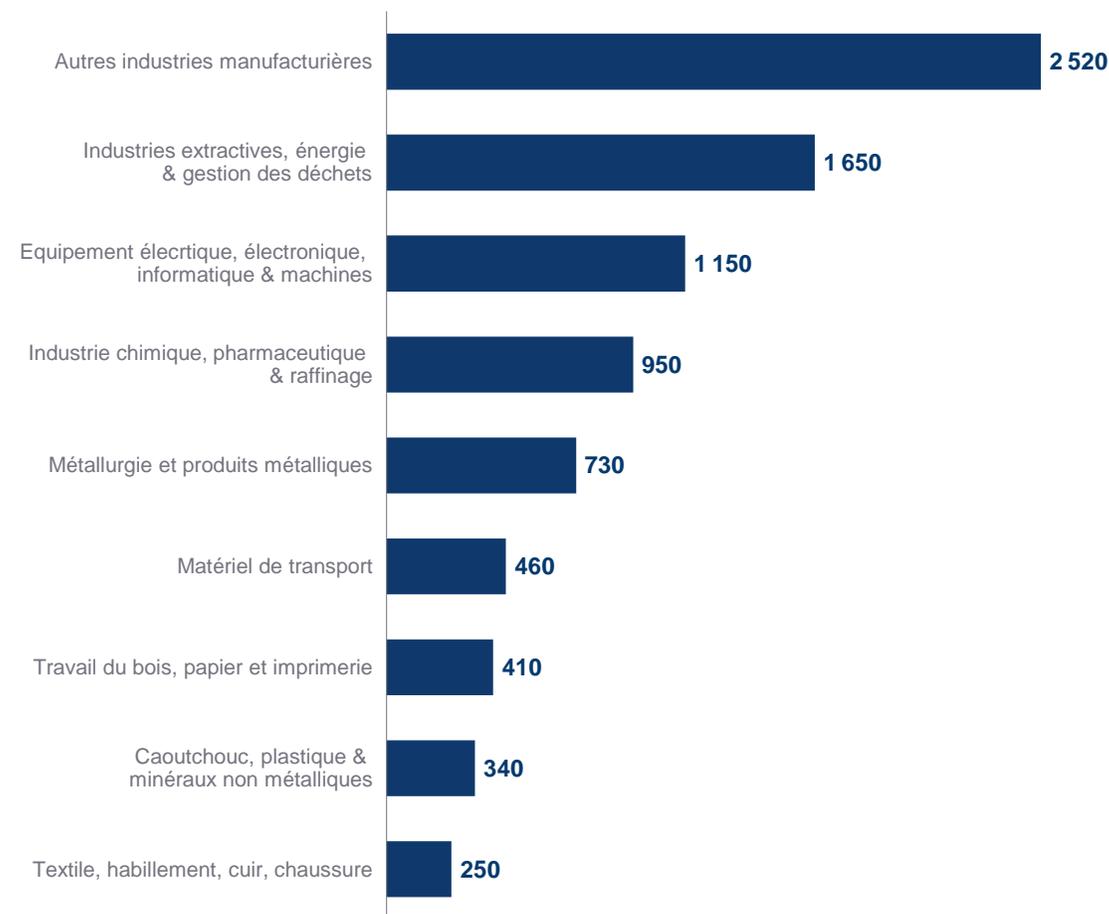
Les projets de recrutement dans l'industrie (hors IAA)

8 450 projets de recrutement en 2023 dont 63% sont jugés difficiles

- **8 450 projets de recrutement** dans le secteur industriel (hors industries agroalimentaires) ont été recensés en PACA et Corse en 2023 soit un volume de création d'emplois équivalent à **6,2% des salariés de l'industrie hors IAA en PACA – Corse sur l'année 2023**.
- Les régions PACA et Corse ne représentent que **5% de l'ensemble des projets de recrutements dans la production industrielle à l'échelle nationale**. A titre de comparaison, la Région Nouvelle-Aquitaine fait état de près de **17 000 projets de recrutements** sur la même période soit l'équivalent de 8,4% des salariés de l'industrie hors IAA de la région en 2023.
- L'ensemble des secteurs* de l'interindustrie ont des besoins de recrutement importants comme l'indique le graphique ci-contre.
- Les **3 premiers secteurs*** rassemblent **63% des besoins** de recrutement :
 - **Autres industries manufacturières (30%) :**
2 520 projets, dont 51,5% localisés dans les Bouches-du-Rhône
78 % sont jugés difficiles.
 - **Industries extractives, énergie & gestion des déchets (19,5%) :**
1 650 projets, dont 44% localisés dans les Bouches-du-Rhône
50 % sont jugés difficiles.
 - **Équipement électrique, électronique, informatique & machines (14%) :**
1 150 projets, dont 56% localisés dans les Bouches-du-Rhône
52% sont jugés difficiles.

Répartition des besoins en main d'œuvre estimée pour 2023 de la production industrielle (hors IAA**)

sources : BMO France Travail, données 2023, URSAFF, données 2023, retraitement EY



* Les secteurs sont des regroupements de codes APE

** Industries Agroalimentaires Alimentaires



Répartition des projets de recrutement dans l'industrie (hors IAA) par département

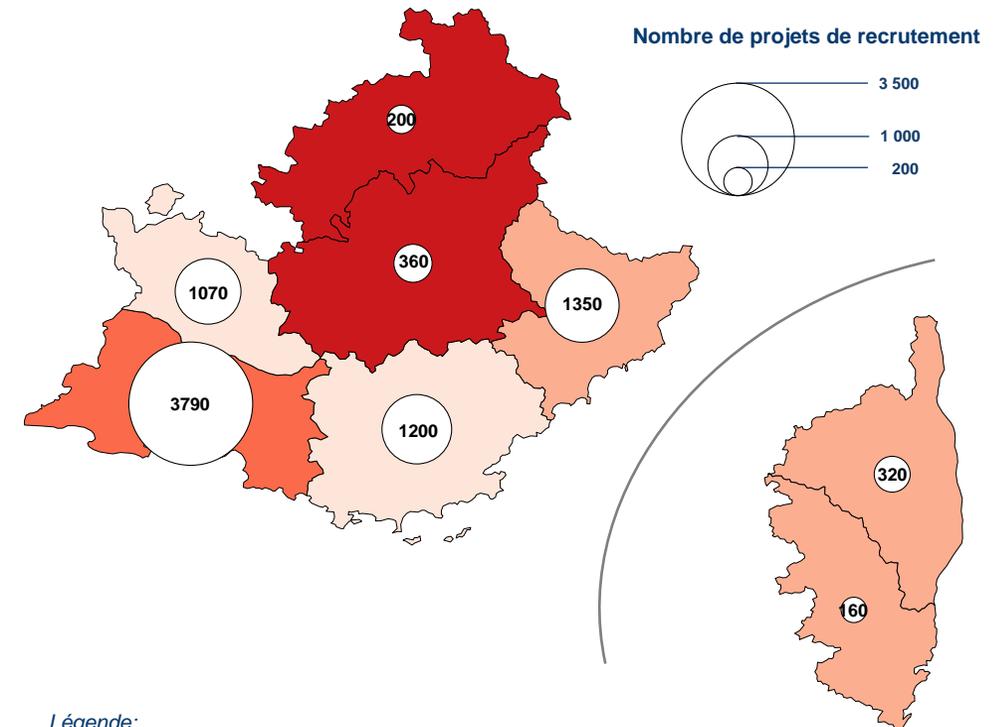
4 départements concentrent 88% des besoins en main d'œuvre

Départements	Poids dans l'emploi industriel PACA - Corse (hors IAA)	Poids dans les projets de recrutements dans l'industrie (hors IAA) en 2023
Bouches-du-Rhône (13)	50,8%	46%
Alpes-Maritimes (06)	18,7%	16%
Var (83)	13,5%	14,2%
Vaucluse (84)	10,2%	12,7%
Alpes-de-Haute-Provence (04)	2,7%	4,3%
Haute-Corse (2B)	1,3%	3,8%
Hautes-Alpes (05)	0,9%	2,4%
Corse-du-Sud (2A)	1,8%	1,9%

- Les 4 départements des Bouches-du-Rhône, des Alpes-Maritimes, du Var et du Vaucluse concentrent **88% des projets de recrutements dans l'industrie (hors IAA) en 2023**. Cette proportion est cohérente avec le poids de ces départements en termes d'emplois industriels (**93% des effectifs salariés de l'industrie hors IAA** sont concentrés dans ces quatre départements).
- Les projets de recrutements en Corse représentent **6% de l'ensemble des projets à l'échelle PACA – Corse** (pour **3,1% des emplois salariés industriels hors IAA** du même périmètre).
- Les départements Alpes-de-Haute-Provence, Hautes-Alpes, Haute-Corse, Var et Vaucluse présentent une **dynamique de projets de recrutement plus forte que les autres départements comparativement à leur poids dans l'industrie hors IAA** (exemple : les Hautes-Alpes représentent 2,4% des projets de recrutements et 0,9% des emplois industriels hors IAA en PACA – Corse en 2023).
- En parallèle, les tensions en matière de recrutement dans l'industrie sont plus prononcées dans les départements des **Hautes-Alpes** (70% des postes pour lesquels les recrutements sont jugés difficiles) et les **Alpes-de-Haute-Provence** (66,7%) alors que ces départements présentent **un faible nombre de projets de recrutements en 2023**.

Répartition par département des besoins en recrutement dans la production industrielle (hors IAA) en 2023 et part (en%) des projets de recrutement jugés difficiles

sources : BMO France Travail, données 2023, URSAFF, données 2023, retraitement EY



Légende:



① Nombre de projets de recrutements dans l'industrie (hors IAA) en 2023



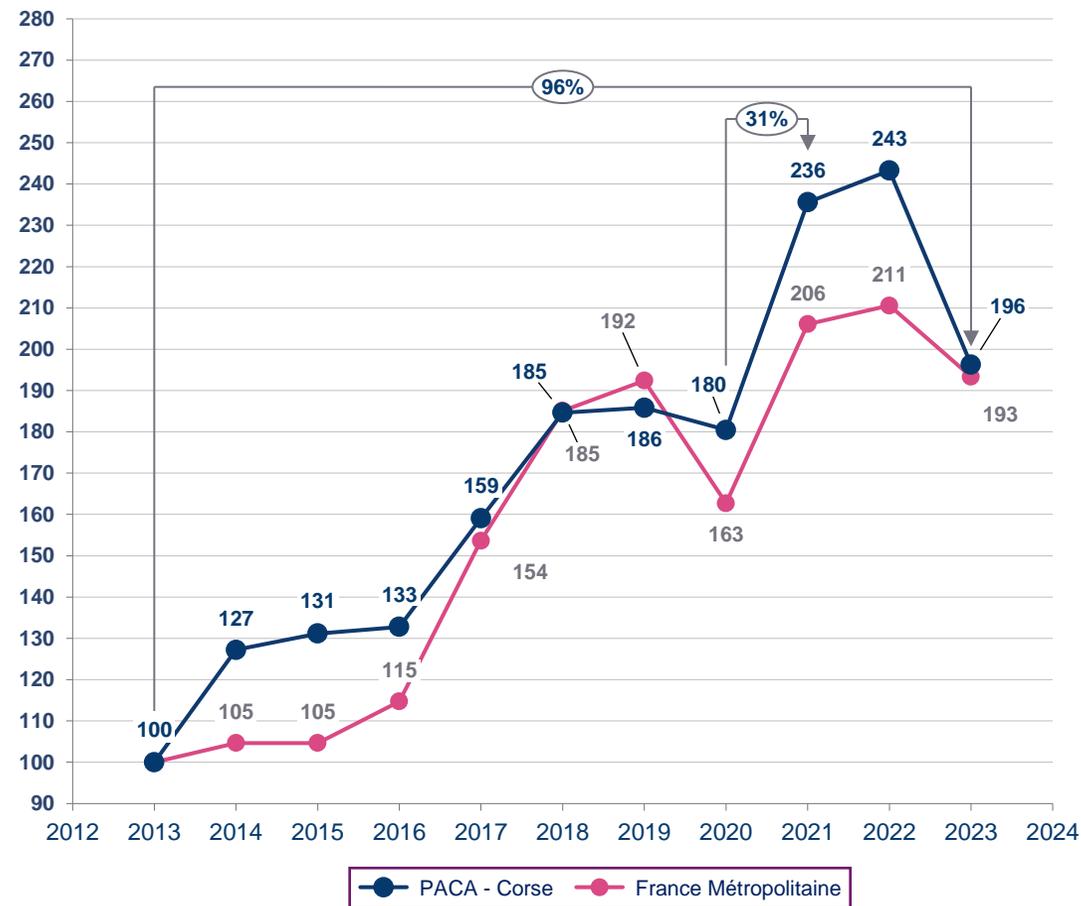
Évolution du nombre de recrutements

Des besoins de recrutement multipliés par 2 entre 2013 et 2023

- Les projets de recrutements en PACA – Corse ont **augmenté de 96% en dix ans**.
- La crise économique liée au Covid-19 marque un **ralentissement contenu dans la progression des projets de recrutements dans l'industrie** avec un recul léger entre 2019 et 2020 (**-3% de projets de recrutements recensés sur cette période**).
- Cette baisse est largement compensée par la reprise économique qui se traduit par une **augmentation significative des projets de recrutements en sortie de crise (+31 % de projets entre 2020 et 2021)**.
- Cependant, cette tendance haussière semble s'inverser entre 2022 et 2023 avec une **forte baisse des projets de recrutements dans l'industrie (hors IAA) : - 2010 projets de recrutements enregistrés dans l'année** soit la plus forte baisse sur la période 2013 – 2023.
- Le rebond post-Covid a généré une forte reprise des projets de recrutement, la baisse observée entre 2022 et 2023 constitue ainsi une **stabilisation à la suite de la relance économique** où les entreprises ajustent leurs effectifs et leurs besoins en main d'œuvre en fonction de conditions économiques plus stables.
- Les projets de recrutement en 2023 demeurent cependant **supérieurs aux niveaux des années ante Covid-19** (8450 projets de recrutements en 2023 contre 7 980 projets de recrutements en 2019) et ce malgré un contexte géopolitique et économique plus incertain.

Évolution du nombre de recrutements dans la production industrielle (hors IAA) entre 2013 et 2023 en PACA – Corse - Base 100 en 2013

Source : BMO France Travail, données 2023, retraitement EY

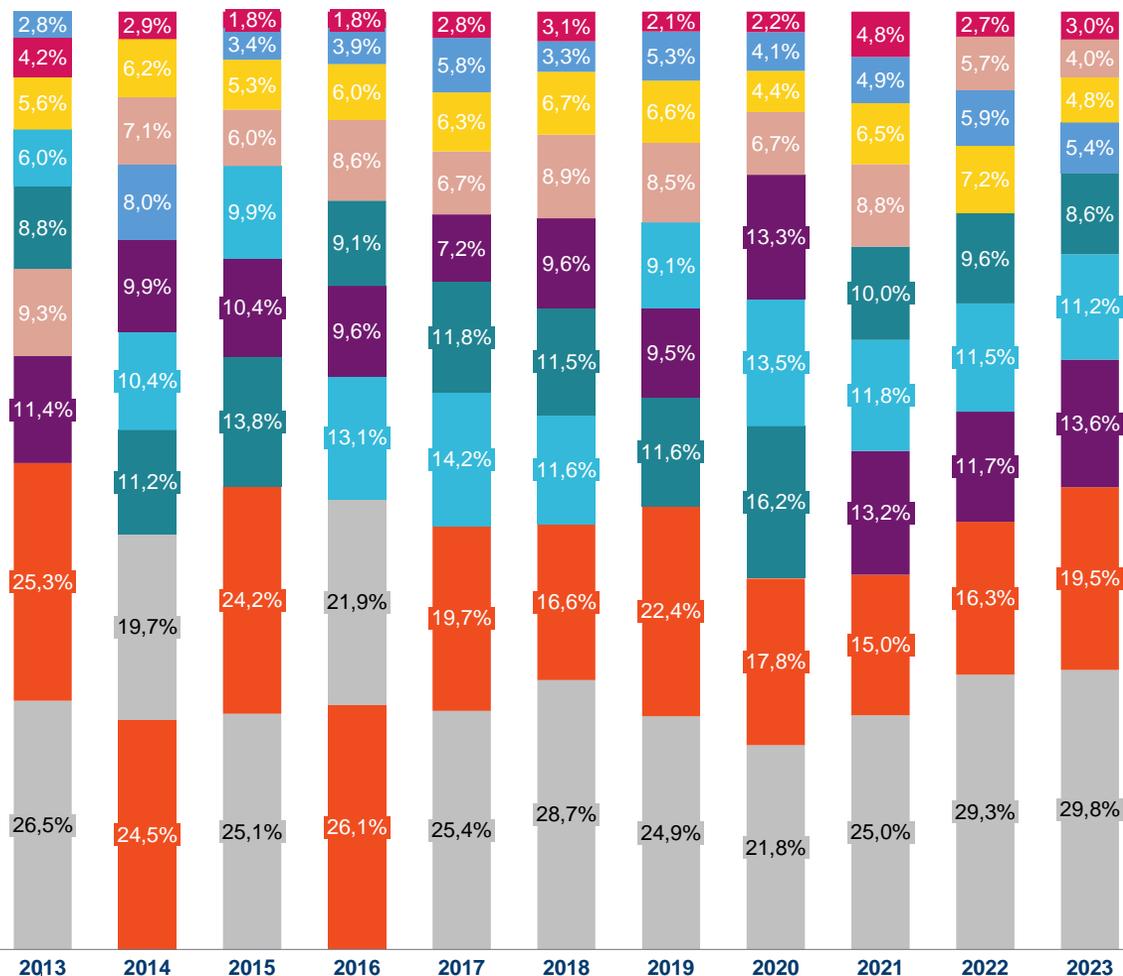


Évolution du nombre de recrutements

Une part évolutive de certains secteurs industriels dans les projets de recrutements en PACA - Corse

Répartition du nombre de recrutements dans la production industrielle (hors IAA) entre 2013 et 2023 par secteurs d'activités

Source : BMO France Travail, données 2023, retraitement EY



- Si le nombre de projets de recrutements dans l'industrie (hors IAA) a augmenté dans l'ensemble des secteurs en valeur absolue entre 2013 et 2023, la part de certains secteurs industriels a baissé sur cette même période :
 - **Industries extractives, énergie et gestion des déchets** (25,3% des projets de recrutements en 2013 contre 19,5% en 2023).
 - **Caoutchouc, plastique & minéraux non métalliques** (9,3% des projets de recrutements en 2013 contre 4% en 2023).
- A l'inverse, certains secteurs connaissent une augmentation de leur représentation dans leurs projets de recrutements dans l'industrie au niveau de PACA - Corse :
 - **Industrie chimique, pharmaceutique & raffinage** (6% des projets de recrutements en 2013 contre 11,2% en 2023).
 - **Equipement électrique, électronique, informatique et machines** (11,4% des projets de recrutements en 2013 contre 13,6% en 2023).
 - **Autres industries manufacturières** (26,5% des projets de recrutements en 2013 contre 29,8% en 2023).



Évolution des difficultés de recrutement

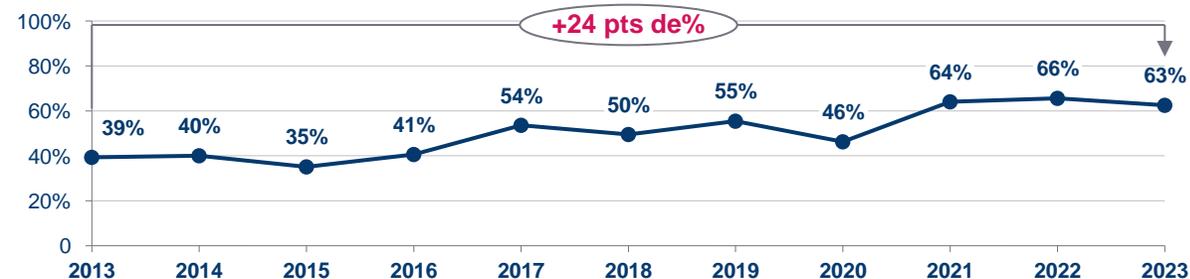
Une hausse de 59% des difficultés de recrutement entre 2014 et 2023

- En 2023, près de **63%** des recrutements dans la **production industrielle (hors IAA)** sont jugés difficiles en région PACA – Corse, chiffre légèrement au-dessus de la moyenne nationale fixée à **59,5%**.
- Ces difficultés de recrutements ont augmenté depuis dix ans avec une hausse de **59% entre 2013 et 2023** pour les mêmes secteurs industriels qui sont **tous concernés par ce phénomène**.
- **Cinq secteurs ont été particulièrement impactés :**
 - La **métallurgie et produits métalliques** (78% des recrutements jugés difficiles en 2023 contre 55% en 2013).
 - Les **autres industries manufacturières** (78% des recrutements jugés difficiles en 2023 contre 46% en 2013).
 - Le **matériel de transport** (70% des recrutements jugés difficiles en 2023 contre 25% en 2013).
 - Le **caoutchouc, plastique & minéraux non métalliques** (62% des recrutements jugés difficiles en 2023 contre 25% en 2013).
 - Le **Textile, habillement, cuir et chaussures** (60% des recrutements jugés difficiles en 2023 contre 55% en 2013).



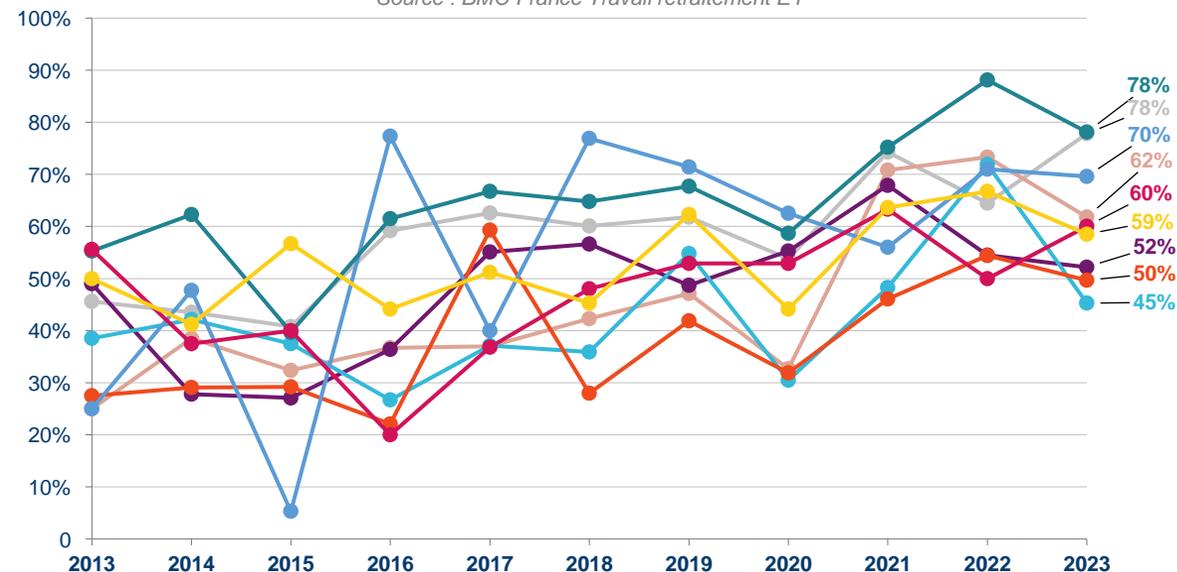
Évolution des difficultés de recrutement dans la production industrielle (hors IAA) entre 2013 et 2023

Source : BMO France Travail; retraitement EY



Évolution des difficultés de recrutement dans la production industrielle (hors IAA) entre 2013 et 2023 par secteurs d'activités

Source : BMO France Travail retraitement EY



05. Besoins en compétences

- Évolution des besoins dans le temps
- **Besoins actuels et tensions**
- Les futurs enjeux RH des établissements

Les métiers les plus recherchés dans l'interindustrie

Ces 10 métiers concentrent près de 55% des besoins de recrutement industriel en PACA et Corse

Top 10 des métiers de la production industrielle (hors IAA) les plus recherchés en PACA – Corse en 2024

Source : BMO France Travail, données 2024, retraitement EY

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Ouvriers qualifiés de la maintenance	650	79 %
Ouvriers travaillant par formage de métal	620	79 %
Ouvriers des industries chimiques et plastiques	540	43 %
Agents d'entretien	450	51 %
Ouvriers de la mécanique et du traitement de surface	410	59 %
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	400	73 %
Ouvriers de l'électricité et de l'électronique	360	47 %
Cadres d'études et de recherche	330	82 %
Ouvriers du second œuvre du bâtiment	310	87 %
Ouvriers de la manutention	300	50 %

Top 10 des métiers de la production industrielle (hors IAA) où sont anticipées les plus fortes difficultés en 2024 (≥100 emplois)

Source : BMO France Travail, données 2024, retraitement EY

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Professions paramédicales	110	100%
Ingénieurs de l'informatique	110	100%
Ouvriers du gros œuvre du bâtiment	160	94 %
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	120	92 %
Ouvriers du second œuvre du bâtiment	310	87%
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	110	82%
Cadres d'études et de recherche	330	82 %
Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise du textile et du cuir	150	80 %
Ouvriers travaillant par formage de métal	620	79 %
Ouvriers travaillant par enlèvement de métal	190	79 %



8450 projets de recrutements dans l'interindustrie



62,5% projets de recrutements dans l'interindustrie jugés difficiles

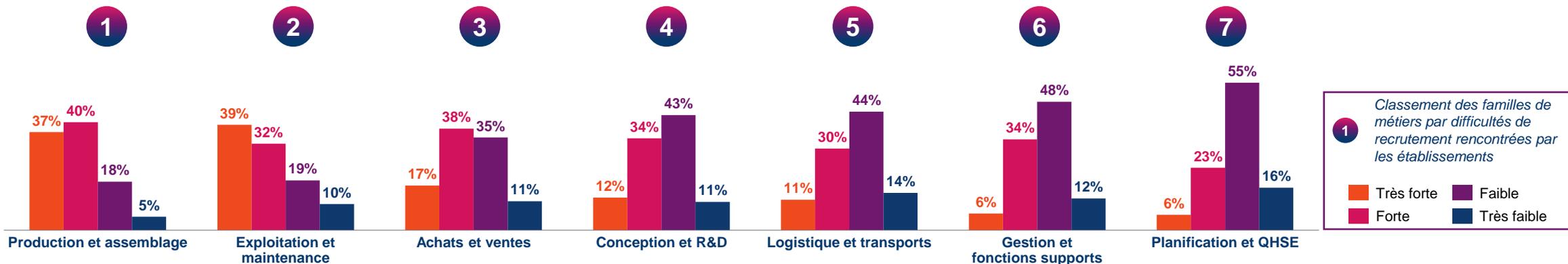
Les métiers d'**Ouvriers travaillant par formage de métal**, de **Cadres d'études et de recherche** et d'**Ouvriers du second œuvre du bâtiment** présents dans ces deux tableaux, font partie des métiers les plus recherchés en nombre en 2024 et sont jugés parmi les plus difficiles à recruter par dirigeants selon l'enquête BMO réalisée par Pôle Emploi / France Travail. Ces deux métiers cumulent près de **15% des besoins en recrutement sur les secteurs industriels (hors IAA) en PACA – Corse en 2024**.



En PACA – Corse, les tensions de recrutement concernent principalement les métiers de la Production et de la Maintenance (1/2)

Les difficultés de recrutement rencontrées par les établissements de l'interindustrie en PACA - Corse par familles de métiers

Sources : collecte d'informations terrain, entretiens OPCO 2i – EY, retraitement EY



- Les établissements de l'interindustrie en PACA - Corse sont concernés par des **difficultés de recrutement sur les 7 familles de métiers**, de la conception aux fonctions supports en passant par la production et la maintenance. En effet, **moins de 1% des établissements connaissent des difficultés de recrutement très faibles** dans leurs processus de recrutement, et ce pour l'ensemble des métiers proposés. Cependant **le degré de difficulté diffère selon les familles de métiers** :
 - Les familles « **Production et assemblage** » et « **Exploitation et maintenance** » concentrent les plus fortes difficultés de recrutement avec respectivement 77% et 71% des établissements de l'interindustrie qui connaissent de fortes ou très fortes difficultés de recrutement pour ces métiers.
 - A l'inverse, les deux familles de métiers pour lesquelles les établissements de l'interindustrie en PACA – Corse connaissent le moins de difficultés de recrutement sont les familles « **Planification et QHSE** » (29% des établissements connaissent des difficultés de recrutement fortes ou très fortes) et « **Gestion et fonctions supports** » (40% des établissements connaissent des difficultés de recrutement fortes ou très fortes). Ainsi, près de la moitié des établissements connaissent des recrutements jugés faciles pour ces typologies de postes.

« Aujourd'hui trouver un soudeur sur le territoire relève du défi. Ils connaissent leur valeur sur le marché du travail et font monter les enchères auprès de toutes les entreprises de la région. Nous avons souvent du mal à nous aligner sur nos concurrents quand ces cas de figure se présentent. »

Entreprise de la branche Métallurgie – Secteur « Alliages et produits métalliques »

50 à 249 salariés - Vaucluse (04)

« Pour le recrutement de notre responsable maintenance nous avons dû chercher pendant plusieurs mois. Ce type de poste est stratégique pour l'entreprise et nous savons qu'en cas de départ, nous aurons d'importantes difficultés à retrouver un remplaçant rapidement. »

Entreprise de la branche Métallurgie – Secteur « Autres activités »

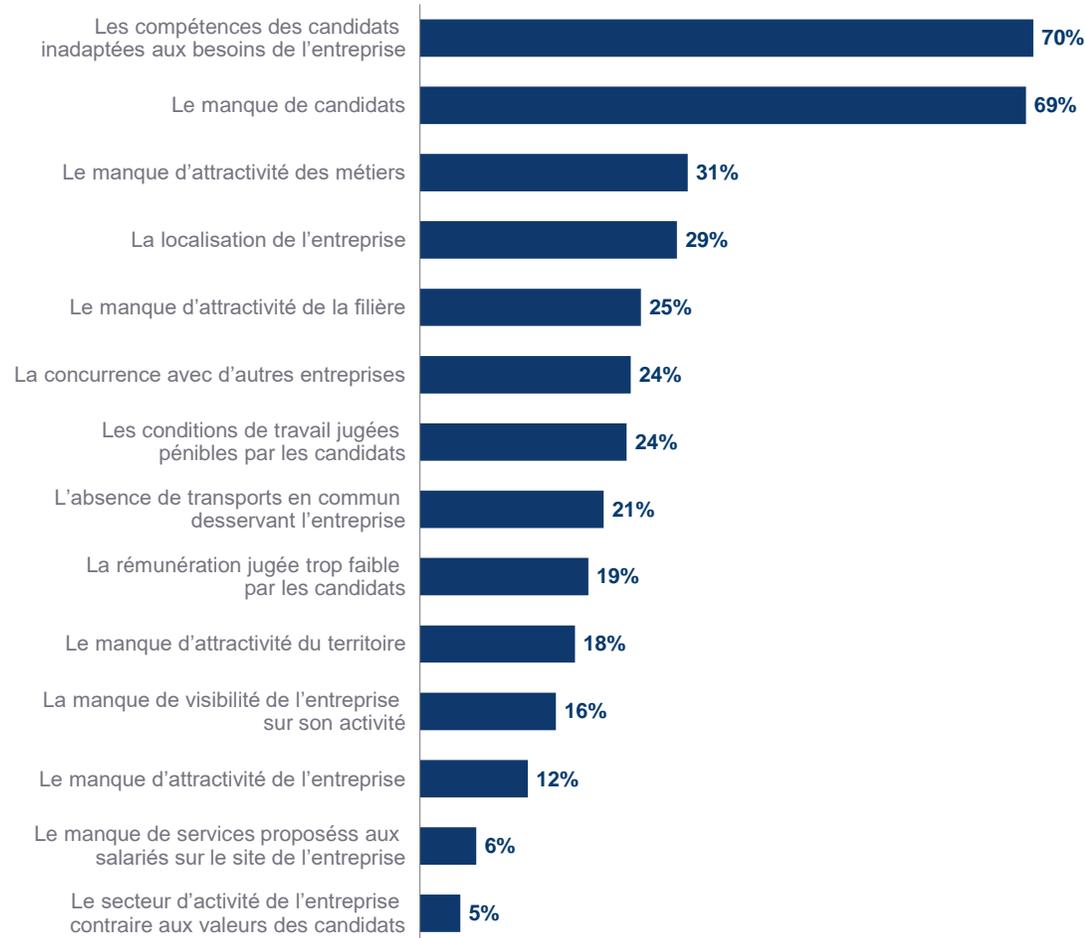
50 à 249 salariés – Corse-du-Sud (06)



70% des établissements expliquent leurs difficultés de recrutement par l'inadéquation des compétences des candidats et la pénurie de profils

Les principales raisons des difficultés de recrutements perçues par les établissements de l'interindustrie en PACA - Corse

source : collecte d'informations terrain, traitement EY



- Plusieurs facteurs affectent le recrutement des établissements de l'interindustrie en PACA et Corse mais **deux se distinguent et sont cités par 70% des établissements interrogés** :

- Les compétences des candidats inadaptées aux besoins des entreprises**, facteur explicatif cité par plus de 70% des répondants des catégories d'analyse suivantes : **Industrie et services nautiques (96%)**, **Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre (88%)**, **Chimie (74%)**, **Ameublement, bois, jouets et puériculture (70%)** et **Métallurgie (70%)**.
 - Le manque de candidats pour les postes recherchés**, qui concerne la totalité des établissements de 3 regroupements de branches de l'interindustrie : **Ameublement, bois, jouets et puériculture, Energie et services énergétiques** et le regroupement de branches **Industries pharmaceutiques et FC2PV**.
- En parallèle, la **localisation des établissements** est mise en avant comme un facteur explicatif des difficultés de recrutement par **29% des établissements**. Cette proportion est plus forte dans les **départements corses** (50% des établissements concernés) du fait de l'insularité du territoire qui induit des difficultés à capter des profils extrarégionaux et à un maillage en infrastructures de transport moins développé qu'en région PACA. Le constat est également partagé pour les départements du **Vaucluse** (84) et des **Alpes-Maritimes** (06) avec respectivement 50% et 36% des établissements de ces départements concernés par l'enjeu de la localisation de leurs sites.
- Enfin, l'**attractivité, à la fois des filières industrielles et des métiers** est également perçue comme un enjeu important dans le recrutement des salariés de l'interindustrie. Cela suppose un besoin de mise en valeur des savoir-faire et des compétences industriels auprès des candidats plutôt que des enjeux liés à la **marque employeur des établissements** ou au **marketing territorial** de certains départements. Un tiers des établissements de la Métallurgie sont concernés par ces deux enjeux, principalement les grands secteurs **Alliages et produits métalliques** et **Mécanique**.



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Production et assemblage (1/3)



Production et assemblage – Métiers peu qualifiés

Typologie de métiers recherchés

sources : collecte d'informations terrain et BMO France Travail

- Opérateurs de production / fabrication spécifiques aux branches professionnelles de l'interindustrie
- Bobinier
- Monteur - Câbleur
- Conducteur de ligne / d'installation

Niveaux de qualifications visés

Source : Observatoire Compétences Industrielles OPCO 2i

- Titre professionnel (Ex: TP de monteur-câbleur en aéronautique)
- CAP – BEP (Ex : CAP conduite d'appareil de production chimique)
- Bac Pro (ex: Bac pro PLP, Bac Pro PCEPC...)

Les motifs de tension selon la DARES

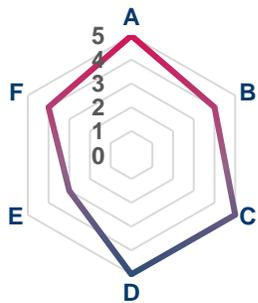
(par ordre décroissant) :

1. **(D) L'intensité des embauches.**
2. **(B) Les conditions de travail** qui peuvent être peu attractives ou contraignantes sur certains métiers.
3. **(A) La non-durabilité de l'emploi** dont la part d'offres d'emploi à temps complet est plus faible par rapport à des contrats à durée limitée qui a un impact fort sur l'attractivité de ces métiers.
4. **(F) L'inadéquation géographique** entre l'offre et la demande d'emploi sur ces métiers sur le territoire, avec une main d'œuvre peu (ou pas) disponible.

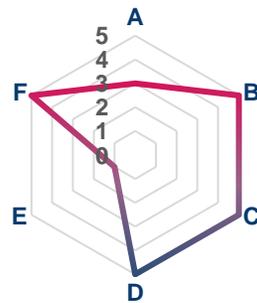
Tensions sur le marché du travail en PACA – Corse en 2022

sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limités et 5 = tensions fortes

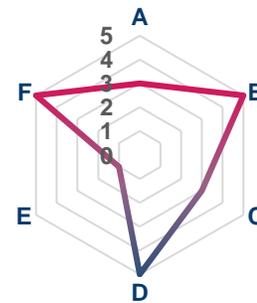
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique h/f



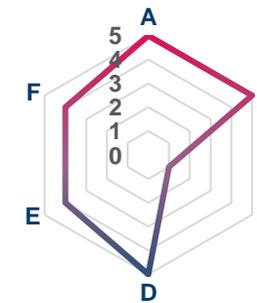
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques h/f



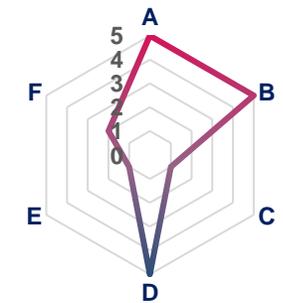
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement h/f



Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir h/f



Autres ouvriers non qualifiés de type industriel h/f



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Production et assemblage (2/3)



Production et assemblage – Métiers qualifiés

Typologie de métiers recherchés

sources : collecte d'informations terrain et BMO France Travail

- Techniciens
- Electrotechniciens
- Agents de maîtrise
- Monteurs – ajusteurs - assembleurs
- Régleurs
- Préparateurs

Niveaux de qualifications visés

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- CAP (ex : CAP préparation et réalisation d'ouvrages électriques)
- Bac Pro (ex : Bac pro TRPM)
- BTS (ex : BTS électrotechnique, BTS Chimiste, BTS conception de processus de réalisation de produits)
- CQPM (ex : CQPM Ajusteur monteur)

Les motifs de tension selon la DARES

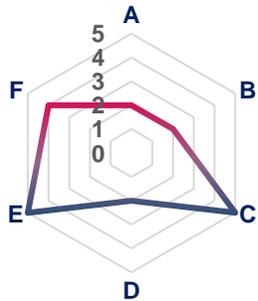
(par ordre décroissant) :

1. **(B) Les conditions de travail** qui peuvent être peu attractives ou contraignantes sur certains métiers.
2. **(D) L'intensité des embauches.**
3. **(E) Le lien formation – emploi** avec un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emplois, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique.
4. **(F) L'inadéquation géographique** entre l'offre et la demande d'emploi sur ces métiers sur le territoire, avec une main d'œuvre peu (ou pas) disponible.

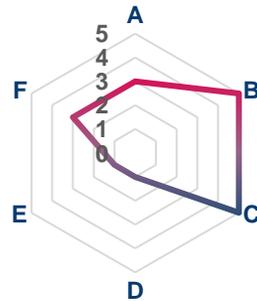
Tensions sur le marché du travail en PACA – Corse en 2022

sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

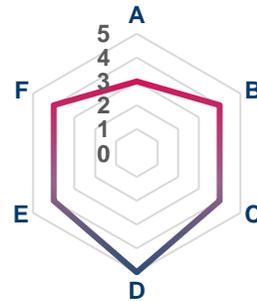
Techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et en électronique



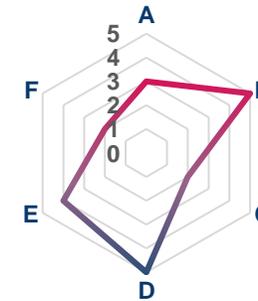
Ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques



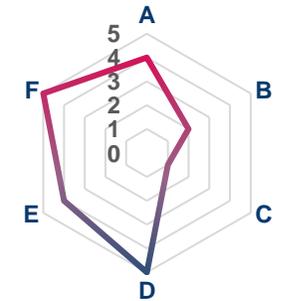
Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique



Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement du métal



Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise du textile



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Production et assemblage (3/3)



Production et assemblage – Métiers liés à la branche Métallurgie

Les métiers recherchés par les entreprises (non-exhaustif)

sources : collecte d'informations terrain et BMO France Travail, 2024

- Soudeur
- Tourneur – Fraiseur – Usineur
- Chaudronnier – Métallier – Serrurier
- Tuyauteurs

Niveaux de qualifications visés (non-exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- Titre professionnel (ex : Fraiseur en réalisation de pièces mécaniques)
- CAP (ex : CAP Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage / CAP métallier)
- Bac Pro (ex : Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle)
- BTS (ex : BTS Tuyauteur industriel)

Les motifs de tension selon la DARES

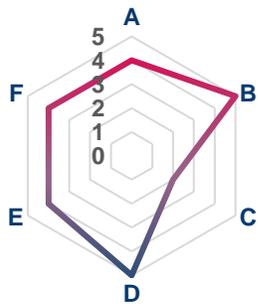
(par ordre décroissant) :

1. (D) L'intensité des embauches
2. (B) Les conditions de travail qui peuvent être peu attractives ou contraignantes sur certains métiers (cf. annexe)
3. (F) L'inadéquation géographique entre l'offre et la demande d'emploi sur ces métiers sur le territoire, avec une main d'œuvre peu (ou pas) disponible.
4. (A) La non-durabilité de l'emploi dont la part d'offres d'emploi à temps complet est plus faible par rapport à des contrats à durée limitée qui a un impact fort sur l'attractivité de ces métiers.

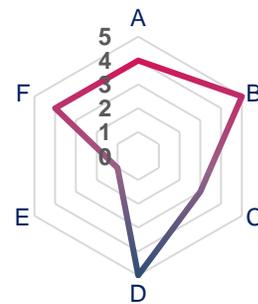
Tensions sur le marché du travail en PACA – Corse en 2022

sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

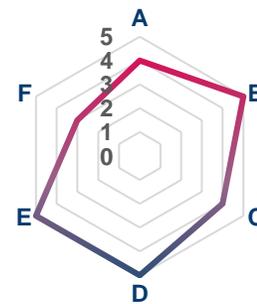
Soudeurs h/f



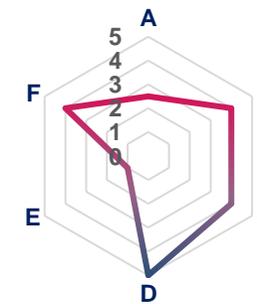
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal



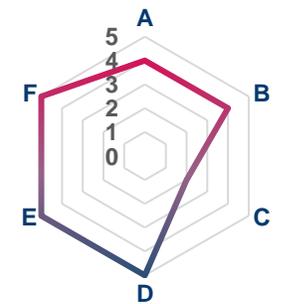
Chaudronnier, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons h/f



Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage h/f



Tuyauteurs h/f



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique

Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Exploitation et maintenance



Exploitation et maintenance

Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)

sources : collecte d'informations terrain et BMO France Travail

- Opérateur de maintenance
- Technicien de maintenance
- Electromécanicien
- Mécanicien naval / nautisme
- Responsable maintenance

Niveaux de qualifications visés (non-exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- Titre professionnel (ex : TP Electromécanicien)
- Bac Pro en maintenance industrielle
- CAP / BEP (ex : CAP en maintenance des industries de plaisance)
- BTS (ex : BTS maintenance des systèmes)
- CQPM (ex : CQPM Mécanicien en réparation navale)

Les motifs de tension selon la DARES

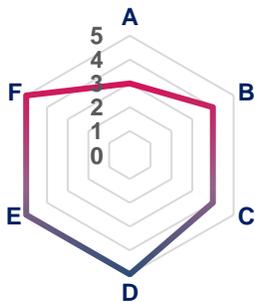
(par ordre décroissant) :

1. **(D) L'intensité des embauches.**
2. **(E) Le lien formation – emploi** avec un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emplois, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique.
3. **(C) Le manque de main d'œuvre disponible** sur ces métiers qui peuvent engendrer une forte concurrence entre les différents secteurs.

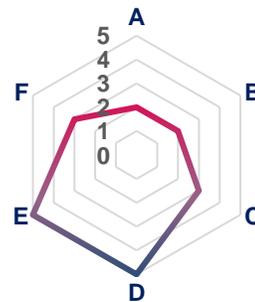
Tensions sur le marché du travail en PACA – Corse en 2022

sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limités et 5 = tensions fortes

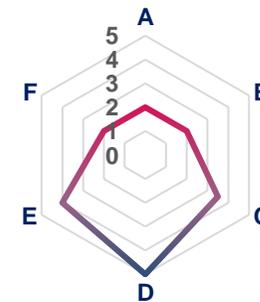
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique h/f



Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique h/f



Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement h/f



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Achats et ventes



Achats et vente

Typologie de métiers recherchés (non-exhaustif)

sources : collecte d'informations terrain et BMO France Travail, 2024

- Commercial
- Technico-commercial
- Responsable achats
- Deviseur
- Conseiller vente
- Approvisionneur

Niveaux de qualifications visés (non-exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- BTS (ex : BTS Attaché commercial)
- Licence professionnelle / Licence générale commercialisation de produits - services
- Master école de commerce / école d'ingénieur spécialité technico-commercial
- CQPM (ex CQPM Technico-commercial industriel)

Les motifs de tension selon la DARES

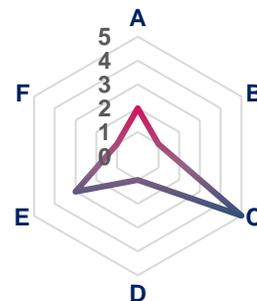
(par ordre décroissant) :

1. **(C) Le manque de main d'œuvre disponible** sur ces métiers qui peuvent engendrer une forte concurrence entre les différents secteurs.
2. **(D) L'intensité des embauches.**
3. **(E) Le lien formation – emploi** avec un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emploi, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique.

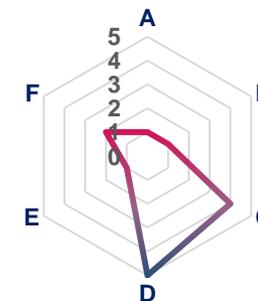
Tensions sur le marché du travail en PACA – Corse en 2022

sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limités et 5 = tensions fortes

Professions intermédiaires commerciales h/f



Ingénieurs et cadres technico-commerciaux h/f



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Conception et R&D



Conception et R&D

Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)

sources : collecte d'informations terrain et BMO France Travail, 2024

- Ingénieur bureau d'études / R&D
- Technicien bureau d'études / R&D
- Ingénieur conception et systèmes
- Ingénieur process
- Dessinateur projeteur
- Roboticien

Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- BTS (ex : BTS conception des processus de réalisation des produits, BTS électronique)
- BUT (ex : BUT Génie mécanique et productique)
- Licence professionnelle (ex : Licence pro métiers de l'électricité et de l'énergie)
- Diplôme d'école d'ingénieur - spécialité génie des systèmes industriels / génie mécanique

Les motifs de tension selon la DARES

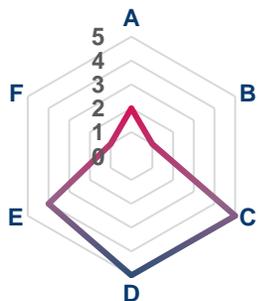
(par ordre décroissant) :

1. **(C) Le manque de main d'œuvre disponible** sur ces métiers qui peuvent engendrer une forte concurrence entre les différents secteurs.
2. **(E) Le lien formation – emploi** avec un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emplois, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique.
3. **(D) L'intensité des embauches.**

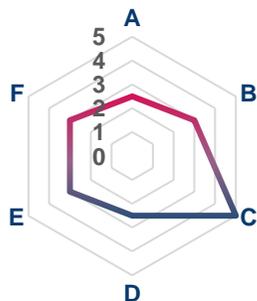
Tensions sur le marché du travail en PACA – Corse en 2022

sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limités et 5 = tensions fortes

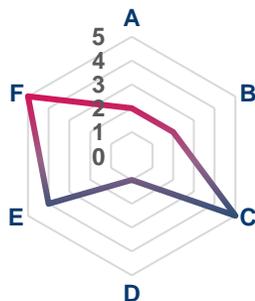
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) h/f



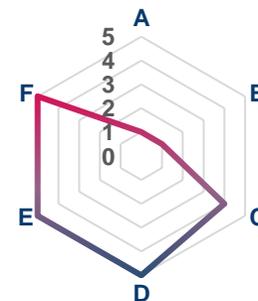
Techniciens des industries de process h/f



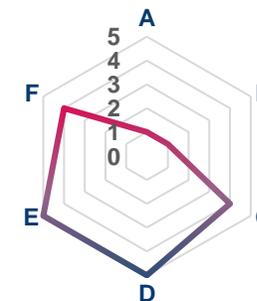
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process h/f



Dessinateurs en électricité et en électronique h/f



Dessinateurs en mécanique et travail des métaux h/f



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Logistique et transports



Logistique et transports

Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)

sources : collecte d'informations terrain et BMO France Travail, 2024

- Technicien logistique
- Conducteur d'engin
- Chauffeur
- Cariste / Factotum
- Préparateur de commande

Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- Bac pro logistique
- BTS (ex : BTS GTLA)
- Titre professionnel (ex : TSMEEL, PCE)
- CAP opérateur logistique
- Licence professionnelle logistique et pilotage des flux
- Master gestion de production logistique achats

Les motifs de tension selon la DARES

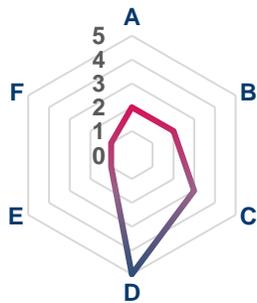
(par ordre décroissant) :

1. **(D) L'intensité des embauches.**
2. **(C) Le manque de main d'œuvre disponible** sur ces métiers qui peuvent engendrer une forte concurrence entre les différents secteurs.
3. **(B) Les conditions de travail** qui peuvent être peu attractives ou contraignantes sur certains métiers (cf. annexe)
4. **(A) La non-durabilité** de l'emploi dont la part d'offres d'emploi à temps complet est plus faible par rapport à des contrats à durée limitée qui a un impact fort sur l'attractivité de ces métiers.

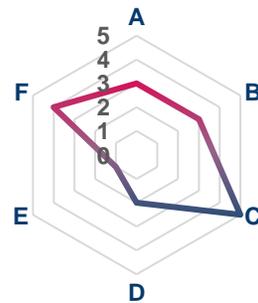
Tensions sur le marché du travail en PACA – Corse en 2022

sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

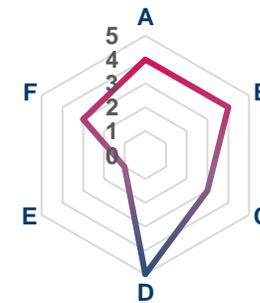
Responsables logistiques (non-cadres) h/f



Responsables magasinage h/f



Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention h/f



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Gestion et Fonctions supports



Gestion et fonctions supports

Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)

sources : collecte d'informations terrain et BMO France Travail, 2024

- Chef de projet
- Responsable d'équipes / Manager
- Comptable / Contrôleur de gestion
- Direction des Systèmes d'Information
- Marketing
- Chef de base nautique / Skipper / Marins

Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- BTS (ex: BTS Informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques)
- BUT Informatique
- Master spécialisé dans la gestion de projet
- Master mention comptabilité-contrôle-audit (CCA)
- Diplôme d'école de commerce
- Diplôme d'école d'ingénieur généraliste

Tensions sur le marché du travail en PACA – Corse en 2022

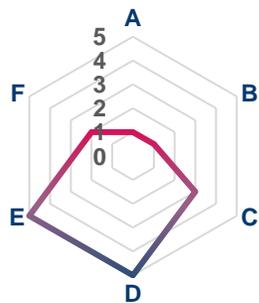
sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limités et 5 = tensions fortes

Les motifs de tension selon la DARES

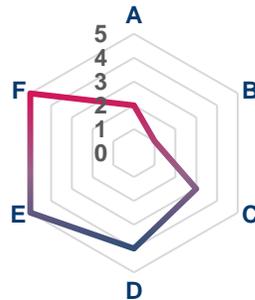
(par ordre décroissant) :

1. **(D) L'intensité des embauches.**
2. **(E) Le lien formation – emploi** avec un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emplois, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique.
3. **(C) Le manque de main d'œuvre disponible** sur ces métiers qui peuvent engendrer une forte concurrence entre les différents secteurs.
4. **(F) L'inadéquation géographique** entre l'offre et la demande d'emploi sur ces métiers sur le territoire, avec une main d'œuvre peu (ou pas) disponible.

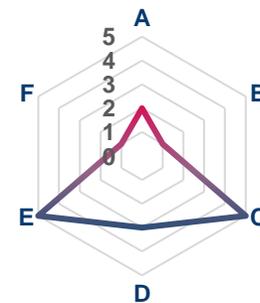
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques h/f



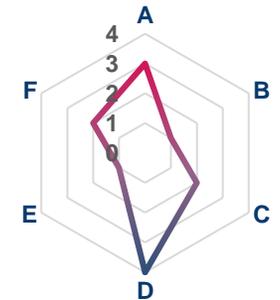
Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique h/f



Employés de la comptabilité h/f



Secrétaires, bureautiques et assimilés



A : Non-durabilité de l'emploi B : Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Planification et QHSE



Planification et QHSE

Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)

sources : collecte d'informations terrain et BMO France Travail, 2024

- Ingénieur méthodes
- Technicien méthodes
- Ingénieur Qualité et Affaires réglementaires
- Chef de projet QHSE
- Responsable gestion des risques

Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)

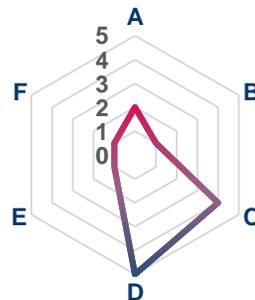
Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- BTS (ex : BTS Conception des processus de réalisation de produits)
- BUT (ex BUT Génie mécanique)
- Licence professionnelle conception et amélioration de processus et procédés industriels
- Diplôme d'école d'ingénieur (spécialité génie industriel et matériaux)
- CQPM Lean et amélioration continue

Tensions sur le marché du travail en PACA – Corse en 2022

sources : DARES et Frances Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité h/f



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique

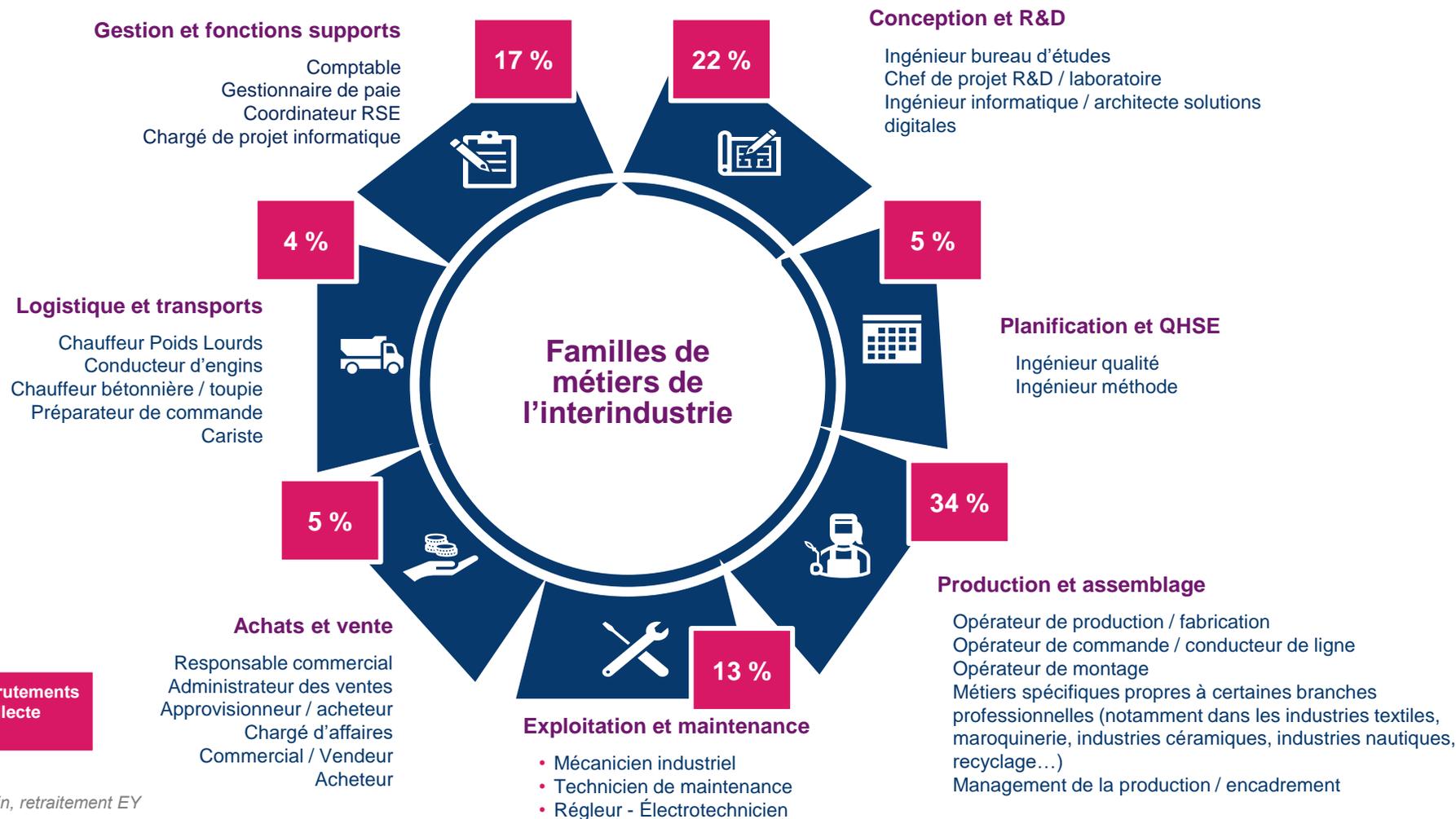
Les motifs de tension selon la DARES

(par ordre décroissant) :

1. **(D) L'intensité des embauches.**
2. **(C) Le manque de main d'œuvre disponible** sur ces métiers qui peuvent engendrer une forte concurrence entre les différents secteurs.
3. **(A) La non-durabilité** de l'emploi dont la part d'offres d'emploi à temps complet est plus faible par rapport à des contrats à durée limitée qui a un impact fort sur l'attractivité de ces métiers.

La dynamique de recrutements dans l'interindustrie est concentrée sur les métiers de la Production, de la Conception, des Fonctions supports et de la Maintenance

Répartition des besoins en recrutement à date des établissements interrogés dans le cadre de la collecte d'informations terrain



Légende :

22 % : part dans l'ensemble des recrutements recensés dans le périmètre de la collecte d'informations terrain

Source : collecte d'informations terrain, retraitement EY



05. Besoins en compétences

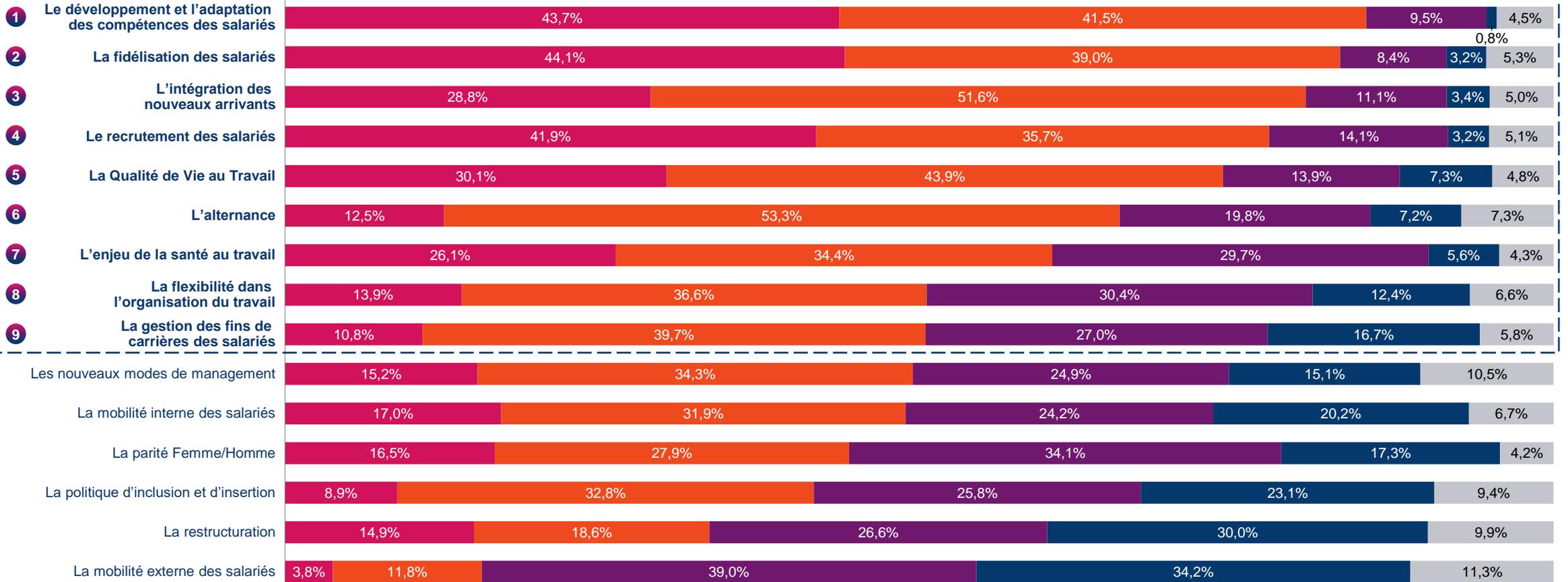
- Evolution des besoins dans le temps
- Besoins actuels et tensions
- **Les futurs enjeux RH des établissements**

Les futurs enjeux RH des établissements de l'interindustrie en PACA - Corse

9 priorités partagées par plus de la moitié des établissements interrogés

Les futurs enjeux RH des établissements de l'interindustrie en PACA – Corse

sources : collecte d'informations terrain, retraitement EY



NB : La priorisation des enjeux affichés ci-dessus n'affecte pas leur niveau d'importance. L'ensemble de ces enjeux constituent des défis majeurs pour l'interindustrie au niveau local et national.

■ Très fort
 ■ Fort
 ■ Faible
 ■ Très faible
 ■ Ne sait pas

1 Classement des enjeux RH des établissements par agrégation des « Très forts enjeux » et « Forts enjeux »

Les futurs enjeux RH des établissements de l'interindustrie en PACA - Corse

2 priorités liées aux perspectives d'évolution du salarié

Les établissements de l'interindustrie en PACA – Corse placent le **parcours du salarié et sa projection à long terme** au centre de leurs priorités RH dans les années à venir avec 2 enjeux prioritaires liés :

1. Le développement et l'adaptation des compétences des salariés (85% des établissements concernés dont 44% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir) : Face à l'évolution rapide des technologies et des méthodes de production, les entreprises investissent dans la **formation continue** afin de **maintenir un haut niveau de compétitivité et d'innovation**. Cette démarche vise non seulement à **améliorer les performances opérationnelles**, mais aussi à **offrir des opportunités d'évolution de carrière aux salariés**, contribuant ainsi à leur fidélisation.

Cette priorité est également à lier avec **la mobilité interne des salariés** (49% des établissements concernés dont 17% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir) : permettre aux salariés de changer de poste au sein de l'entreprise favorise le développement personnel des employés, optimise l'utilisation des talents internes, et contribue à une meilleure adaptation aux besoins changeants de l'entreprise. En encourageant la mobilité interne, les entreprises peuvent également **réduire le besoin de recruter à l'extérieur**, tout en renforçant l'engagement des salariés.

2. La fidélisation des salariés (83% des établissements concernées dont 44% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir) : Dans un contexte de pénurie de talents et de concurrence accrue, les entreprises de l'interindustrie cherchent à retenir leurs employés en mettant en place des **stratégies visant à améliorer leur bien-être et leur engagement** (politiques de rémunération attractives, avantages sociaux, ainsi, forte culture d'entreprise). La fidélisation est d'autant plus cruciale que le **coût du turnover est élevé**, tant en termes de **perte de compétences** que de coût financier pour recruter et former de nouveaux employés.

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse

source : entretiens OPCO 2i - EY

« Sur l'année 2023, nous avons dédié 63 000 euros à notre plan de formation interne. Nous avons notamment déployé une formation sur la maîtrise de notre nouvel ERP pour tous les salariés de notre entreprise afin de garantir une montée en compétences uniforme sur ce nouvel outil. »

Entreprise de la branche Métallurgie – Secteur « Aéronautique et spatial »

Plus de 250 salariés – Alpes-de-Haute-Provence (04)

« Nos salariés demandent de la polyvalence dans leur travail. Nous les formons donc à différents types de postes avec deux objectifs en tête : fidéliser ces salariés et les faire monter progressivement en ouvrant uniquement en interne les postes d'encadrement. »

Entreprise de la branche Jeux, jouets et puériculture

10 à 49 salariés – Alpes-de-Haute-Provence (04)

« Nous avons mis en place un grand nombre de services aux salariés et les conditions de travail au sein de notre structure sont réputées sur le territoire. Cette configuration garantit un turnover extrêmement faible ce qui permet de compenser largement les éventuelles difficultés de recrutement que nous pourrions rencontrer. »

Entreprise sans Convention collective

Plus de 250 salariés – Bouches-du-Rhône (13)



Les futurs enjeux RH des établissements de l'interindustrie en PACA - Corse

4 enjeux liés au renforcement et à la pérennisation des effectifs

- 1. L'intégration de nouveaux arrivants** (80% des entreprises concernées dont 29% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir) : L'intégration des nouveaux arrivants conditionne la réussite à long terme des recrutements en **réduisant les possibilités de turnover et en renforçant la cohésion d'équipe**. Un processus d'intégration structuré permet aux nouveaux employés de **s'adapter rapidement à la culture d'entreprise** et aux **méthodes de travail**. Les entreprises mettent ainsi en place des programmes d'accueil, de mentorat, et de formation initiale.
- 2. Le recrutement des salariés** (78% des entreprises concernées dont 42% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir) : Attirer les bons talents nécessite une approche proactive, incluant des stratégies de **marque employeur** et **l'utilisation de canaux de recrutement variés**. Les entreprises doivent également faire preuve d'agilité pour s'adapter aux évolutions des profils recherchés, que ce soit en matière de **compétences techniques ou de soft skills**.
- 3. L'alternance** (66 % des entreprises concernées dont 13% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir) : L'alternance représente un levier important pour les entreprises industrielles en quête de **renouvellement des compétences et d'intégration de jeunes talents**. L'alternance est notamment un moyen de préparer la relève, en assurant une **transmission des savoir-faire** et en favorisant **l'insertion des jeunes sur le marché du travail**.
- 4. La gestion des fins de carrières des salariés** (50% des entreprises concernées dont 11% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir) : Les entreprises doivent mettre en place des **stratégies pour assurer la transmission des connaissances**, notamment via le **mentorat** ou la **documentation des savoir-faire critiques**. Par ailleurs, la gestion des fins de carrières peut inclure des **dispositifs d'accompagnement à la retraite** ou des **aménagements de poste**, permettant de maintenir les seniors en activité tout en facilitant une transition progressive pour les équipes et les individus concernés.

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse

source : entretiens OPCO 2i - EY

« Nous avons récemment racheté un de nos principaux concurrents sur le territoire. Notre enjeu prioritaire actuel consiste à garantir la bonne intégration des effectifs de cette structure au sein de notre entreprise en uniformisant nos pratiques et procédés. »

Entreprise de la branche Industrie Papier Carton
10 à 49 salariés – Bouches-du-Rhône (13)

« Nous faisons appel à des cabinets spécialisés, des chasseurs de têtes pour certains postes techniques très qualifiés pour lesquels les canaux de recrutement classiques ne conviennent pas. La tendance sur le marché du travail s'est inversée, désormais nous devons aller au-devant des candidats pour les attirer. »

Entreprise de la branche FC2PV*
Plus de 250 salariés – Alpes-Maritimes (06)

« Concernant l'alternance, nous sommes référencés sur le site du CFA de Corte. Nous avons un vivier de jeunes talents à proximité et l'alternance nous permet d'anticiper les départs en retraite de certaines fonctions. Nous prévoyons notamment de recruter des personnes en informatique via ce biais. »

Entreprise de la branche Métallurgie – Autres activités
10 à 49 salariés – Corse-du-Sud (2A)

« Le groupe a mis en place un plan d'actions pour anticiper au maximum les départs en retraite sur certains postes clés. Nous organisons des aménagements deux ans avant le départ de nos salariés, période pendant laquelle les salariés consacrent du temps à la transmission des savoir-faire. »

Entreprise de la branche Métallurgie - Naval
Plus de 250 – Var (93)



Les futurs enjeux RH des établissements de l'interindustrie en PACA - Corse

3 enjeux liés au bien-être et à la sécurité des salariés sur leur lieu de travail

- Enfin, les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse soulignent l'importance de garantir un environnement de travail agréable, sécurisé et une organisation du travail flexible, notamment pour répondre aux autres enjeux évoqués précédemment :

1. La qualité de vie au travail (74% des entreprises concernées dont 30% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir) : Les entreprises mettent en place des **initiatives pour améliorer les conditions de travail des salariés**, comme l'aménagement des espaces, la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et l'encouragement à la participation des salariés dans les décisions qui les concernent. La QVT est non seulement essentielle pour **attirer et fidéliser les talents**, mais elle est aussi directement liée à la **productivité et à la réduction de l'absentéisme**.

2. La santé au travail (60% des entreprises concernées dont 26% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir) : La santé au travail est une priorité incontournable pour les entreprises industrielles, qui opèrent souvent dans des **environnements potentiellement dangereux ou physiquement exigeants**. Cela passe par la mise en place de **mesures de prévention des risques professionnels**, le respect des normes et le port d'équipements de protection, ainsi que la promotion de pratiques de travail saines. Une politique de santé au travail contribue à **prévenir les accidents** et à garantir la **continuité des activités**.

3. La flexibilité dans l'organisation du travail (50% des entreprises concernées dont 14% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir) : La flexibilité dans l'organisation du travail est un enjeu croissant pour les entreprises industrielles, qui cherchent à **s'adapter aux nouvelles attentes des salariés**. Elle peut prendre diverses formes : **télétravail, horaires aménageables, organisation du travail en équipes autonomes**. Cependant, l'organisation de l'activité industrielle est généralement contrainte pour la partie **production** et trouver un équilibre entre flexibilité, efficacité opérationnelle et équité entre les salariés est un défi pour les entreprises industrielles.

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« L'entreprise est structurée sur le modèle de la semaine de travail de 4 jours et demi pour permettre aux salariés de partir plus tôt en week-end. Nous avons également réalisé de nombreux investissements sur le site, notamment l'aménagement d'une salle de pause pour les salariés et la réfection de l'isolation pour garantir des conditions de travail agréables à nos collaborateurs. »

Entreprise de la branche Fabrication de l'ameublement

10 à 49 salariés – Alpes-de-Haute-Provence (04)

« Nous menons un important travail de modélisation des risques chimiques de notre activité en visant l'excellence en termes de sécurité et le 0 accident. L'entreprise dépense des centaines de milliers d'euros chaque année sur des équipements de sécurité et nous allons toujours au-delà de ce que la réglementation nous impose en la matière. »

Entreprise de la branche Chimie

Plus de 250 salariés – Alpes-Maritimes (06)

« Aujourd'hui, les nouvelles générations placent le télétravail dans leurs critères de choix pour un poste. Leur priorité n'est plus le niveau salaire ou les perspectives de carrières qu'une entreprise peut leur offrir mais bien l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle. »

Entreprise de la branche Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie

50 à 249 salariés – Bouches-du-Rhône (13)



06

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
- 6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030**
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en PACA-Corse
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métier

Les travaux menés ont permis d'évaluer l'adéquation de l'offre de formation aux besoins des entreprises de l'interindustrie

Objectifs retenus dans le cadre de l'étude sur l'offre de formation "industrielle" en région PACA - Corse



Projeter les besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie à horizon 2030



Effectuer un état des lieux de l'offre de formation "industrielle", initiale et continue



Analyser l'adéquation de la formation "industrielle" initiale et continue aux besoins des entreprises

6 principes directeurs



Fonder l'analyse sur les retours des entreprises sollicitées



Intégrer les tendances macroéconomiques, régionales et les dynamiques démographiques



Capitaliser sur les données de l'OPCO 2i et des partenaires institutionnels de la formation en région



Caractériser finement les formations en région (nombre de places, taux de remplissage, taux d'insertion...)



Sélectionner des métiers selon leur poids au sein de l'interindustrie et leur niveau de tension sur le territoire



Proposer des recommandations d'actions selon les conclusions de l'analyse effectuée

Synthèse de la proposition méthodologique employée



* Les dernières données disponibles de l'INSEE utilisées dans cette étude pour étudier les évolutions des effectifs salariés de l'interindustrie concernent – pour la plupart – l'année 2021. Les projections ont donc été réalisées à partir de l'année 2021 jusqu'en 2030. Des écarts peuvent être constatés entre les projections calculées pour les années 2022 – 2023 et les effectifs salariés de l'interindustrie constatés ces années là.

Méthodologie employée pour calculer les mobilités externes au sein des effectifs salariés de l'interindustrie en PACA - Corse

15 secteurs d'activités NAF 17 étudiés au niveau national entre 2017 et 2021

C1	C3	C4	C5	DE/C2	FZ	GZ	HZ	IZ	JZ	KZ	LZ	MN	OQ	RU
Industrie agroalimentaire	Fabrication de biens d'équipement	Fabrication de matériels de transport	Fabrication d'autres produits industriels	Cokéfaction et raffinage, énergie, eau, déchets	Construction	Commerce	Transports et entreposage	Hébergement et restauration	Information et communication	Activités financières et d'assurance	Activités immobilières	Services aux entreprises	Enseignement, santé humaine et action sociale	Autres activités de services



1

- ▶ Étude des évolutions de fin de **CDI** (démissions, fin de période d'essai, licenciements...) entre **2017 et 2021** par secteurs NACE 17 au niveau national
- ▶ Calcul d'un **TCAM de ces mobilités externes entre 2017 et 2021**.

2

- ▶ Calcul d'un **taux de mobilité externe par secteur d'activité NACE 17 entre 2017 et 2021** au niveau national : Nombre de mobilités externes / Nombre de salariés en année n
- ▶ Hypothèse de **taux de mobilité annuels fixes** entre 2023 et 2030*.

3

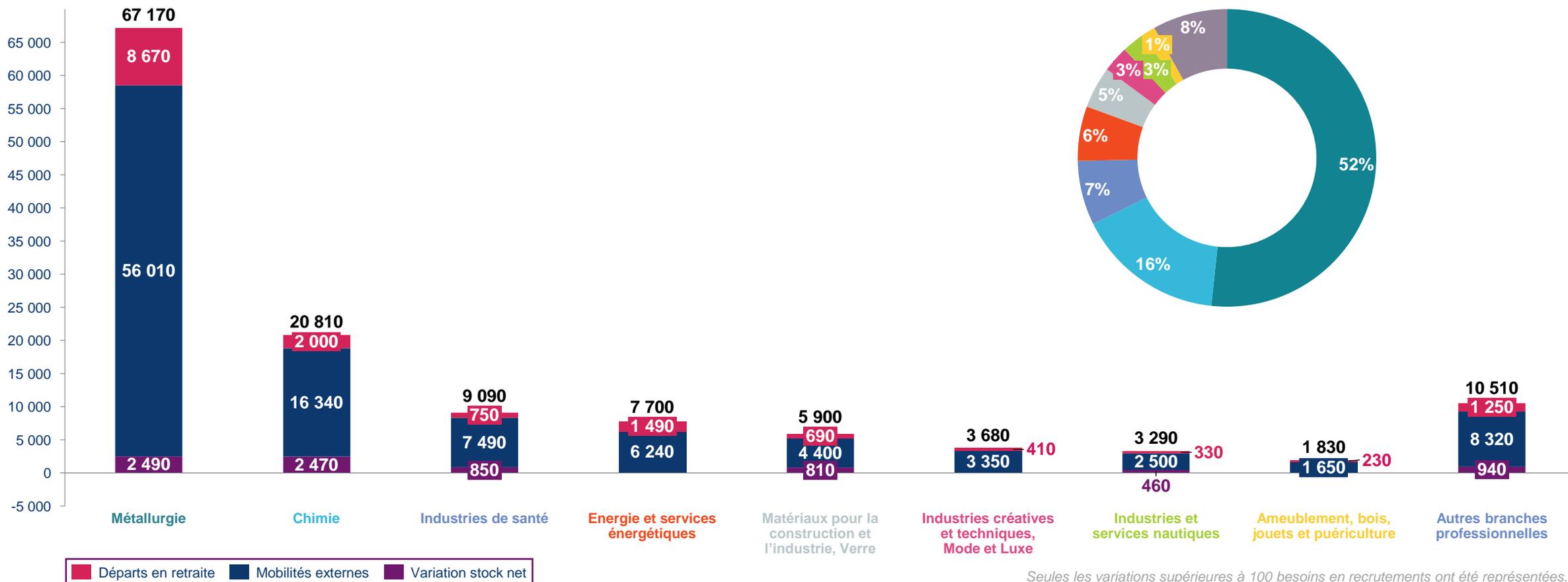
- ▶ Etude des **occurrences des secteurs d'activités NACE 17 par branches professionnelles à l'échelle nationale**
- ▶ Application du taux calculé en étape 2 à chaque branche selon l'occurrence remontée

*Source : France Stratégie – Dares : Quels métiers en 2030?

La Métallurgie concentrera plus de la moitié des besoins en recrutements sur la période 2025 – 2030 et 82% des ces besoins sont liés aux mobilités externes

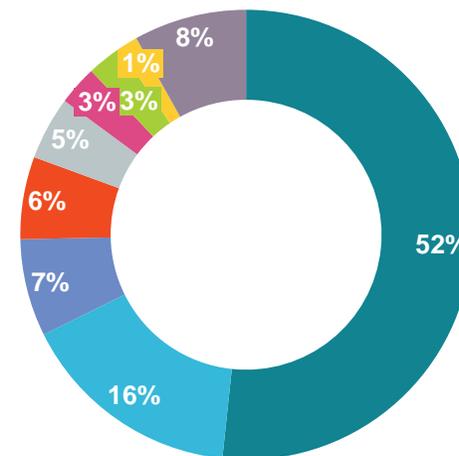
Répartition des besoins en recrutement de l'interindustrie à horizon 2030 par regroupement de branches*

Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i), d'après INSEE BTS, données 2021, DARES, retraitement EY



Part des regroupements de branches dans les besoins en recrutement de l'interindustrie à horizon 2030

Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i) d'après INSEE BTS, données 2021, DARES, retraitement EY

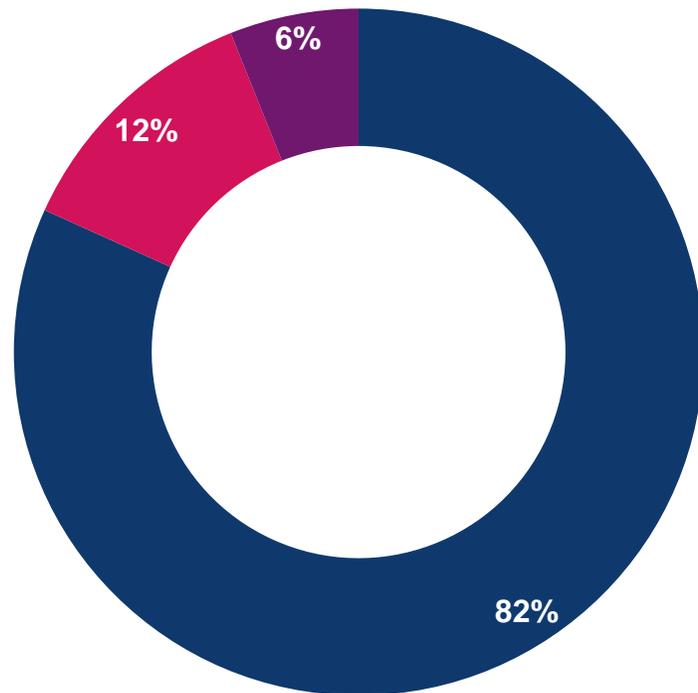


Seules les variations supérieures à 100 besoins en recrutements ont été représentées.

A horizon 2030, 82% des besoins en recrutement des entreprises de l'interindustrie seront liés aux mobilités externes (fins de CDI)

Répartition des besoins en recrutement selon la typologie de besoin à horizon 2030

Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i) d'après INSEE BTS, données 2021, DARES, retraitements EY



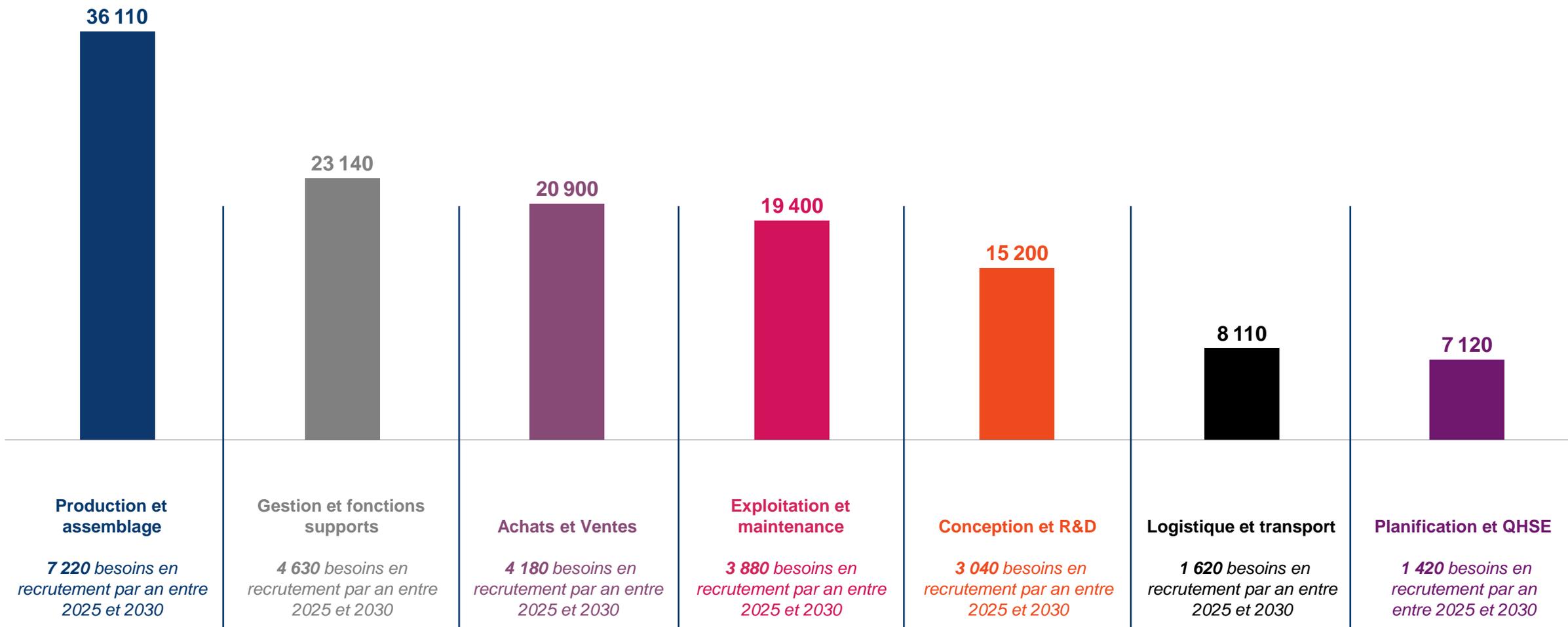
■ Mobilités externes ■ Départs en retraite ■ Variation de stock

- **L'étude des évolutions historiques des fins de CDI** (démission, fin de période d'essai, licenciement...), met en exergue le poids de ces mobilités dans les besoins en recrutement des entreprises de l'interindustrie en région. Ainsi, entre 2025 et 2030, **106 300** mobilités externes sont à prévoir, soit environ **21 260** mobilités externes par an.
- Le **taux de turnover** (nombre de fins de CDI / nombre de salariés en année n) des effectifs salariés de l'interindustrie sur cette période, toutes branches confondues, est estimé à **14 %** (moyenne des projections entre 2025 et 2030).
- Ces mobilités représenteront **82% des besoins en recrutements des entreprises de l'interindustrie sur la période 2025 – 2030**.
- En parallèle, **15 820 départs en retraite sont à prévoir** à horizon 2030 soit environ **3 170** départs en retraite par an. **2%** des effectifs salariés (moyenne des projections entre 2025 et 2030) de l'interindustrie prendront leur retraite chaque année.
- Le remplacement de ces départs en retraite représentera **12% des besoins en recrutement de l'interindustrie en PACA - Corse**.

Près de 30% des besoins en recrutement dans l'interindustrie en PACA-Corse à horizon 2030 concernent les métiers de la famille « Production et assemblage »

Répartition des besoins en recrutements par famille de métiers (niveau 1) entre 2025 et 2030

Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i) à partir d'INSEE BTS, données 2021, DARES, retraitement EY



129 980 besoins en recrutement estimés au sein de l'interindustrie, toutes branches confondues, à horizon 2030 soit environ 26 000 par an

129 980 besoins en recrutement entre 2025 et 2030 (25 990 / an) =

①

+

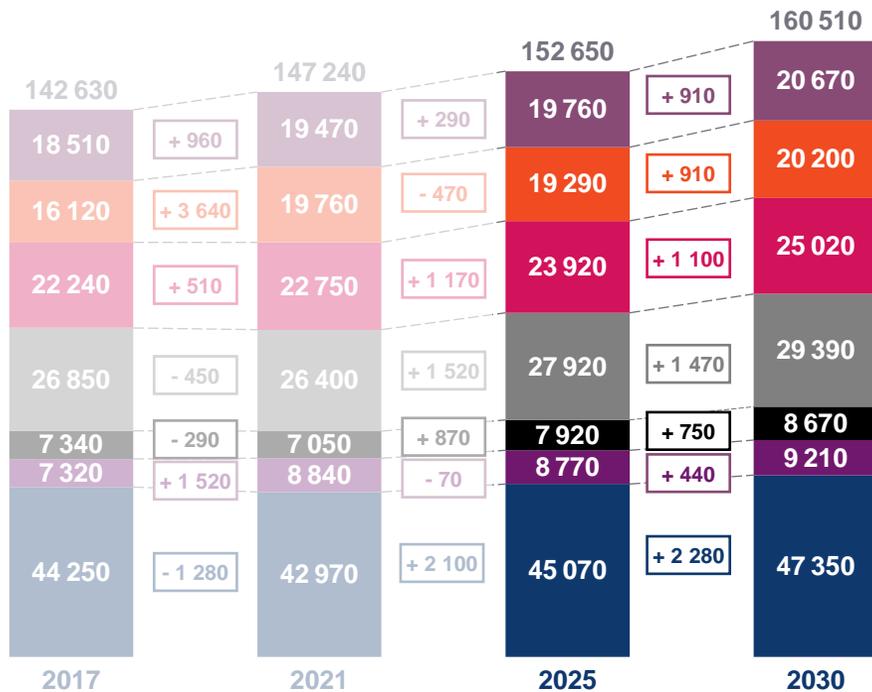
②

+

③

① Evolution des effectifs salariés (2017-2021-2025-2030)

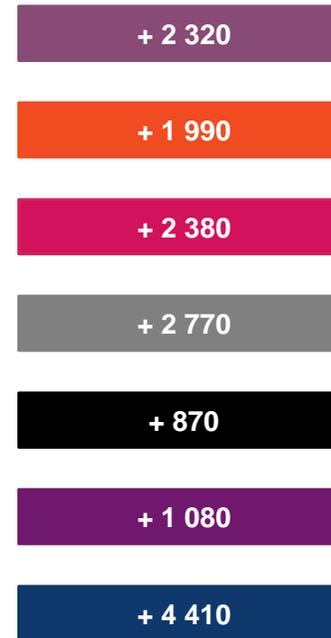
+ 7 860 entre 2025 et 2030 soit + 1 570 besoins / an



En complément des variations nettes du stock d'emplois, d'autres facteurs doivent être étudiés pour projeter le besoin en compétences

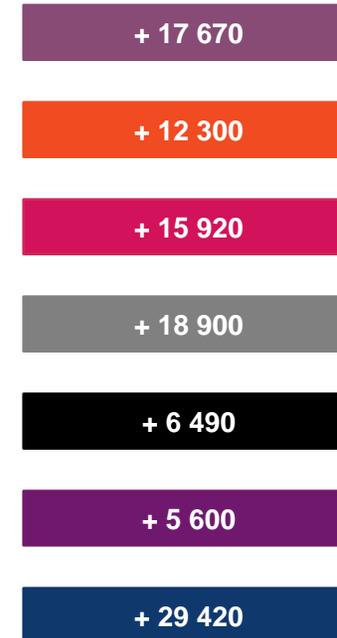
② Départs à la retraite

+ 15 820 entre 2025 et 2030 soit 3 160 besoins / an



③ Mobilités externes

+ 106 300 entre 2025 et 2030 soit 21 260 besoins / an



■ Production et assemblage ■ Planification et QHSE ■ Logistique et transport ■ Gestion et fonctions supports ■ Exploitation et Maintenance ■ Conception et R&D ■ Achats et Ventes

07

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
- 7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région**
8. L'alternance en PACA-Corse
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métier

L'offre de formation "industrielle" en PACA – Corse

Les sources statistiques mobilisées

Données publiques mobilisées dans le cadre du recensement de l'offre de formation "industrielle"

Sources



Bases utilisées

▶ Données internes sur les contrats d'alternance traités par OPCO 2i en région entre 2020 et 2023

▶ Plateforme Orion, outil d'aide à la transformation de la carte des formations

▶ Actions de formation de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur
▶ Structures de formation en régions PACA et Corse

▶ Certi'Info
▶ Mét@fort

▶ Répertoire national des certifications professionnelles
▶ Répertoire spécifique

Objectifs visés

▶ Caractériser les contrats d'alternance
▶ Localiser les OF des alternants qui travaillent au sein des entreprises interindustrielles régionales

▶ Recenser l'offre de formation initiale professionnelle du niveau CAP à BTS
▶ Caractériser finement cette offre (capacité, taux de remplissage, insertion...)

▶ Intégrer l'offre de formation initiale de l'enseignement supérieur (Licence – Master)
▶ Géolocaliser les lieux de formation en PACA - Corse

▶ Identifier les formations en alternance sur le territoire
▶ Recenser l'offre de formation continue

▶ Catégoriser les spécialités des formations recensées par croisement des codes RNCP - RS avec la nomenclature de spécialités de formation de l'INSEE

L'offre de formation "industrielle" en PACA – Corse

Le périmètre du recensement de l'offre de formation "industrielle" en région



Utilisation de la **Nomenclature des Spécialités de Formation (NSF)** de l'INSEE pour catégoriser les formations identifiées*



Etude des codes du **Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)** afin d'exclure les éventuelles formations hors périmètre interindustriel*

1

Mobilisation des **sources de données publiques** et **dédoublonnage** des formations identifiées (*cf slide précédente*)

2

3

Tri des formations via la **répartition interne OPCO 2i des NSF** pour ne retenir que les formations menant principalement aux **métiers « Production, conception, maintenance, logistique »**

4



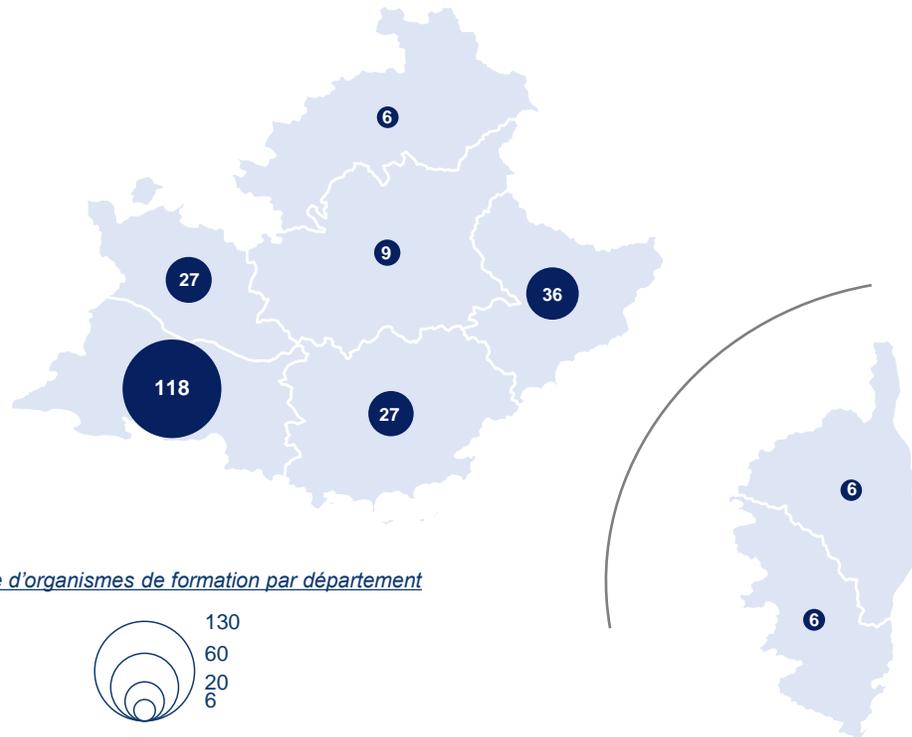
L'offre de formation "industrielle" en PACA – Corse

Plus de 50% de l'offre de formation "industrielle" est concentrée dans les Bouches-du-Rhône



235 organismes de formations recensés*

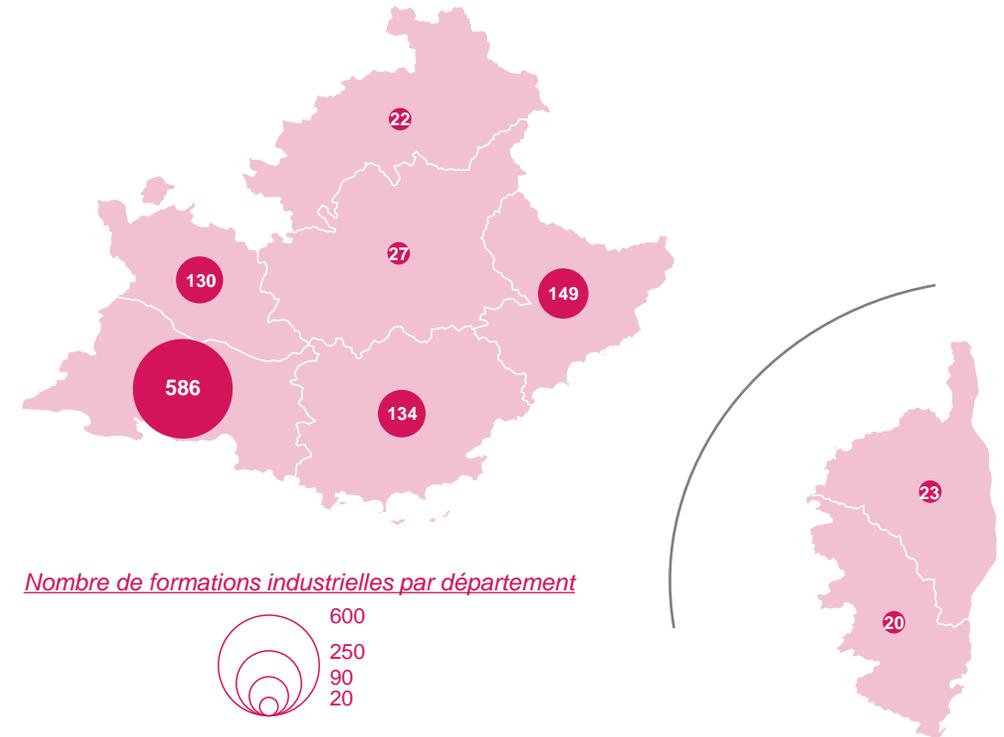
Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, Carif-Oref



1 091 sessions de formations industrielles

recensées à date dont **38%** en alternance

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, Carif-Oref



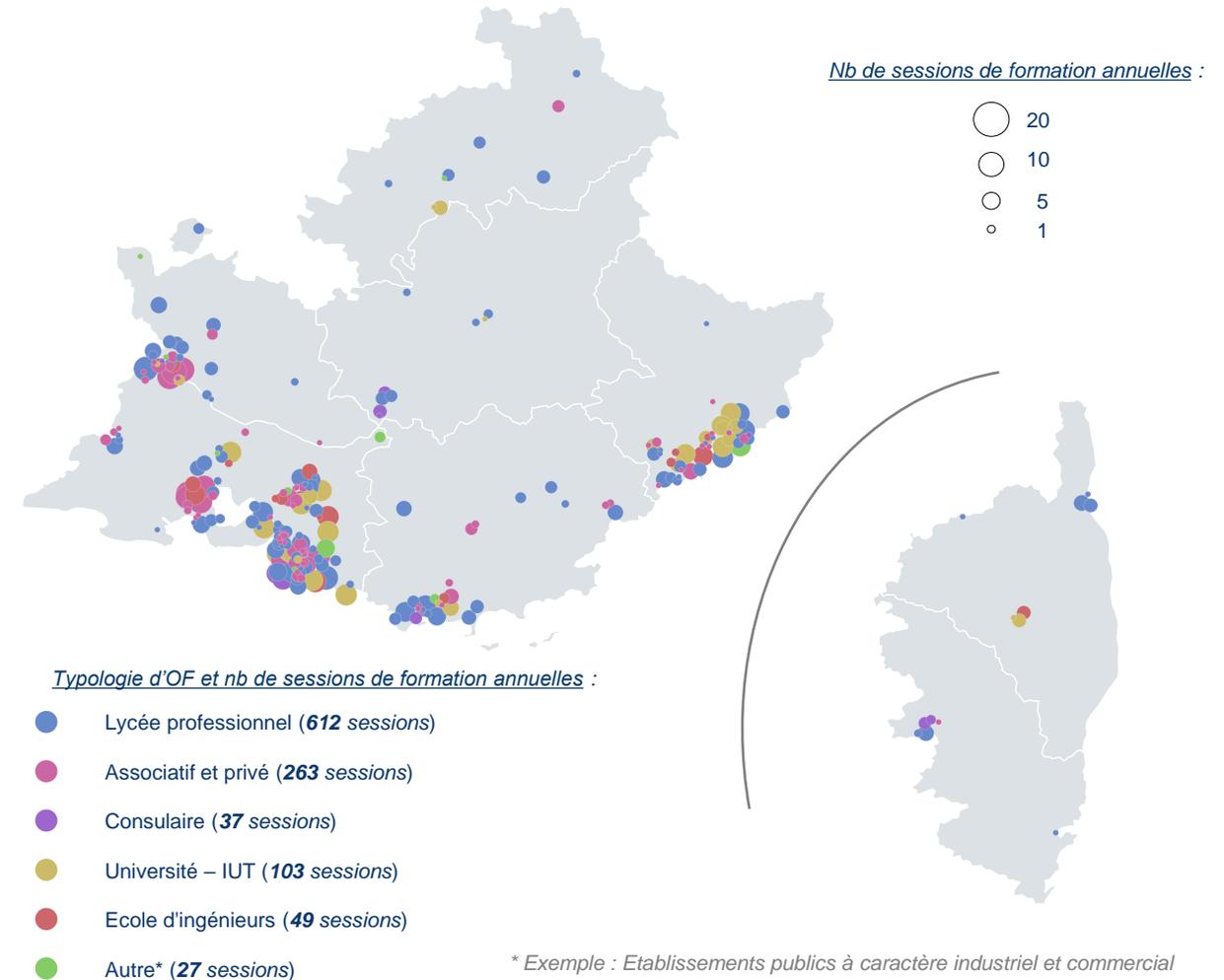
* Le nombre d'organismes de formation est déterminé par le SIRET

La majorité de l'offre de formation "industrielle" est concentrée au sein des grandes agglomérations de la région PACA

- La répartition des **235 organismes de formation** en régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse met en évidence la forte concentration de l'offre dans les grandes agglomérations du territoire : Marseille (13), Nice-Cannes (06), Toulon (83) et Avignon (84).
- L'offre de formation "industrielle" est également **diversifiée** au sein de ces territoires avec la présence importante de **différentes typologies d'organismes de formation** qui garantissent une offre à **plusieurs niveaux de formations**, du Contrat d'Aptitude Professionnelle (CAP) au diplôme d'ingénieur.
- Cependant, cette centralisation met en avant de **disparités importantes** au sein même des départements les mieux dotés. L'arrière-pays varois et le département des Alpes-Maritimes hors littoral sont ainsi très peu dotés comparativement aux zones métropolitaines.
- En parallèle, les départements insulaires de la Collectivité de Corse, les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes présentent une **offre de formation "industrielle" faible et relativement peu diversifiée**. A titre d'exemple, aucun diplôme d'ingénieur n'est proposé et délivré dans les Alpes-de-Haute-Provence et dans les Hautes-Alpes.
- Si cette répartition géographique des organismes de formation correspond globalement à celle des établissements de l'interindustrie en PACA-Corse, elle induit cependant des **enjeux d'accès à la formation et de mobilités** pour les territoires hors métropoles.

Répartition des organismes de formation de l'interindustrie en PACA - Corse par typologie d'OF et nombre de sessions de formations industrielles proposées

Source : Orion, Onisep, OPCO 2i, Carif-Oref PACA, Carif-Oref Corse; retraitement EY

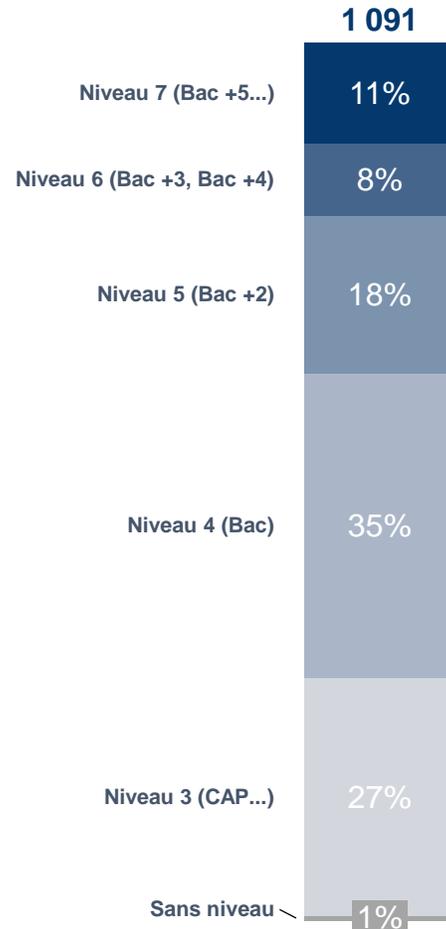


L'offre de formation "industrielle" en PACA - Corse

27% de la formation "industrielle" en région est liée au Niveau 4 – Bac Professionnel

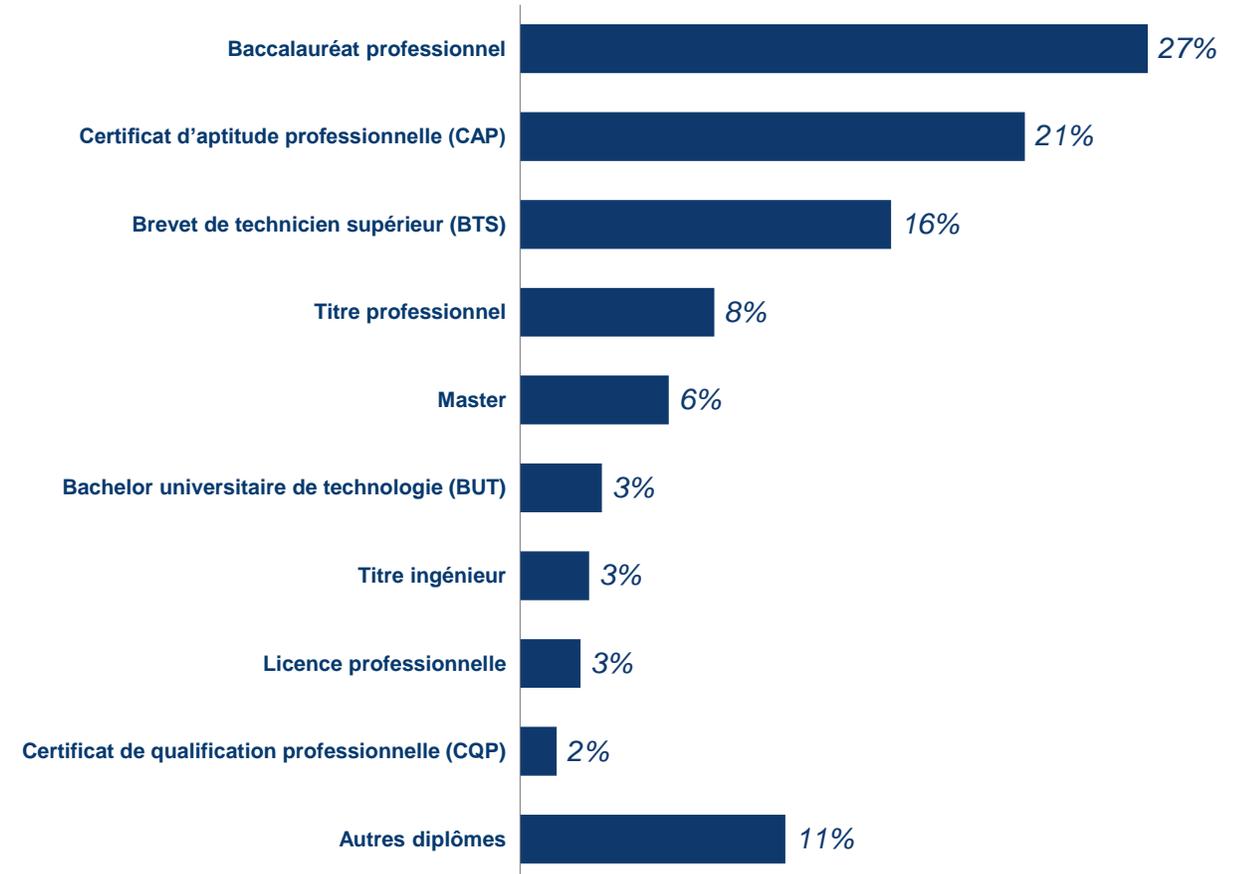
Niveau de formation à la sortie

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, Carif-Oref



Certifications visées

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, Carif-Oref

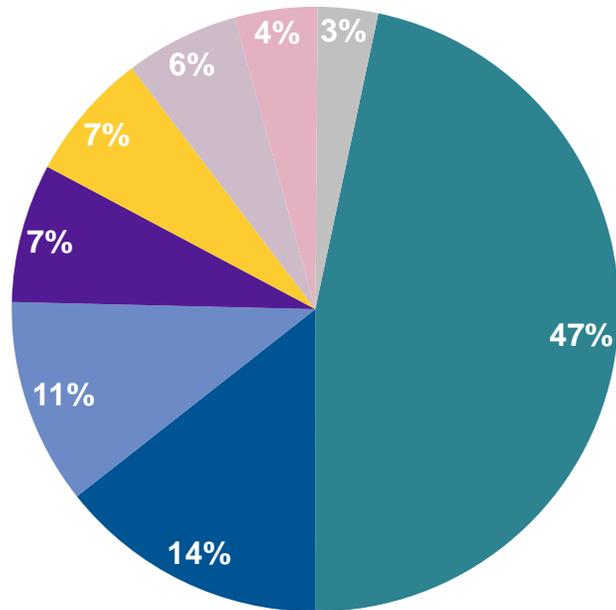


L'offre de formation "industrielle" en PACA-Corse

47% des formations industrielles concernent la spécialité « Mécanique, électricité, électronique »

Répartition des sessions de formations industrielles par spécialités et sous-spécialités de formation de la NSF

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, Carif-Oref, INSEE



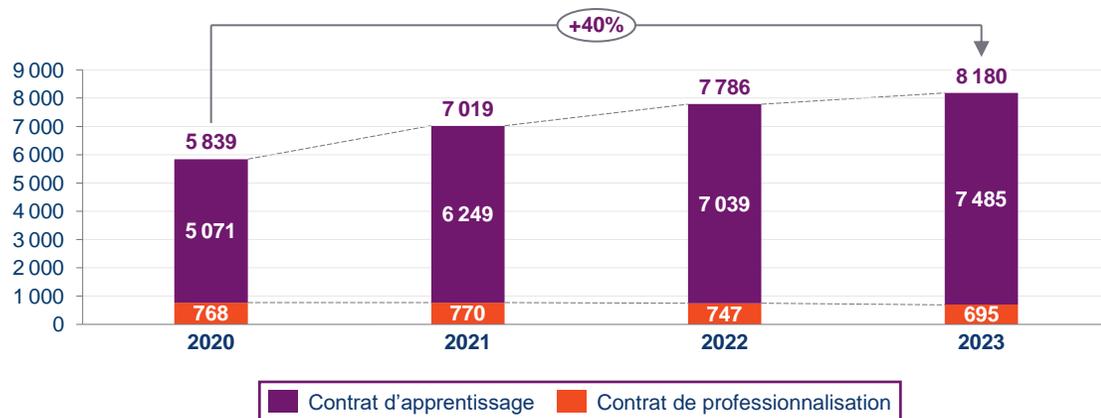
08

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
- 8. L'alternance en PACA-Corse**
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métier

8 180 dossiers d'alternance traités par OPCO 2i PACA – Corse en 2023, en hausse de 40% par rapport à 2020

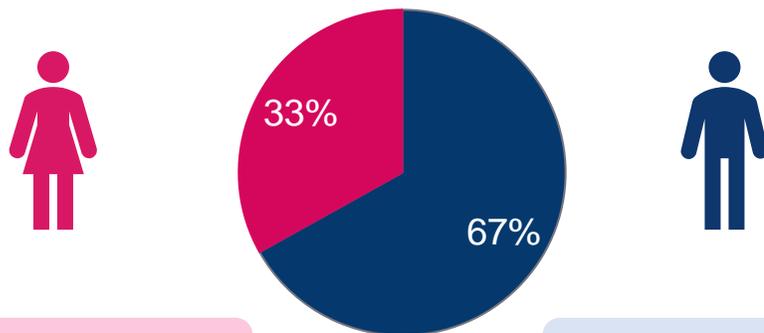
Évolution du nombre total de contrats d'alternance traités par OPCO 2i PACA Corse entre le 31.12.2020 et le 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitements EY



Répartition par sexe des alternants en PACA-Corse au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, INSEE BTS, données 2021, retraitements EY

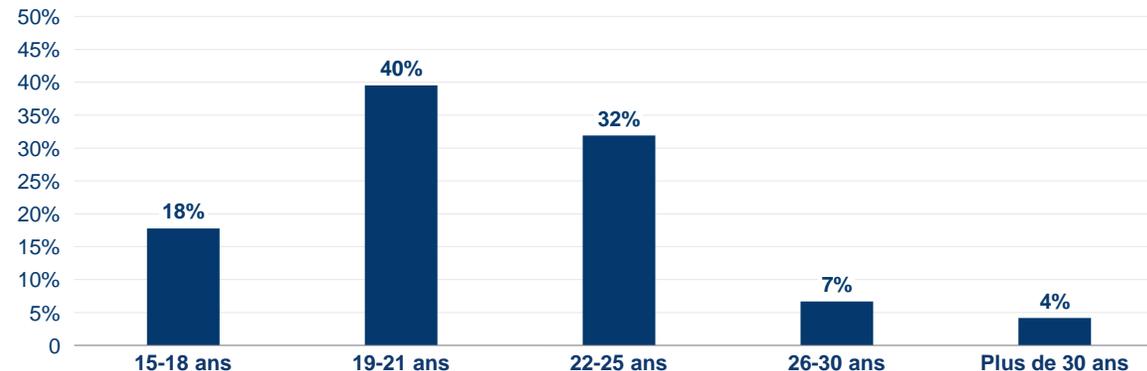


En 2021, 29% des effectifs salariés de l'interindustrie en PACA – Corse étaient des femmes

En 2021, 71% des effectifs salariés de l'interindustrie en PACA – Corse étaient des hommes

Répartition par âge des alternants en PACA-Corse au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitements EY



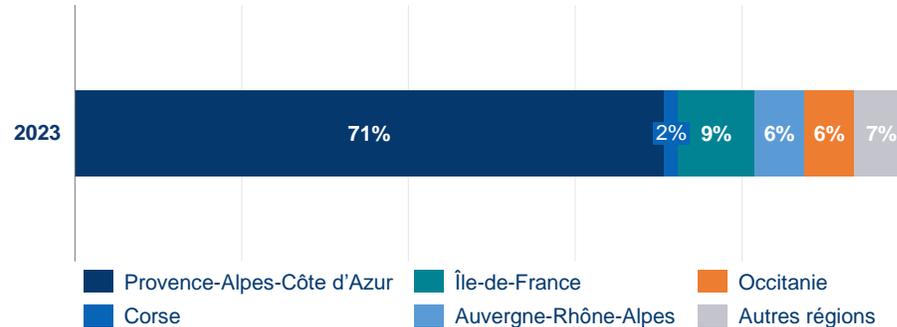
- Le nombre d'alternants en PACA – Corse a **augmenté de près de 40% en 3 ans**. Cette tendance confirme les résultats issus de l'enquête menée auprès d'un panel représentatif d'entreprises interindustrielles en PACA – Corse dans la mesure où 66% des entreprises interrogées indiquent que l'alternance constitue un fort enjeu RH. Par ailleurs la part des **contrats d'apprentissage** a également augmenté entre 2020 et 2023 (+ 5 points)
- Les femmes représentent **un tiers des alternants en PACA – Corse en 2023** soit une part plus importante que leur poids au sein de l'ensemble des effectifs salariés de l'interindustrie (29%). Le poids des femmes en alternance a également tendance à augmenter : en 2020, **24% des alternants étaient des femmes**, soit une augmentation de près de 10 points en 3 ans.
- Les tranches d'âges **19 - 21 ans** et **22 - 25 ans** sont les plus représentées avec respectivement **40% et 32% des alternants appartenant à ces tranches d'âges**.



73% des alternants qui travaillent dans les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse sont formés au sein d'organismes de formations localisés dans ces régions

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse selon la localisation de leur organisme de formation au 31.12.2023

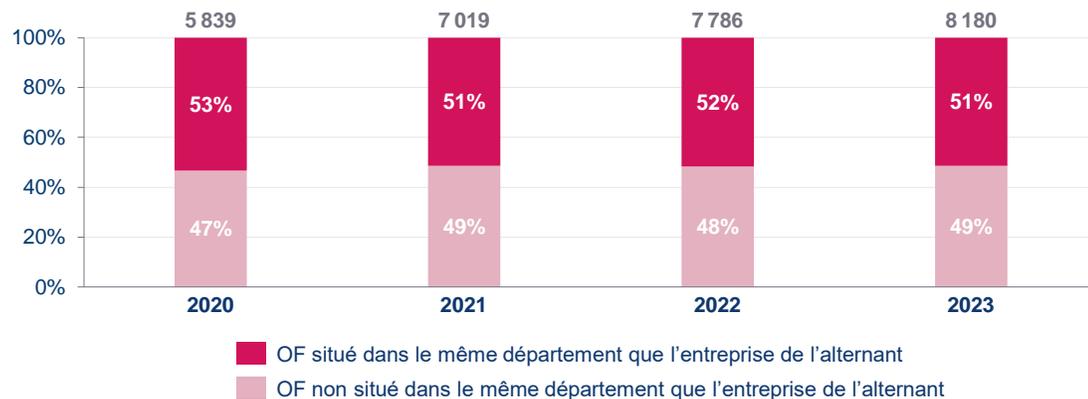
Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- La part des alternants formés au sein d'organismes de formation situés en régions Provence-Alpes-Côte d'Azur ou Corse est **largement majoritaire et stable entre 2020 et 2023** (entre 73 et 75%).
- **51% des alternants travaille dans une entreprise située dans le même département que leur organisme de formation.** Cette répartition demeure également stable sur les dernières années.
- Les alternants formés en dehors de régions PACA et Corse proviennent en majorité d'Île-de-France et des régions frontalières de PACA :

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse selon la correspondance de la localisation de leur organisme de formation avec celle de l'entreprise entre 2020 et 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

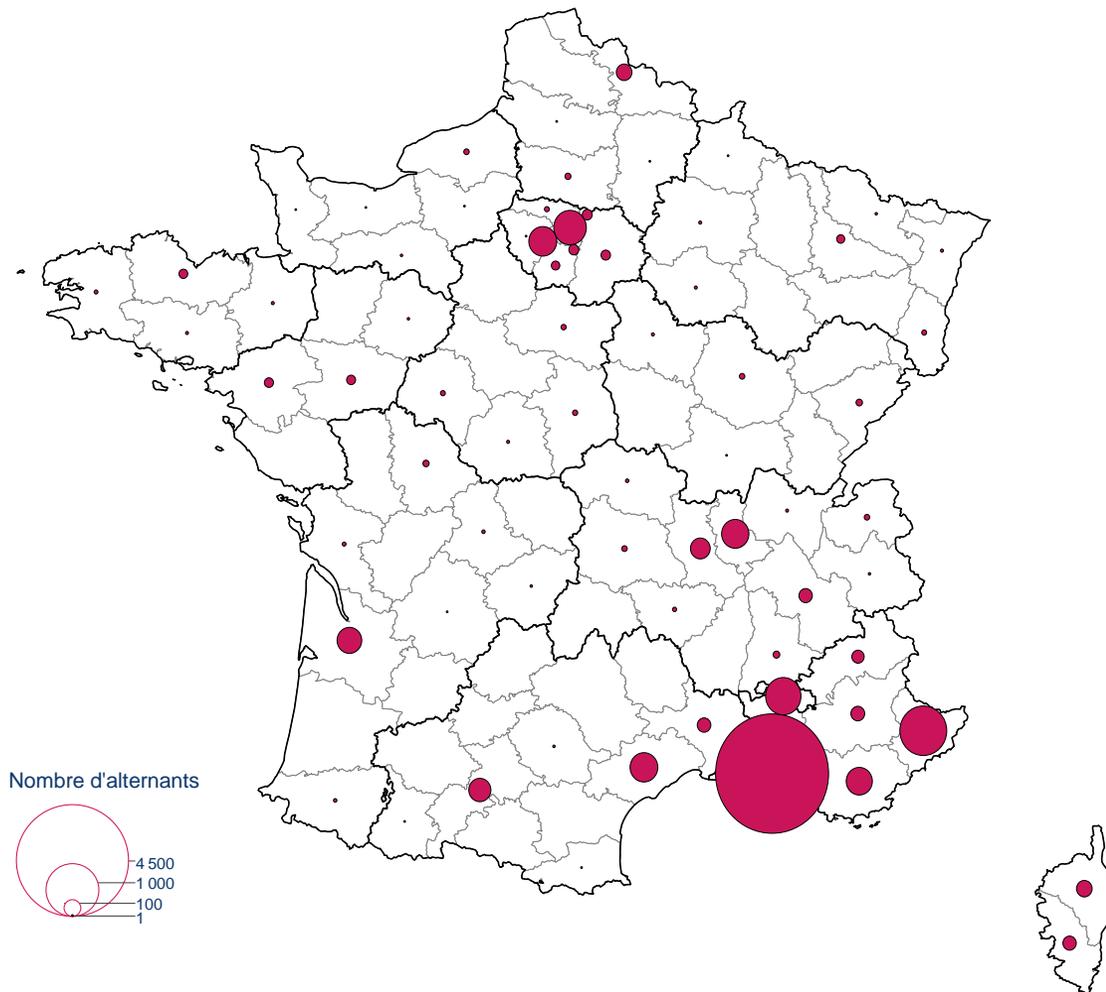


- 1) **Île-de-France** : en 2023, 9% des alternants qui travaillent au sein d'entreprises de l'interindustrie en régions PACA et Corse sont formés au sein d'organismes de formation situés en région Île-de-France.
- 2) **Auvergne-Rhône-Alpes** : 6%.
- 3) **Occitanie** : 6%.

52% des alternants de l'interindustrie en PACA - Corse sont formés dans le département des Bouches-du-Rhône

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en PACA – Corse selon leur département de formation au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

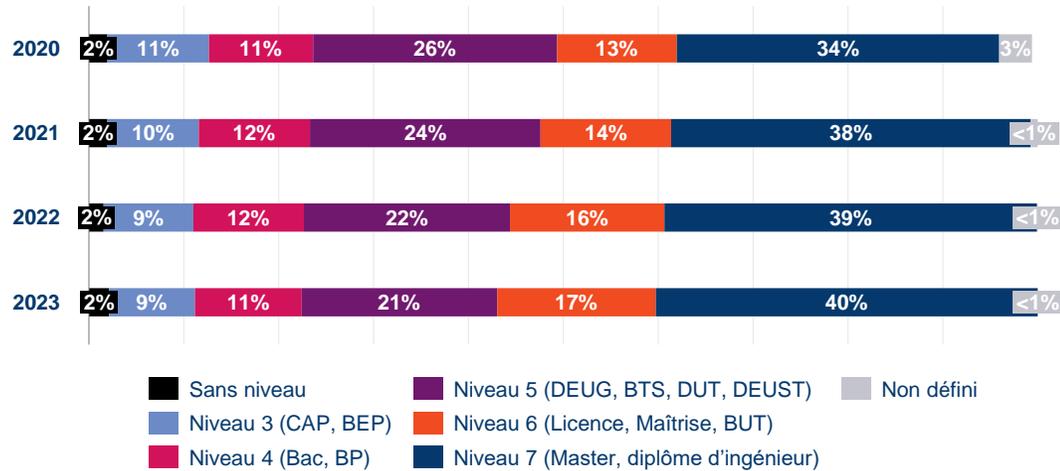


- Si 73% des alternants de l'interindustrie en PACA – Corse étudient au sein d'un organisme de formation localisé dans ces régions (*cf slide précédente*), la répartition à l'échelon départemental met en avant une forte concentration au sein des **Bouches-du-Rhône** avec **52% des alternants qui sont formés dans ce département** (52% des salariés de l'interindustrie en PACA – Corse travaillent également dans le département des Bouches-du-Rhône).
- Les organismes de formations localisés dans les **Alpes-Maritimes** et le **Vaucluse** forment respectivement **9% et 5% des alternants** qui travaillent au sein d'une entreprise de PACA – Corse. La part des alternants formés au sein de ces territoires est donc inférieure à celle des salariés travaillant au sein de ces deux départements : 20% pour les Alpes-Maritimes et 10% pour le Vaucluse en 2023.
- 4,6% des alternants en PACA – Corse sont formés dans les **Alpes-de-Haute-Provence** et les **Hautes-Alpes** (3% des effectifs salariés).
- Le territoire **Corse** forme quant à lui **1,7% des alternants** dans l'interindustrie en PACA – Corse (2,5% des effectifs salariés). En revanche **88% des alternants travaillant au sein d'entreprises corses sont formés dans des organismes de formation localisés au sein du territoire insulaire en 2023**
- Hors départements de PACA-Corse, les départements de formation des alternants les plus représentés en 2023 sont :
 - 1) **Paris (75)** : 4,3% des alternants sont formés dans ce département
 - 2) **Hauts-de-Seine (92)** : 3,2%
 - 3) **Hérault (34)** : 3,15%
 - 4) **Rhône (69)** : 3%
 - 5) **Gironde (33)** : 2,5%

40% des alternants dans les entreprises interindustrielles en PACA - Corse visent un diplôme de niveau 7

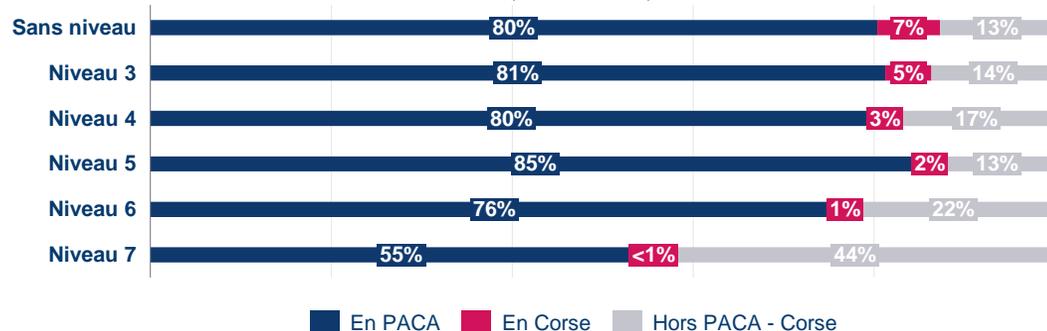
Evolution de la répartition des alternants dans les entreprises de interindustrielles en PACA – Corse par niveaux visés entre 2020 et 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



Répartition du nombre d'alternants par niveau visé dans les entreprises interindustrielles en PACA - Corse selon la localisation de leur OF au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- En 2023, **40%** des alternants en PACA – Corse sont formés au sein de formations de niveau 7* et dans **55%** des cas, l'organisme de formation de ces alternants est localisé en PACA.
- La part de ces alternants a tendance à augmenter depuis 2020 (+ 6 points en 3 ans), ce qui est également le cas pour les **formations de niveau 6** (+ 4 points). Ainsi, depuis 2021, ces deux niveaux de formations concernent **plus d'un alternant sur deux en PACA – Corse**. Ce poids des niveaux de qualifications les plus élevés dans l'alternance en région est à mettre en regard avec l'importance de la **CSP « Cadres et Professions intellectuelles supérieures »** au sein des effectifs salariés en régions : 31% contre 15% au niveau national.
- A l'inverse, la part des alternants qui suivent des formations pour atteindre un niveau de qualification de 5 (BTS) a tendance à diminuer progressivement avec respectivement **21% en 2023 contre 26% en 2020**.
- Plus le niveau de sortie visé est élevé, plus la part des alternants dont l'organisme de formation est situé en PACA ou Corse se réduit. Les alternants avec les niveaux de qualification les plus élevés sont plus mobiles (44% des alternants de niveau 7 sont formés en dehors des régions PACA et Corse).
- Les spécialités de formation les plus récurrentes varient également en fonction des niveaux de diplômes visés par les alternants :
 - Niveau 3 et 4**: Structures métalliques, Travail du bois et de l'ameublement, Électricité, électronique
 - Niveau 5** : Spécialités pluri technologiques Mécanique-électricité, Commerce, vente et Comptabilité, gestion
 - Niveau 6 et 7** : Informatique, traitement de l'information, réseau de transmission de données, Commerce, vente, Technologies de commandes des transformations industrielles.

*Niveaux du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

2% des CFA localisés en PACA - Corse forment 37% des alternants de l'interindustrie en régions

Top 10 des CFA localisés en PACA - Corse formant des alternants au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

Nom de l'organisme de formation	Département	Nombre d'alternants formés en 2023	Part de l'ensemble des alternants en PACA – Corse en 2023
FORMASUP PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	Bouches-du-Rhône (13)	1 381	16,9%
CFAI PROVENCE	Bouches-du-Rhône (13)	893	10,9%
CHAMBRE DE METIERS ET DE L'ARTISANAT DE REGION PACA - CMAR PACA	Bouches-du-Rhône (13)	200	2,4%
ASSOCIATION POUR L'INDUSTRIE VAUCLUSE	Vaucluse (84)	167	2,0%
CESI ECOLE D'INGÉNIEURS - CAMPUS D'AIX-EN-PROVENCE	Bouches-du-Rhône (13)	164	2,0%
LYCEE POLYVALENT VAUVENARGUES - GRETA CFA PROVENCE	Bouches-du-Rhône (13)	143	1,8%
GIP FORMATION ET INSERTION PROFESSIONNELLE DE L'ACADEMIE DE NICE	Alpes-Maritimes (06)	129	1,6%
GRETA MARSEILLE MEDITERRANEE	Bouches-du-Rhône (13)	99	1,2%
CESI ASSOCIATION ÉTABLISSEMENT NICE	Alpes-Maritimes (06)	91	1,1%
CCI NICE CÔTE D'AZUR	Alpes-Maritimes (06)	89	1,1%

Top 10 des CFA localisés hors PACA - Corse formant des alternants au 31.12.2023

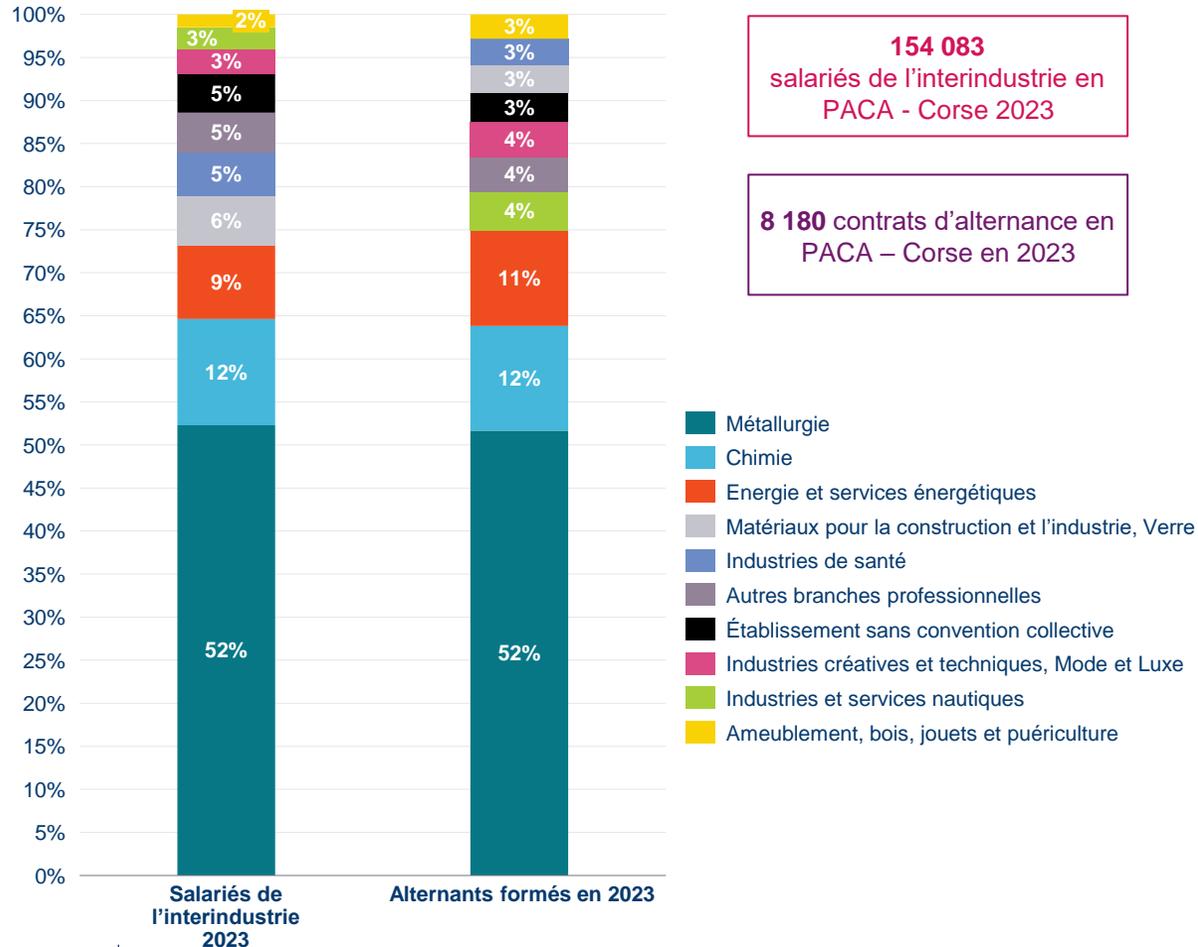
Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

Nom de l'organisme de formation	Département	Nombre d'alternants formés en 2023	Part de l'ensemble des alternants en PACA – Corse en 2023
UNIVERSITE DE MONTPELLIER - CFA	Hérault (34)	143	1,8%
KEDGE BUSINESS SCHOOL	Gironde (33)	119	1%
SCIENCES-U LYON	Rhône (69)	108	1%
ISTP SAINT ETIENNE	Loire (42)	88	1%
MIDISUP	Haute-Garonne (31)	74	1%
COMPETENCES COMMERCE ET INTERNATIONAL	Hauts-de-Seine (92)	61	1%
YNOV	Gironde (33)	56	1%
EURIDIS MANAGEMENT	Paris (75)	51	1%
MIS APPRENTISSAGE	Hauts-de-Seine (92)	44	1%
FORMASUP NORD-PAS DE CALAIS	Nord (59)	40	0%

52% des alternants en PACA – Corse en 2023 travaillent au sein d'une entreprise de la Métallurgie et 52% au sein d'établissements de plus de 250 salariés

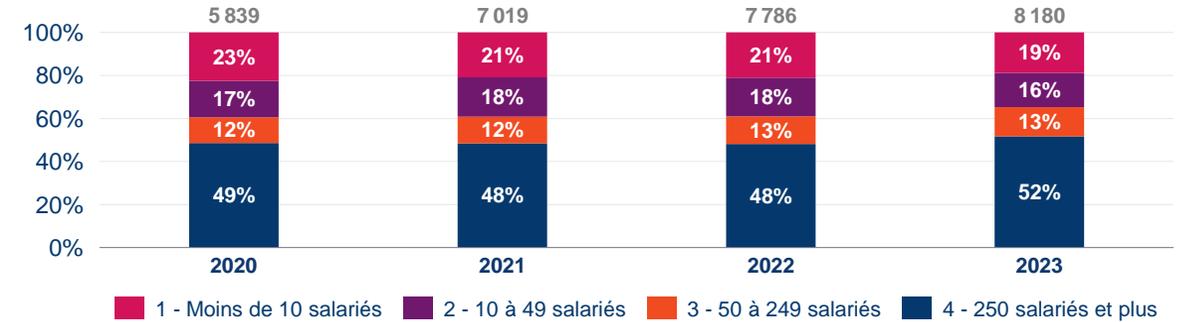
Répartition des alternants formés et des salariés de l'interindustrie par regroupements de branches professionnelles en PACA – Corse au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



Evolution de la répartition du nombre d'alternants formés par taille d'entreprise entre le 31.12.2020 et le 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



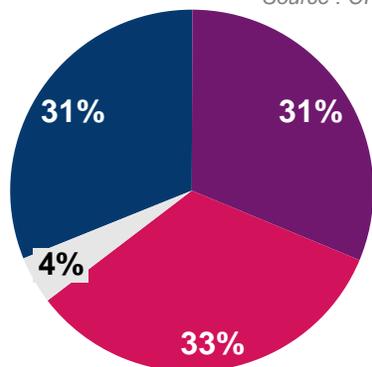
- La répartition des alternants par regroupements de branches professionnelles illustre l'importance de l'apprentissage dans certaines branches, en comparaison avec le poids des effectifs salariés de l'interindustrie au sein de ces mêmes branches :
 - Les branches de l'**Energie et services énergétiques**
 - La branche **Industries et services nautiques**
 - Les branches des **Industries créatives et techniques, Mode et Luxe**
 - Les branches de l'**Ameublement, bois, jouets et puériculture**
- En parallèle, les alternants en PACA – Corse travaillent davantage dans les établissements de **plus de 250 salariés** que les effectifs salariés (52% des alternants en 2023 contre 36% des salariés de l'interindustrie en 2023).
- Les établissements de **10 à 49 salariés** et **50 à 249 salariés** emploient moins d'alternants en proportion que d'effectifs salariés avec respectivement 16% d'alternants et 24% de salariés et 13% d'alternants et 26% de salariés en 2023.
- Cette répartition par tranches d'effectifs **demeure stable depuis 2020**.



31% des alternants en PACA – Corse suivent des formations « cœur d'activité » de l'interindustrie (1/2)

Répartition du nombre d'alternants par catégories de spécialités de formation en PACA-Corse au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



Précisions méthodologique

Une même spécialité de formation peut être considérée « Cœur d'activité », « Interindustrielle non-cœur d'activité » ou « Autre » selon la branche professionnelle de l'entreprise dans laquelle l'alternant réalise son apprentissage.

■ Cœur d'activité ■ Interindustrielle non cœur d'activité ■ Autre ■ Non précisé

- Les formations les plus suivies par les alternants en PACA - Corse ne sont pas considérées comme « cœur d'activité » par la plupart des entreprises de l'interindustrie :
 - La spécialité **Commerce, vente** arrive en première position des spécialités de formation en nombre d'alternants en PACA – Corse en 2023 (10% de l'ensemble des alternants en PACA – Corse suivent une formation spécialisée Commerce, vente).
 - L'**Informatique, traitement de l'information, réseau de transmission des données** (9% des alternants).
 - Les **Spécialités pluritechnologiques Mécanique-électricité** (8,3% des alternants).

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en PACA - Corse par spécialités de formations abordées au 31.12.2023

(20 première spécialités en nombre d'alternants)

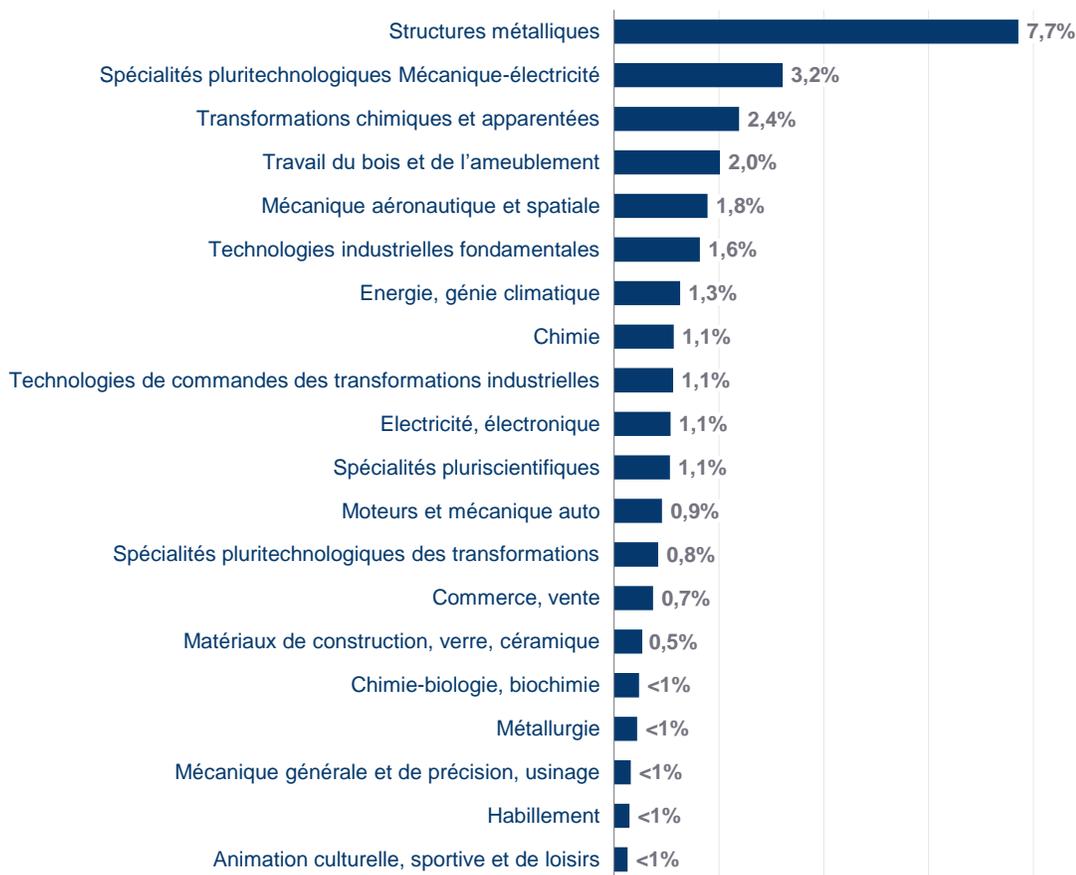
Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



31% des alternants en PACA – Corse suivent des formations « cœur d'activité » de l'interindustrie (2/2)

Répartition du nombre d'alternants par formations « cœur d'activité » de l'interindustrie en PACA - Corse en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- En 2023, **31% des alternants suivent une formation dont la spécialité est considérée comme « cœur d'activité »** de la branche professionnelle de l'entreprise dans laquelle ils réalisent leur apprentissage.
- Les spécialités les plus représentées sont :
 1. **Structures métalliques** (7,7% de l'ensemble des alternants de PACA - Corse suivent une formation dont la thématique est Structures métalliques et travaillent dans une entreprise dont la branche professionnelle considère cette formation comme « cœur d'activité » en 2023).
 2. **Spécialités pluri technologiques Mécanique-électricité** (3,2%).
 3. **Transformations chimiques et apparentées** (2,8%).
 4. **Travail du bois et de l'ameublement** (2,0%).
 5. **Mécanique aéronautique et spatiale** (1,8%)



09

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en PACA-Corse

9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métier

L'évaluation de l'adéquation entre l'offre de formation "industrielle" et les besoins en recrutements des entreprises porte sur une sélection de métiers stratégiques

6 métiers appartenant à 4 familles

proposés pour l'évaluation de l'adéquation de l'offre de formation en PACA - Corse

Facteurs étudiés pour sélectionner les métiers à prioriser

1 Poids du métier au sein des effectifs salariés de l'interindustrie

2 Intensité des besoins en compétences sur le métier visé

3 Niveau de tension ressentie par les entreprises

4 Répartition entre les familles de métiers de l'interindustrie

5 Métiers interbranches professionnelles

6 Lien avec les enjeux sur la transition RSE / Industrie 4.0



Conception et R&D

Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement

- Un des métiers les plus recherchés par les entreprises de l'interindustrie et les plus en tension en PACA - Corse (Source : BMO France Travail)



Planification et QHSE

Ingénieurs méthode - process

- Métier stratégique pour une multitude de branches dans l'optimisation des process industriels en lien avec les grandes transitions (Source : collecte d'informations terrain)



Production et Assemblage

Techniciens de production et de contrôle-qualité

Ajusteur - Monteur - Assembleur

- Métier le plus représenté au sein de la famille Production et Assemblage des effectifs salariés de l'interindustrie en PACA - Corse (Source : INSEE BTS 2021)
- Métier clé dans deux grands secteurs métallurgiques stratégiques de la région PACA - Corse : Aéronautique et spatial et Naval (Source : Observatoire de la Métallurgie)



Exploitation et maintenance

Techniciens de maintenance - électromécanicien

Roboticien - Automaticien

- Métiers les plus en tension selon le panel d'entreprises interrogées (Source : collecte d'informations terrain)

Métier Ingénieur et cadre d'étude, Recherche et développement

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : APEC

Les **ingénieurs et cadres d'études** dans la R&D participent à la **recherche**, à la **conception** et/ou à l'**exploitation** de nouveaux produits, services ou procédés.

Parmi leurs activités principales on retrouve :

- Traduire des **besoins fonctionnels en hypothèses technologiques**
- Proposer des **solutions innovantes**, et d'**amélioration de l'existant**
- Développer des **maquettes** et **prototypes**
- Participer **au suivi de la phase de fabrication et de montage** pour les solutions développées
- Réalisation d'une **veille technique et normative** du domaine d'applications

Compétences attendues par les entreprises

Source : APEC

- Des **compétences techniques** pour assurer le **développement des solutions** (protocoles de recherches, études de brevetage...) ainsi que leurs **documentations techniques** (cahiers des charges, évaluations techniques...).
- Des **compétences transverses** pour mener les **veilles techniques** (nouvelles méthodes de travail, pilotage des procédés et méthodes...), assurer l'**amélioration des procédés** (analyses de données, évaluation et optimisation des process...) ainsi que la **relation prestataire/fournisseur** (contrats, budgets...).
- Des **compétences comportementales** (communication, coordination d'équipes pluridisciplinaires, management...).

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en PACA - Corse

sources : BMO France Travail, données 2024



330

Projets de recrutements en 2024 dans les industries hors IAA



82%

De difficultés de recrutements en 2024

45% des projets de recrutements sont localisés dans le département des Bouches-du-Rhône soit 150 projets de recrutements

Source : BMO France Travail 2024, retraitement EY

* Dénominations FAP 2021 concernées : Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)

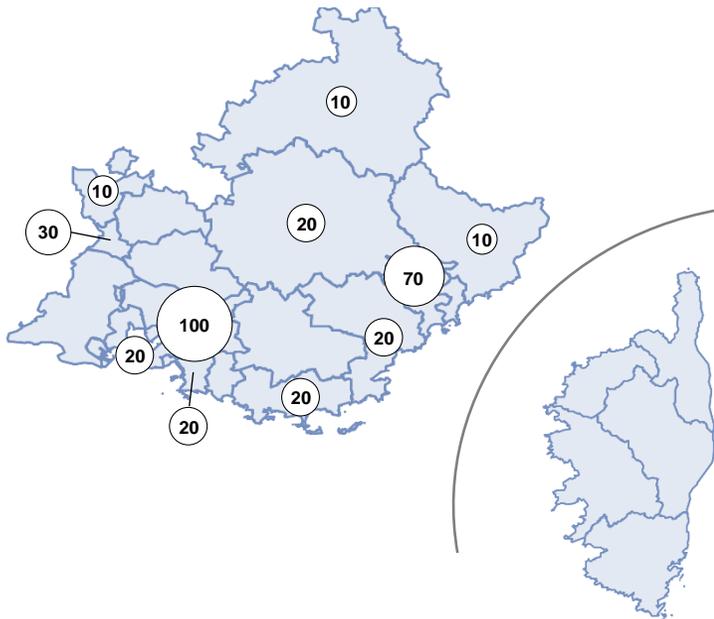


Métier Ingénieur et cadre d'étude, Recherche et développement

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation de besoins en recrutements par bassin d'emplois*

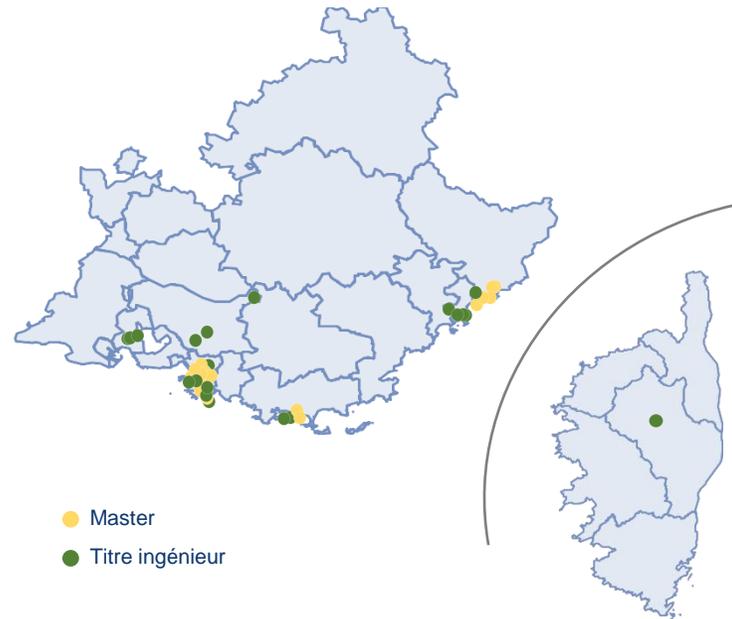
sources : BMO France Travail, données 2024



30% des projets de recrutements sont localisés dans le bassin d'emplois **Aix Gardanne Salon** soit **100 projets de recrutements**

Localisation de l'offre de formation initiale / apprentissage par bassin d'emplois

sources : France Travail, Orion, ONISEP, OPCO 2i



43 sessions de formations en PACA-Corse forment au métier « Ingénieur et cadre d'étude en R&D » dont **65% sont localisées dans les départements des Bouches-du-Rhône**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation

Inadéquation

Adéquation



- La localisation des OF met en évidence une **forte concentration des formations de Niveau 7** (Master et Titre d'ingénieur) au sein des Métropoles d'Aix-Marseille-Provence, Nice-Côte d'Azur et Toulon Méditerranée.
- **L'absence de formations industrielles du supérieur** au sein des départements des **Alpes-de-Haute-Provence, des Hautes-Alpes** et de la Corse-du-Sud symbolise ce maillage inégal de l'offre et ce malgré la présence d'entreprises avec des besoins en recrutements dans ces territoires.
- En revanche, la diversité de l'offre dans les territoires dotés permet de **répondre aux besoins de différentes branches professionnelles sur le territoire** : Métallurgie, Chimie, Industries électriques... (cf slide suivante)

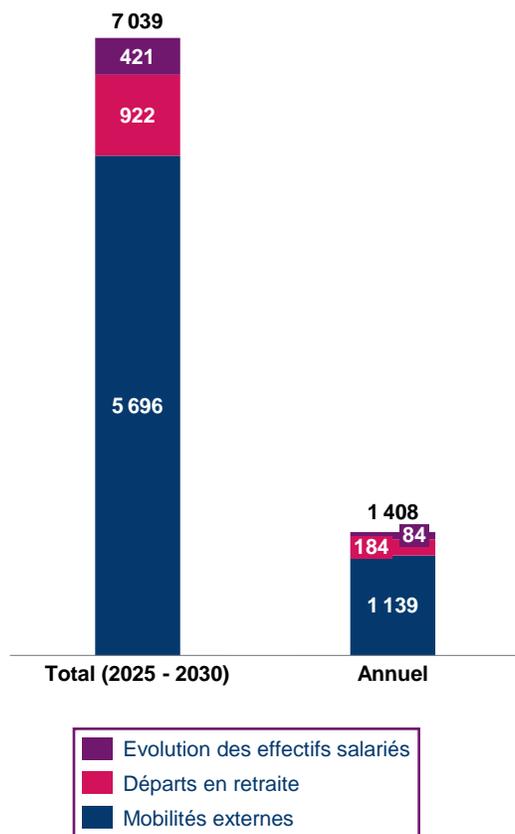
*Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

Métier Ingénieur et cadre d'étude, Recherche et développement

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en PACA - Corse

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries, INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Formations retenues - ORION, ONISEP, OPCO 2i	Département	Nb de sortants diplômés en 2023 source : Inersup, site écoles	Taux d'emplois salariés (niveau national) source : Inersup	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail source : Inersup
Ingénieur diplômé de l'Ecole Centrale Méditerranée	13	≈ 226	67,7 %	≈ 153
Ingénieur diplômé de Polytech Nice Côte d'Azur (toutes spécialités)	06	≈ 331	73 %	≈ 240
Ingénieur diplômé de Polytech Marseille (toutes spécialités)	13	≈ 324	80 %	≈ 259
Ingénieur diplômé de l'école d'ingénieur Paoli Tech de l'Université de Corse	2B	≈ 28	81 %	≈ 21
Ingénieur diplômé de l'École d'ingénieurs de l'université de Toulon	83	≈ 129	77 %	≈ 99
Ingénieur diplômé d'Yncréa Méditerranée	83	≈ 106	79 %	≈ 84
Master - Chimie	13	≈ 33	63 %	≈ 21
Master - Electronique, énergie, automatique	13	≈ 59	83 %	≈ 49
Master – Ingénierie de la santé	06, 13	≈ 108	64 %	≈ 69
Master – Mathématiques et applications	06, 13, 83	≈ 86	59 %	≈ 51
Master – Physique fondamentale et applications	06, 13	≈ 6	n.d	n.d
TOTAL		≈ 1 436		≈ 1 046

Codes PCS 2003 retenus : 383a; 384a; 385a

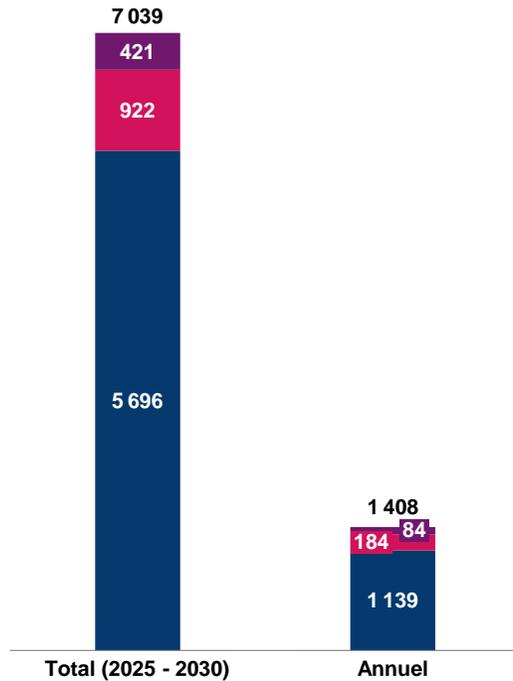


Métier Ingénieur et cadre d'étude, Recherche et développement

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en PACA - Corse

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries, INSEE BTS 2021 – retraitement EY



- Evolution des effectifs salariés
- Départs en retraite
- Mobilités externes

Codes PCS 2003 retenus : 383a; 384a; 385a

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en PACA - Corse au 31.12.2023 - source : OPCO 2i

Ingénieur diplômé de l'Ecole Nationale des Arts et Métiers (toutes spécialités)	197 alternants formés en PACA - Corse
Ingénieur diplômé de l'Ecole Centrale Méditerranée	46 alternants formés en PACA - Corse
Ingénieur diplômé de Polytech Nice Côte d'Azur (toutes spécialités)	65 alternants formés en PACA - Corse
Ingénieur diplômé de Polytech Marseille (toutes spécialités)	42 alternants formés en PACA - Corse
Ingénieur diplômé de l'École d'ingénieurs de l'université de Toulon	59 alternants formés en PACA - Corse
Ingénieur diplômé d'Yncréa Méditerranée	34 alternants formés en PACA - Corse
Master - Chimie	10 alternants formés en PACA - Corse
Master - Electronique, énergie, automatique	26 alternants formés en PACA - Corse
Master – Ingénierie de la santé	28 alternants formés en PACA - Corse
Master – Mathématiques et applications	6 alternants formés en PACA - Corse
TOTAL	573 alternants formés en PACA - Corse



L'adéquation quantitative de l'offre de formation "industrielle" en PACA - Corse sur cette typologie de métier peut être relativisée du fait de la captation d'un grand nombre de profils par les entreprises sous-traitantes de la **Convention Collective applicable aux salariés des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils.**



Métier Ingénieur méthode - process

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Orientation pour tous

L'**ingénieur méthodes** vise à **optimiser/valoriser** les projets d'industrialisation d'une entreprise par de **meilleurs process de production**. Parmi ses activités on retrouve :

- Analyser des **données techniques** pour développer des **méthodes industrielles**
- Centraliser/analyser des données permettant d'**optimiser l'industrialisation**
- Définir des **phases de fabrication** et **répartir les tâches**
- Définir des **modes opératoires standards** et **des moyens** (ressources, matériaux, machine) mieux adaptés à la production
- Proposer des **corrections des procédures** ou d'**améliorations de la production**

Compétences attendues par les entreprises

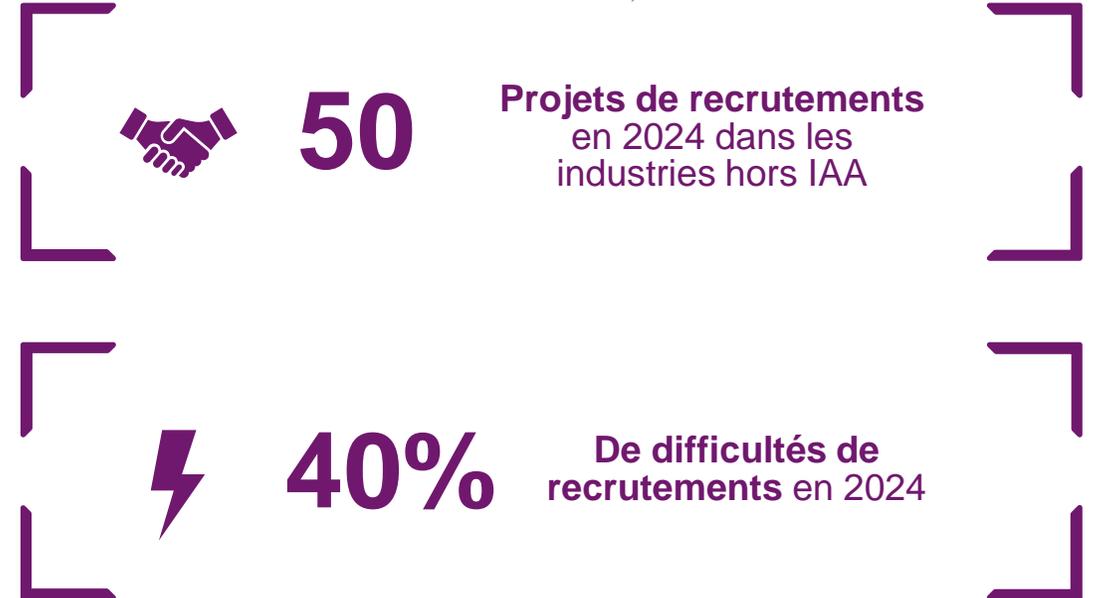
Source : Orientation pour tous

Différentes compétences sont attendues, parmi lesquelles :

- Des **compétences techniques** pour **optimiser la production** (analytiques, méthodologiques...), **assurer un suivi de la production** (être capable de juger la faisabilité et la rentabilité d'un projet, de définir des indicateurs de suivi...) et **organiser la production** (conception de programme de fabrication...)
- Des **compétences transverses** pour assurer une **amélioration continue** (veille technologique, retours clients, mise en place de démarches systémiques...) en s'appuyant sur des **innovations technologiques** (simulation, modélisation...)
- Des **compétences comportementales** (communication, coordination d'équipes pluridisciplinaires, management...)

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en PACA - Corse

sources : BMO France Travail, données 2024



80% des projets de recrutements sont localisés dans les départements des **Bouches-du-Rhône** et des **Alpes-de-Haute-Provence** soit **40 projets de recrutements**

Sources : BMO France Travail 2024, retraitement EY

* Dénominations FAP 2021 concernées : Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité ; Techniciens et agents de maîtrise de la logistique, du planning, de l'ordonnancement et méthodes en industrialisation

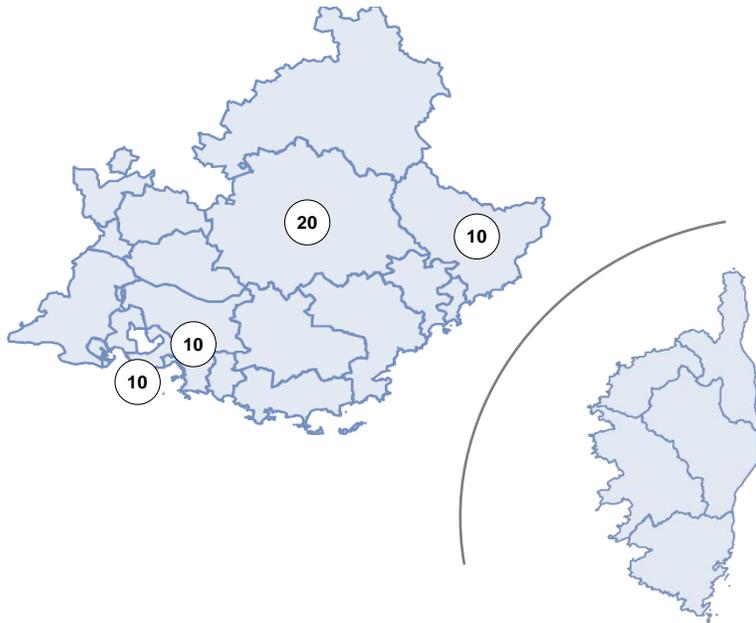


Métier Ingénieur méthode - process

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation de besoins en recrutements par bassin d'emploi*

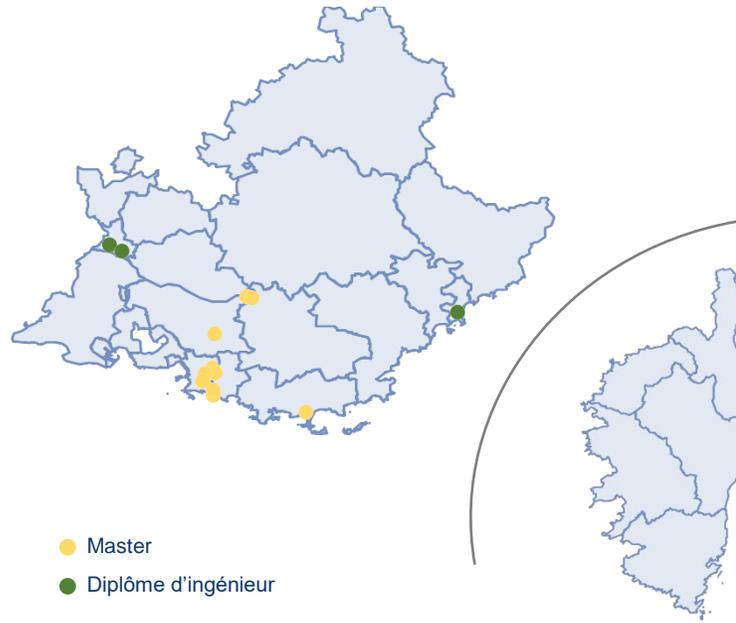
sources : BMO France Travail, données 2024



4 bassins d'emplois se partagent les projets de création d'emplois avec environ **10 projets** par bassin : Alpes de Haute Provence, Aix Gardanne Salon, Nice et Etang de Berre

Localisation de l'offre de formation "industrielle" par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



15 sessions de formation en PACA-Corse forment au métier « Ingénieurs méthode - process » dont **62% sont localisées dans les départements des Bouches-du-Rhône**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation

Inadéquation

Adéquation



- Forte concentration des formations au sein des grandes agglomérations de la Région : Marseille, Avignon, Aix-en-Provence et Cannes.
- La localisation des OF **correspond aux besoins en recrutements** recensés en 2024 au sein de la BMO à l'exception du bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence, dépourvu d'offre de formation pour le métier Ingénieur méthode-process.
- On constate également l'absence d'offre de formation dans le département des **Hautes-Alpes et au sein de la Région Corse.**

*Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

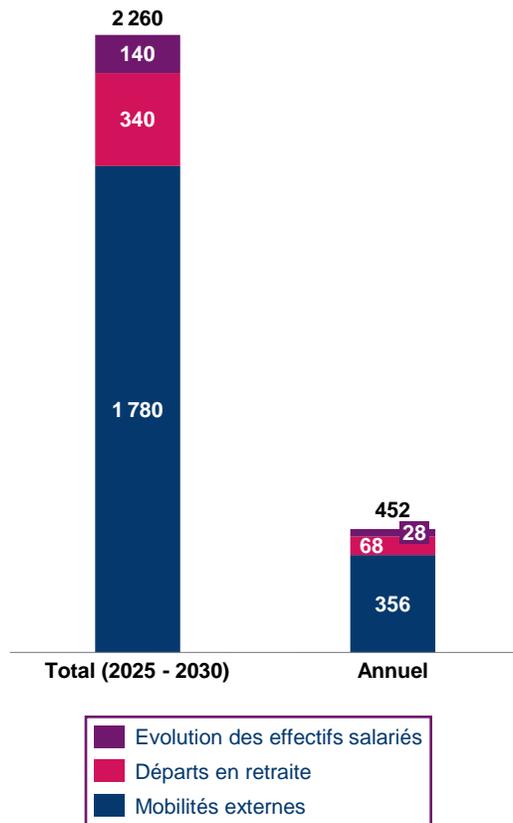


Métier Ingénieur méthode - process

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en PACA - Corse

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries, INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année sources : Inersup	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau national) sources : Inersup	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail en sortie de formation sources : Inersup
Ingénieur diplômé de Polytech Nice Côte d'Azur – Spécialité génie industriel et informatique	06	≈ 34	80%	≈ 32
Master - Génie des procédés et des bio-procédés	13	≈ 34	68 %	≈ 18
Master – Génie mécanique	13	≈ 25	76 %	≈ 19
Master – Instrumentation, mesure, métrologie	13	≈ 70	76 %	≈ 53
Master – Sciences et génie des matériaux	13	≈ 48	73 %	≈ 35
Master – Ingénierie de systèmes complexes	13 ; 83	≈ 43	42 %	≈ 18
TOTAL		≈ 254		≈ 175

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en PACA - Corse au 31.12.2023 - source : OPCO 2i	
Ingénieur diplômé du CNAM - spécialité génie industriel	68 alternants formés en PACA - Corse
Master – Génie des procédés et des bio-procédés	22 alternants dont 17 formés en PACA - Corse
Master – Génie mécanique	5 alternants formés en PACA - Corse
Master – Instrumentation, mesure, métrologie	99 alternants formés en PACA - Corse
Master - Sciences et génie des matériaux	19 alternants formés en PACA - Corse
Master – Ingénierie de systèmes complexes	5 alternants formés en dehors de PACA - Corse
TOTAL	218 alternants formés en PACA - Corse



Codes PCS 2003 retenus : 387b; 387c

Métier Techniciens de production et de contrôle-qualité

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Orientation pour tous

Le **technicien de production et contrôle qualité** est le garant de la qualité et de la conformité du produit final. Parmi ses principales missions on retrouve :

- Procéder à des **tests/prélèvements** à différentes étapes du processus, comme sur les matières premières pour **vérifier leur conformité technique**
- Mettre en place les **outils de mesure** et des **procédures de contrôle qualité**
- Veiller à l'**application des réglementations** en vigueur (sécurité, hygiène)
- Rédiger des **certificats de conformité** et de **non-conformité**
- Former les ouvriers aux bonnes méthodes et aux bons gestes
- Assurer des reportings réguliers et analyser les éventuels incidents

Compétences attendues par les entreprises

Source : Orientation pour tous

Différentes compétences sont attendues, parmi lesquelles :

- Des **compétences techniques** pour **définir et réaliser** les tests (compétences sectorielles...), mettre en application ses **compétences normatives et réglementaires** (QHSSE, protocoles de manipulation...) et **être capable d'utiliser les appareils/outils de mesure** adéquats (logiciels CFAO)
- Des **compétences transverses** notamment **analytiques** et **méthodologiques** pour répondre aux spécificités impliquées par chaque dispositif de contrôle et par chaque cahier des charges des produits finis
- Des **compétences comportementales** pour **communiquer** rapidement, **impliquer** tous les intervenants et faire preuve de **pédagogie/diplomatie**

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en PACA - Corse

sources : BMO France Travail, données 2024



620

Projets de recrutements en 2024 dans les industries hors IAA



47%

De difficultés de recrutements en 2024

52% des projets de recrutements sont localisés dans les départements des **Bouches-du-Rhône** et des **Alpes-de-Haute-Provence** soit **320 projets de recrutements**

Sources : BMO France Travail 2024, retraitement EY

* Dénominations FAP concernées : Techniciens du contrôle qualité ; Ouvriers et techniciens de la scierie, de l'assemblage et de la fabrication d'ouvrages en bois ; Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise de l'habillement ; Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise de l'imprimerie ; Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise du textile ; Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise en traitement du cuir ; Techniciens des industries de process

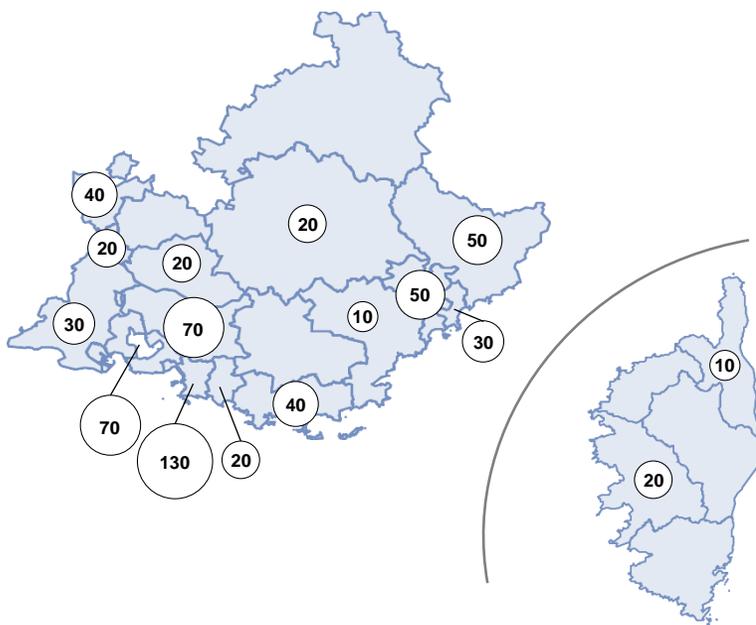


Métier Techniciens de production et de contrôle-qualité

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation de besoins en recrutements par bassin d'emploi*

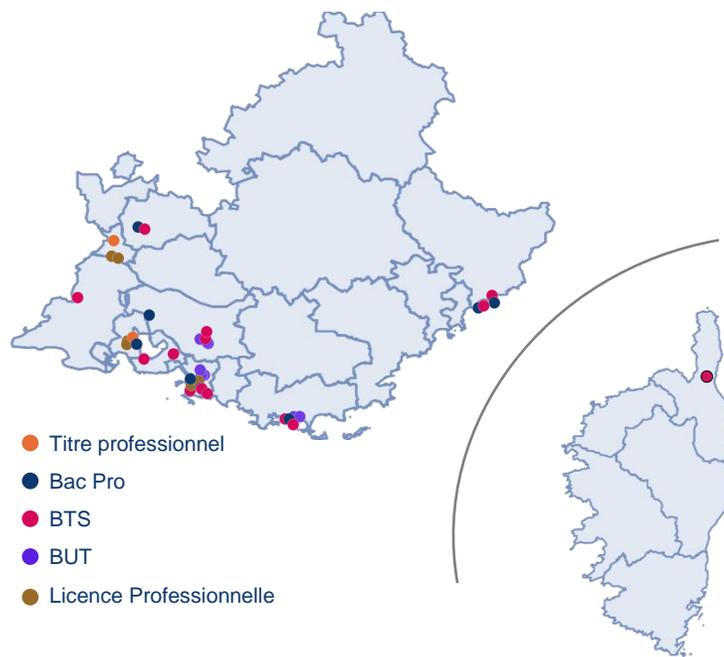
sources : BMO France Travail, données 2024



21% des projets de recrutements sont concentrés dans le bassin d'emploi de **Marseille**, soit **130 projets de recrutements**

Localisation de l'offre de formation "industrielle" par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



40 sessions de formations en PACA-Corse forment au métier « Technicien de production et de contrôle qualité » dont **63% sont localisées dans les départements des Bouches-du-Rhône**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation

Inadéquation

Adéquation



- Les besoins en recrutement pour le poste de « **Technicien de production – contrôle qualité** » sont répartis sur l'ensemble des deux territoires régionaux.
- Pour autant, **l'offre de formation demeure centralisée** au sein et à proximité directe des grandes agglomérations de la Région PACA. Les départements des Bouches-du-Rhône, du Vaucluse, du Var et des Alpes-Maritimes sont ainsi **globalement bien maillés**.
- En revanche, La région Corse compte un seul BTS « Assistance technique d'ingénieur » pour l'ensemble du territoire insulaire.
- Le département des Alpes-de-Haute-Provence qui présente également des besoins en recrutements en 2024 **n'est pas doté d'offre de formation locale**.

*Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

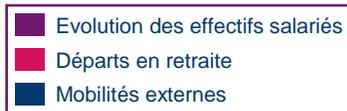
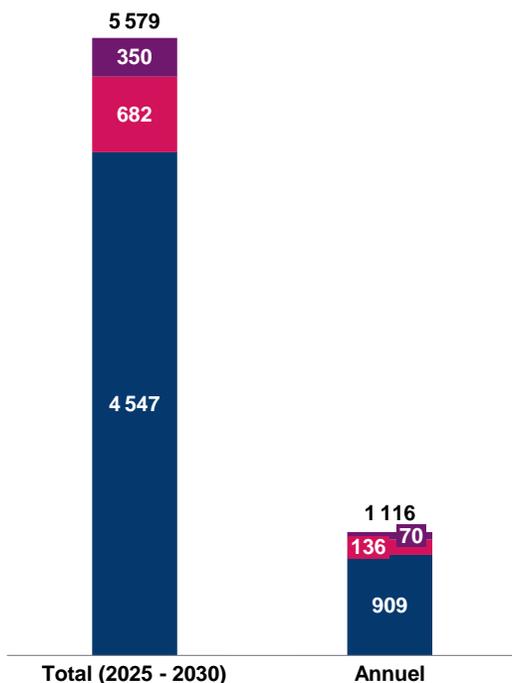


Métier Techniciens de production et de contrôle-qualité

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en PACA - Corse

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries, INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional)	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail en sortie de formation
		Taux de remplissage moyen <i>source : Orion, Inersup</i>	<i>source : Orion, Inersup</i>	<i>source : Orion, Inersup</i>
Bac Pro – Technicien en réalisation de produits mécaniques	06, 13, 83, 84	≈ 72 (92 %)	45 %	≈ 32
BTS - Assistance technique d'ingénieur	06, 13, 2B	≈ 48 (72 %)	49 %	≈ 24
BTS - Conception des processus de réalisation de produits	06, 13	≈ 47 (n.d)	54 %	≈ 25
BTS – Contrôle industriel et régulation automatique	13, 83	≈ 28 (84 %)	62 %	≈ 17
LP - Métiers de l'instrumentation, de la mesure et du contrôle qualité	13	≈ 29	80 %	≈ 23
BUT – Génie industriel et maintenance : ingénierie des systèmes pluritechniques	13	≈ 29	≈ 50%	≈ 15
BUT – Génie mécanique et productique	13; 83	≈ 149	≈ 50%	≈ 75
TOTAL		≈ 402		≈ 211

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en PACA – Corse au 31.12.2023 - <i>source : OPCO 2i</i>	
Bac Pro – Technicien en réalisation de produits mécaniques	29 alternants formés en PACA - Corse
BTS – Assistance technique d'ingénieurs	30 alternants formés en PACA - Corse
BTS - Conception des processus de réalisation de produits	24 alternants formés en PACA - Corse
BTS – Contrôle industriel et régulation automatique	22 alternants formés en PACA - Corse
BUT – Génie industriel et maintenance : ingénierie des systèmes pluritechniques	16 alternants formés en PACA - Corse
BUT – Génie mécanique et productique	69 alternants formés en PACA - Corse
TOTAL	210 alternants formés en PACA - Corse



Codes PCS 2003 retenus : 473c; 474c; 475b; 476b; 485b

Métier Ajusteur – Monteur - Assembleur

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Onisep

- **Préparation du matériel** : Sélectionner et préparer les outils et équipements nécessaires à l'ajustement et au montage des pièces mécaniques.
- **Ajustement et montage** :
 - Assembler et ajuster des pièces mécaniques en suivant des plans techniques précis.
 - Réaliser des opérations de façonnage, d'usinage et de finition pour assurer la conformité des pièces.
- **Contrôle de la conformité** : Vérifier la conformité des pièces assemblées et effectuer des tests fonctionnels pour s'assurer du bon fonctionnement des ensembles mécaniques.

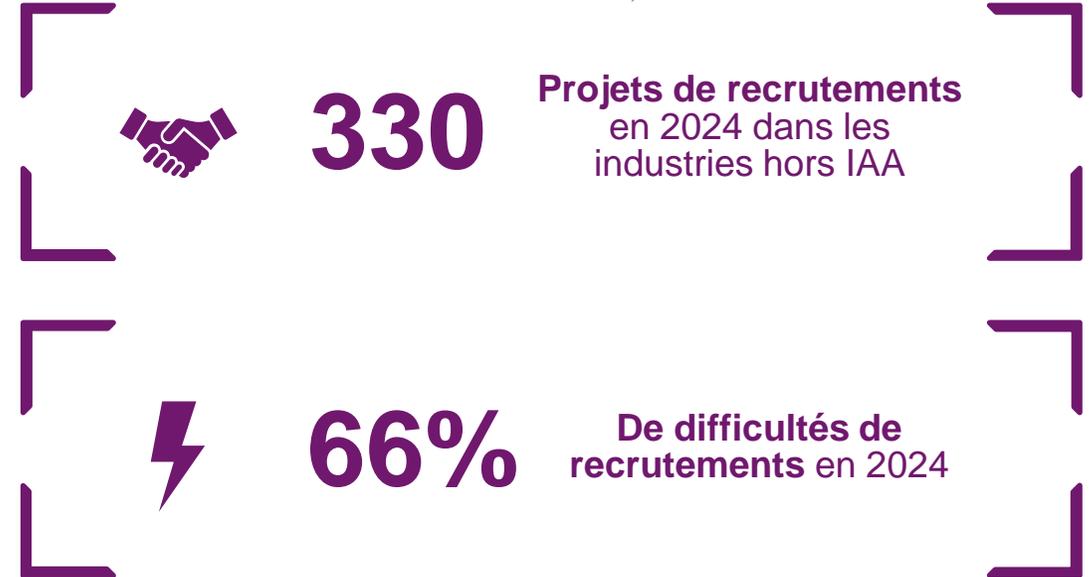
Compétences attendues par les entreprises

Source : Orientation pour tous

- **Compétences techniques** :
 - Maîtrise des techniques d'ajustage, de montage et d'assemblage de pièces mécaniques
 - Utilisation d'outils manuels et de machines-outils, y compris à commande numérique
 - Connaissance des procédés de soudage, traitement thermique et de finition
 - Capacité à lire, étudier et exploiter la documentation technique
- **Compétences comportementales**
 - Respect des normes de qualité et des règles de sécurité en vigueur
 - Précision et rigueur dans l'exécution des tâches
 - Aptitude à travailler en équipe et à communiquer efficacement

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en PACA - Corse

sources : BMO France Travail, données 2024



57% des projets de recrutements sont localisés dans les départements des Bouches-du-Rhône et du Vaucluse soit **190 projets de recrutements**

* Dénominations FAP 2021 concernées : Ouvriers peu qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique, Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique

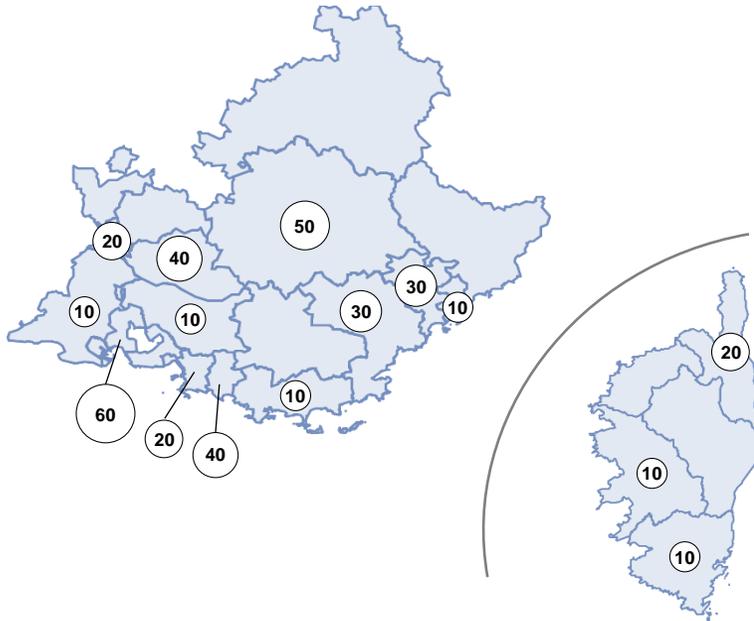


Métier Ajusteur – Monteur - Assembleur

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation de besoins en recrutements par bassin d'emploi*

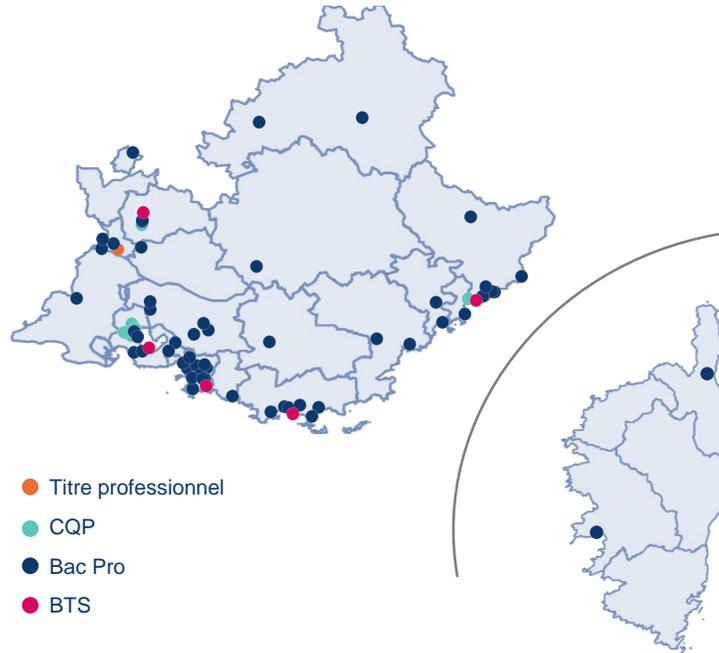
sources : BMO France Travail, données 2024



18% des projets de recrutements sont concentrés dans le bassin d'emploi de l'**Etang de Berre** soit **60 projets de recrutements**

Localisation de l'offre de formation "industrielle" par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



67 sessions de formations en PACA-Corse forment au métier « Technicien de production et de contrôle qualité » dont **45% sont localisées dans le département des Bouches-du-Rhône**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation

Inadéquation

Adéquation



- L'offre de formation pour accéder au métier d'**Ajusteur-Monteur-Assembleur** est concentrée dans les grandes agglomérations mais l'ensemble des bassins d'emploi qui recensent des besoins en recrutements comptent au moins une session de formation à l'exception de Porto-Vecchio – Sartène - Bonifacio.
- Cependant, le bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence qui représente près de **15% des besoins en recrutements** sur ces métiers ne compte qu'une seule session de formation (Bac Pro – MELEC).
- L'Etang de Berre qui concentre les plus forts besoins en recrutements en 2024 est doté d'une **offre diversifiée** et est situé à **proximité directe de Marseille** qui compte le plus de sessions de formations des deux régions.

*Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

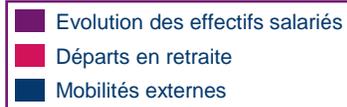
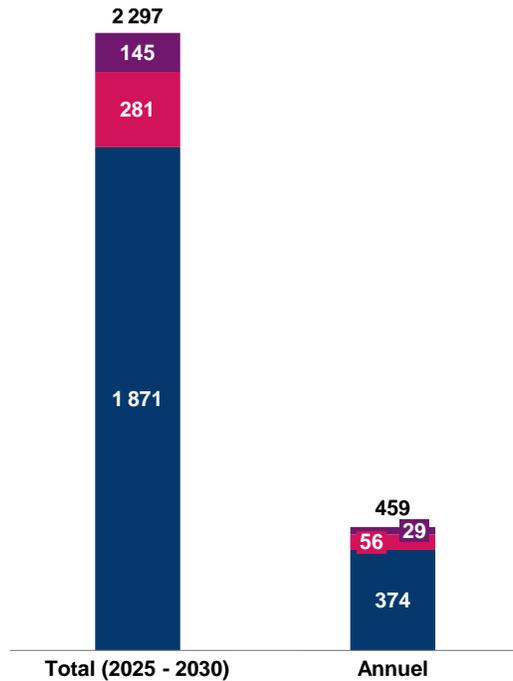


Métier Ajusteur – Monteur - Assembleur

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en PACA - Corse

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries, INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Codes PCS 2003 retenus : 624b, 624c, 624d, 624g

Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen source : Orion, Inersup	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional) source : Orion, Inersup	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail en sortie de formation source : Orion, Inersup
Bac Pro – Aéronautique option « structure »	13	≈ 10 (83 %)	n.d	≈ 10
Bac Pro – Technicien en réalisation de produits mécaniques	06; 13; 83, 84	≈ 72 (92 %)	45 %	≈ 32
Bac Pro – MELEC	04; 05; 06; 13; 83, 84; 2A; 2B	≈ 895 (92%)	38 %	≈ 340
BTS - Conception des processus de réalisation de produits	06; 13	≈ 47 (n.d)	54 %	≈ 25
TOTAL		≈ 1 024		≈ 407

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en PACA – Corse au 31.12.2023 - source : OPCO 2i

CQP – Assembleur au plan	4 alternants formés en PACA - Corse
CQP - Intégrateur câbleur aéronautique	1 alternant formé en PACA - Corse
Bac Pro – Aéronautique option « structure »	23 alternants formés en PACA - Corse
Bac Pro – Technicien en réalisation de produits mécaniques	29 alternants formés en PACA - Corse
Bac Pro – MELEC	80 alternants formés en PACA - Corse
BTS - Conception des processus de réalisation de produits	24 alternants formés en PACA - Corse
TOTAL	161 alternants formés en PACA - Corse



Métier Technicien de maintenance - électromécanicien

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Orientation pour tous

Les **techniciens de maintenance** ou **électromécaniciens** installent, réparent, testent et entretiennent des composants mécaniques et électriques de machines, d'outils et d'équipements. Parmi leurs principales missions on retrouve :

- Participer à l'**installation des équipements** et à la **préparation** et à l'**organisation** des interventions (pré-diagnostic)
- **Entretien** de manière régulière des équipements (prévention) et **remplacer** des éléments ou pièces en cas de panne
- Offrir des **conseils techniques** auprès des utilisateurs et chercher des **améliorations possibles**
- Rédiger des **supports de suivi d'intervention**

Compétences attendues par les entreprises

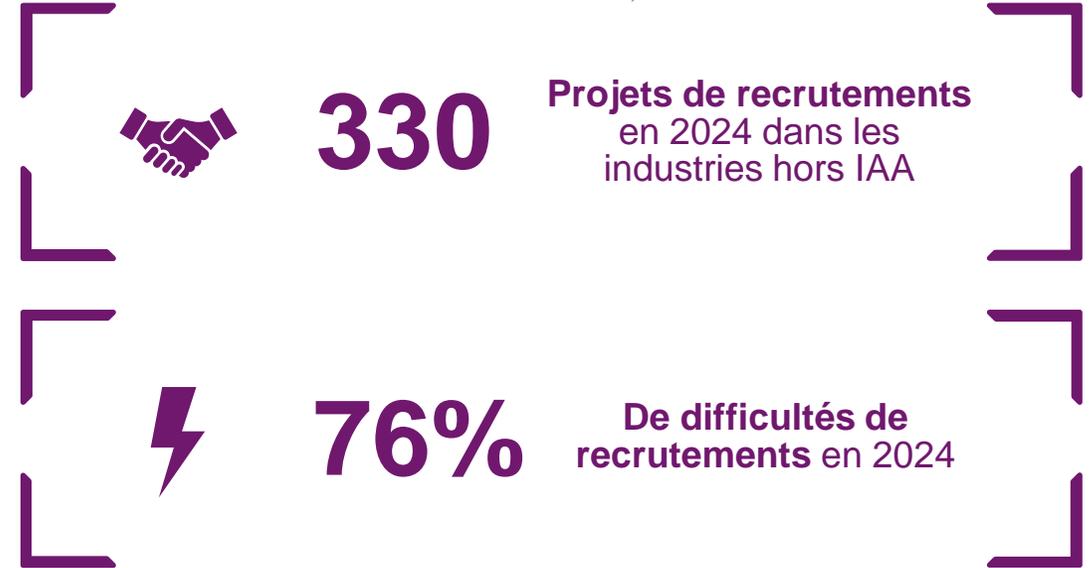
Source : Orientation pour tous

Différentes compétences sont attendues, parmi lesquelles :

- Des **compétences techniques** afin de maîtriser les savoir-faire **mécaniques, électroniques, pneumatiques** voir **hydrauliques**. Le technicien doit être **continuellement à jour** sur les fonctionnements des systèmes et des machines
- Des **compétences transverses** notamment **une forte polyvalence** dans ses interventions ainsi qu'une **grande réactivité** dans le cas d'un dysfonctionnement. Les **capacités analytiques** pour cerner les problèmes et adapter la réponse sont aussi importantes que les compétences techniques pures
- Des **compétences comportementales** pour **rendre compte de son activité** et **faire remonter les problématiques** rencontrées

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en PACA - Corse

sources : BMO France Travail, données 2024



58% des projets de recrutements sont localisés dans le département des **Bouches-du-Rhône** soit **190 projets de recrutements**

Sources : BMO France Travail 2024, retraitement EY

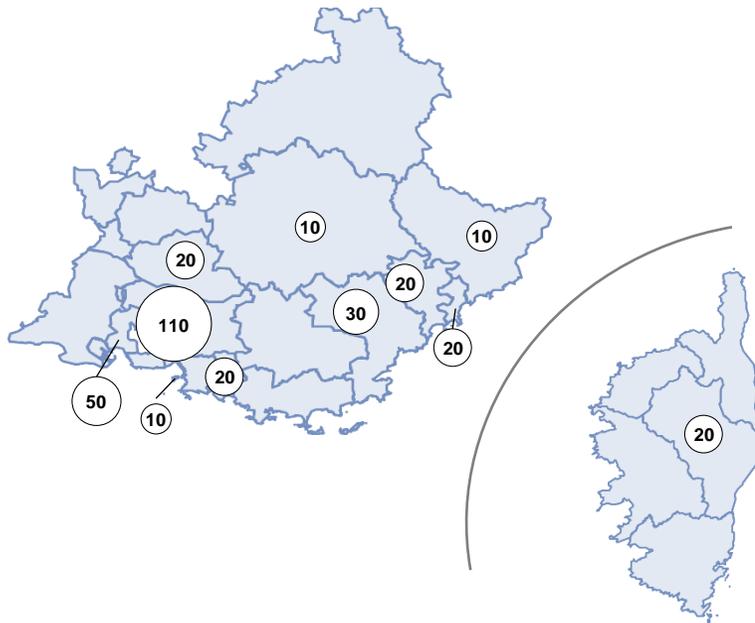
* Dénominations FAP 2021 concernées : Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle ; Techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et en électronique

Métier Technicien de maintenance - électromécanicien

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation de besoins en recrutements par bassin d'emploi

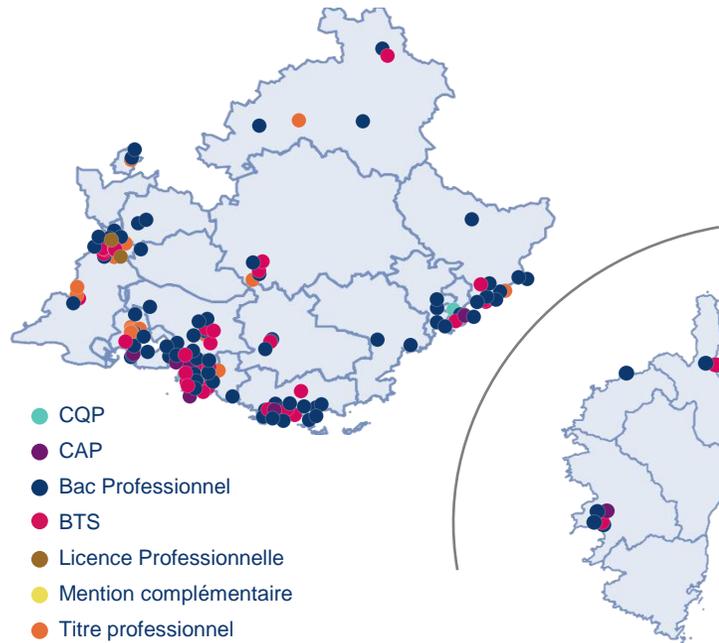
sources : BMO France Travail, données 2024



33% des projets de recrutements sont concentrés au sein du bassin d'emplois d'**Aix Gardanne Salon**, soit **110 projets de recrutements**

Localisation de l'offre de formation "industrielle" par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



167 sessions de formations en PACA-Corse forment au métier « Technicien de maintenance - électromécanicien » dont **46% sont localisées dans les départements des Bouches-du-Rhône**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation

Inadéquation

Adéquation



- 56% de l'offre de formation pour le métier « Technicien de maintenance – électromécanicien » concerne le **niveau 4 – Bac professionnel**.
- L'ensemble des départements PACA – Corse sont dotés d'une **offre de formation diversifiée et répartie dans les territoires**.
- Les différents niveaux de formation sont également **représentés dans la plupart des bassins d'emploi** des deux régions.
- **Les bassins d'emploi qui concentrent la majorité des besoins en recrutements sont également les mieux dotés en offre de formation locale** (Marseille, Aix-Gardanne-Salon, Etang de Berre, Cannes et Nice).

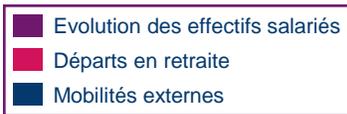
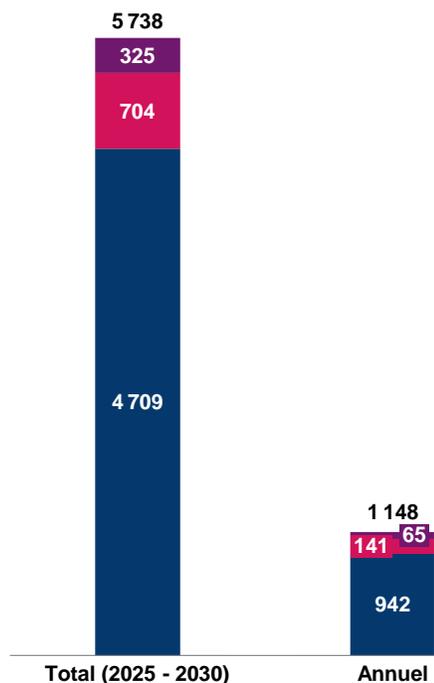
*Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

Métier Technicien de maintenance - électromécanicien

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en PACA - Corse

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries, INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen <i>source : Orion</i>	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional) <i>source : Orion</i>	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail en sortie de formation <i>source : Orion</i>
CAP – Maintenance nautique	06; 13; 83, 2A	≈ 57 (n.d)	23 %	≈ 13
Bac Pro – Maintenance des systèmes de production connectés	04; 05; 06; 13; 83, 84; 2A; 2B	≈ 418 (84 %)	45 %	≈ 188
Bac Pro – Maintenance et efficacité énergétique	06; 13; 83; 84	≈ 141 (95 %)	37 %	≈ 52
Bac Pro – Maintenance nautique	06; 13; 83; 2A; 2B,	≈ 89 (n.d)	46 %	≈ 41
Bac Pro – MELEC	04; 05; 06; 13; 83, 84; 2A; 2B	≈ 895 (92%)	38 %	≈ 340
BTS – Electrotechnique	04; 06; 13; 83, 84; 2B	≈ 147 (87 %)	64 %	≈ 94
BTS – Maintenance des systèmes	04; 05; 06; 13; 83, 84; 2A	≈ 96 (80 %)	63 %	≈ 60
TOTAL		≈ 1 843		≈ 788

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en PACA – Corse au 31.12.2023 - *source : OPCO 2i*

CAP – Maintenance nautique	56 alternants formés en PACA - Corse
Bac Pro – Maintenance nautique	116 alternants formés en PACA - Corse
Bac Pro – Maintenance des systèmes de production connectés	218 alternants formés en PACA - Corse
Bac Pro – MELEC	80 alternants formés en PACA - Corse
TP – Technicien de maintenance industrielle	10 alternants formés en PACA - Corse
BTS - Electrotechnique	185 alternants formés en PACA - Corse
TOTAL	585 alternants formés en PACA - Corse



Codes PCS 2003 retenus : 477b, 628a, 628b

Métier Roboticien - Automaticien

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Onisep

- **Analyse des besoins** : Évaluer les processus de fabrication existants pour identifier les opportunités d'automatisation et de robotisation.
- **Conception et développement** : Définir les solutions automatisées et robotisées adaptées aux besoins de l'entreprise et développer des programmes et applications informatiques pour le contrôle de ces systèmes automatisés.
- **Programmation et intégration** : Programmer les automates et robots en utilisant les langages appropriés (Python, Java, MATLAB) et intégrer les systèmes électroniques, mécaniques et informatiques pour assurer le bon fonctionnement des équipements.
- **Mise en service et maintenance** : Mettre en œuvre et suivre les systèmes automatisés en assurant leur conformité et leur bon fonctionnement.

Compétences attendues par les entreprises

Source : Onisep

- **Compétences techniques** :
 - Maîtrise des langages de programmation utilisés en robotique et en automatisation.
 - Connaissance approfondie des systèmes électroniques, mécaniques et informatiques.
 - Capacité à concevoir des automatismes industriels et à développer des programmes informatiques associés.
- **Compétences comportementales** :
 - Créativité et inventivité dans la recherche de solutions innovantes.
 - Aptitude à piloter des projets complexes et pluridisciplinaires en collaboration avec différentes équipes.

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en PACA - Corse

sources : BMO France Travail, données 2024



33% des projets de recrutements sont localisés dans le département du **Vaucluse** soit **30 projets de recrutements**

Sources : BMO France Travail 2024, retraitement EY

* Dénominations FAP 2021 concernées : Techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes

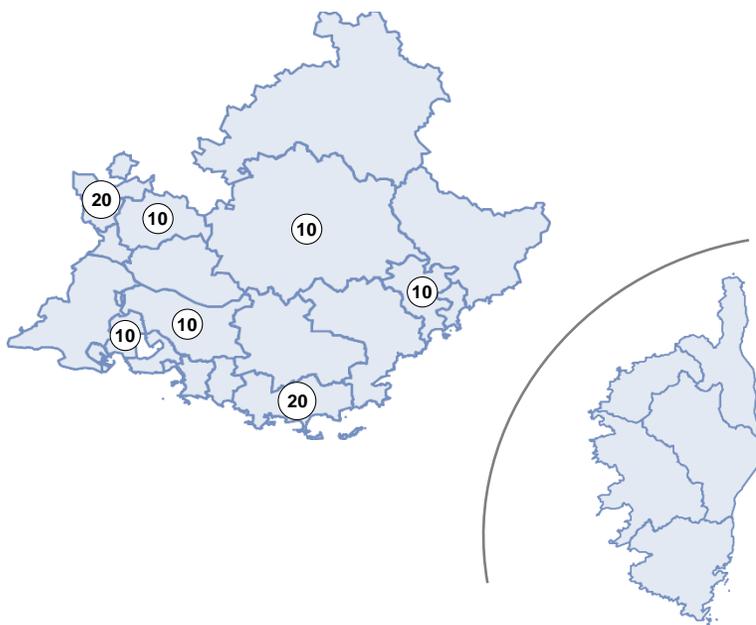


Métier Roboticien - Automaticien

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation de besoins en recrutements par bassin d'emploi*

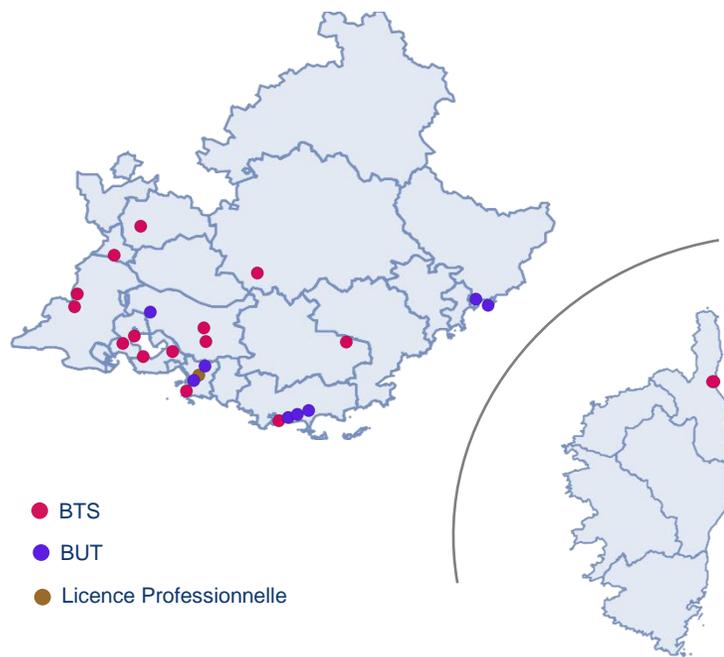
sources : BMO France Travail, données 2024



44% des projets de recrutements sont concentrés dans les bassins d'emploi du Nord Vaucluse et de Toulon, soit **40 projets de recrutements**

Localisation de l'offre de formation "industrielle" par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



24 sessions de formations en PACA-Corse forment au métier « Technicien de production et de contrôle qualité » dont **54% sont localisées dans le département des Bouches-du-Rhône**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation

Inadéquation

Adéquation



- Deux bassins d'emplois concentrent la majorité des besoins en recrutements en PACA-Corse pour le métier « Roboticien-Automaticien » : **Toulon et Nord Vaucluse** (40 besoins en recrutements cumulés en 2024).
- Si Toulon est doté de formations locales de type BTS et BUT, le bassin d'emploi Nord Vaucluse ne comprend aucune offre de formation permettant de répondre à la demande locale. 2 BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques sont proposés au sein des bassins d'emploi voisins : Est Carpentras et Avignon.
- Le bassin d'emploi de Cannes, qui enregistre des besoins au niveau local est également dépourvu de formation. L'offre la plus proche est proposée par l'**IUT Nice Côte d'Azur** (BUT génie électrique et informatique industrielle).

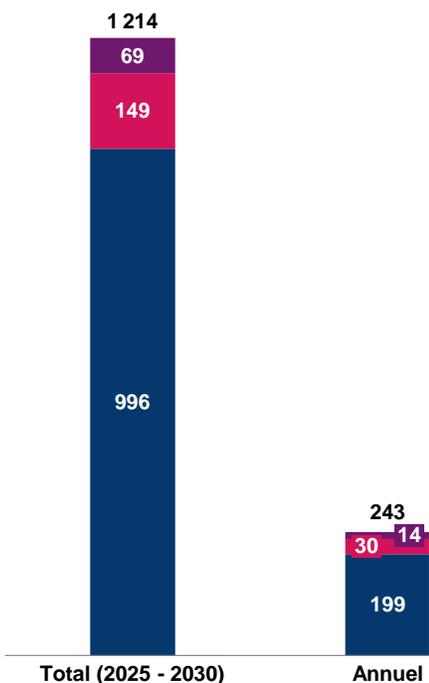
*Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

Métier Roboticien - Automaticien

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en PACA - Corse

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries, INSEE BTS 2021 – retraitements EY



- Evolution des effectifs salariés
- Départs en retraite
- Mobilités externes

Codes PCS 2003 retenus : 479b

Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen <small>sources : Orion, Inersup</small>	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional) <small>source : Orion, Inersup</small>	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail en sortie de formation <small>source : Orion, Inersup</small>
BTS - Conception et réalisation de systèmes automatiques	04, 13, 83, 84, 2B	≈ 92 (78 %)	56 %	≈ 34
BTS – Contrôle industriel et régulation automatique	13; 83	≈ 28 (84 %)	62 %	≈ 17
Licence Pro - Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	13, 83	≈ 44	84 %	≈ 37
BUT - Génie électrique et informatique industrielle : automatisme et informatique industrielle	13, 83	≈ 63	≈ 50%	≈ 32
BUT - Génie électrique et informatique industrielle : électronique et systèmes embarqués	13, 83	≈ 71	≈ 50%	≈ 36
BUT – Génie Industriel et Maintenance : ingénierie des systèmes pluritechniques	13	≈ 29	≈ 50%	≈ 15
TOTAL		≈ 327		≈ 171

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en PACA – Corse au 31.12.2023 - source : OPCO 2i

BTS - Conception et réalisation de systèmes automatiques	14 alternants formés en PACA - Corse
BTS – Contrôle industriel et régulation automatique	22 alternants formés en PACA - Corse
BUT - Génie électrique et informatique industrielle : automatisme et informatique industrielle	30 alternants formés en PACA - Corse
BUT - Génie électrique et informatique industrielle : électronique et systèmes embarqués	47 alternants formés en PACA - Corse
BUT – Génie Industriel et Maintenance : ingénierie des systèmes pluritechniques	13 alternants formés en PACA - Corse
TOTAL	126 alternants formés en PACA - Corse

Inadéquation

Adéquation



ANNEXES

Pictogrammes des 29 branches professionnelles de l'interindustrie et des grands secteurs de la branche Métallurgie présents en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse



Métallurgie



Alliages et produits métalliques



Mécanique



Électrique, électronique et numérique



Automobile et cycles



Aéronautique et spatial



Ferroviaire



Naval



Chimie



Industries électriques et gazières



Services d'efficacité énergétique



Industrie pharmaceutique



Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire



Industrie et services nautiques



Carrières et matériaux



Industries céramiques



Ciments



Fabrication mécanique du verre



Cristal, verre et vitrail



Tuiles et briques



Textile



Maroquinerie



Habillement



Industrie de la chaussure et des articles chaussants



Couture parisienne



Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie



Fabrication de l'ameublement



Menuiseries, charpentes et construction industrialisées et portes planes



Panneaux à base de bois



Jeux, jouets et puériculture



Industrie Papier carton



Caoutchouc



Recyclage



Plasturgie



Industries pétrolières

Une collecte d'informations terrain a été conduite par les conseillers formation OPCO 2i PACA - Corse du 06/05/2024 au 25/10/2024

- **201 questionnaires complétés** durant les 24 semaines de diffusion lors d'entretiens conduits par les conseillers formation OPCO 2i PACA - Corse auprès des établissements régionaux.

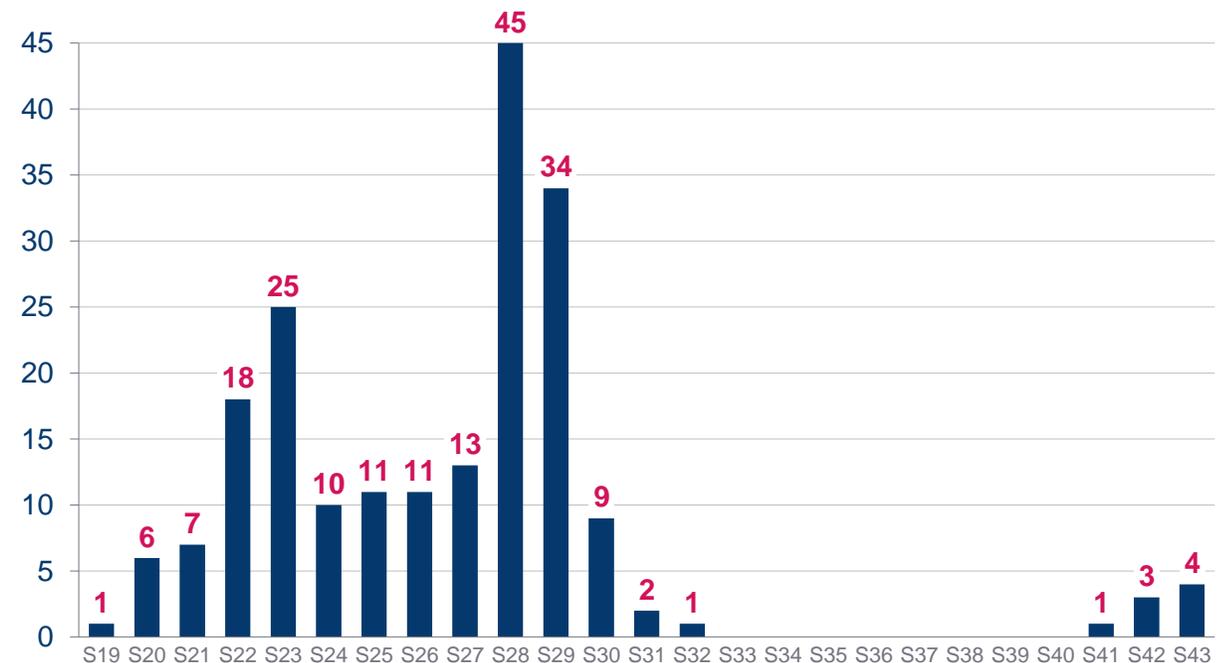
i Précisions méthodologiques :

Des **points de suivi hebdomadaire** ont été réalisés avec les conseillers formation OPCO 2i PACA – Corse pour monitorer les retours des entreprises et assurer ainsi une représentativité forte des entreprises interrogées par rapport à la composition de l'interindustrie des Régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse :

- Répartition par départements
- Répartition par tranches d'effectifs
- Répartition par branches de l'interindustrie

Évolution du nombre de retours des entreprises de l'interindustrie par semaine

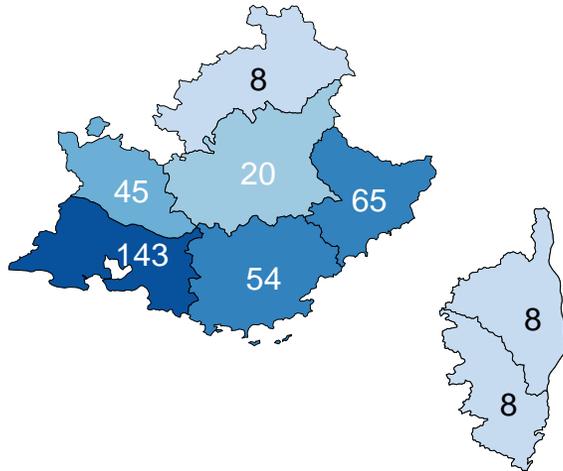
201 retours des entreprises



Profil des 351 établissements de l'interindustrie interrogés

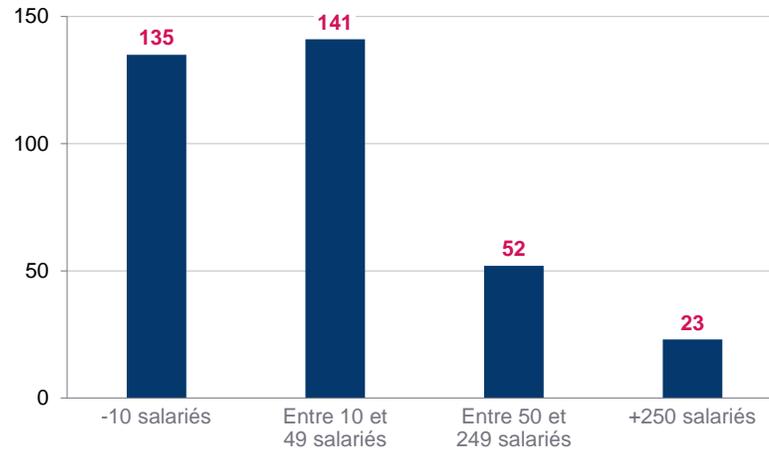
Répartition des répondants par département

Source : collecte d'informations terrain, retraitement EY



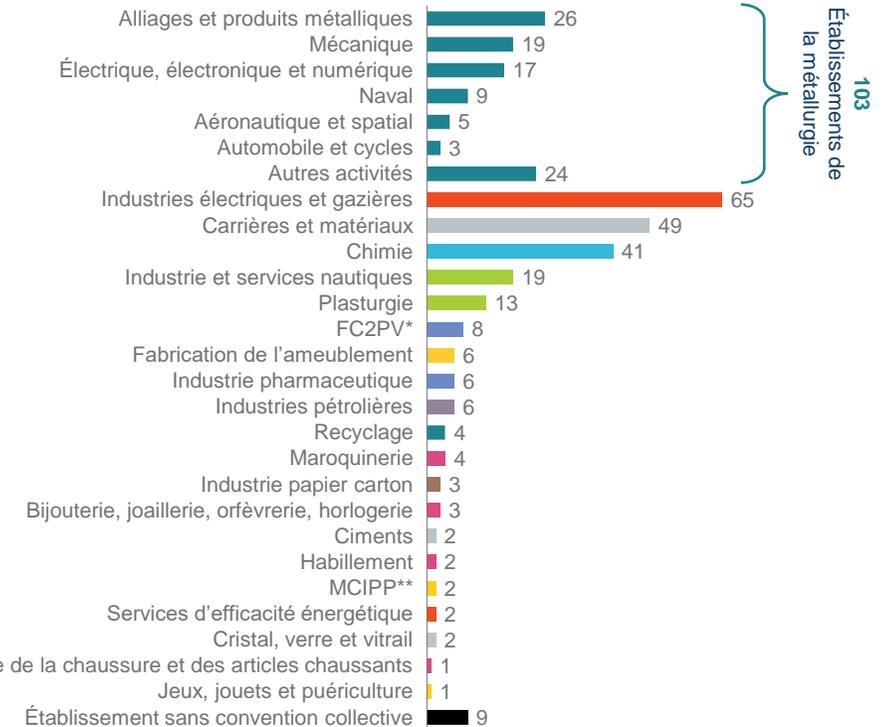
Répartition des répondants par tranche d'effectifs

Source : collecte d'informations terrain, retraitement EY



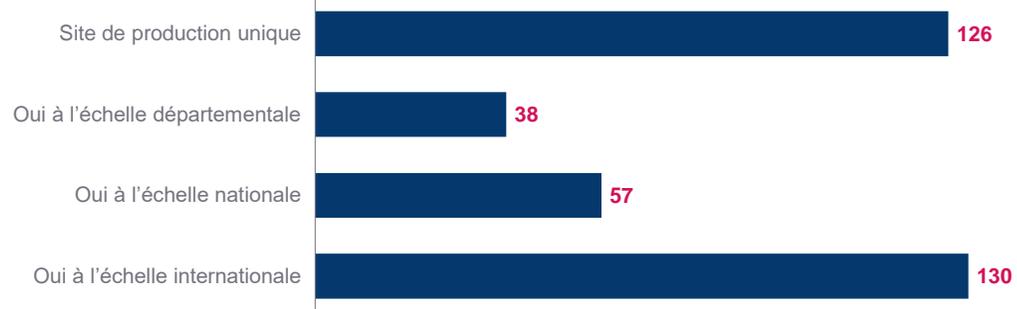
Répartition des répondants par branche professionnelle

Source : collecte d'informations terrain, retraitement EY



Répartition des entreprises répondantes selon l'existence de plusieurs établissements au sein de leurs groupes

Source : collecte d'informations terrain, retraitement EY



Précisions méthodologiques :

- Parmi les répondants à la collecte d'informations terrain, **7 branches professionnelles n'ont pas été couvertes** (Caoutchouc, Couture parisienne, Fabrication mécanique du verre, Industries céramiques, Panneaux à base de bois, Textile et Tuiles et briques) ainsi que le grand secteur **Ferroviaire** de la branche Métallurgie.
- **Ces branches professionnelles représentent près de 2 703 salariés en 2023** d'après les estimations de l'Observatoire Compétences Industries OPCO 2i, soit 1,8% de l'ensemble des salariés de l'interindustrie en PACA-Corse.

*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
**Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes



13 entretiens institutionnels ont été réalisés avec des membres de la Commission territoire, des fédérations professionnelles et des organismes de formation

Structure	Catégorie	Domaine d'expertise	Date d'entretien
UIMM Alpes Méditerranée	Organisation professionnelle	Branche professionnelle de la Métallurgie	04/07/2024
UIMM Côte d'Azur	Organisation professionnelle	Branche professionnelle de la Métallurgie	05/07/2024
CFDT	Syndicat professionnel	Branche professionnelle de la Métallurgie	05/07/2024
CFE CGC	Syndicat professionnel	Branche professionnelle de la Métallurgie	08/07/2024
CMQ Industrie du Futur	Campus des Métiers et compétences	Industrie du futur	15/07/2024
France Ciment	Organisation professionnelle	Branche professionnelle du Ciment	16/07/2024
UNICEM	Organisation professionnelle	Branche professionnelle des Carrières et matériaux	17/07/2024
GEIQ Métiers de la Mer	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification	Branche professionnelle Industrie et services nautiques	18/07/2024
GEIQ Industrie Gard Vallée et Delta du Rhône	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification	Interindustrie	18/07/2024
Fédération des Industries Nautiques	Organisation professionnelle	Branche professionnelle de la Industrie et services nautiques	23/07/2024
France Chimie	Organisation professionnelle	Branche professionnelle de la Chimie	25/07/2024
CFTC	Syndicat professionnel	Branches professionnelles Chimie, Mines, Textile et Energie	25/07/2024
Union Française de l'Electricité	Organisation professionnelle	Branche Industries électriques et gazières	23/10/2024



En parallèle, 19 entretiens ont été menés avec des entreprises représentatives du tissu industriel en PACA et Corse

Entreprise	Branche professionnelle	Localisation	Date d'entretien
GAS BIJOUX	Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie	Bouches-du-Rhône	11/07/2024
ACTIA TELECOM / ACTIA ENERGY	Métallurgie – Électrique, électronique et numérique	Bouches-du-Rhône	12/07/2024
ICT IMM MOSCATELLI	Métallurgie - Alliages et produits métalliques	Vaucluse	16/07/2024
ELECTRAVIA	Métallurgie – Aéronautique et spatial	Alpes-de-Haute-Provence	16/07/2024
AIRBUS HELICOPTERS	Métallurgie – Aéronautique et spatial	Bouches-du-Rhône	16/07/2024
ARTISANS DU BOIS	Fabrication de l'ameublement	Alpes-de-Haute-Provence	16/07/2024
PROVETIQ INDUSTRIE GROUP	Industrie papier carton	Bouches-du-Rhône	17/07/2024
PERFORMANCE COMPOSITES MÉDITERRANÉE	Métallurgie - Autres activités	Corse-du-Sud	18/07/2024
KALLISTE BOIS INDUSTRIE	Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes	Haute-Corse	18/07/2024
TERRE D'OC EVOLUTION	Jeux, jouets et puériculture	Alpes-de-Haute-Provence	19/07/2024
SANOFI CHIMIE	Chimie	Alpes-de-Haute-Provence	19/07/2024
VIRBAC	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	Alpes-Maritimes	22/07/2024
V. MANE FILS	Chimie	Alpes-Maritimes	22/07/2024
CEA CADARACHE	Etablissement sans convention collective	Bouches-du-Rhône	24/07/2024
EYCO	Métallurgie – Electrique, électronique et numérique	Bouches-du-Rhône	01/08/2024
NAVAL GROUP	Métallurgie – Naval	Var	05/08/2024
PETROINEOS	Industries pétrolières	Bouches-du-Rhône	16/10/2024
EDF	Industries électriques et gazières	Bouches-du-Rhône	23/10/2024
LYONDELLBASELL	Industries pétrolières	Bouches-du-Rhône	25/10/2024

Les motifs de tension identifiés par la Dares

Pour plus de précisions, se référer à la [note méthodologique de la DARES](#)

- **Intensités d'embauches** : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. Cette dimension est abordée en rapportant le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen.
- **Conditions de travail contraignantes** : lorsqu'elles sont contraignantes, les conditions de travail peuvent accroître la difficulté qu'éprouvent les employeurs à attirer des candidats. Un indicateur synthétique sur les conditions de travail est évalué à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail.
- **Non-durabilité de l'emploi** : le type d'emploi proposé peut avoir une incidence sur son attractivité et donc sur l'apparition de tension. Dans cette perspective, un indicateur synthétique est élaboré pour mesurer la « non-durabilité » des emplois : ainsi, plus cet indicateur est élevé, moins l'emploi est potentiellement attractif, plus les tensions sont accrues. La non-durabilité de l'emploi est mesurée par l'opposé de la moyenne pondérée de la part des offres durables, de la part des offres à temps complet et de la part de projets de recrutement non saisonniers.
- **Main-d'œuvre disponible** : une main-d'œuvre disponible trop réduite contribue à accroître les tensions. Afin de tenir compte de ce phénomène, un indicateur est élaboré en prenant l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A, à l'emploi moyen.
- **Lien entre la spécialité de formation et le métier** : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut être l'une des causes des tensions. Pour approcher ce phénomène, un indicateur est élaboré de façon à identifier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.
- **Inadéquation géographique** : l'indicateur d'inadéquation géographique vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail. Il est défini comme l'écart, en valeur absolue, de distribution géographique entre l'offre et la demande d'emploi.

Les tensions sur les métiers de l'interindustrie : Méthodologie et clé de lecture

i Précisions méthodologiques :



Pour caractériser le déséquilibre entre les offres d'emploi émanant des entreprises et les demandes d'emploi en provenance des personnes en recherche d'emploi, la Dares et France Travail ont élaboré un **indicateur synthétique de tension**, établi à fréquence annuelle depuis 2011 et décliné par métier, de l'échelon national au niveau départemental.



Cet indicateur prend en compte, pour chaque métier et dans chaque zone géographique, le niveau des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, les offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi, et la facilité qu'ont les demandeurs d'emploi à sortir des listes de France Travail. Une hausse de l'indicateur correspond à un accroissement des tensions.

Cet indicateur synthétique est accompagné de **six indicateurs complémentaires** pour tenir compte des divers facteurs à l'origine des tensions.

Ils permettent d'identifier les causes possibles des tensions et des difficultés de recrutement :

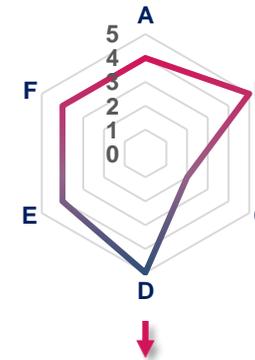
- A. Non-durabilité de l'emploi**
- B. Conditions de travail contraignantes**
- C. Manque de main d'œuvre disponible**
- D. Intensité d'embauches**
- E. Lien formation emploi**
- F. Inadéquation géographique**

L'ensemble des indicateurs ont été repris pour les métiers les plus en tension dans les régions PACA - Corse et classés par famille de métier de l'interindustrie.

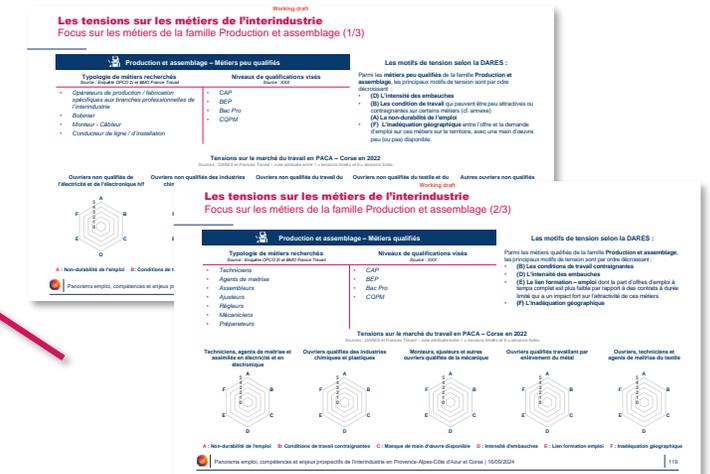
Ces données ont été **croisées avec les données**, relatives aux difficultés de recrutement, de l'enquête menée par les conseillers OPCO 2i PACA – Corse et l'enquête de Besoins en Main d'Œuvre réalisée en 2024 par France Travail.

Enfin, les 6 indicateurs de tension sont décrits en annexe de ce rapport.

Exemple : Soudeurs h/f



- A. Non-durabilité de l'emploi**
- B. Conditions de travail contraignantes**
- C. Manque de main d'œuvre disponible**
- D. Intensité d'embauches**
- E. Lien formation emploi**
- F. Inadéquation géographique**





 [observatoire-competences-industries.fr](https://www.linkedin.com/company/observatoire-competences-industries)
