



Panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse Zoom sur le territoire Fos-Etang de Berre

Rapport complet

Novembre 2025

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



01

1. **Introduction**
2. Éléments de cadrage territorial
3. Portrait de l'interindustrie au sein de la zone Fos – Etang de Berre
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie au niveau local
5. Projets de recrutements identifiés à horizon 2032 en lien avec la mutation industrielle du bassin de Fos – Etang de Berre
6. Benchmark des nouvelles compétences en lien avec la transition écologique et énergétique
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » au sein de la zone Fos-Berre l'Étang
8. Évaluation de l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins en recrutements annoncés à horizon 2032

5 principes clés méthodologiques ont été travaillés pour garantir une réponse aux objectifs du zoom

Objectifs de l'étude

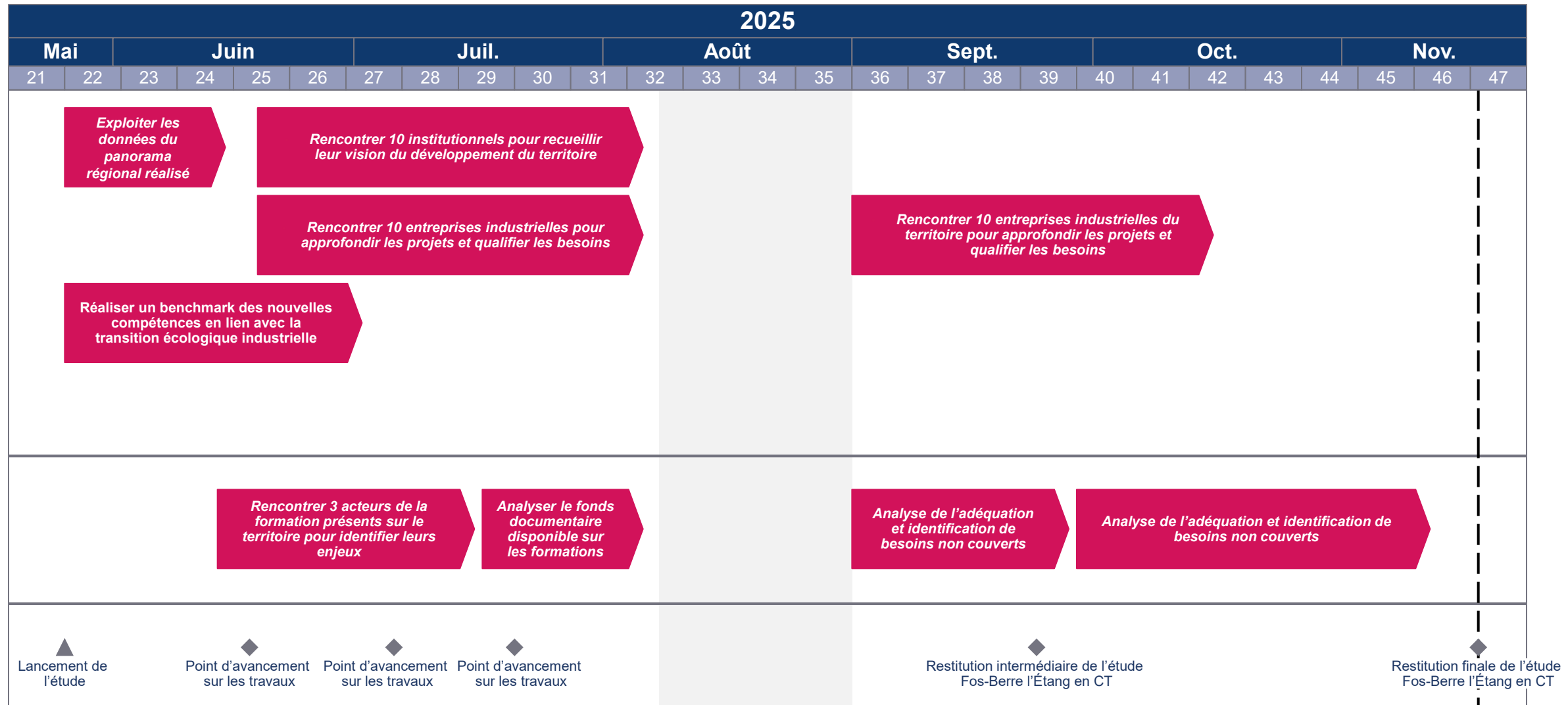
- Réaliser un **zoom sur le territoire de Fos – Etang de Berre** sur la base du panorama régional emplois, compétences, formation de l'interindustrie publié en 2025 afin de pointer les singularités de la zone dans un contexte de mutations liées à la décarbonation du bassin.
 - Cartographier les entreprises industrielles du bassin
 - Analyser les dynamiques d'emploi : effectifs salariés, métiers
 - stratégiques, besoins en recrutement à court et moyen terme
- Disposer d'éléments de compréhension, d'analyse, et prospectifs concernant les **projets de développement recensés sur le territoire**
 - Apporter un regard extérieur sur les nouveaux métiers / compétences en lien avec les **projets de décarbonation sur l'emploi et les compétences.**
- Territorialiser l'étude des besoins en compétences et de l'adéquation de l'offre de formation au niveau pour **cibler les besoins des industriels non couverts à date**
 - Identifier les **compétences clés recherchées dans les secteurs industriels spécifiques sur la zone Fos – Etang de Berre**
- Alimenter **la direction régionale d'OPCO 2i d'éléments permettant de nouer de nouveaux partenariats stratégiques** en région et sur le territoire de Fos – Etang de Berre.
- Positionner OPCO 2i PACA - Corse comme un acteur incontournable pour apporter des **réponses auprès des industriels concernant leurs enjeux compétences en lien avec la transition industrielle bas carbone.**

Enjeux de l'intervention

- Ancrer l'étude dans les travaux déjà réalisés à l'échelle locale**
 - Fonder l'analyse sur la feuille de route décarbonation réalisée à l'échelle du bassin de Fos - Etang de Berre et des différents groupes de travail organisés en 2024 – 2025.
- Mobiliser les acteurs « pivot » du territoire**
 - Repérer les entreprises leaders, les branches professionnelles les plus concernées par l'enjeu de la décarbonation du bassin.
- Décloisonner l'approche par industrie et autres secteurs en tension**
 - Tenir compte des concurrences intersectorielles pour certains profils (logistique, maintenance, numérique...) afin d'anticiper les tensions croisées sur la zone.
- Centraliser la connaissance sur la formation industrielle locale**
 - Actualiser le recensement des « formations industrielles » au sein du panorama régional en centrant sur les 14 communes de la zone.
 - Mettre en perspective les forts besoins en recrutements à venir avec l'offre de formation industrielle du bassin pour évaluer l'adéquation du maillage territorial.
- Améliorer la déclinaison des orientations politiques**
 - Proposer un outil d'aide à la décision pour adapter l'offre de services proposée par OPCO 2i PACA – Corse aux établissements présents et à venir sur le territoire.



Les travaux se sont déroulés entre juin et novembre 2025 et ont fait l'objet d'une première restitution intermédiaire lors de la Commission Territoire de septembre



Cette étude s’est appuyée sur diverses sources statistiques en complément des entretiens réalisés avec les entreprises cibles sur la zone Fos – Etang de Berre

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

Objectifs poursuivis

Précautions d’analyse



- La base de données des entreprises du périmètre OPCO 2i recense l’ensemble des établissements de l’interindustrie sur le territoire, leur localisation, et leurs effectifs estimés. L’Observatoire Compétences Industries recense les estimations d’effectifs salariés pour chaque branche de l’interindustrie.
- Les données OPCO 2i du Panorama régional ont été actualisées pour l’année 2024.

Cartographier les établissements interindustriels sur la zone et identifier les dynamiques locales



- L’INSEE fournit des informations relatives au recensement de populations et à la situation économique au niveau national, régional et local permettant d’identifier les divergences socio-économiques entre différents échelons géographiques.

Analyser les caractéristiques démographiques, et socio-économiques du territoire



- 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 zone d’emplois) et leurs difficultés de recrutement.

Fournir une analyse des besoins en compétences des entreprises de l’interindustrie sur le périmètre de la zone Fos – Etang de Berre



- L’Urssaf met à disposition des bases de données individuelles via le Centre d’accès sécurisé aux données (CASD) sur les effectifs salariés, les assiettes salariales, les cotisations, les exonérations et les déclarations préalables à l’embauche.

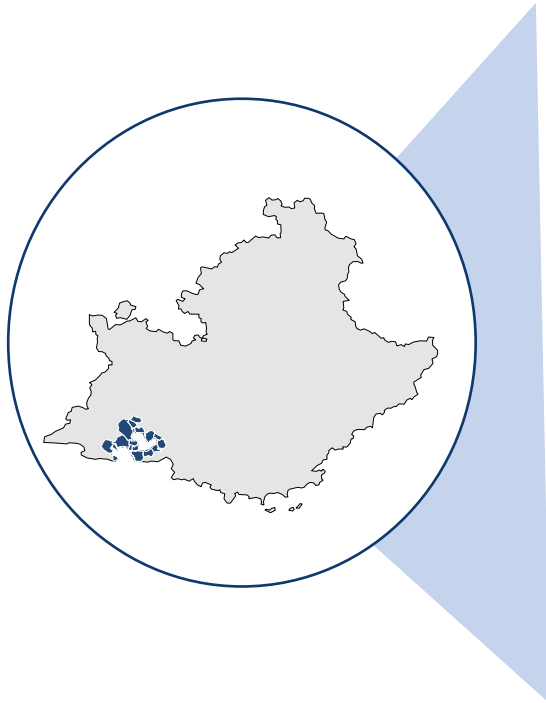
Fournir des données claires sur les principales caractéristiques de l’emploi salarié des territoires

- Les données INSEE sont issues, pour les plus actuelles, du recensement de la population de 2021.
- Les sources qualitatives sont précisées pour chaque branche et viennent compléter l’analyse quantitative.
- Certaines données de la base de l’Observatoire Compétences Industries ont été retravaillées, notamment les effectifs salariés de certaines entreprises de l’interindustrie à la suite des entretiens réalisés par le cabinet EY.



4 échelles géographiques étudiées dans le présent panorama

Localisation de la zone Fos-Etang de Berre à l'échelle régionale



Échelle régionale



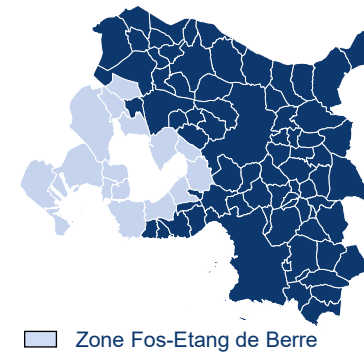
- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est la **sixième région métropolitaine** en termes de **population** et **troisième en termes de PIB** au niveau national.

Échelle départementale



- L'intercommunalité de la Métropole Aix-Marseille est le **principal EPCI du département des Bouches-du-Rhône** (13) en termes de population et d'activités économiques et industrielles au sein de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Échelle intercommunale



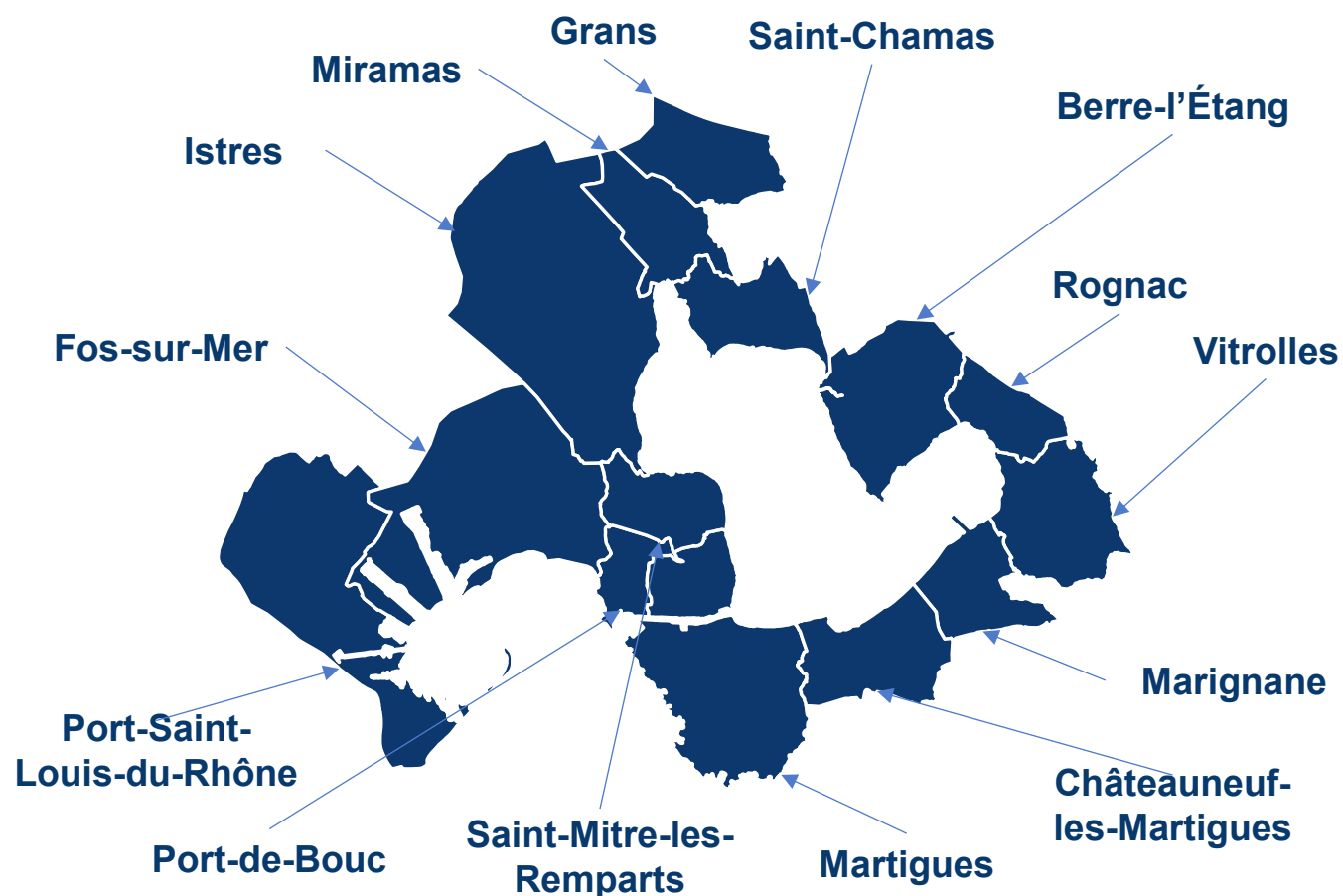
- L'ensemble de ces 14 communes font partie de la **Métropole Aix-Marseille-Provence** composée de **90 communes** dont les principaux bassins de vie sont Marseille et Aix-en-Provence.

Échelle communale



- La zone du bassin de Fos – Etang de Berre est composée de **14 communes** : Berre-l'Étang, Châteauneuf-les-Martigues, Fos-sur-Mer, Grans, Istres, Marignane, Martigues, Miramas, Port-de-Bouc, Port-Saint-Louis-du-Rhône, Rognac, Saint-Chamas, Saint-Mitre-les-Remparts, Vitrolles.

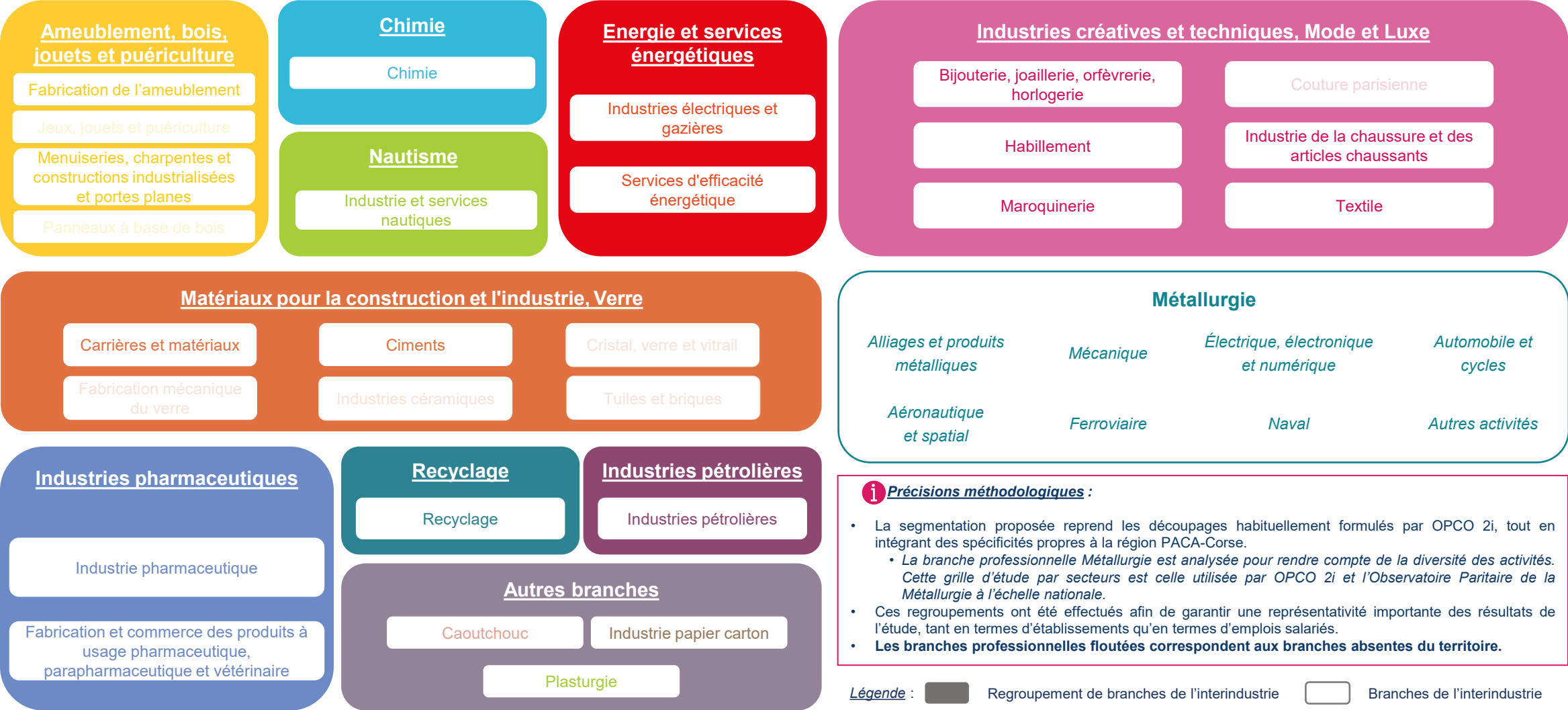
Le périmètre d'étude du zoom se concentre sur 14 communes réparties autour de l'Étang de Berre



i Précisions méthodologiques

- En fonction de la disponibilité des données, **4 échelles géographiques** pourront être étudiées au sein du zoom Fos – Étang de Berre : communale, intercommunale, départementale et régionale.

Le périmètre de l'étude porte sur les 29 branches de l'interindustrie regroupées en 10 catégories distinctes



02

1. Introduction
2. **Éléments de cadrage territorial**
3. Portrait de l'interindustrie au sein de la zone Fos – Etang de Berre
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie au niveau local
5. Projets de recrutements identifiés à horizon 2030 en lien avec la mutation industrielle du bassin de Fos – Etang de Berre
6. Benchmark des nouvelles compétences en lien avec la transition écologique et énergétique
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » au sein de la zone Fos-Berre l'Étang
8. Évaluation de l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins en recrutements annoncés à horizon 2032

Une population de près de 300 000 habitants au sein de la zone Fos – Etang de Berre marquée par une réduction progressive de la tranche d'âges 15-29 ans



291 865 habitants en 2021

Source : INSEE RP, données 2021, retraitement EY



Évolution 2015-2021 :

+ 0,28% habitants par an

+ 4 889 habitants entre 2015 et 2021

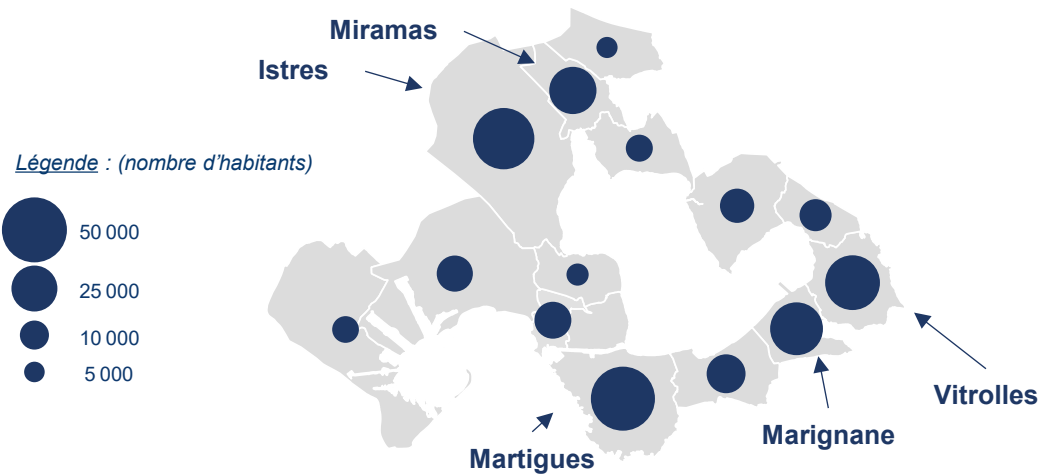


466 habitants / km² (contre 396 habitants / km² pour le département des Bouches-du-Rhône)

- Avec **près de 300 000 d'habitants**, la zone de Fos – Etang-de-Berre représente près de 15% de la population globale de la Métropole Aix-Marseille-Provence (1 911 311 habitants recensés en 2021 au niveau intercommunal) et 14% de la population des Bouches-du-Rhône.
- Les cinq communes les plus peuplées au sein de la zone sont **Martigues, Istres, Vitrolles, Marignane et Miramas** qui représentent près de **188 000 habitants** soit **64% de la population locale**.
- L'évolution de la population sur la période 2015 – 2021 estimée à +4 889 habitants est en grande partie due au **solde naturel** (+0,4%).
- Sur la même période la tranche d'âges 15-29 ans connaît une diminution plus élevée au sein de la zone Fos-Berre l'Étang qu'au niveau intercommunal et départemental (-4,8% contre -1,1% et +0,3%).
- En parallèle, la **tranche d'âge 75 ans et plus** a également davantage augmenté au sein de la zone entre 2015 et 2021 : + 12,6% contre + 8,9% au sein de la MAMP et + 6,3% au sein des Bouches-du-Rhône.

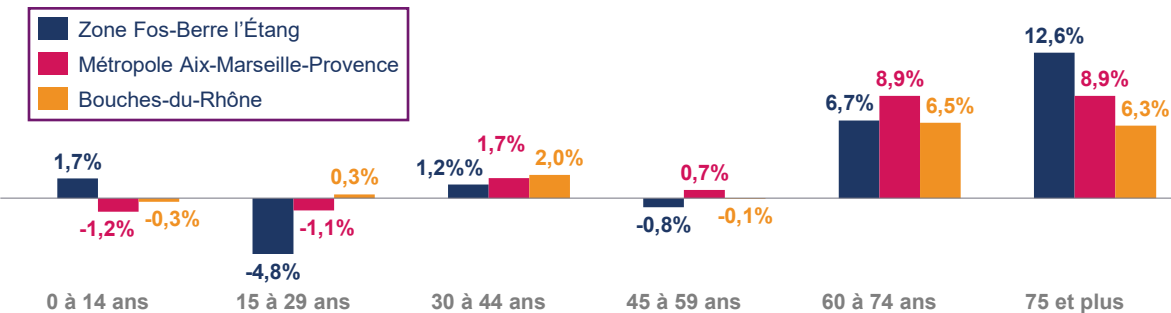
Répartition de la population au sein de la zone Fos – Etang de Berre par commune

Source : INSEE RP, données 2021, retraitement EY



Évolution de la population par tranches d'âges entre 2015 et 2021

Source : INSEE RP, données 2021, retraitement EY



4 communes de la zone Fos Berre l'Étang concentrent 69% de l'emploi salarié privé

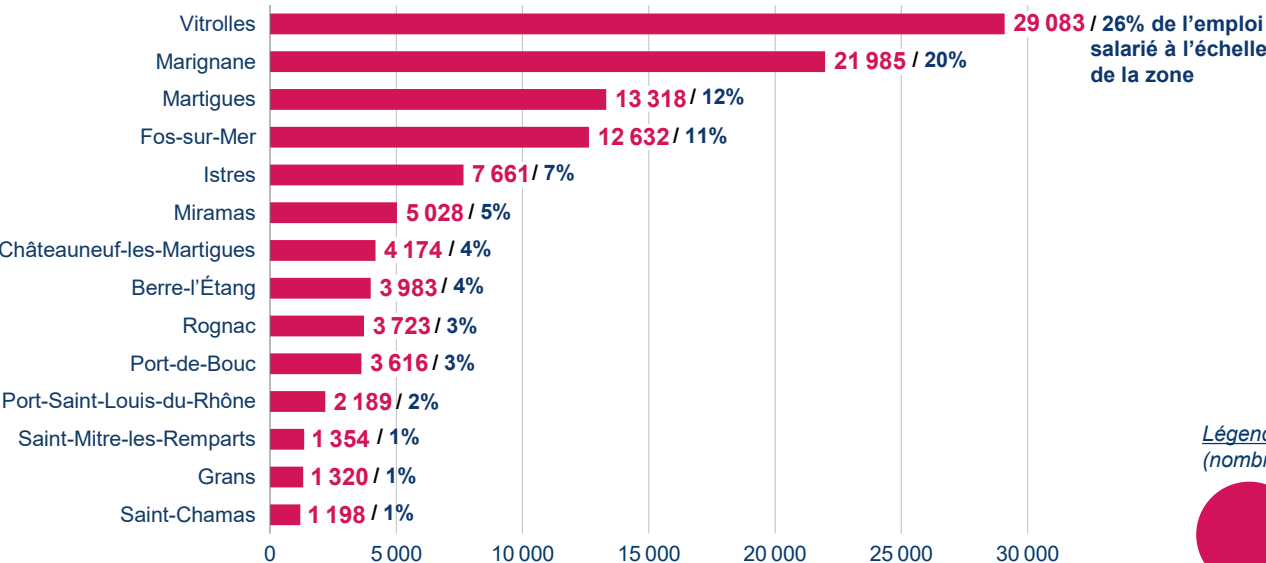


111 264 salariés privés au sein de la zone Fos-Berre l'Étang au T3 de 2024

Source : Urssaf, données 2024, retraitement EY

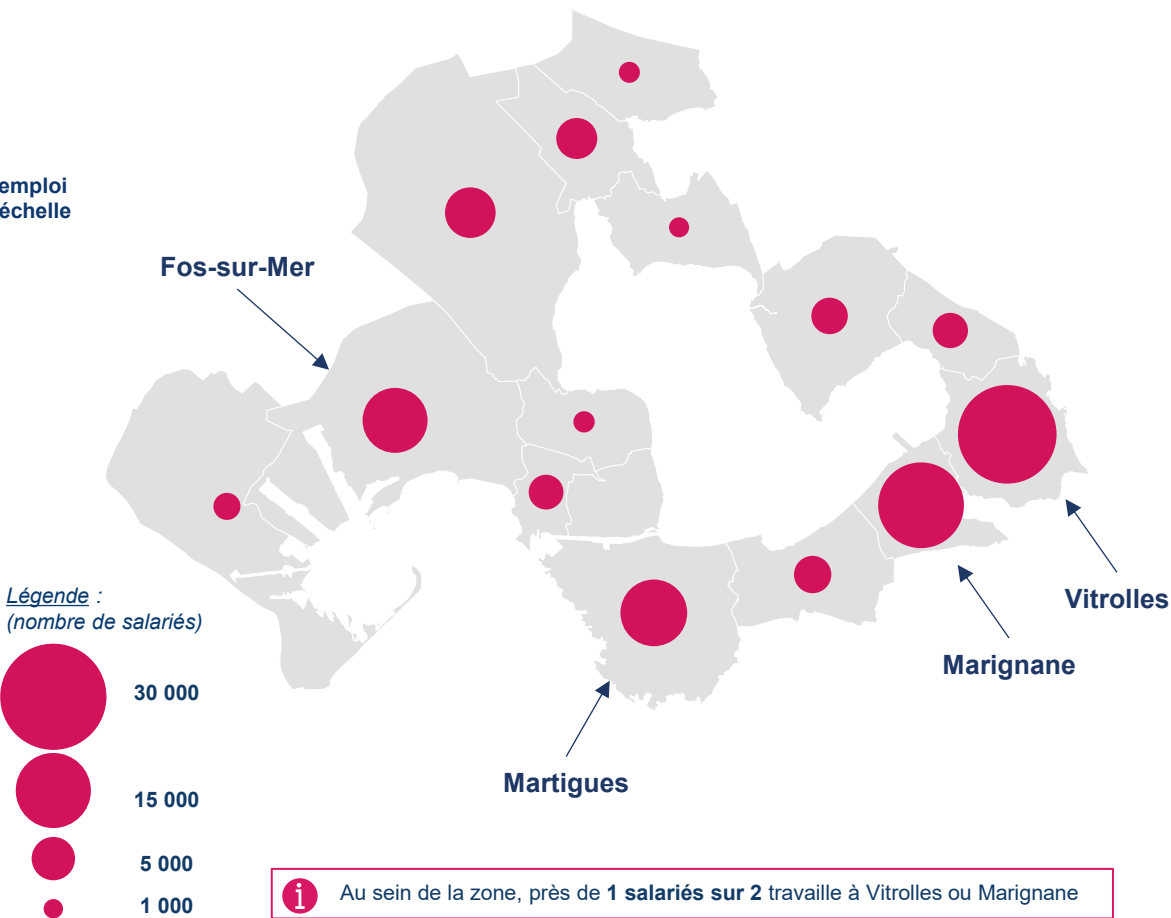
Répartition des emplois salariés privés par communes de la zone Fos - Etang de Berre au T3 de 2024 (en milliers)

Source : Urssaf, données 2024, retraitement EY



Répartition des emplois salariés privés par commune au sein de la zone de Fos-Berre l'Étang au T3 de 2024

Source : Urssaf, données 2024, retraitement EY



- Le territoire de la zone de Fos Berre l'Étang compte **plus de 111 000 salariés du secteur privé** à fin 2024, concentrés à **46% au sein des communes de Vitrolles et Marignane**.



La zone connaît une dynamique de création d'emplois plus faible qu'au niveau départemental et national ainsi qu'une reprise post-Covid moins prononcée



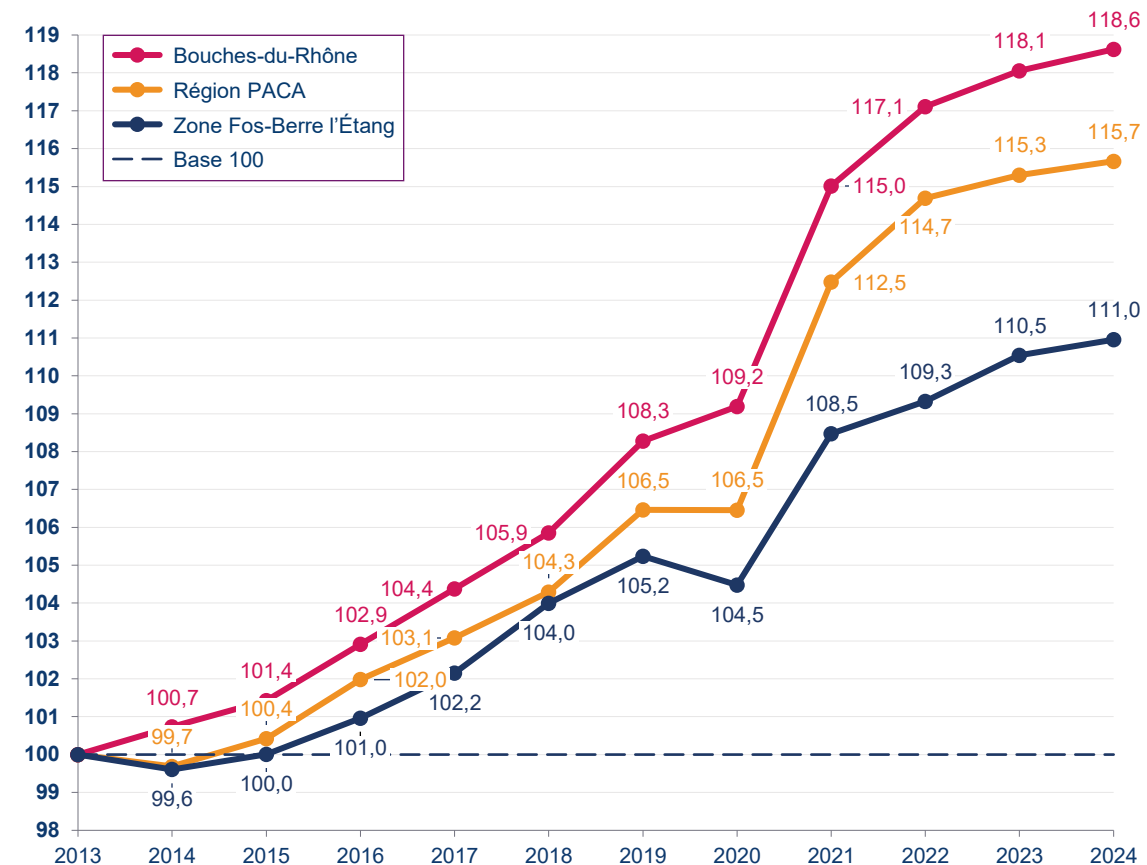
111 264 salariés privés au sein de la zone Fos-Berre l'Étang au T3 de 2024

Source : Urssaf, données 2024, retraitement EY

- L'évolution de l'emploi sur une longue période met en avant la **dynamique créatrice d'emplois de la zone Fos-Berre l'Étang**, qui passe de 100 279 emplois salariés au 3ème trimestre 2013 à 111 264 au 3ème trimestre 2024, soit près de 10 985 emplois créés (+ 11% d'emplois salariés en 11 ans).
- Sur la période de 2013 à 2024, la tendance générale d'évolution des effectifs salariés de la zone a globalement **suivi la tendance des Bouches-du-Rhône et de la Région PACA à quelques exceptions** :
 - Entre 2013 et 2019, les **effectifs salariés augmentent moins rapidement** au niveau local (+ 5,2 points contre + 6,5 points en région et + 9,2 points au niveau départemental).
 - La **crise sanitaire de 2020** a également **plus fortement impacté la dynamique locale** (-0,7 point contre une stagnation au niveau régional et une augmentation de + 0,9 points au niveau départemental).
 - Parallèlement, la reprise post Covid a été moins forte dans la zone de Fos – Etang de Berre avec une création d'emplois de + 4 points contre + 6 points en région et + 5,8 dans les Bouches-du-Rhône.

Évolution des effectifs salariés au sein de la zone de Fos – Etang de Berre entre 2013 et 2024 (en milliers) – Base 100 en 2013

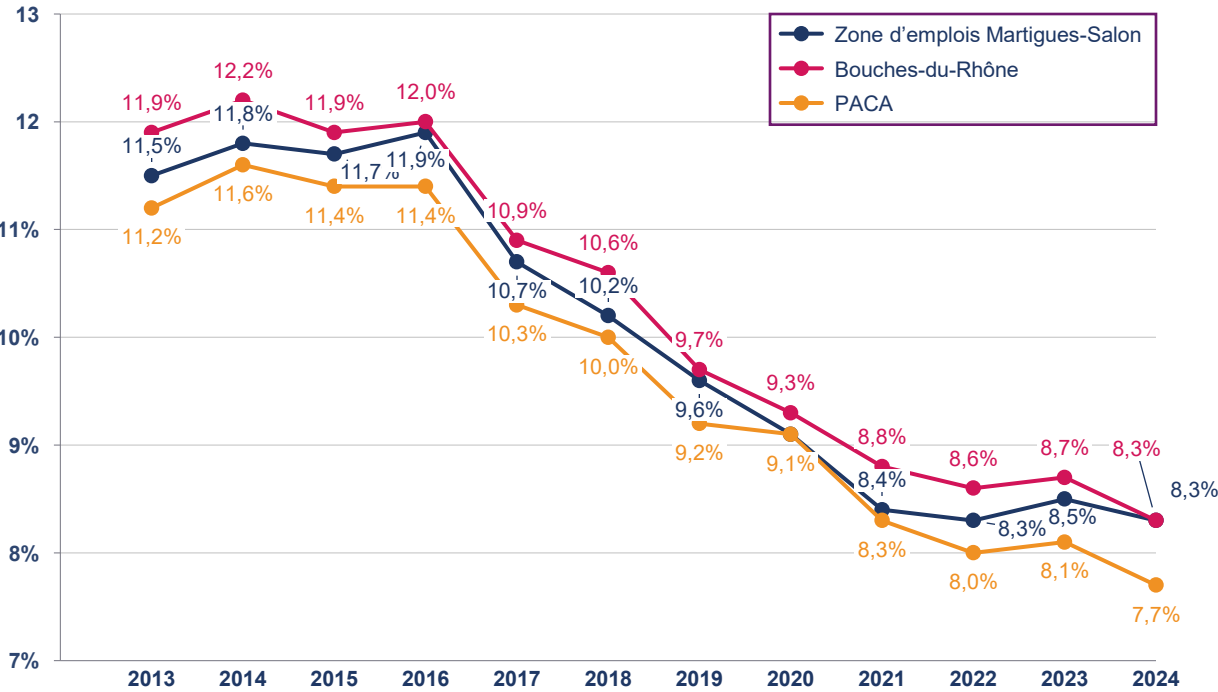
Source : Urssaf, données 2024, Trimestre 3, retraitement EY



Un niveau de chômage local durablement supérieur à la moyenne observée à l'échelle de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, mais plus faible qu'à l'échelle départementale

Évolution du taux de chômage moyen annuel comparé au sein de la zone d'emplois Martigues-Salon entre 2013 et 2024

Source : INSEE, données 2024, retraitement EY



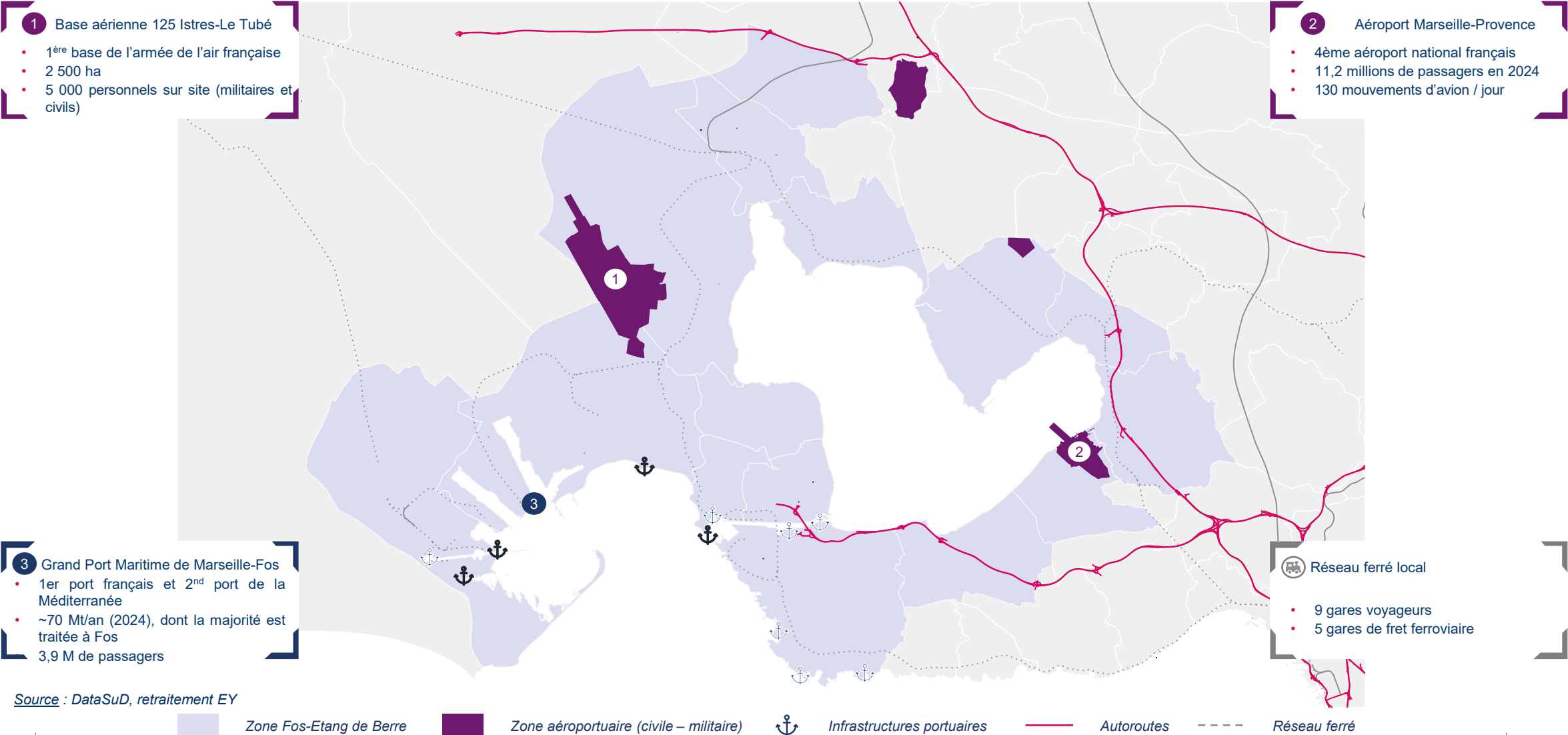
- La zone d'emplois de Martigues-Salon, dont 11 des 14 communes de la zone Fos – Etang de Berre font partie, enregistre près de **31 310 chômeurs inscrits à France Travail** au T4 2024 (chômeurs catégories A, B, C).
- Sur toute la période 2013-2024, la zone a recensé un **taux de chômage compris entre celui de la Région PACA et celui du département des Bouches-du-Rhône**.
- **Entre 2016 et 2019 la baisse continue du chômage a abouti à l'atteinte de taux comparables pour les 3 niveaux géographiques** (environ 9% de taux de chômage au T4 2019).
- Depuis la reprise post-Covid, les taux de chômage de la zone et des Bouches-du-Rhône **demeurent plus élevés que ceux observés au niveau régional**, notamment en 2024 où l'écart atteint **0,6 points**.

Précisions méthodologiques :

- **Chômeur de catégorie A** : Personne sans emploi, devant accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat.
- **Chômeur de catégorie B** : Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, devant accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.
- **Chômeur de catégorie C** : Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, devant accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.



Le territoire dispose d'infrastructures de transport stratégiques au niveau régional et national, favorables aux dynamiques économiques et industrielles en cours



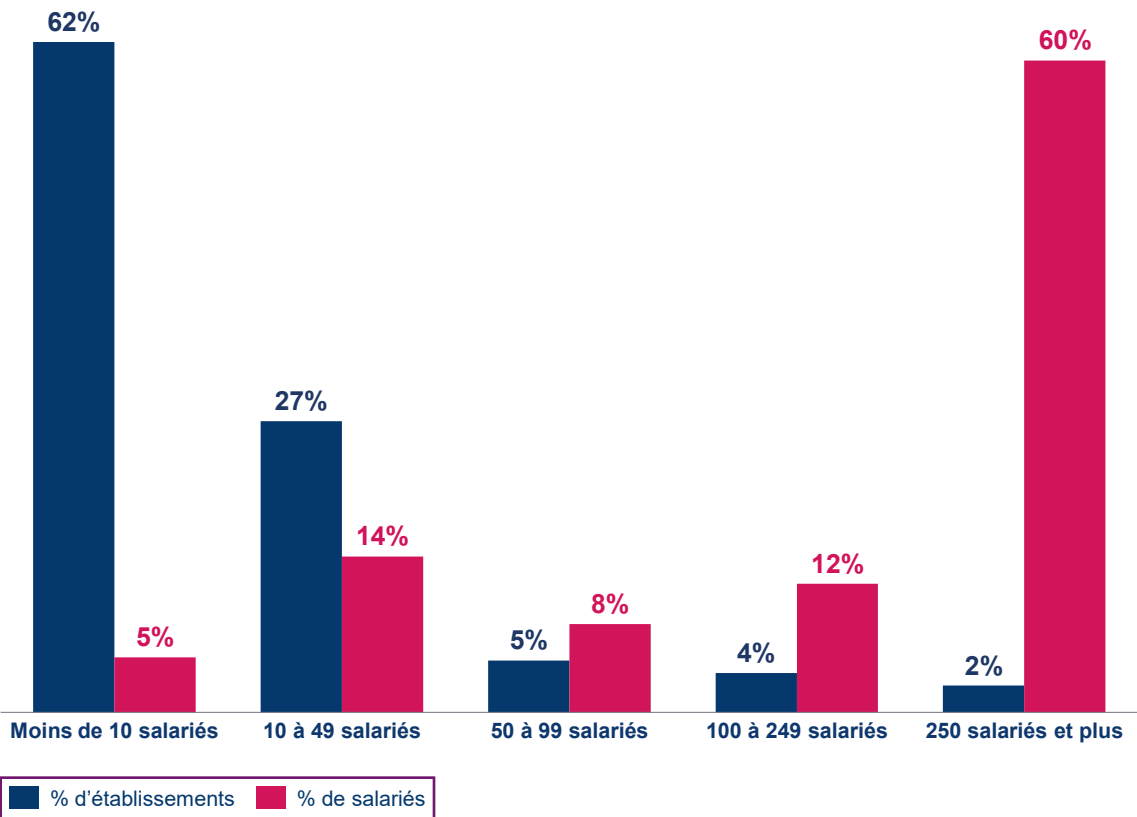
03

1. Introduction
2. Éléments de cadrage territorial
3. **Portrait de l'interindustrie au sein de la zone Fos – Etang de Berre**
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie au niveau local
5. Projets de recrutements identifiés à horizon 2030 en lien avec la mutation industrielle du bassin de Fos – Etang de Berre
6. Benchmark des nouvelles compétences en lien avec la transition écologique et énergétique
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » au sein de la zone Fos-Berre l'Étang
8. Évaluation de l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins en recrutements annoncés à horizon 2032

Le tissu de l'interindustrie sur la zone est dominé par de petites structures de moins de 50 salariés représentant 90% des établissements de l'interindustrie

Répartition des établissements et des emplois salariés de l'interindustrie au sein de la zone Fos – Etang de Berre en 2024 (tranches d'effectifs)

Source : données OPCO 2i ; retraitement EY



686 établissements de l'interindustrie soit **6%** des établissements de l'interindustrie en PACA – Corse en 2024*

29 703 salariés de l'interindustrie soit **19%** de l'emploi salarié interindustriel en PACA – Corse en 2024**

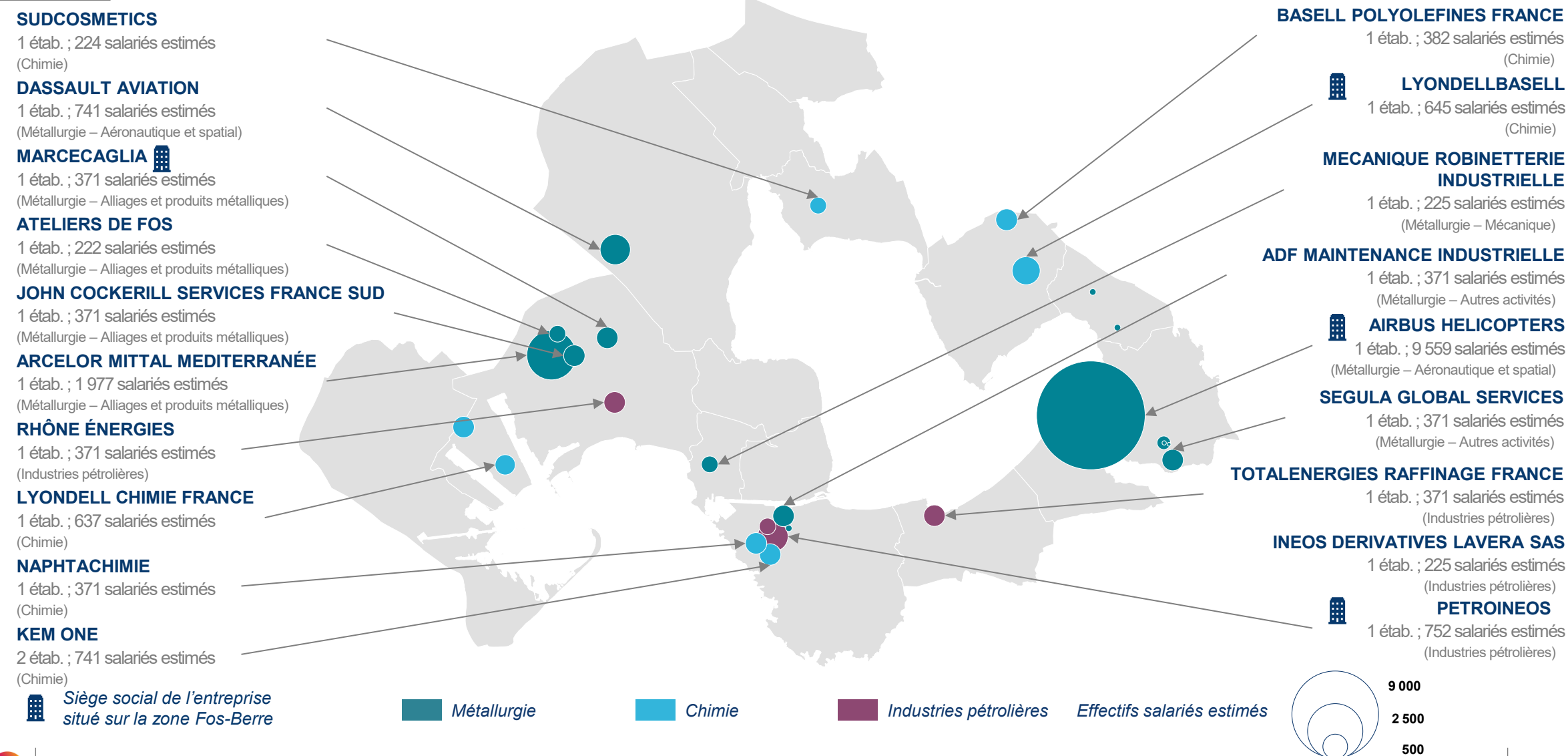
- Le tissu de l'interindustrie au sein de la zone Fos - Etang de Berre est majoritairement composé de **très petites entreprises de moins de 10 salariés représentant 62% des établissements** pour seulement **5% de l'emploi interindustriel salarié** (contre 79% des établissements et 14% de l'emploi industriel à l'échelle de PACA-Corse).
- Les établissements de **10 à 49 salariés** sont ensuite les plus représentés sur le territoire local (27% des établissements pour 14% des salariés contre 16% et 24% à l'échelle de PACA - Corse).
- Au global, le tissu interindustriel de la zone Fos - Etang de Berre est représenté à près de **90% par des établissements de moins de 50 salariés** qui représentent **19% des effectifs du territoire**.
- A contrario, les **ETI et Grandes Entreprises de plus de 250 salariés**, peu représentées sur le territoire (2% des établissements) pèsent pour **60% des emplois salariés** de l'interindustrie et constituent ainsi la tranche d'effectifs la plus représentée en termes d'emplois sur la zone. Le site d'**AIRBUS HELICOPTERS** représente à lui seul **32% des effectifs salariés de l'interindustrie au sein de la zone**.
- Les entreprises de **100 à 249 salariés** représentent quant à elles **4% des établissements** mais **12% des emplois salariés de l'interindustrie**.

*Hors établissements sans convention collective

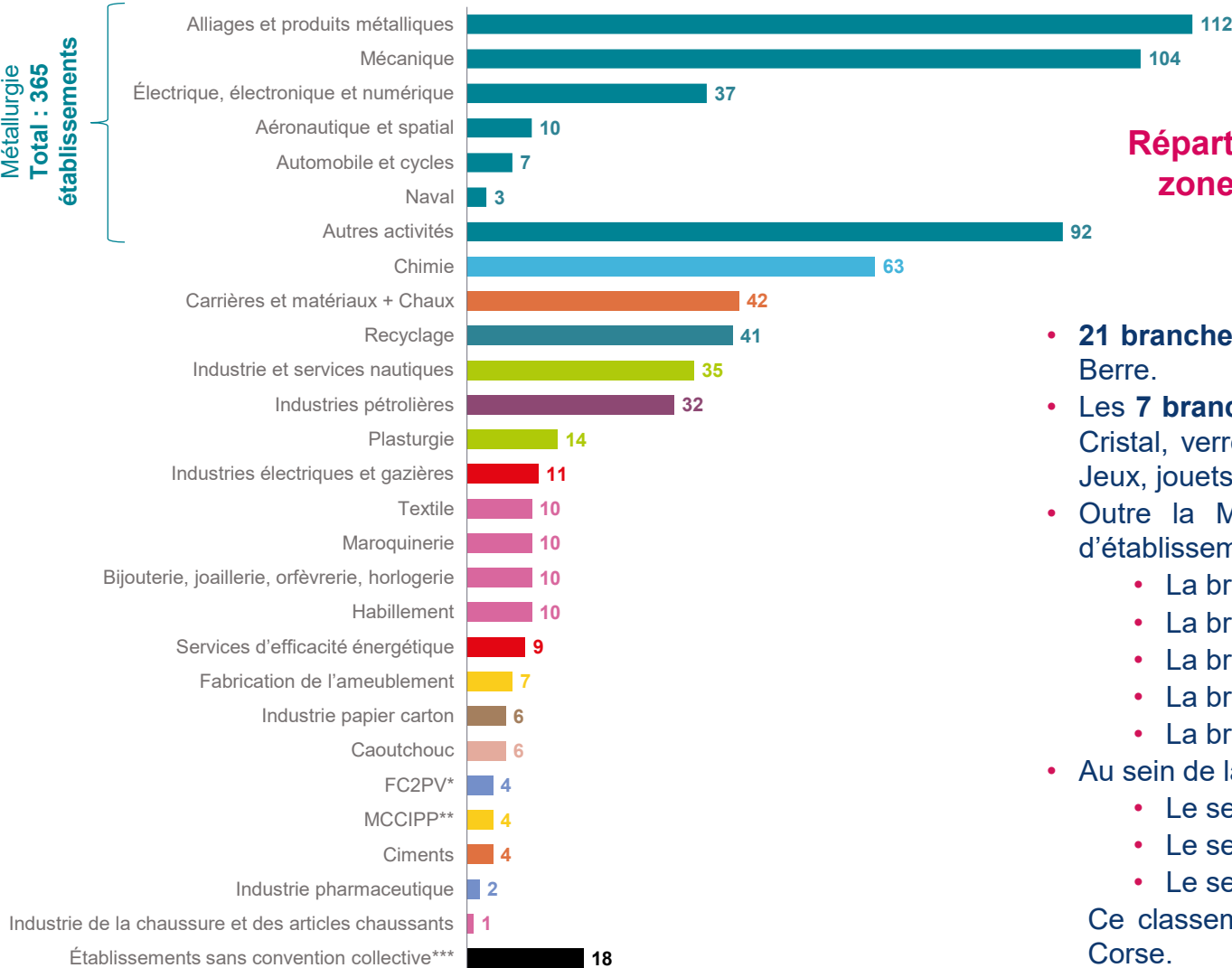
**Hors salariés des établissements sans convention collective



Localisation des établissements des 20 entreprises interindustrielles employant le plus de salariés sur la zone Fos-Etang de Berre



En complément de la branche Métallurgie, les branches Chimie, Carrières et matériaux et Recyclage sont les plus présentes au sein de la zone en nombre d'établissements



Répartition des branches de l'interindustrie au sein de la zone Fos Berre l'Étang (en nombre d'établissements)

Source : données OPCO 2i

TOTAL : 686 établissements

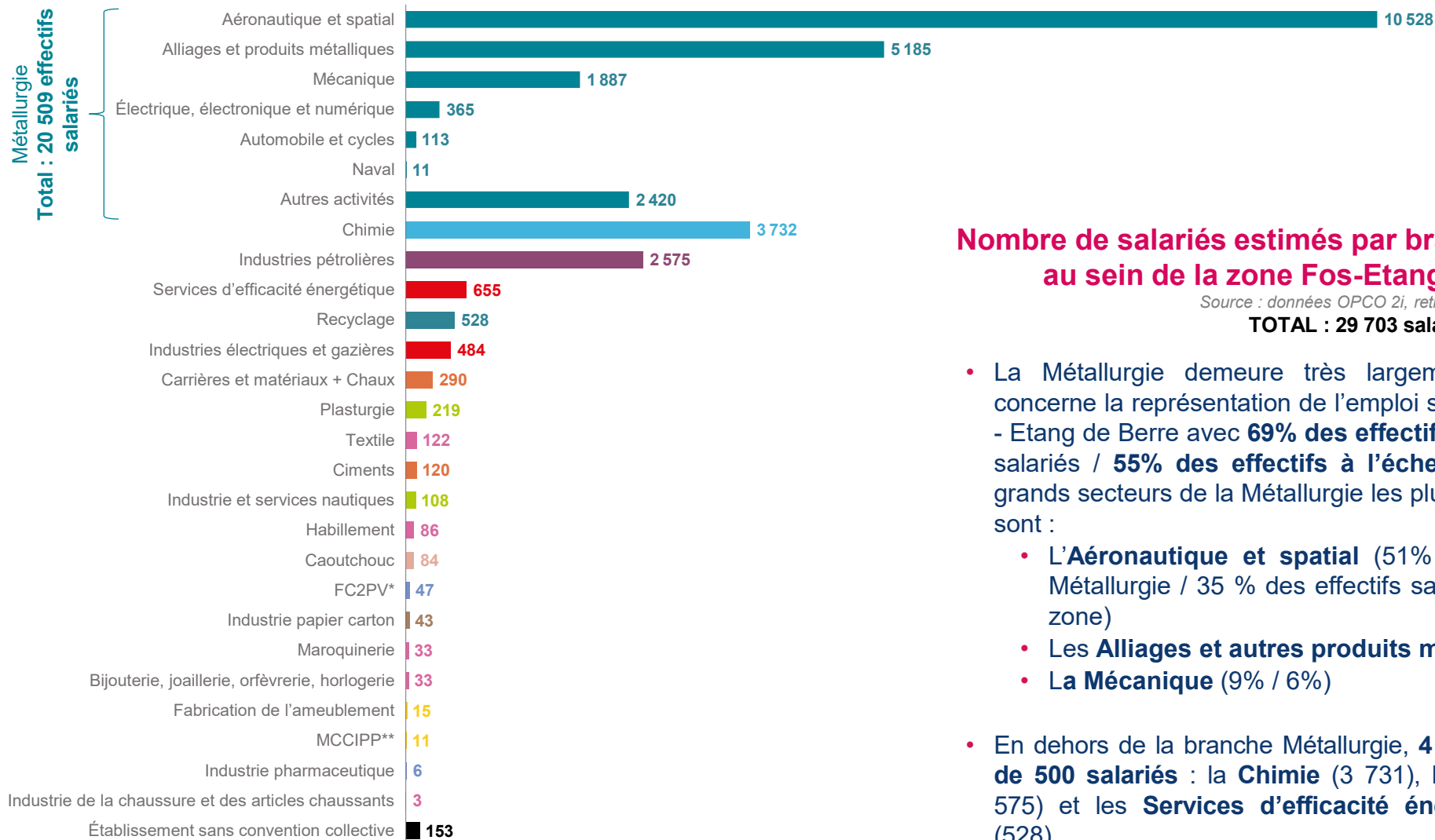
- **21 branches** de l'interindustrie sont présentes au sein de la zone Fos-Etang de Berre.
- Les **7 branches non représentées au niveau local** sont : Couture parisienne, Cristal, verre et vitrail, Fabrication mécanique du verre, Industries céramiques, Jeux, jouets et puériculture, Panneaux à base de bois et Tuiles et briques.
- Outre la Métallurgie, les **5 branches les plus représentées** en termes d'établissements de l'interindustrie sont :
 - La branche Chimie ;
 - La branche Carrières et Matériaux ;
 - La branche Recyclage ;
 - La branche Industrie et services nautiques ;
 - La branche Industries pétrolières.
- Au sein de la branche Métallurgie, **3 grands secteurs sont prédominants** :
 - Le secteur des Alliages et produits métalliques ;
 - Le secteur de la Mécanique ;
 - Le secteur « Électrique, électronique et numérique ».

Ce classement suit la même logique qu'au niveau des deux régions PACA – Corse.

*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
**Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes
***Non comptabilisés dans les 686 établissements de l'interindustrie en 2024



69% de l'emploi salarié interindustriel est concentré au sein de la branche Métallurgie au niveau local



Nombre de salariés estimés par branche de l'interindustrie au sein de la zone Fos-Etang de Berre en 2024

Source : données OPCA 2i, retraitement EY

TOTAL : 29 703 salariés

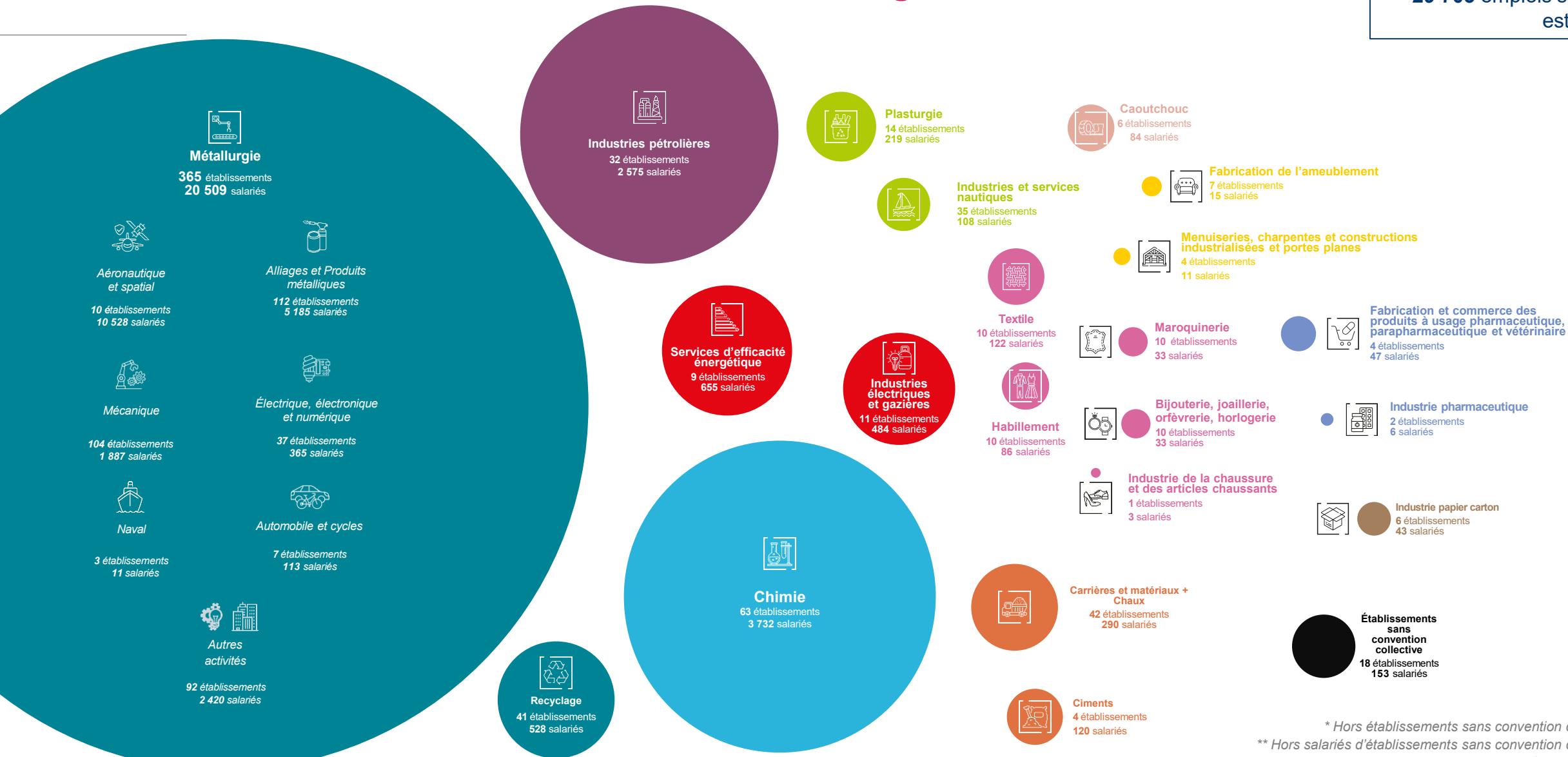
- La Métallurgie demeure très largement majoritaire en ce qui concerne la représentation de l'emploi salarié au sein de la zone Fos - Etang de Berre avec **69% des effectifs de l'interindustrie** (20 509 salariés / **55% des effectifs à l'échelle de PACA - Corse**). Les grands secteurs de la Métallurgie les plus représentés sur le territoire sont :
 - L'**Aéronautique et spatial** (51% des effectifs salariés de la Métallurgie / 35 % des effectifs salariés de l'interindustrie de la zone)
 - Les **Alliages et autres produits métalliques** (25% / 17%)
 - La **Mécanique** (9% / 6%)
- En dehors de la branche Métallurgie, **4 branches concentrent plus de 500 salariés** : la **Chimie** (3 731), les **Industries pétrolières** (2 575) et les **Services d'efficacité énergétique** (655), **Recyclage** (528).

*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
**Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes
***Non comptabilisés dans les 686 établissements de l'interindustrie en 2024



Cartographie des branches de l'interindustrie et des effectifs salariés estimés au 31 décembre 2024 au sein de la zone Fos - Etang de Berre

686 établissements
29 703 emplois salariés
estimés**



* Hors établissements sans convention collective
** Hors salariés d'établissements sans convention collective

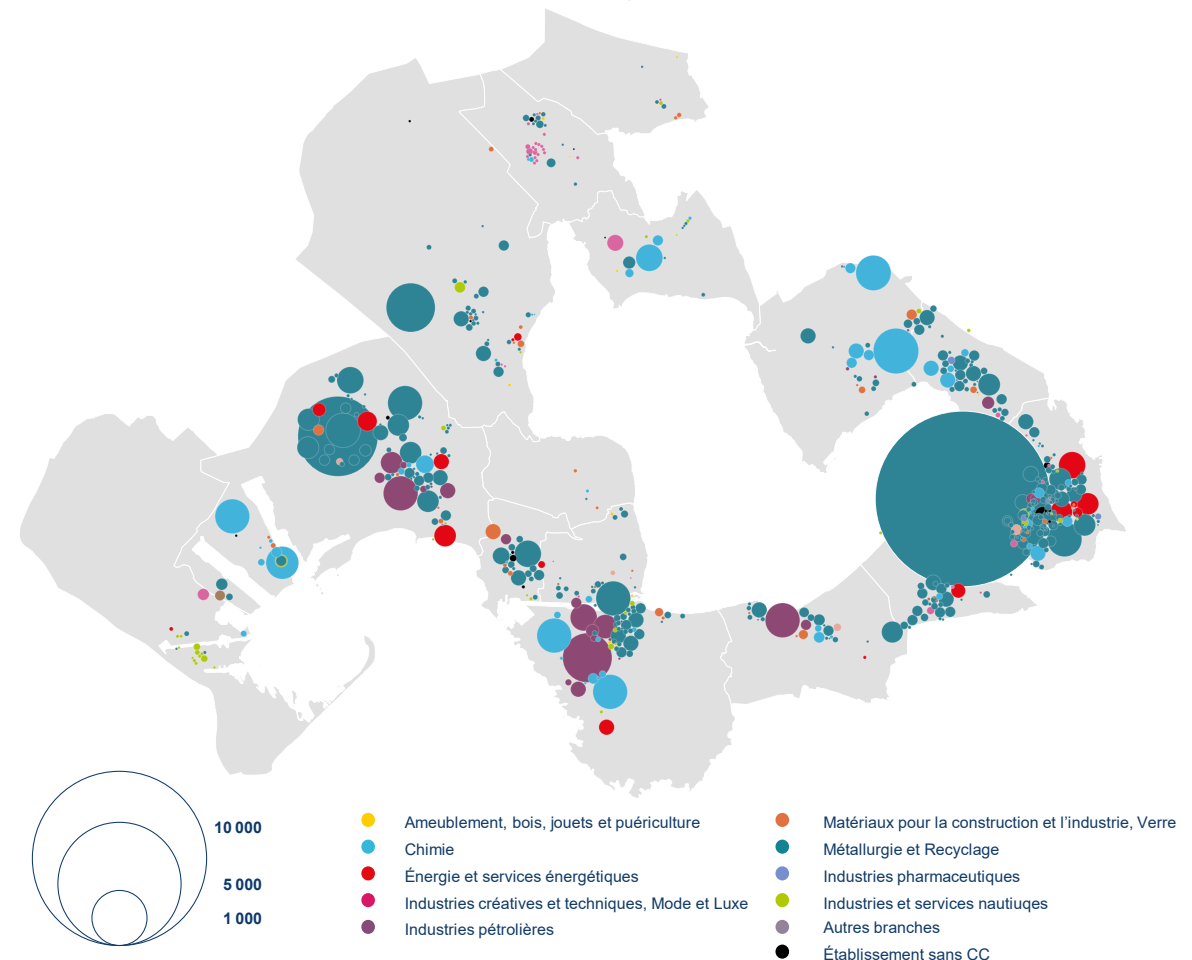


Les salariés de l'interindustrie sont principalement concentrés sur les communes de Marignane, Fos-sur-Mer et Vitrolles

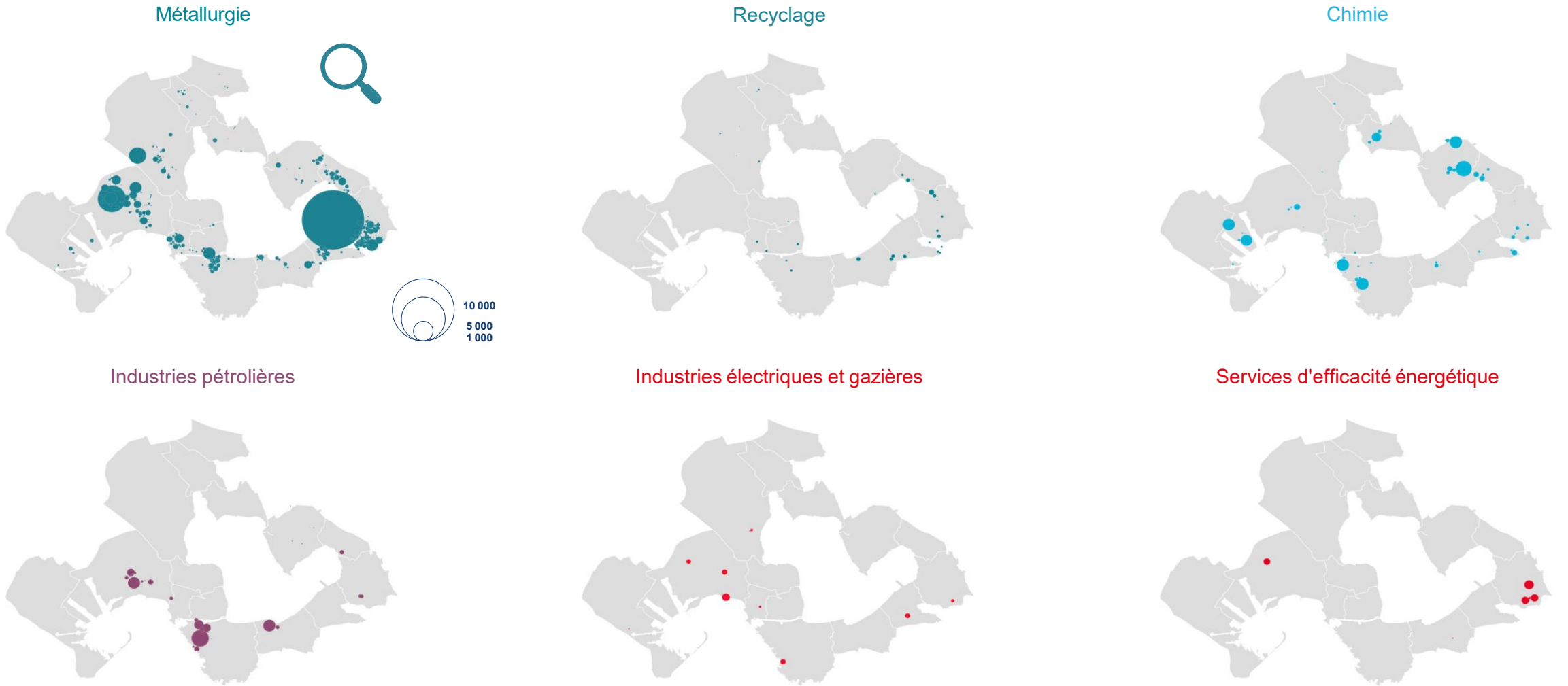
- Le **maillage des entreprises** de l'interindustrie **s'étend sur l'ensemble des 14 communes de la zone Fos-Etang de Berre**.
- Pour autant, une majorité des **686 établissements** de l'interindustrie au niveau local est concentrée dans trois communes de la zone:
 - **Vitrolles** (24% des établissements),
 - **Fos-sur-Mer** (14% des établissements)
 - **Istres** (13% des établissements).
- En revanche les salariés de l'interindustrie sont très concentrés sur le périmètre de la commune de **Marignane** qui **représente 35% des salariés**.
- Ce poids s'explique notamment par la présence du site **d'Airbus Helicopters et ses 9 559 salariés** (soit 32% de l'ensemble des effectifs salariés de la zone Fos-Etang de Berre).
- **Suivent Fos-sur-Mer (22% des salariés) et Vitrolles (11%).**

Localisation des établissements de l'interindustrie au sein de la zone Fos-Etang de Berre par branches de l'interindustrie et nombre de salariés estimés

Source : données OPCO2i ; retraitement EY



Cartographie des établissements de l'interindustrie de la zone Fos - Etang de Berre par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (1/3)



🔍 Décomposition par grands secteurs page 26



Cartographie des établissements de l'interindustrie de la zone Fos - Etang de Berre par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (2/3)



Source : données Observatoire OPCO2i, retraitement EY



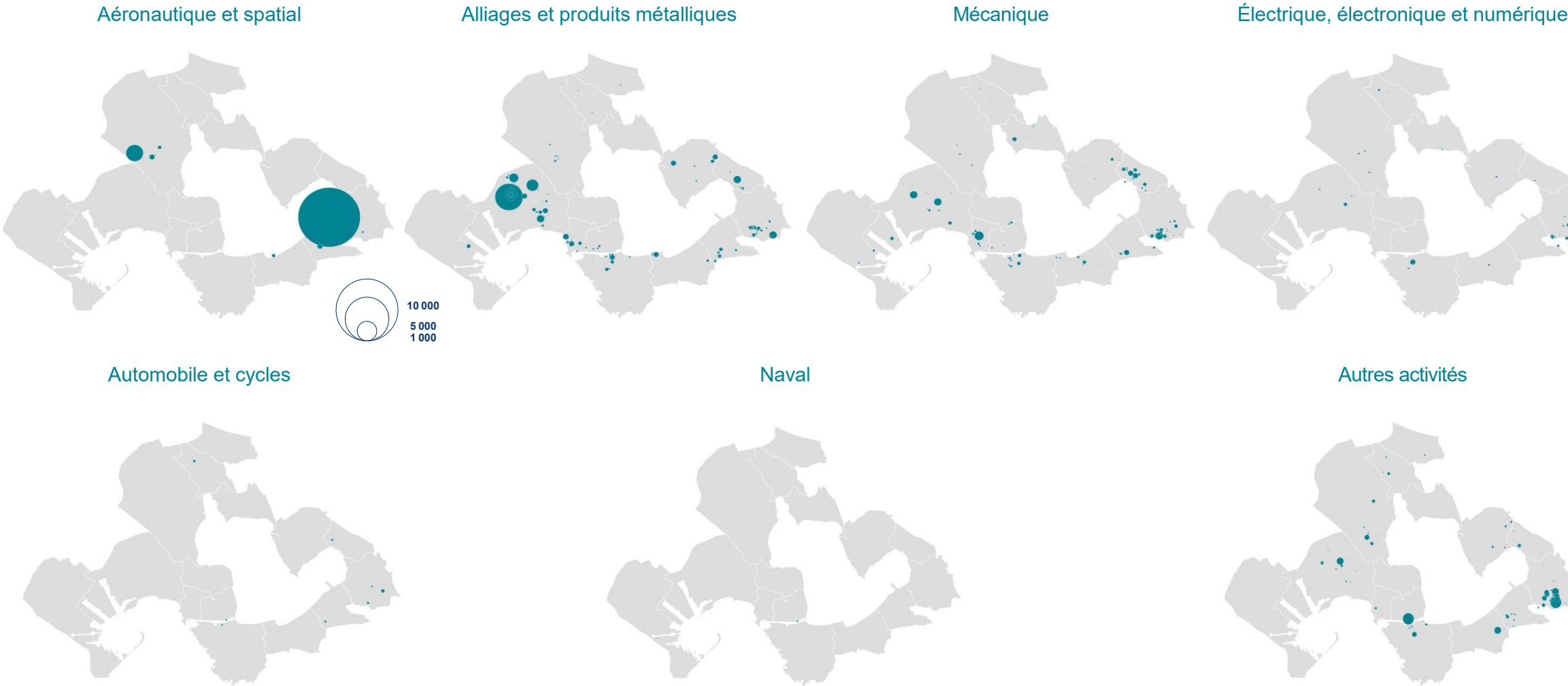
Cartographie des établissements de l'interindustrie de la zone Fos - Etang de Berre par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (3/3)



Source : données Observatoire OPCO2i, retraitement EY



Focus : Cartographie des établissements de la branche Métallurgie de la zone Fos-Etang de Berre par grands secteurs et effectifs salariés estimés 🔍



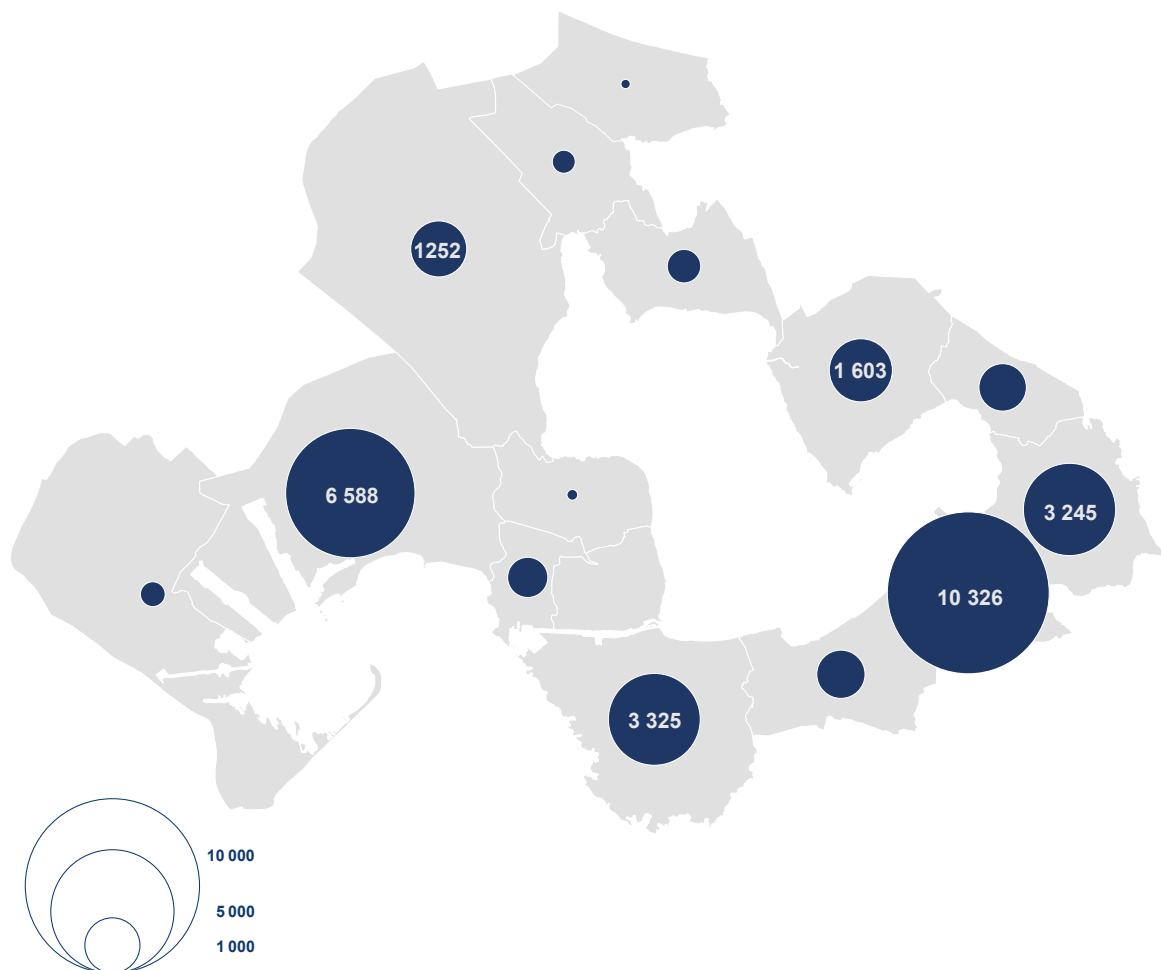
Source : données Observatoire OPCO2i, retraitement EY



Les communes de Martigues et Fos-sur-Mer concentrent 57% de l'emploi salarié de l'interindustrie au niveau local

Répartition des emplois salariés estimés de l'interindustrie au sein de la zone Fos - Etang de Berre par commune en 2024

Source : données OPCO 2i, retraitement EY

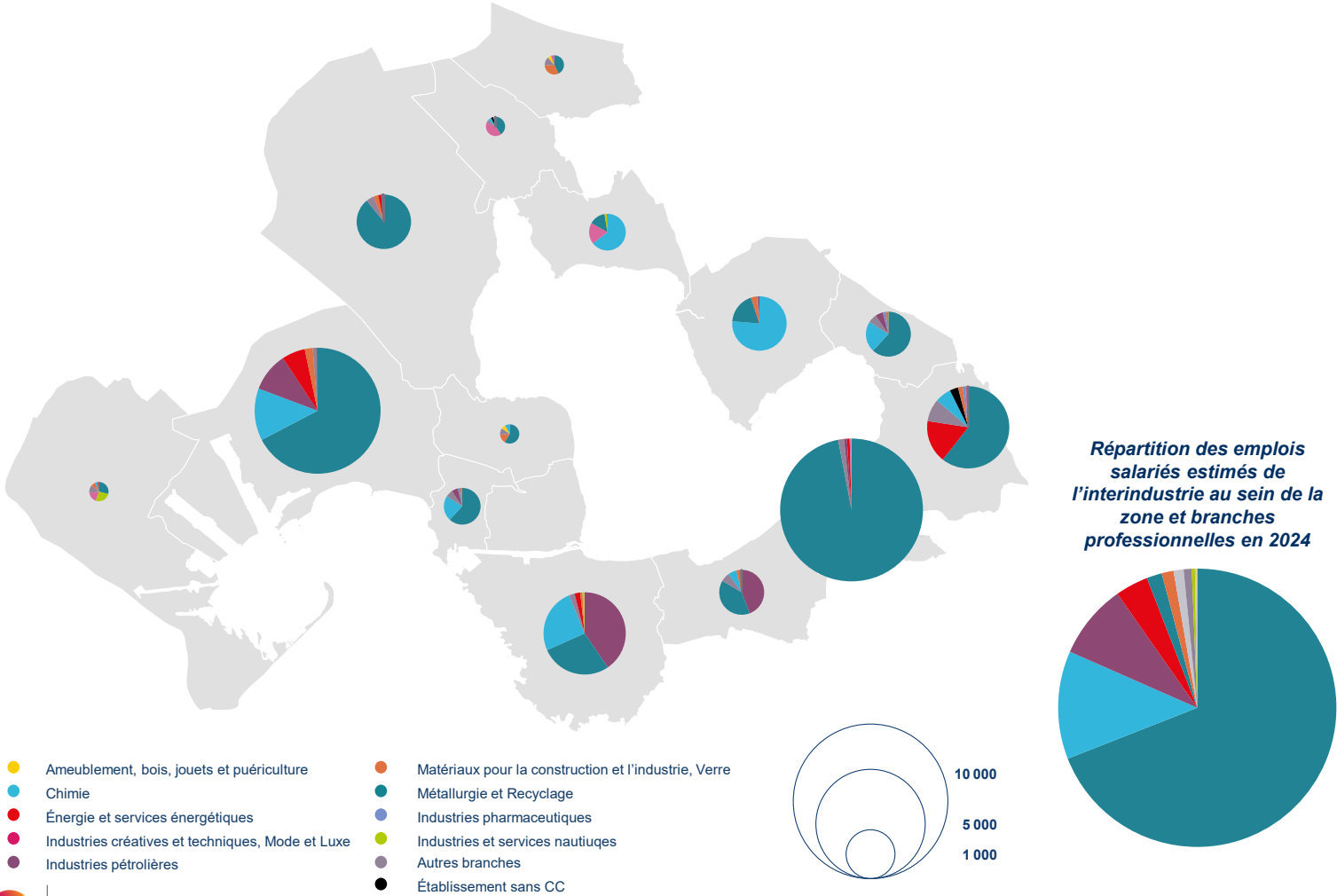


- L'analyse de la répartition des emplois de l'interindustrie par communes au sein de la zone Fos – Etang de Berre met en avant des **disparités au niveau local**.
- Cette disparité montre une concentration de l'emploi interindustriel dans 5 communes qui représentent **84% de l'interindustrie de la zone** :
 1. **Marignane**, qui concentre le plus grand nombre d'emplois salariés (10 326 emplois salariés soit 35% de l'emploi interindustriel local) ;
 2. **Fos-sur-Mer** : 6 588 emplois soit 22% de l'emploi interindustriel local ;
 3. **Vitrolles** : 3 245 emplois soit 11% de l'emploi interindustriel local ;
 4. **Martigues** : 3 325 emplois soit 11% de l'emploi interindustriel local ;
 5. **Berre-l'Étang** : 1 603 emplois soit 5,4% de l'emploi interindustriel local.

La Métallurgie est la branche majoritaire en termes d'emplois salariés interindustriels sur le territoire de 10 communes de la zone Fos-Etang de Berre

Répartition des emplois salariés estimés de l'interindustrie au sein de la zone par communes et branches professionnelles en 2024

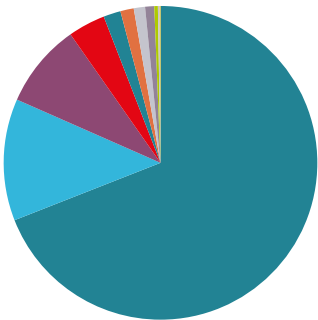
Source : données OPCO 2i, retraitement EY



- Cette répartition des établissements et des effectifs salariés de l'interindustrie se traduit également par des **concentrations géographiques de certaines branches professionnelles** :

- La **Métallurgie** est présente sur l'ensemble de la zone et représente la principale branche de 10 communes en termes d'effectifs salariés notamment à Marignane (96% avec la présence d'AIRBUS HELICOPTERS), Istres (89% avec la présence de DASSAULT AVIATION), Fos-sur-Mer (67% des effectifs, notamment avec la présence d'ARCELOR MITTAL MÉDITERRANÉE) et Vitrolles (61%, notamment avec la présence de SEGULA GLOBAL SERVICES) ;
- La **Chimie** est la première branche représentée à Berre l'Etang avec 76% des effectifs salariés de l'interindustrie relevant de cette branche. La Chimie est représentée par des entreprises majeures au niveau local : LYONDELLBASELL, BASELL POLYOLEFINES ou encore INFINEUM ;
- Les **Industries pétrolières** sont la principale branche représentée en termes d'effectifs salariés à Châteauneuf-les-Martigues (44 %), Martigues (41 %) : PETROINEOS MANUFACTURING France, TOTAL ENERGIES RAFFINAGE FRANCE.

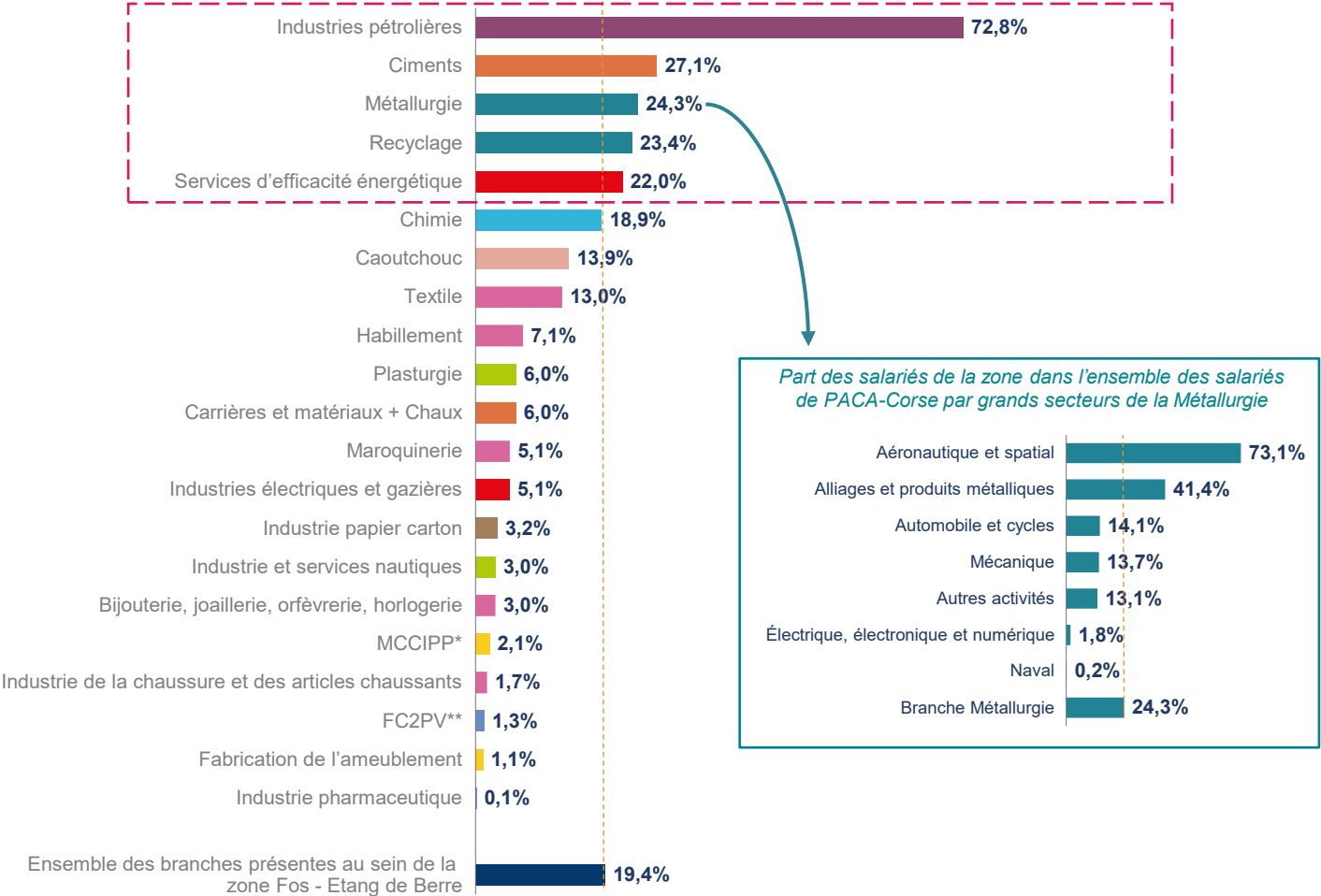
Répartition des emplois salariés estimés de l'interindustrie au sein de la zone et branches professionnelles en 2024



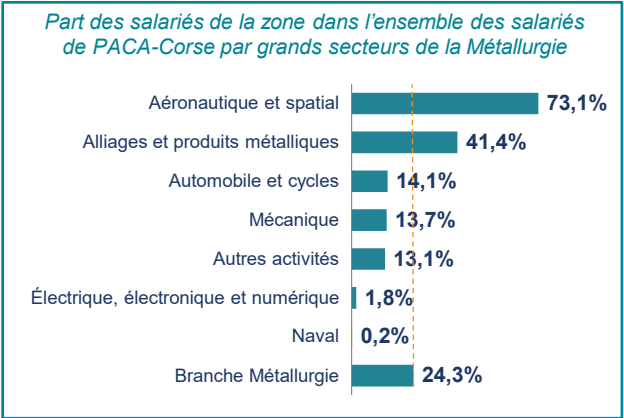
La zone Fos – Etang de Berre dispose d'un positionnement avantageux à l'échelle régionale sur 5 branches professionnelles de l'interindustrie

Part des effectifs salariés des branches de l'interindustrie au sein de la zone dans l'ensemble des effectifs salariés de ces mêmes branches à l'échelle régionale PACA et Corse en 2024

Source : données OPCO 2i, retraitement EY



- Le territoire de la zone de Fos – Etang de Berre se distingue des autres territoires régionaux par une **surreprésentation des activités liées aux Industries pétrolières**.
 - La branche **Industries pétrolières** concentre ainsi près de **73%** des salariés de la branche en région PACA-Corse.
- Surreprésentation également des activités des branches suivantes :
 - Ciments**
 - Métallurgie**
 - Recyclage**
 - Services d'efficacité énergétique**
- Au sein de la branche **Métallurgie**, le grand secteur **Aéronautique et spatial** est particulièrement représenté avec 73% des effectifs salariés de PACA-Corse présents sur le territoire de Fos-Etang de Berre.
- Il en est de même pour le grand secteur des **Alliages et produits métalliques** pour lequel le territoire de Fos-Etang de Berre représente 41 % des effectifs salariés au niveau des deux régions.



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

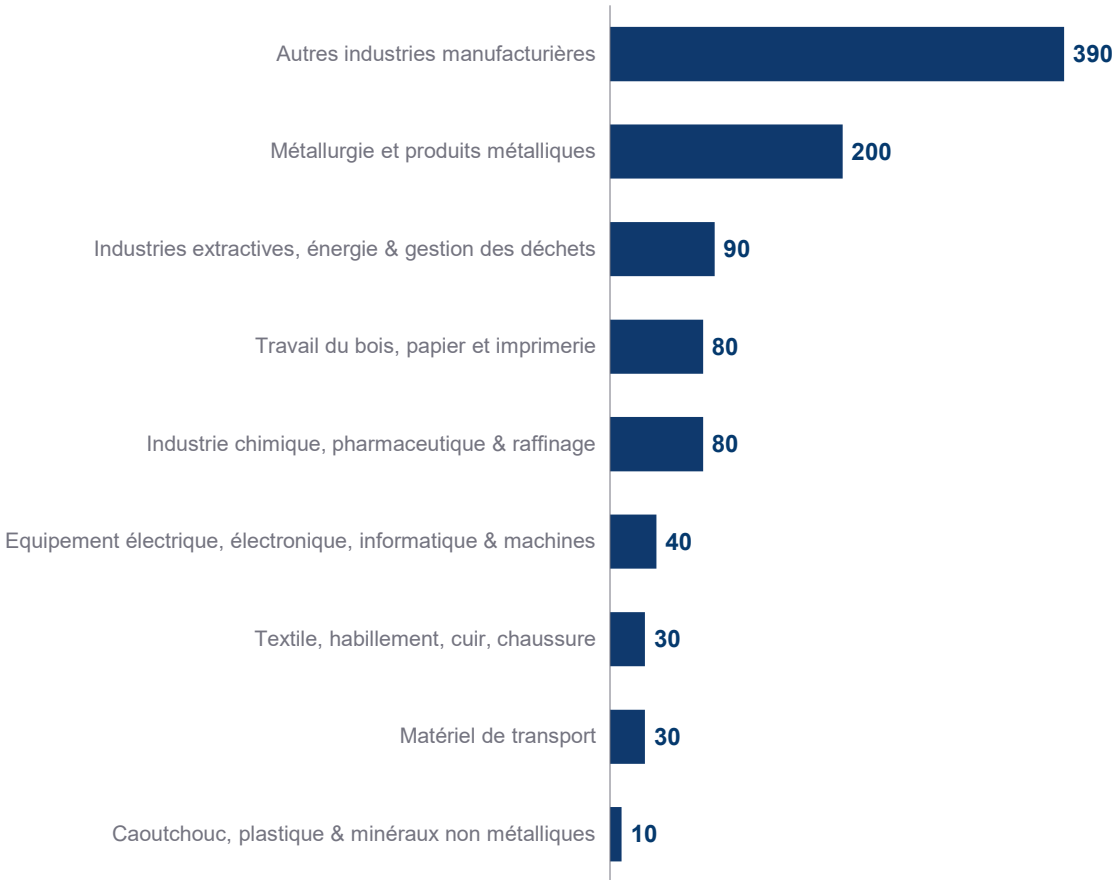
Les projets de recrutement dans l'interindustrie au niveau local

950 projets de recrutement en 2025 dont 66% sont jugés difficiles

- **950 projets de recrutement** dans le secteur industriel (hors industries agroalimentaires) ont été recensés sur la zone de Fos – Etang de Berre en 2025, soit un volume de création d’emplois équivalent à **3,2 % des salariés de l’industrie hors IAA au niveau local en 2024**.
- La zone Fos – Etang de Berre représente ainsi **14 % de l’ensemble des projets de recrutement dans la production industrielle à l’échelle régionale** (6 680 projets de recrutements en 2025 en Provence-Alpes-Côte d’Azur). L’ensemble des secteurs* de l’interindustrie a des besoins de recrutement importants, comme l’indique le graphique ci-contre.
- Les trois **premiers secteurs*** rassemblent **63 % des besoins** de recrutement :
 - **Autres industries manufacturières (41 %) :** **390 projets**, dont **69 % sont jugés difficiles**.
 - **Métallurgie et produits métalliques (21 %) :** **200 projets**, dont **85 % sont jugés difficiles**.
 - **Industries extractives, énergie & gestion des déchets (9 %) :** **90 projets**, dont **44 % sont jugés difficiles**.

Répartition des besoins en main d’œuvre estimés pour l’interindustrie* en 2025

sources : BMO France Travail, données 2025



* Production industrielle correspondant à des regroupements de codes APE hors Industries Agroalimentaires Alimentaires (IAA)



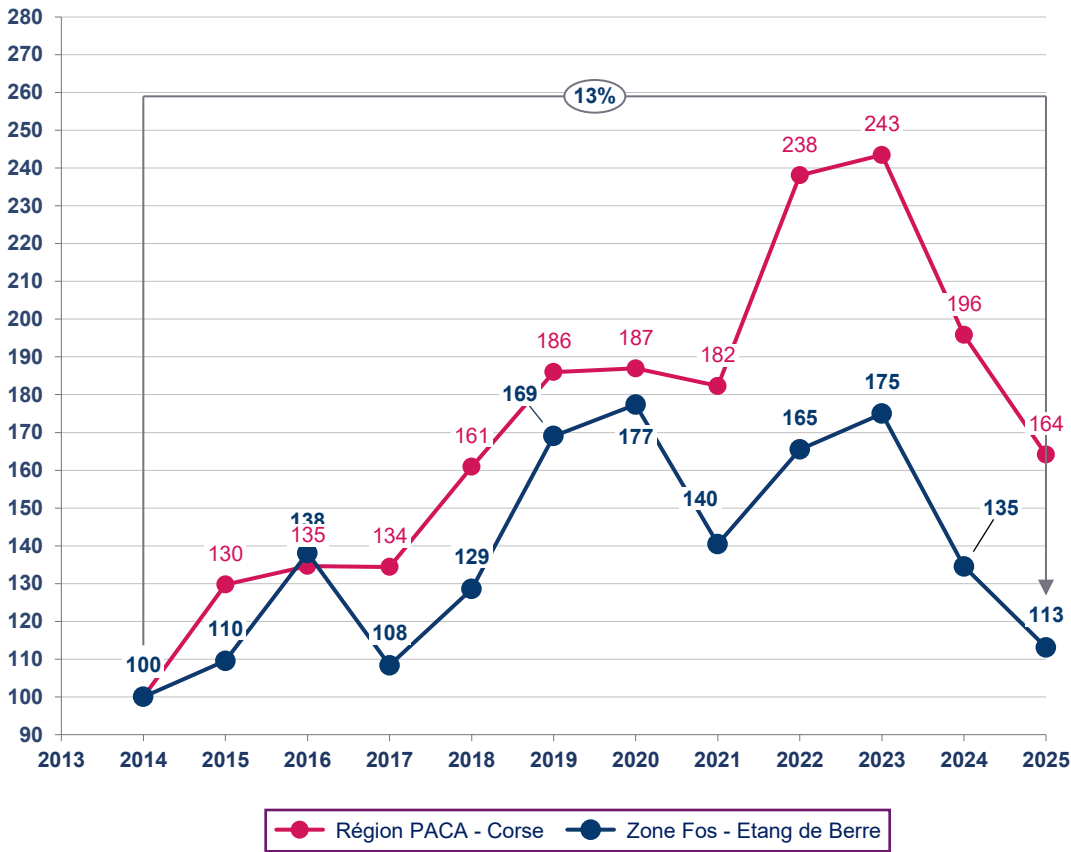
Évolution du nombre de recrutements

Des besoins de recrutement qui ont augmenté de 13% entre 2014 et 2025 mais qui demeurent inférieurs au reste du territoire de la Région

- Les projets de recrutement en PACA – Corse ont augmenté de **13 % en dix ans**.
- La crise économique liée au Covid-19 marque un ralentissement dans la progression des projets de recrutement dans l'industrie, avec un **recul plus marqué sur la zone Fos–Berre-l'Étang entre 2020 et 2021** (–37 % de projets de recrutement recensés sur cette période, contre – 5 % à l'échelle régionale).
- Cette baisse est partiellement compensée par la **reprise économique**, qui se traduit par une **augmentation significative des projets de recrutement** en sortie de crise (+25 % de projets entre 2021 et 2022).
- Cependant, cette tendance haussière s'inverse entre 2023 et 2024 avec une forte baisse des projets de recrutement dans l'industrie (hors IAA) : – 340 projets de recrutement enregistrés dans l'année, soit **la plus forte baisse sur la période 2014–2025**.
- Parallèlement, la dynamique de recrutement dans la production industrielle (hors IAA) demeure continuellement inférieure à celle observée à l'échelle régionale sur la période étudiée (+64 % entre 2014 et 2025 à l'échelle de PACA, contre +13 % à l'échelle de Fos–Étang de Berre).

Évolution du nombre de recrutements dans l'interindustrie* entre 2014 et 2025 sur la zone Fos – Etang de Berre - Base 100 en 2014

Source : BMO France Travail, données 2025, retraitement EY



* Production industrielle correspondant à des regroupements de codes APE hors Industries Agroalimentaires Alimentaires (IAA)



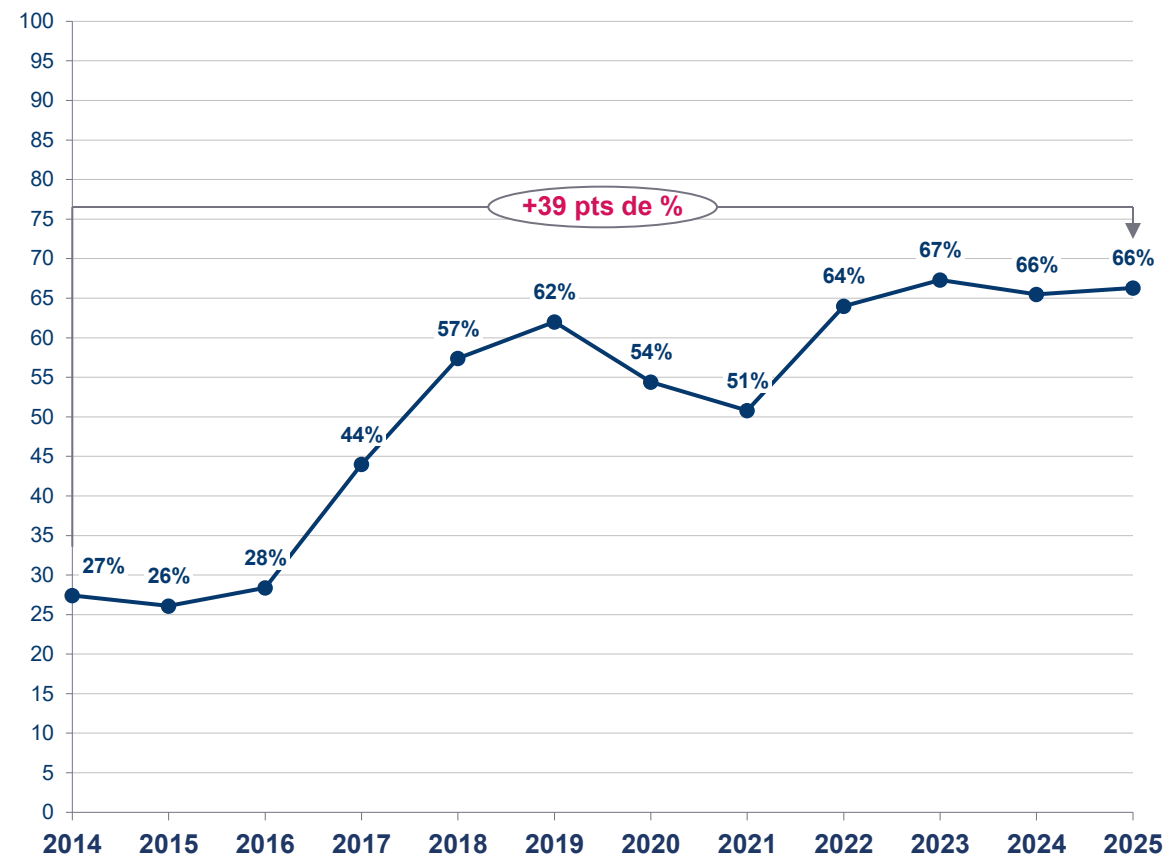
Évolution des difficultés de recrutement

Une hausse de 39 points des difficultés de recrutement entre 2014 et 2025

- En 2025, près de **66% des recrutements dans la production industrielle (hors IAA) sont jugés difficiles** au sein de la zone Fos – Etang de Berre, chiffre au-dessus de la moyenne régionale fixée à **58%**.
- Ces difficultés de recrutements ont augmenté depuis dix ans avec une hausse de **39 points entre 2014 et 2025** pour les mêmes secteurs industriels qui sont **tous concernés par ce phénomène**.
 - Les **autres industries manufacturières** (69% des recrutements jugés difficiles en 2025 contre 18% en 2014).
 - Les **industrie chimique, pharmaceutique & raffinage** (62% des recrutements jugés difficiles en 2025 contre 14% en 2014).
 - La **métallurgie et produits métalliques** (85% des recrutements jugés difficiles en 2025 contre 46% en 2013).

Évolution des difficultés de recrutement dans l'interindustrie* entre 2014 et 2025

Source : BMO France Travail; données 2025, retraitement EY



* Production industrielle correspondant à des regroupements de codes APE hors Industries Agroalimentaires Alimentaires (IAA)



Les métiers les plus recherchés dans l'interindustrie

Ces 10 métiers concentrent près de 53% des besoins de recrutement industriel sur la zone

Top 10 des métiers de l'interindustrie* les plus recherchés dans la zone Fos – Etang de Berre en 2025

Source : BMO France Travail, données 2025, retraitement EY

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle	120	100%
Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique	100	50%
Techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et en électronique	40	25%
Ouvriers peu qualifiés des industries chimiques et plastiques	40	100%
Pilotes d'installation lourdes des industries de transformation et d'énergie	40	100%
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	40	50%
Tuyauteurs	40	50%
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	30	67%
Ouvriers du conditionnement, du tri et de l'emballage	30	0%
Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie	30	67%

Les métiers de **techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle**, d'**ouvriers peu qualifiés des industries chimiques et plastiques** et de **pilotes d'installations lourdes des industries de transformation et d'énergie** font partie des métiers les plus recherchés en nombre en 2025 et sont jugés, par l'ensemble des dirigeants interrogés dans le cadre de l'enquête BMO réalisée par France Travail, comme difficiles à recruter. Ces trois métiers cumulent près de **21 % des besoins en recrutement dans les secteurs industriels** (hors IAA) de la zone Fos–Étang de Berre en 2025.

* Production industrielle correspondant à des regroupements de codes APE hors Industries Agroalimentaires Alimentaires (IAA)



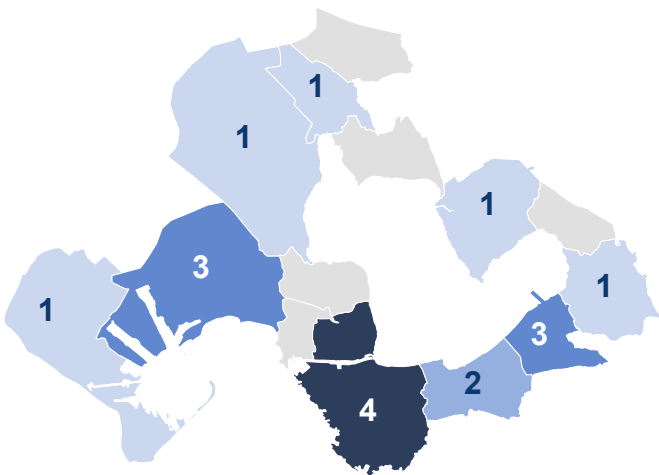
04

1. Introduction
2. Éléments de cadrage territorial
3. Portrait de l'interindustrie au sein de la zone Fos – Etang de Berre
4. **Enjeux prospectifs de l'interindustrie au niveau local**
5. Projets de recrutements identifiés à horizon 2030 en lien avec la mutation industrielle du bassin de Fos – Etang de Berre
6. Benchmark des nouvelles compétences en lien avec la transition écologique et énergétique
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » au sein de la zone Fos-Berre l'Étang
8. Évaluation de l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins en recrutements annoncés à horizon 2032

Les 17 établissements de l'interindustrie interrogés dans le cadre du panorama régional 2024 représentent 48% de l'emploi interindustriel de la zone Fos-Etang de Berre

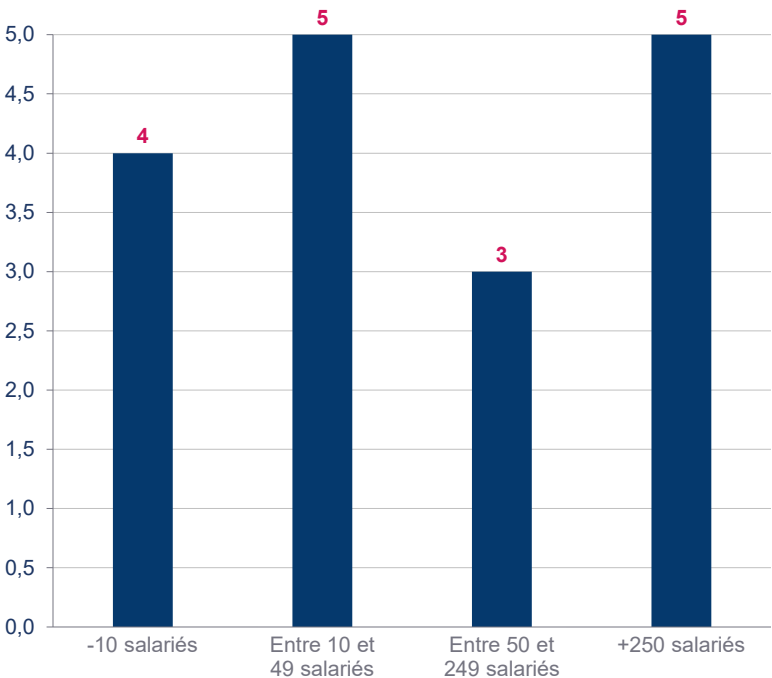
Répartition des répondants par commune

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



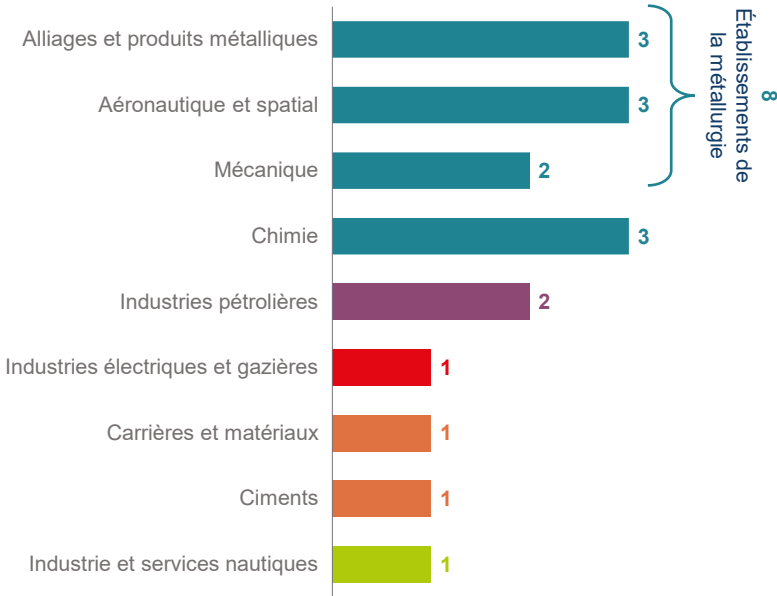
Répartition des répondants par tranche d'effectifs

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



Répartition des répondants par branche professionnelle

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



i Précisions méthodologiques :

- Les données ont été recueillies par les conseillers formation d'OPCO 2i dans le cadre du *Panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie* en PACA-Corse, réalisé entre avril et septembre 2024.
- L'analyse des réponses à l'échelle régionale a été restreinte aux seuls établissements industriels répondants et présents sur le périmètre de la zone Fos–Étang de Berre (14 communes).
- L'étude spécifique à la zone Fos–Étang de Berre n'ayant pas fait l'objet d'une nouvelle collecte d'informations terrain, et au regard du faible nombre de résultats, les données n'ont pas été pondérées par rapport à la répartition des établissements, branches et effectifs de l'interindustrie au niveau local.



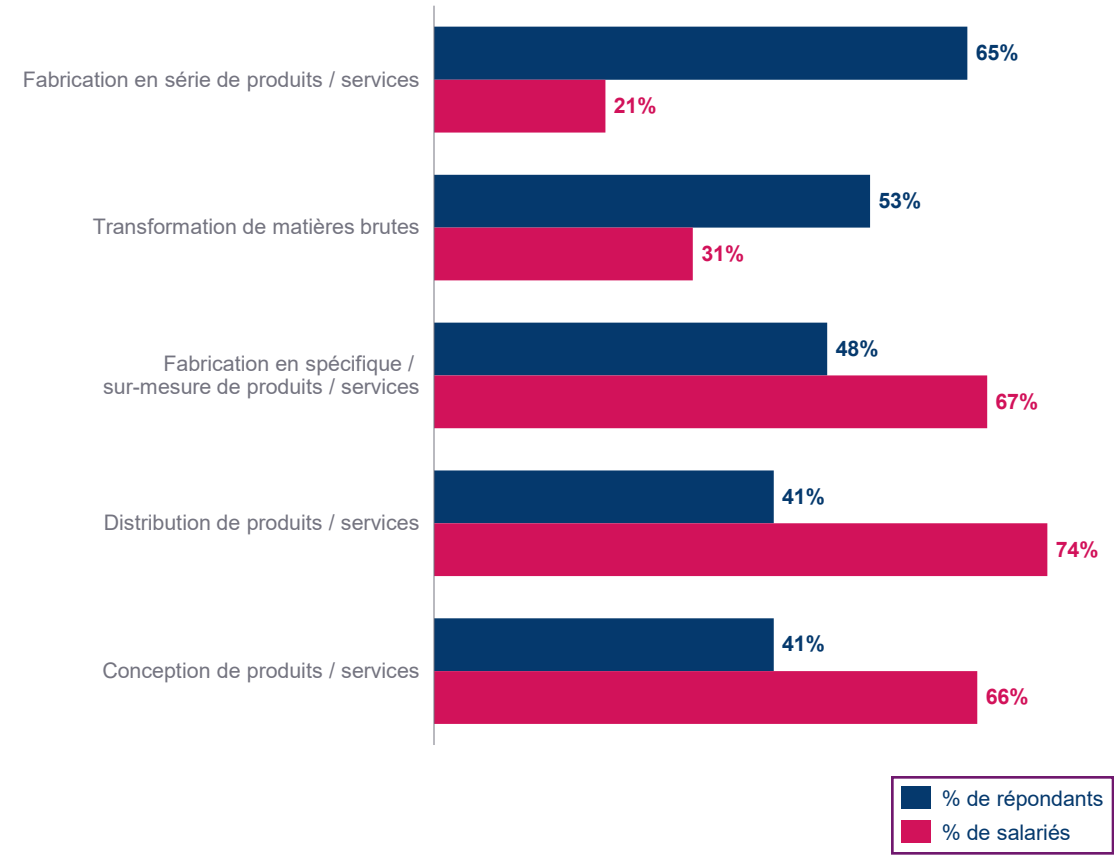
Principaux enseignements de l'analyse de la collecte d'informations terrains appliquée à la zone de Fos – Etang de Berre

-  **Positionnement sur les segments de la chaîne de valeur**
Trois segments structurent l'interindustrie locale (fabrication en série, transformation, sur-mesure), mais la distribution concentre le plus d'emplois.
-  **Dépendance aux marchés clients**
L'activité est très dépendante de quelques grands marchés (aéronautique, défense, pétrole/gaz) et des donneurs d'ordre majeurs de la zone.
-  **Des majors tournés vers l'international et des PME tournées vers le national voire régional**
Les établissements sont principalement tournés vers le marché national, mais les emplois sont massivement concernés par les marchés internationaux (Europe de l'Ouest, Amérique du Nord, Asie).
-  **Facteurs externes impactant l'activité des entreprises**
Le contexte environnemental et géopolitique exerce une pression majeure, accentuant les contraintes de décarbonation et d'approvisionnement.
-  **Priorités stratégiques**
Deux dynamiques structurent l'avenir : transition écologique (production durable) et modernisation des outils de production (digitalisation, efficacité).
-  **Difficultés de recrutement**
Les tensions RH sont liées autant au manque de candidats qu'à l'inadéquation des compétences disponibles.
-  **Développement des compétences et santé au travail**
Les entreprises placent le développement des compétences et la santé au travail au cœur de leur stratégie RH pour rester compétitives.

3 principaux segments de la chaine de valeur de l'interindustrie représentés au niveau local

Répartition des établissements et des salariés de l'interindustrie au sein de la zone Fos - Etang de Berre par segments de la chaine de valeur de l'interindustrie

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

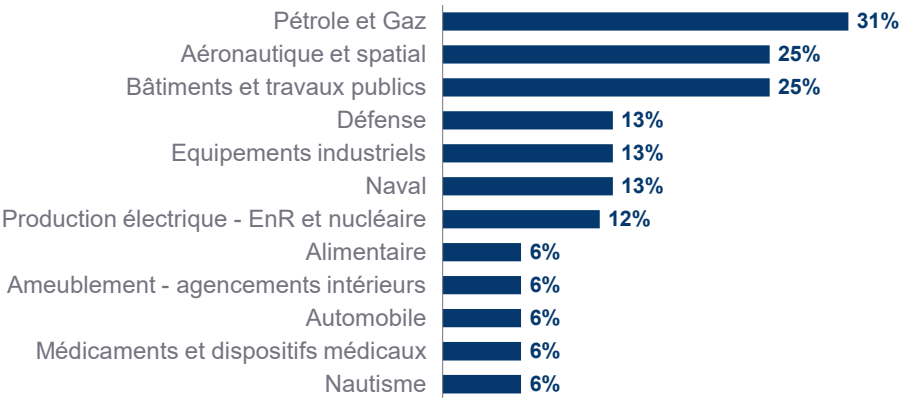


- Les établissements de l'interindustrie au sein de la zone sont principalement positionnés sur **3 segments de la chaîne de valeur de l'interindustrie** :
 - La **Fabrication en série de produits / services** avec 65% des établissements et 21% des salariés de l'interindustrie concernés.
 - La **Transformation de matières brutes** avec 53% des établissements de l'interindustrie concerné et **31% des salariés de l'interindustrie**.
 - La **Fabrication sur mesure de produits et la fourniture de services personnalisés**, 48% des établissements de l'interindustrie concernés pour 67% des salariés concernés.
- En revanche le segment qui regroupe le plus de salariés de l'interindustrie sur la zone Fos - Etang de Berre est **la distribution de produits / service** avec 74% des effectifs salariés.

Les marchés clients des établissements de l'interindustrie dans la zone Fos - Etang de Berre - Les principaux marchés clients adressés

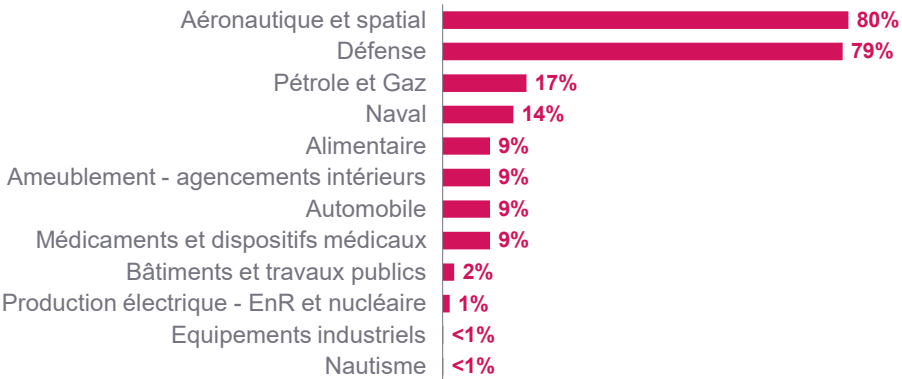
Principaux marchés clients adressés par les établissements interindustriels au sein de la zone Fos - Berre l'Etang en nombre d'établissements*

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



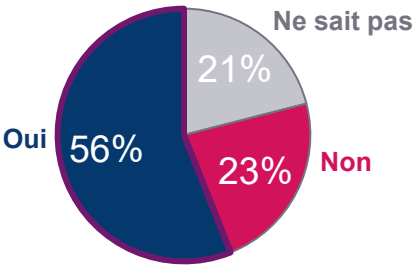
Principaux marchés clients adressés par les établissements interindustriels au sein de la zone Fos - Berre l'Etang – en effectifs salariés*

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



Répartition des établissements de l'interindustrie au sein de la zone Fos - Etang de Berre ayant connu une évolution de leurs marchés clients depuis 5 ans

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



- Le marché du **Pétrole et Gaz** atteint la première place des marchés clients les plus cités par les établissements de l'interindustrie au niveau local avec la présence de majors régionaux comme LYONDELLBASELL et PETROINEOS.
- Ramené au nombre de salariés de l'interindustrie, ce marché concerne 17% des salariés de la zone soit le 3^{ème} marché client au niveau local.
- Le marché **Aéronautique et le spatial** est le 1^{er} marché client en termes d'effectifs salariés de la zone, en lien avec AIRBUS HELICOPTERS, 1^{er} employeur interindustriel de la région PACA.
- De façon similaire, la Défense représente 13% des établissements mais 79% des effectifs salariés de la zone, AIRBUS HELICOPTERS étant également positionné sur cette typologie de marché.
- Le marché client Naval concerne **13% des établissements et 14% des salariés au niveau local**.
- 56% des établissements de la zone Fos-Etang de Berre affirment que leurs marchés clients ont évolué ces 5 dernières années** contre 43% à l'échelle régionale.

* Un même établissement / un même salarié de l'interindustrie peuvent adresser plusieurs marchés clients à la fois

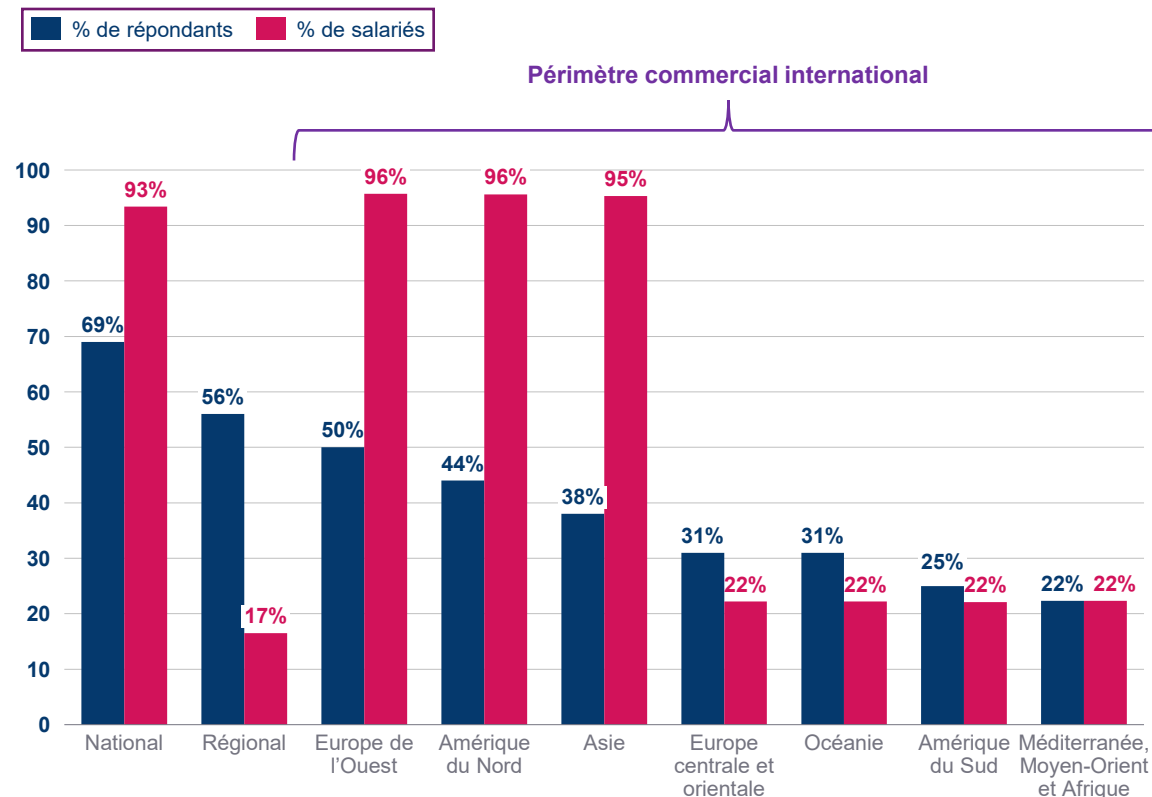


Le périmètre commercial de l'interindustrie dans la zone Fos - Etang de Berre

L'interindustrie adresse le marché national ainsi qu'une multitude de marchés internationaux, qui concernent principalement les majors du territoire

Périmètre commercial des établissements de l'interindustrie de la zone Fos-Etang de Berre

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



- Les établissements de l'interindustrie au sein de la zone Fos-Etang de Berre adressent principalement le **périmètre commercial national** (69% des établissements et 93% des salariés de l'interindustrie au niveau local concernés) et le **périmètre commercial régional** (56% des établissements concernés).
- Cependant, le marché régional est principalement adressé par de petites structures (**17% des salariés concernés**, soit moins en proportion que les marchés géographiques internationaux) :

 - Europe de l'Ouest** (50% des établissements concernés, 96% des salariés concernés) ;
 - Amérique du Nord** (44% des établissements, 96% des salariés de l'interindustrie concernés) ;
 - Asie** (38% des établissements, 95% des salariés de l'interindustrie concernés).

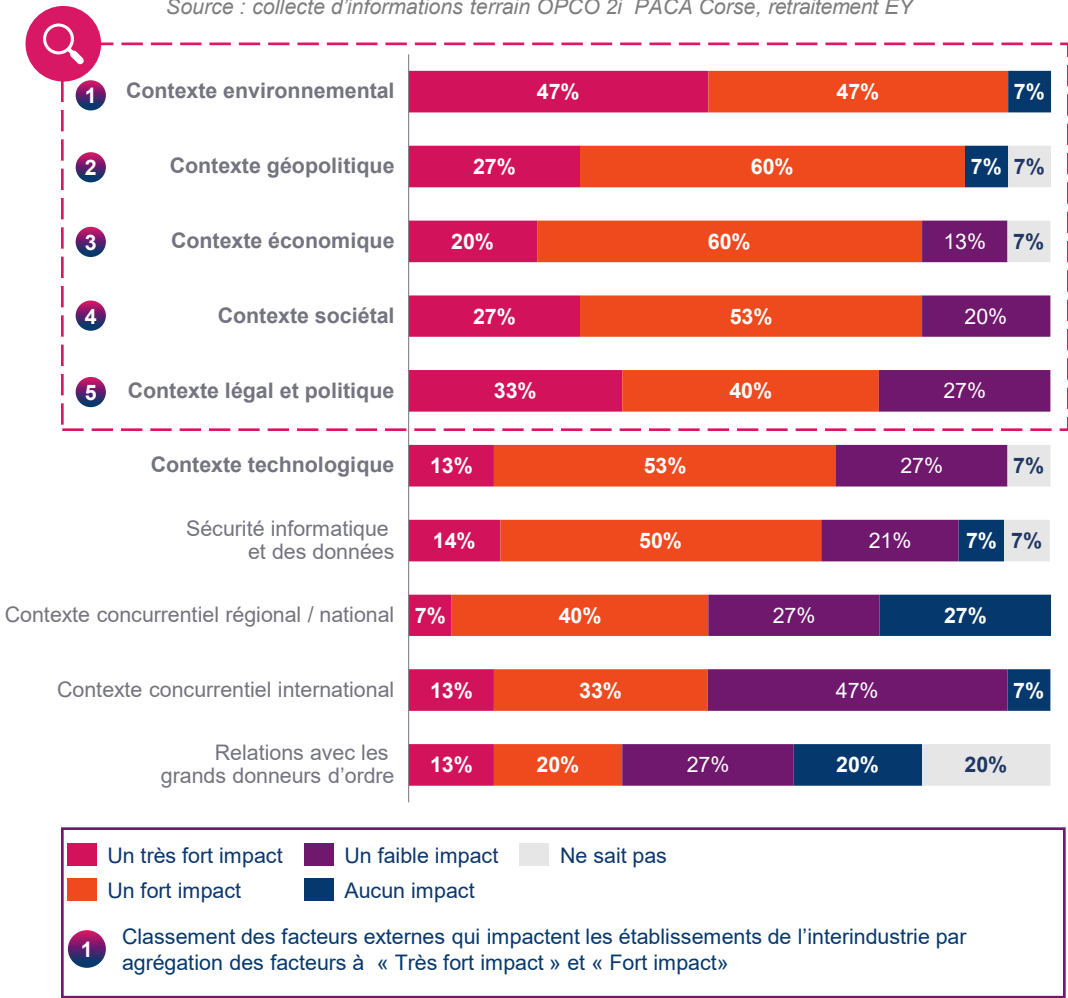
- Les marchés géographiques internationaux les moins adressés par les entreprises locales sont :
 - La Méditerranée, le Moyen-Orient et l'Afrique** (50% des établissements concernés, 96% des salariés concernés) ;
 - L'Amérique du Sud** (25% des établissements concernés, 22% des salariés concernés) ;
 - L'Europe centrale et orientale** (25% des établissements concernés, 22% des salariés concernés) ;
 - L'Océanie** (31% des établissements concernés, 22% des salariés concernés).

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

5 facteurs impactent plus de 70% des établissements de l'interindustrie au sein de la zone Fos - Etang de Berre, en premier lieu le contexte environnemental

Les principaux facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie au sein de la zone Fos - Etang de Berre

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



5 facteurs externes principaux impactent l'activité des entreprises de la zone Fos – Etang de Berre :

- 1. Le contexte environnemental (94% des établissements,** contre 75% en PACA - Corse). 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. Les grands projets industriels de transition de la zone Fos - Etang de Berre s'inscrivent dans cette tendance
- 2. Le contexte géopolitique (87% des établissements,** contre 74% en PACA - Corse). Les récentes crises internationales en Europe centrale et au Moyen-Orient ou la hausse des droits de douane, ont engendré des difficultés d'approvisionnement de matières premières et ont impacté des branches fortement dépendantes de la clientèle étrangère.
- 3. Le contexte économique (80% des établissements,** contre 81% en PACA - Corse). 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.
- 4. Le contexte sociétal (80% des établissements,** contre 46% en PACA - Corse). Les entreprises de la zone Fos Etang de Berre doivent s'adapter à des attentes sociales croissantes, attractivité des métiers, qualité de vie au travail, responsabilité environnementale et ancrage territorial. Ces évolutions influencent fortement les politiques RH et les relations avec les parties prenantes locales.
- 5. Le contexte légal et politique (73% des établissements,** contre 70% en PACA - Corse). Les enjeux réglementaires liés notamment aux certifications et au respect des **normes nationales et européennes concernent un grand nombre d'établissements**. Les plus petites structures ont plus de difficultés à adresser ces enjeux.

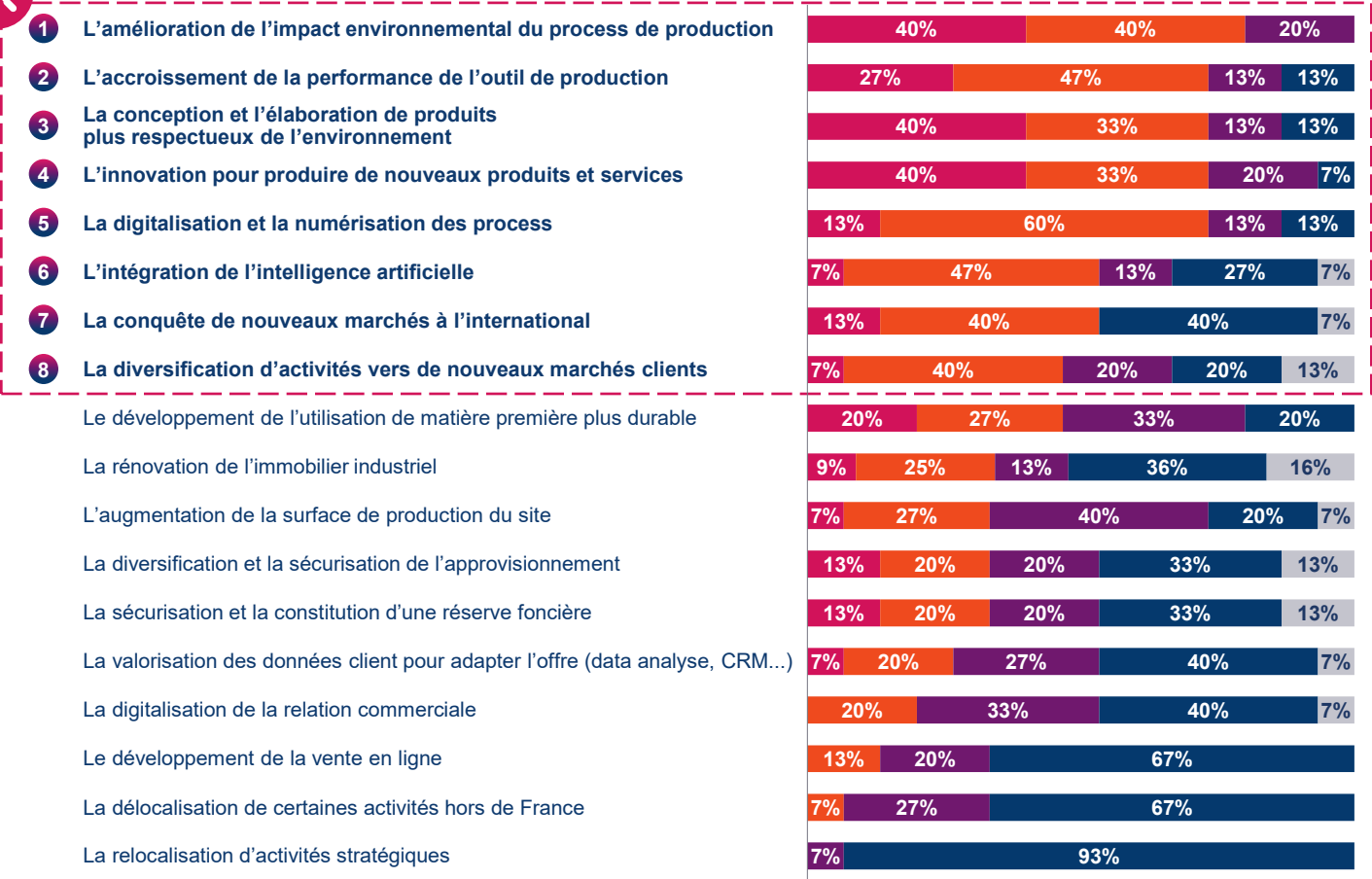


Les priorités stratégiques des établissements interindustriels

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 OPCO 2i PACA Corse ; retraitement EY



■ Priorité principale ■ Priorité forte ■ Priorité faible ■ Pas une priorité ■ Ne sait pas

1 Classement des priorités stratégiques des établissements par agrégation des « Priorités principales » et « priorités fortes »

2 dynamiques majeures façonneront l'évolution des activités des établissements interindustriels à horizon 3 ans :

1. La transition écologique de l'industrie:

L'amélioration de l'impact environnemental du process de production (80 % des établissements de la zone contre 68% à l'échelle de PACA - Corse). En optimisant l'efficacité énergétique et en réduisant les émissions, les établissements souhaitent allier performance économique et responsabilité environnementale

La conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement (73 % des établissements soit la même proportion qu'à l'échelle de PACA - Corse). Ils cherchent à répondre aux attentes des consommateurs et aux exigences réglementaires croissantes, tout en renforçant la compétitivité sur des marchés de plus en plus exigeants en matière de durabilité

2. La modernisation des outils de production

L'accroissement de la performance de l'outil de production (74 % des établissements soit la même proportion qu'à l'échelle de PACA - Corse). En optimisant leurs équipements et en intégrant des technologies avancées, les établissements souhaitent accroître leur efficacité opérationnelle, réduire leurs coûts et améliorer la qualité globale des produits dans une contexte de concurrence accrue

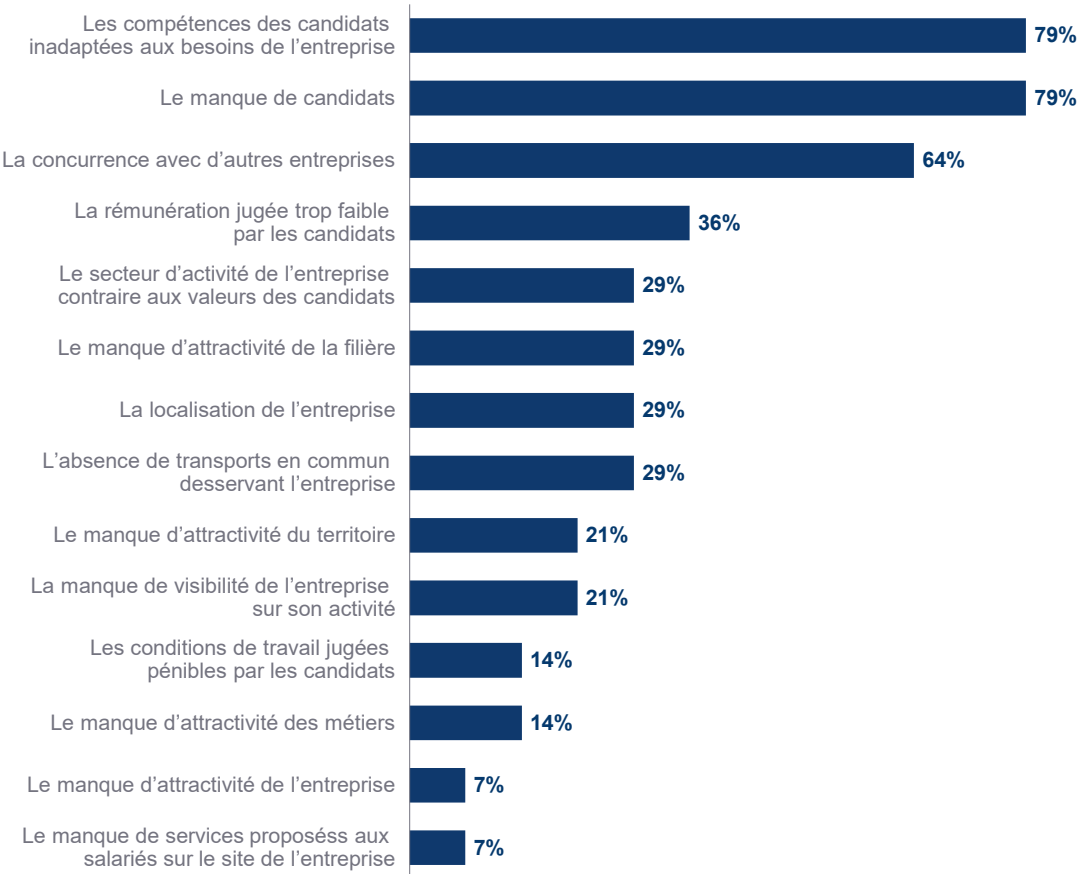
La digitalisation et la numérisation des process (73 % des établissements contre 63% à l'échelle de PACA - Corse). L'intégration de solutions numériques (IoT, automatisation, data) permet une meilleure traçabilité et une adaptation plus agile aux évolutions du marché et à l'innovation.



70% à 80% des établissements expliquent leurs difficultés de recrutement au niveau local par l'inadéquation des compétences des candidats et la pénurie de main d'œuvre

Les principales raisons des difficultés de recrutements perçues par les établissements de l'interindustrie au sein de la zone Fos-Etang de Berre

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



Plusieurs facteurs affectent le recrutement des établissements de l'interindustrie au niveau local mais **trois se distinguent et sont cités par 70% à 80% des établissements interrogés** :

- **Les compétences des candidats inadaptées aux besoins des entreprises**, facteur explicatif cité par **79% des répondants** contre 70% à l'échelle de PACA - Corse.

Ce facteur traduit un décalage persistant entre l'offre de formation ou les profils disponibles sur le marché de l'emploi, et les compétences opérationnelles attendues dans les industries locales. Ces tensions pourraient s'accroître avec la montée en puissance des projets industriels de décarbonation, d'électrification ou d'économie circulaire annoncés sur la zone, qui pourraient mobiliser des compétences techniques spécifiques (ingénierie, process, maintenance, etc.).

- **Le manque de candidats pour les postes recherchés**, facteur explicatif également cité par **79% des répondants** contre 69% à l'échelle de PACA - Corse.

Les établissements signalent une insuffisance du nombre de candidatures, en particulier sur certains métiers identifiés comme en tension. Les projets industriels récemment annoncés sur la zone pourraient accroître la demande de main-d'œuvre dans les prochaines années, dans un contexte local déjà marqué par des difficultés de recrutement.

- **La concurrence avec d'autres entreprises**, cité par **64% des entreprises interrogées** contre 24% à l'échelle de PACA - Corse.

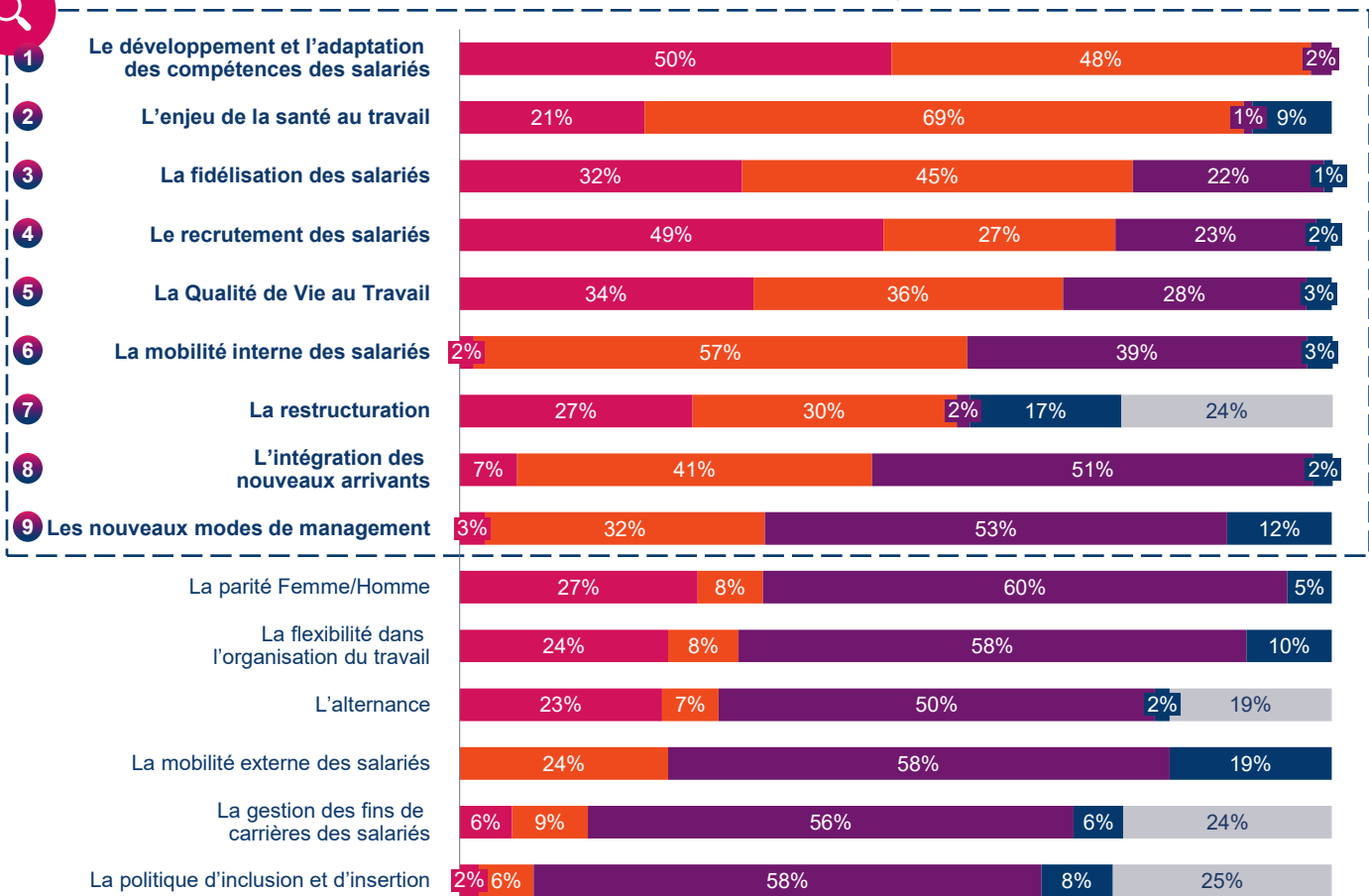
Les entreprises sont nombreuses à **cibler les mêmes profils**, ce qui renforce la concurrence à l'échelle locale. L'arrivée de nouveaux projets industriels ou l'extension d'activités existantes pourrait intensifier cette concurrence sur certaines branches professionnelles.



Les futurs enjeux RH des établissements de l'interindustrie au sein de la zone Fos-Etang de Berre - 7 priorités partagées par plus de la moitié des établissements interrogés

Les futurs enjeux RH des établissements de l'interindustrie au sein de la zone Fos-Etang de Berre

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



■ 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 »

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.

Les établissements de l'interindustrie placent au cœur de leurs priorités RH les parcours professionnels de leurs salariés, la consolidation de leurs effectifs ainsi que le bien-être et la sécurité sur le lieu de travail

1. **Le développement et l'adaptation des compétences des salariés** (98% des établissements contre 85% à l'échelle de PACA - Corse) et **la fidélisation** (77% contre 83%). Face à l'évolution rapide des technologies et des méthodes de production, dans un contexte de concurrence accrue des talents et des compétences, 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.
2. **Les enjeux de la santé au travail** (90% des établissements contre 60% à l'échelle de PACA-Corse) et de **la qualité de vie au travail** (70% contre 74%) sont au cœur des préoccupations des établissements industriels. Pour y répondre, les entreprises déploient des actions concrètes : aménagement des espaces, prévention des risques, ou encore promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Dans des environnements souvent exigeants, ces démarches visent à garantir la sécurité des salariés, tout en renforçant leur engagement, leur fidélité et leur productivité.
3. **Le recrutement des salariés** (76% des établissements contre 78% à l'échelle de PACA - Corse) 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.



La concentration importante de majors industriels de la région PACA n'exclut pas l'existence d'enjeux spécifiques aux TPE-PME du territoire Fos-Etang de Berre

Rappel des caractéristiques du tissu interindustriel du bassin de Fos- Etang de Berre



89 % des établissements de l'interindustrie du territoire Fos-Etang de Berre emploient moins de 49 salariés



19 % des salaires de l'interindustrie de la zone travaillent au sein d'établissements de moins de 49 salariés

1

Des tensions de recrutement généralisées malgré un tissu dense

- Les TPE-PME sont en recherche active de main-d'œuvre, notamment dans la **métallurgie**, la **mécanique** et la **chimie**
- Les difficultés concernent autant le **volume de candidats** que leur **adéquation comportementale** (soft skills) : assiduité, autonomie, capacité à travailler en équipe.
- Le recrutement repose principalement sur le **bouche-à-oreille** (anciens collègues, amis, réseaux informels), faute de canaux efficaces
- Les entreprises peinent à fidéliser les salariés : **turn-over élevé**, **départs vers de plus grands groupes** (Airbus, Dassault), ou reconversions rapides

2

Des pratiques RH et managériales peu structurées

- La fonction RH est souvent assurée par le **dirigeant** peu formé à ces sujets
- Peu de temps ou de ressources sont consacrés à la **gestion des compétences**, à la **formalisation des savoirs** ou à la **formation interne** (même si les transmissions se font au quotidien)
- Certaines entreprises innovent néanmoins avec des **centres de formation internes** ou des **contrats de professionnalisation "accompagnés"**, faute d'offre de formation adaptée localement

3

Des freins structurels à l'intégration des transitions environnementales

- Les dirigeants reconnaissent l'**importance croissante des enjeux environnementaux**, mais la maturité reste faible avec une **absence de démarche structurée et d'objectifs opérationnels**
- Les normes ISO ou les démarches RSE sont perçues comme **lourdes, coûteuses et réservées aux grands groupes**
- L'investissement "environnemental" est rarement prioritaire, **sauf contrainte client**.
- Les dispositifs d'accompagnement des fédérations professionnelles sur ces enjeux environnementaux sont **peu mobilisés par les TPE-PME du territoire**.

4

Des contraintes fortes : formation, accessibilité, attractivité

- Le TPE-PME ont du mal à capter les profils formés sur le territoire, notamment pour les **métiers techniques** (soudeurs, chaudronniers, opérateurs, menuiseries alu-PVC, etc.)
- Les entreprises réalisent **leurs propres formations internes pour pallier ce déficit**.
- Les zones d'activités (notamment Vitrolles) sont jugées **peu accessibles et attractives, avec des problèmes de mobilités quotidiennes**
- Les solutions de **transport collectif proposées par certaines entreprises** ont été peu utilisées, perçues comme contraignantes et démontrant une forte dépendance à la voiture

5

Un tissu productif fragile mais réactif

- Les entreprises intermédiaires du territoire se situent dans une "zone grise" : **trop grandes pour accéder aux aides TPE, trop petites pour bénéficier des dispositifs grands comptes**.
- Plusieurs exemples illustrent une **capacité d'adaptation forte, mais une vulnérabilité structurelle** : dépendance à quelques clients, incertitude sur les volumes, faible visibilité à l'export
- Les nouvelles entreprises qui s'installent sur la zone prennent **rapidement de l'importance grâce aux marchés locaux et à la proximité des grands donneurs d'ordres**, mais la pérennisation reste un défi

Source : Echanges EY – conseillers formations OPCO 2i PACA-Corse



05

1. Introduction
2. Éléments de cadrage territorial
3. Portrait de l'interindustrie au sein de la zone Fos – Etang de Berre
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie au niveau local
5. **Projets de recrutements identifiés à horizon 2030 en lien avec la mutation industrielle du bassin de Fos – Etang de Berre**
6. Benchmark des nouvelles compétences en lien avec la transition écologique et énergétique
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » au sein de la zone Fos-Berre l'Étang
8. Évaluation de l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins en recrutements annoncés à horizon 2032

Les projets industriels liés à la transition environnementale du bassin de Fos – Etang de Berre devraient générer la création de plus de 12 000 emplois à horizon 2032

≈ 12 300

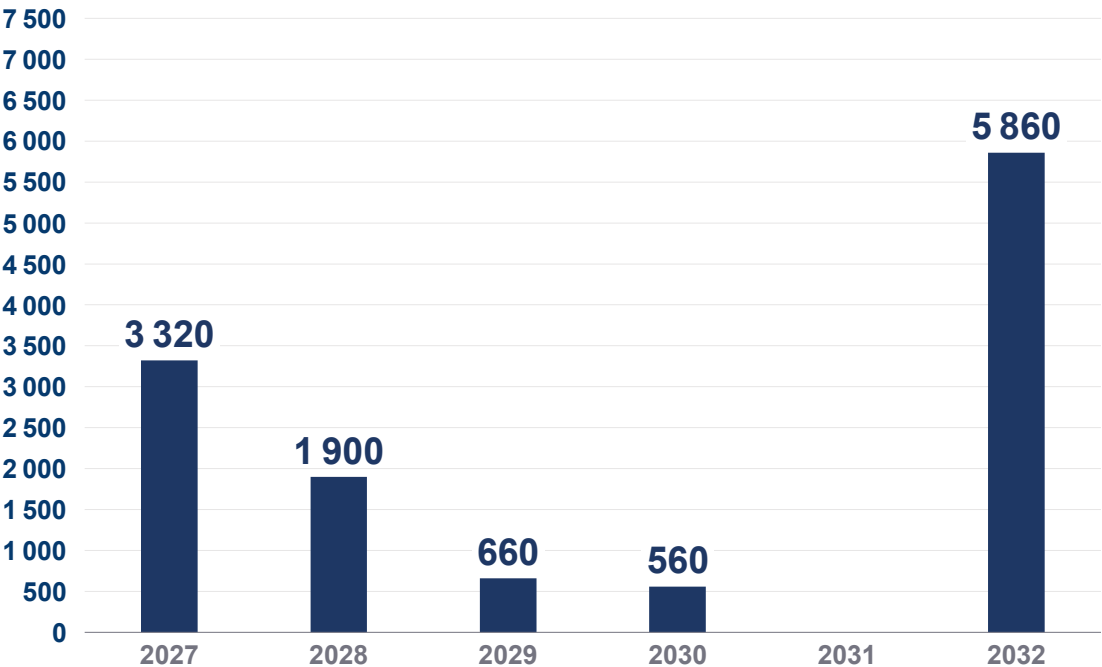
créations d’emplois annoncées dans l’industrie au sein de la zone Fos – Etang de Berre à horizon 2032

≈ 41 %

de l’emploi interindustriel actuel de la zone Fos – Etang de Berre

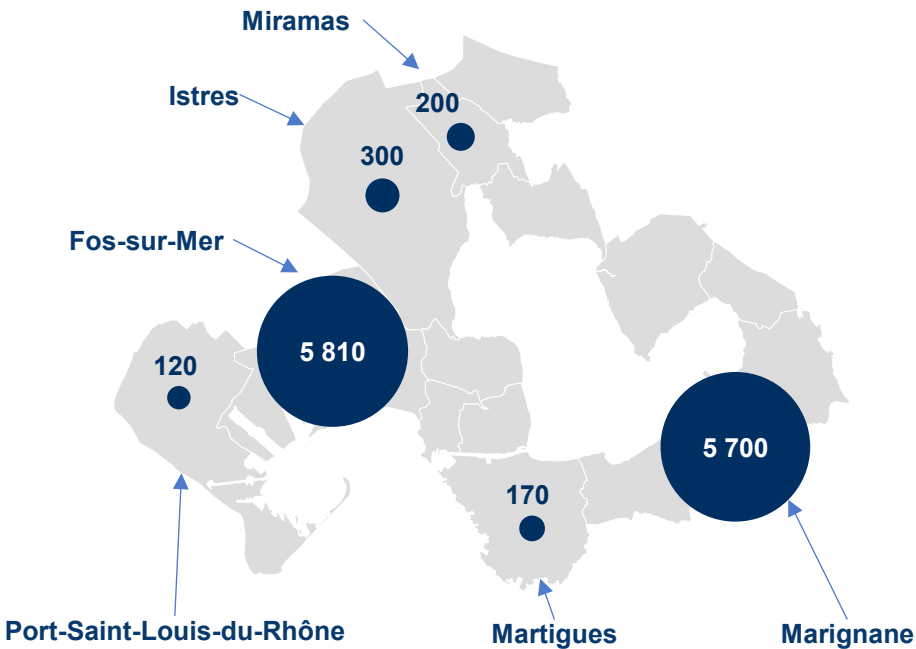
Répartition des créations d’emplois annoncées par commune de la zone Fos – Etang de Berre à horizon 2032*

source : Commission Nationale du Débat Public



Créations d’emplois cumulées dans l’industrie à horizon 2032 au sein de la zone Fos – Etang de Berre

source : Commission Nationale du Débat Public



Source : Commission Nationale du Débat Public – Fos-Berre-Provence | *Les créations d’emplois sont comptabilisées uniquement l’année où le projet est entièrement réalisé



Répartition géographique des prévisions de créations d'emplois sur la zone

CARBON LAB

Carbon Solar; 150 emplois estimés
2027

STRATOBUS

Thales Alenia Space; 300 emplois estimés
2029.2030

NEOCARB

Elyse Energy et RTE; 150 emplois estimés
2030

MISTRAL

Marcegaglia; 400 emplois estimés
2028

GRAVITHY

Gravithy; 500 emplois estimés
2029

H2V Fos

H2V et RTE; 165 emplois estimés
2029

DEOS

Grand Port Maritime de Marseille; 1 500 emplois estimés
2028

ERANOVA

Eranova ; 120 emplois estimés
2027

HYGREEN

Engie; 20 emplois estimés
2028

CARBON GIGA FACTORY

Carbon Solar; 3 000 emplois estimés
2027

FOUR ELECTRIQUE

Arcelor Mittal; 0 emplois estimés
2030

SUD AVENIR HELICO

AIRBUS HELICOPTERS; 5 700 emplois estimés
2031/2032

GEOGAZ H2

GEOGAZ; 7 emplois estimés
2030

MASSHYLIA

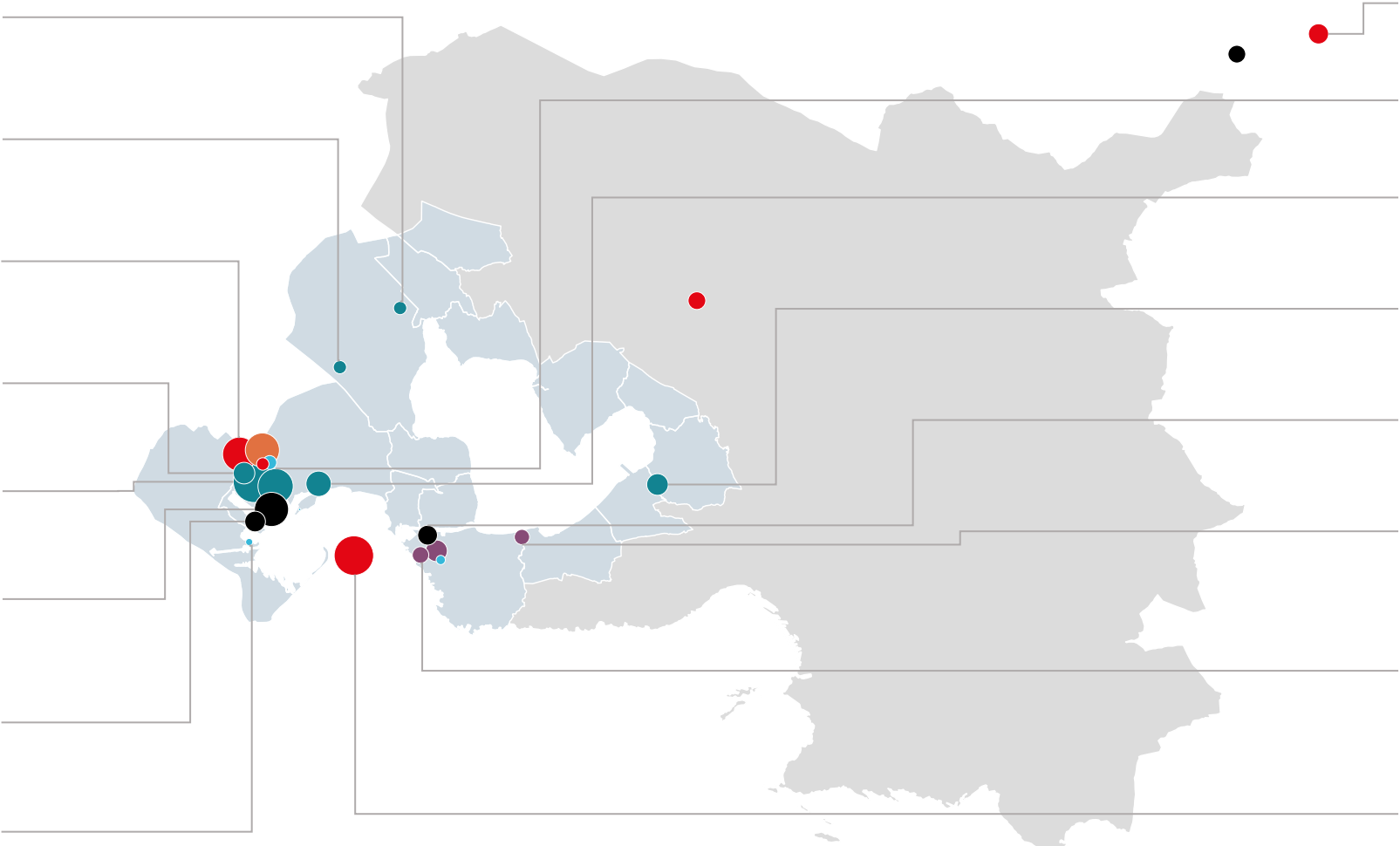
Engie, TotalEnergie, RTE, AIR LIQUIDE; 100 emplois estimés
2028/2029/2030

DÉCARBONATION LAVÉRA CHEMICALS

INEOS Lavéra Chemicals; 160 emplois estimés
2028/2032

BARMAR

Enagás, NaTran (ex GRTgaz), Teréga; Non communiqué



Montants des projets annoncés

Chimie Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre Energie et services énergétiques Industries pétrolières Métallurgie Etablissement sans convention collective OPCO 2i 2 000 000 000 800 000 000 200 000 000 33 000 000



06

1. Introduction
2. Éléments de cadrage territorial
3. Portrait de l'interindustrie au sein de la zone Fos – Etang de Berre
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie au niveau local
5. Projets de recrutements identifiés à horizon 2030 en lien avec la mutation industrielle du bassin de Fos – Etang de Berre
6. **Benchmark des nouvelles compétences en lien avec la transition écologique et énergétique**
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » au sein de la zone Fos-Berre l'Étang
8. Évaluation de l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins en recrutements annoncés à horizon 2032

Les industries du territoire sont engagées dans une transformation profonde de leurs métiers et de leurs compétences, portée par la transition environnementale

Un focus a été réalisé sur les 8 branches professionnelles les plus représentées dans la zone de Fos, en proportion de leurs effectifs en PACA - Corse

	Branche OPCO	Métiers en transition	Enjeux à fort impact	Certifications et normes
	Métallurgie	- Pilotes ateliers électrifiés - Projets H₂/DRI	- Décarbonation via DRI/H₂ - Récupération chaleur fatale - ACV matériaux	- Certification ISO 50001 - ACV matériaux - H₂ safety
	Recyclage	- Exploitants UIOM/tri - Ingénieurs eau	- Maîtrise tri optique/robotique - Traçabilité flux - Gestion REP	- ISO 14001 - REP - Certifs eau/déchets
	Services d'efficacité énergétique	- Industrialisation/MCO équipements ENR - Installation - Qualité fournisseurs	- Raccordement EnR - Cybersécurité OT - Métrologie	- F-Gas - RGE - ISO 50001
	Chimie	- Opérateurs procédés bas-carbone - Ingénierie H₂/CO₂ - QHSE - Recyclage chimique	- Procédés bas carbone - Capture CO₂ - Substitution solvants - Règlement REACH/ICPE	- REACH - ICPE - ISO 14001
	Caoutchouc	- Formulation biosourcée/recyclée - Opérateurs recyclage - Eco-conception moules	- Écoconception - ACV - Extrusion matériaux recyclés - Conformité REP	- ISO 14006 - REP - Certifs recyclage
	Textile	- Techniciens teinture végétale - Opérateurs recyclage textile - Eco-concepteurs	- Écoconception textile - Recyclage fibres - Traçabilité matières	- OEKO-TEX - GOTS - ISO 14006
	Industries pétrolières	- Opérateurs procédés décarbonés - Ingénieurs captage CO₂ - Maintenance pipelines H₂	- Captage-stockage CO₂ - Conversion procédés - Sécurité H₂ - Efficacité énergétique	- ISO 50001 - ICPE - H₂ Safety
	Ciments	- Opérateurs cimenterie bas carbone - Ingénieurs formulation clinker - Techniciens captage CO₂	- Formulation bas carbone - Substitution clinker - Captage CO₂ - ACV matériaux	- NF EN 197-5 - ISO 14040 - EPD

Source : Ministère de la Transition Ecologique, DARES, Banque des Territoires, ADEME, IFPEN, France Ciment



Une étude spécifique menée par OPCO 2i en 2022 visait à explorer les enjeux inhérents à la transition environnementale pour les compétences industrielles de demain



50 macrocompétences réparties en 9 familles analysées*



Enjeux et ambitions de l'étude

- ▶ Identifier de manière prospective **comment la transition écologique transforme les activités industrielles**, et en quoi cela impacte les **métiers et compétences** au sein des branches couvertes par OPCO 2i.
- ▶ Fournir une **grille d'analyse opérationnelle** pour anticiper les évolutions de l'emploi, outiller les politiques RH des entreprises et alimenter les dispositifs de formation.
- ▶ Accompagner les branches et entreprises industrielles dans leur **adaptation à une nouvelle donne environnementale**, sans opposer transition écologique et performance économique.

1

Des impacts généralisés mais différenciés selon les branches

- ▶ Les impacts de la transition environnementale et énergétique **seront variables selon les branches**.
- ▶ Les branches qui seront les plus impactées par ces enjeux sont liées aux **secteurs d'activités de l'industrie lourde et de la production d'énergie**.
- ▶ Les branches les moins exposés seront celles des **Industries créatives et techniques, Mode et Luxe**.

2

3 familles de métiers et leurs compétences seront plus fortement impactées

- ▶ « **Logistique, déchets, sécurité, qualité, environnement** », « **Achats et ventes** », et « **Conception et R&D** » seront les familles les plus impactées.
- ▶ La majorité des métiers impactés sont des **métiers existants qui devront s'adapter aux normes environnementales**.
- ▶ L'émergence de **nouveaux métiers** liés à la décarbonation sera observée pour **certaines typologies de compétences / savoir-faire très précis**.

3

Des compétences spécifiques à renforcer et un impact RH différencié selon les profils

- ▶ **Compétences techniques** : maîtrise des nouveaux procédés « bas carbone », automatisés, économe en ressources.
- ▶ **Compétences comportementales** : capacités d'adaptation, travail en transversalité, anticipation et compréhension des enjeux environnementaux.
- ▶ **Compétences numériques et data** : mesure et pilotage environnemental et exploitation de la data.

4

Un besoin d'adaptation des formations et certifications professionnelles

- ▶ L'offre de formation actuelle est souvent **trop générique ou inadaptée** aux réalités industrielles.
- ▶ Nécessité d'adapter les dispositifs de **certification et les référentiels métiers**.
- ▶ **Importance de l'anticipation collective à l'échelle des branches et territoires**.

Source : OPCO 2i, Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie, 2022 | * Les familles de métiers de l'étude 2022 ont été renommées pour correspondre aux familles du Panorama régional PACA - Corse



Des compétences spécifiques à renforcer et un impact RH différencié selon les profils

Parmi les **50** macrocompétences recensées, une **vingtaine** seront à renforcer, en lien avec la transition écologique et énergétique, pour une part importante des effectifs concernés (à minima une part majoritaire de ces effectifs, pouvant aller jusqu'à la totalité).

Compétences déjà répandues, à renforcer massivement

QHSE & nouveaux risques (hydrogène, électrification)

Conception & faisabilité avec intégration des critères environnementaux

Veille technologique et réglementaire

Connaissance des matières sous prisme environnemental

Compétences techniques peu répandues, à généraliser

ACV & éco-conception (notamment R&D et commerce)

Normes environnementales : conformité, attentes des parties prenantes

Compétences techniques spécialisées : usinage, froid industriel, fabrication additive, solvants/peintures écoresponsables

Compétences émergentes à fort potentiel de diffusion

Optimisation des consommations (matières, énergie, eau)

Logistique durable & filières de recyclage

Achats responsables & analyse des besoins clients

Management environnemental : partenariats, évaluation des coûts

Effets RH à court / moyen termes

1. +30 % d'effectifs anticipés sur les profils les plus qualifiés (Ingénieurs, chercheurs, techniciens supérieurs) :

- Cela reflète une **transformation des fonctions clés de conception, pilotage et expertise** vers des missions à plus forte valeur environnementale (R&D, méthodes, QSE, achats stratégiques, etc.).

2. +14 % pour les opérateurs et techniciens.

- Une montée en puissance de compétences nouvelles liées à **l'utilisation de nouveaux matériaux, à l'entretien d'équipements** plus performants et à la gestion optimisée des ressources ;
- Cela traduit une évolution des gestes professionnels, plus qu'un simple changement de volume d'emploi.

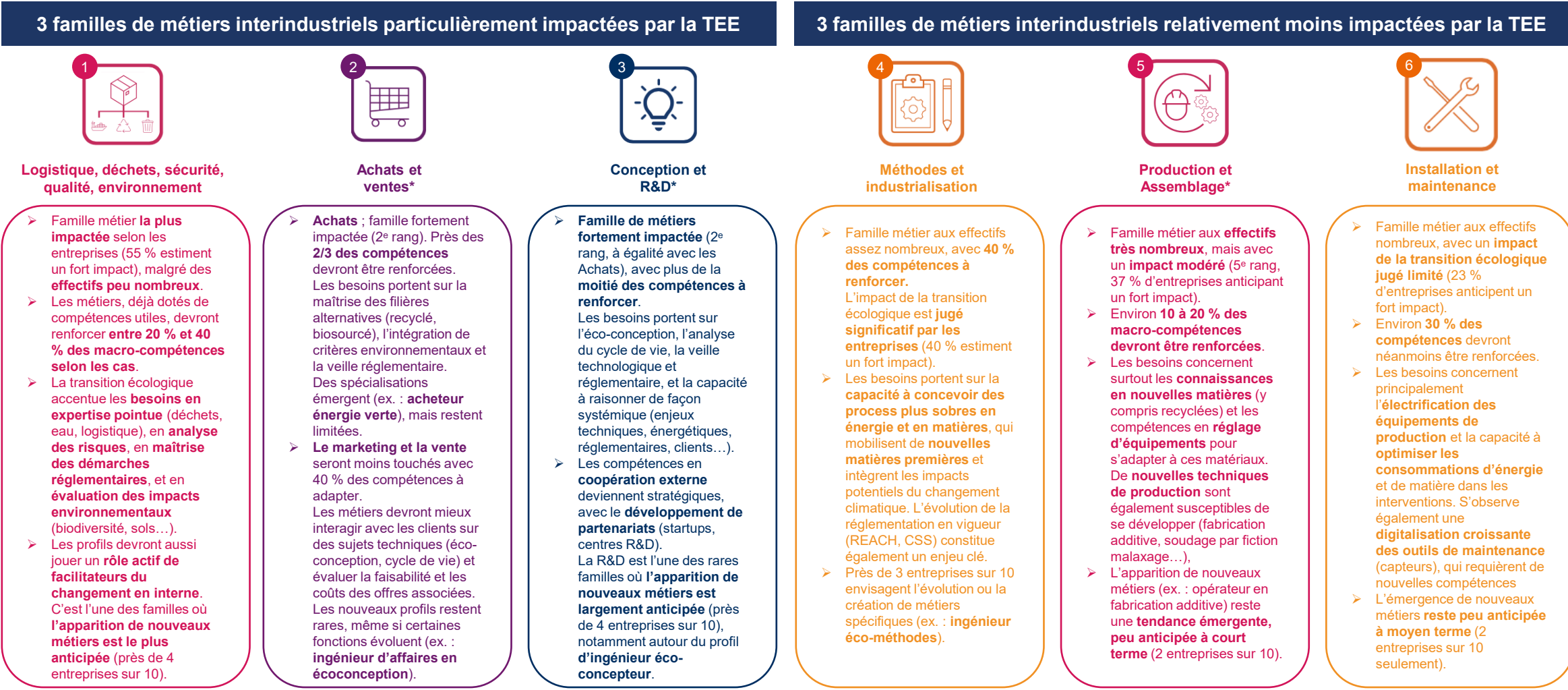
3. La transition écologique aura peu d'impact sur les effectifs d'employés :

- Les fonctions d'exécution ou d'appui administratif sont moins touchées à ce stade, sauf si elles sont fortement connectées aux achats ou aux activités logistiques.

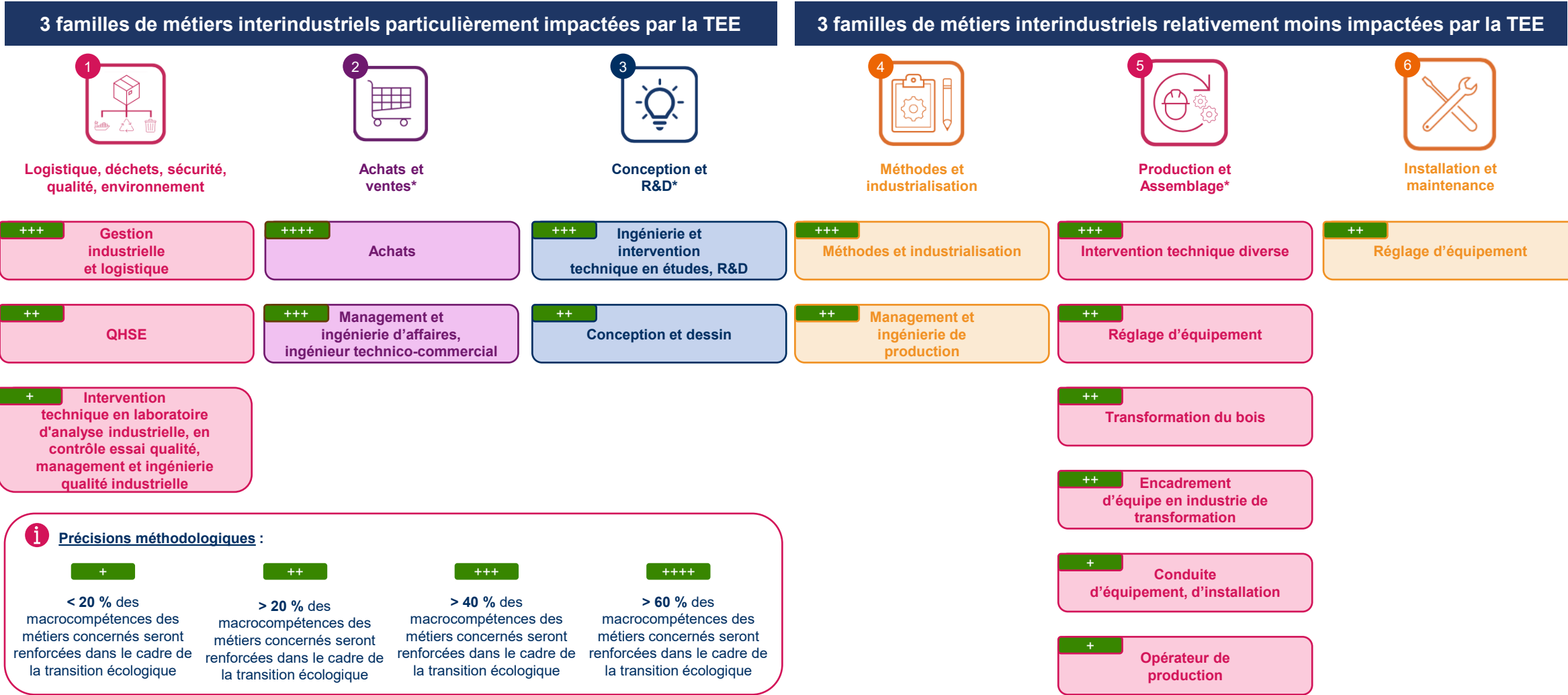
Source : OPCO 2i, Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie, 2022



3 familles de métiers seront plus fortement impactées par les enjeux de transition environnementale (1/2)



3 familles de métiers seront plus fortement impactées par les enjeux de transition environnementale (2/2)

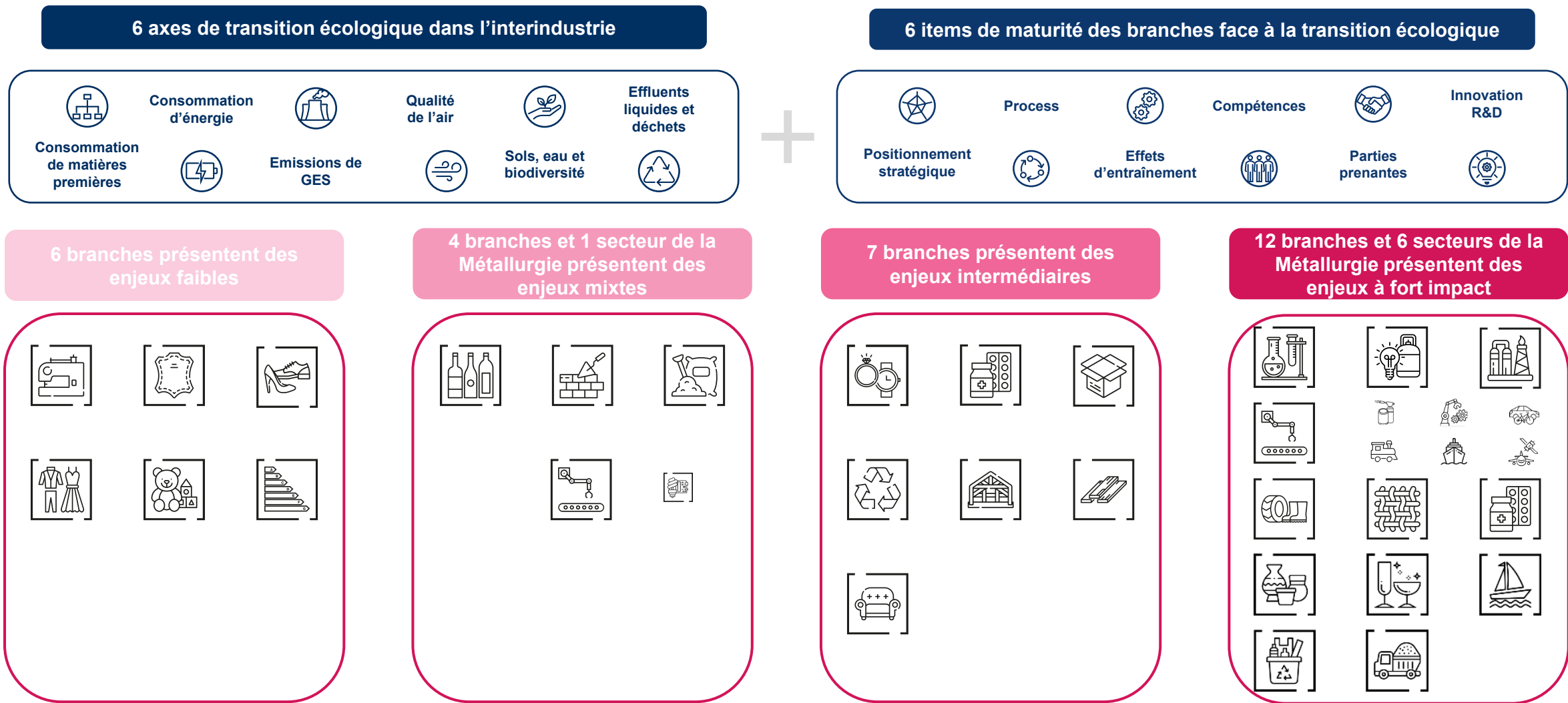


Source : OPCO 2i, Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie, 2022 | * Les familles de métiers de l'étude 2022 ont été renommées pour correspondre au maximum aux familles du Panorama régional et certaines macrocompétences ont été regroupées

1 Classement des familles selon l'impact de la transition écologique sur les compétences

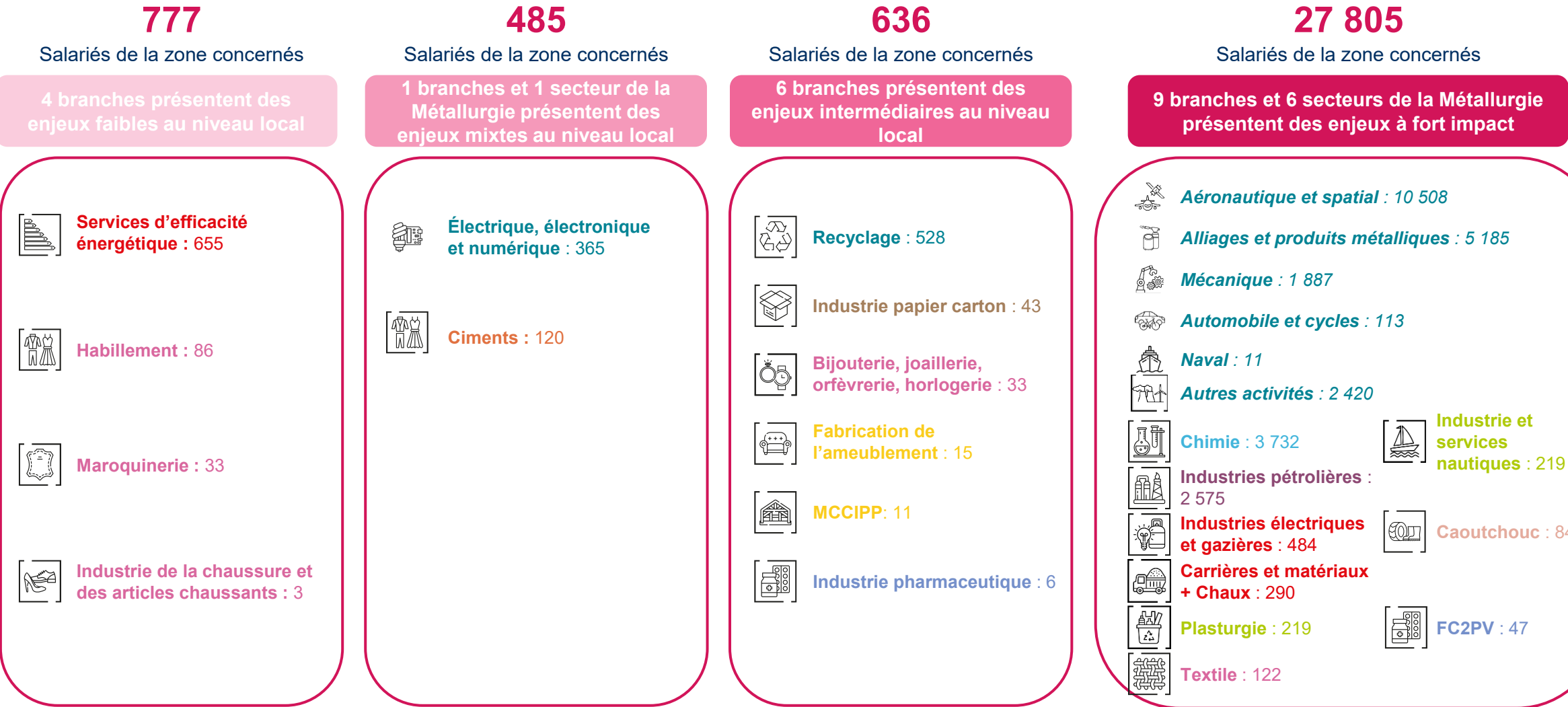


Des impacts généralisés mais différenciés selon les branches professionnelles



Source : OPCO 2i, Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie, 2022 | Pictogrammes présents en Annexes
Les salariés de la branche « Chaux » sont désormais comptabilisés au sein de la branche « Carrières et matériaux »

Au niveau local, les branches impactées par la transition environnementale représentent 94% des salariés de l'interindustrie soit 27 515 salariés



Source : OPCO 2i, Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie, 2022 | Pictogrammes présents en Annexes
Les salariés de la branche « Chaux » sont désormais comptabilisés au sein de la branche « Carrières et matériaux »

Un besoin d'adaptation des formations et certifications professionnelles pour les niveaux de qualification les plus faibles

Exemple de formation industrielle « verte » à proximité du bassin Fos – Etang de Berre

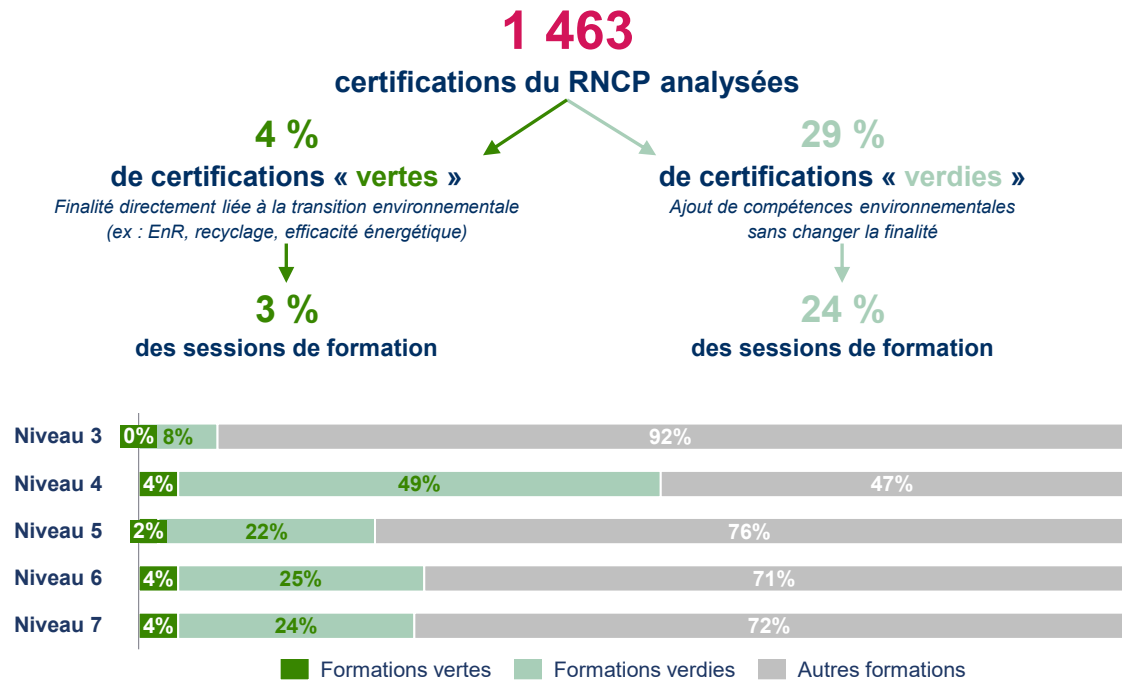
➤ Intitulé de la formation : Manager qualité sécurité environnement et performance durable de l'entreprise

➤ Organisme de formation : CFAI Provence

➤ Localisation : Istres

➤ Niveau de formation : Niv 7

➤ Métiers visés : Former des managers capables de piloter la performance durable de l'entreprise à travers une approche intégrée Qualité – Sécurité – Environnement (QSE) et RSE.



Exemple de formation industrielle « verdie » au sein du bassin Fos-Etang de Berre

➤ Intitulé de la formation : BUT spécialité génie chimique-génie des procédés parcours contrôle, pilotage et optimisation des procédés

➤ Organisme de formation : IUT de Marseille

➤ Localisation : Marseille

➤ Niveau de formation : Niv 6

➤ Métiers visés : Former des techniciens intégrant des responsabilités en matière de qualité des produits, d'efficacité énergétique et de réduction de l'impact environnemental des procédés.

Principaux enseignements

➤ Seules 24 % des sessions de formation sont verdies et 3 % sont vertes, malgré des référentiels mis à jour. Cela s'explique à la fois par :

➤ Un effet volume : la majorité des sessions reste concentrée sur des formations classiques non mises à jour.

➤ Une offre incomplète ou localement absente sur certaines certifications vertes ou verdies.

➤ Une déconnexion potentielle entre l'actualisation des référentiels et l'évolution des pratiques pédagogiques.

➤ Les titres professionnels et CQP restent très peu verdies ou vertes, alors qu'ils représentent une part importante de l'offre de formation continue et des reconversions. Cela limite la transformation des compétences dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre.

➤ À l'inverse, les diplômes de l'enseignement supérieur sont surreprésentés parmi les formations verdies, confirmant une transformation "par le haut", encore incomplète.

Source : OPCO 2i, Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie, 2022

Panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en PACA – Corse | Zoom sur la zone de Fos - Étang de Berre | Rapport Complet | Novembre 2025

56

07

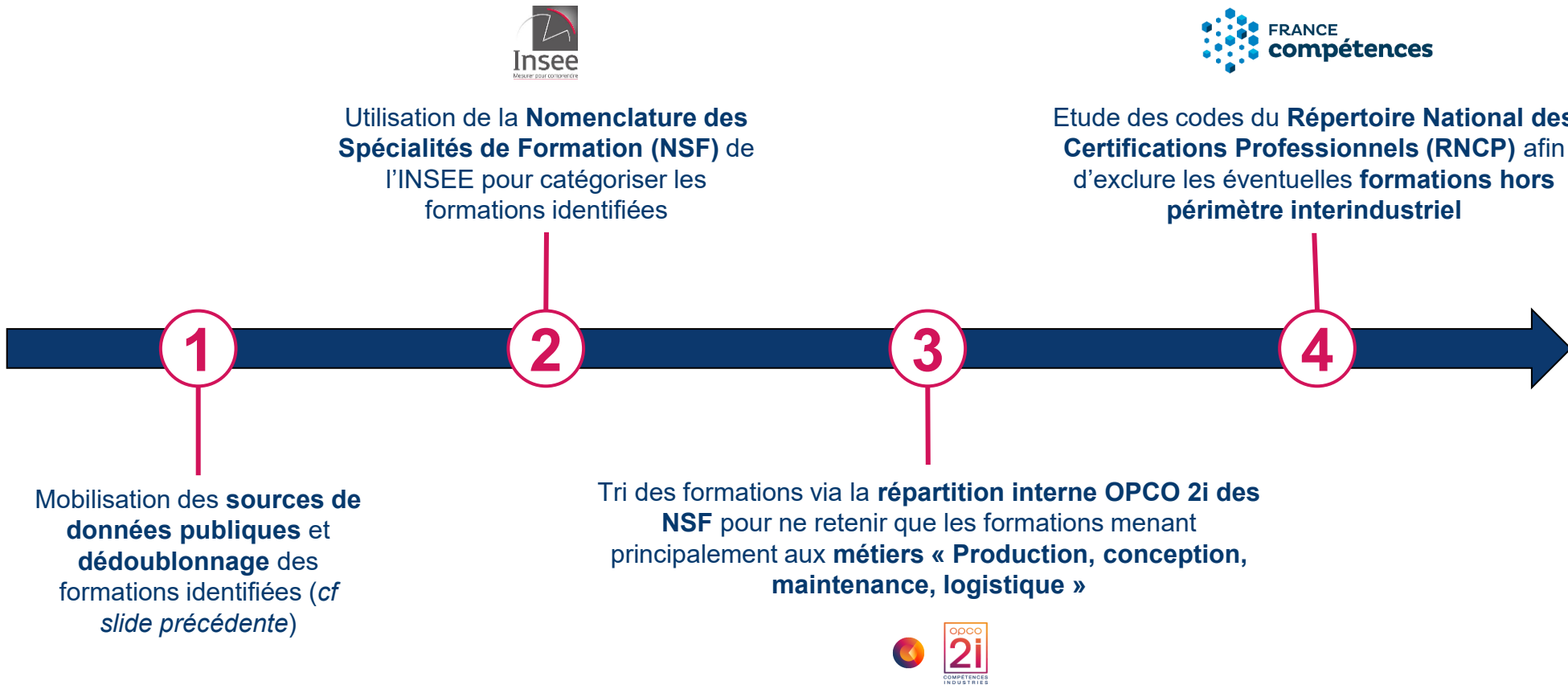
1. Introduction
2. Éléments de cadrage territorial
3. Portrait de l'interindustrie au sein de la zone Fos – Etang de Berre
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie au niveau local
5. Projets de recrutements identifiés à horizon 2030 en lien avec la mutation industrielle du bassin de Fos – Etang de Berre
6. Benchmark des nouvelles compétences en lien avec la transition écologique et énergétique
7. **État des lieux de l'offre de « formations industrielles » au sein de la zone Fos-Berre l'Étang**
8. Évaluation de l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins en recrutements annoncés à horizon 2032

L'offre de « formations industrielles » au sein et à proximité du bassin Fos – Etang de Berre - Les sources statistiques mobilisées



L'offre de « formations industrielles » au sein et à proximité du bassin Fos – Etang de Berre - Le périmètre du recensement de l'offre de « formations industrielles »

Les données relatives à l'offre de formation industrielle locale ont été **actualisées à partir des éléments transmis par le CARIF – OREF PACA**, par rapport aux éléments présentés dans le panorama Emploi, compétences, formation de l'interindustrie en PACA – Corse réalisé en 2024.

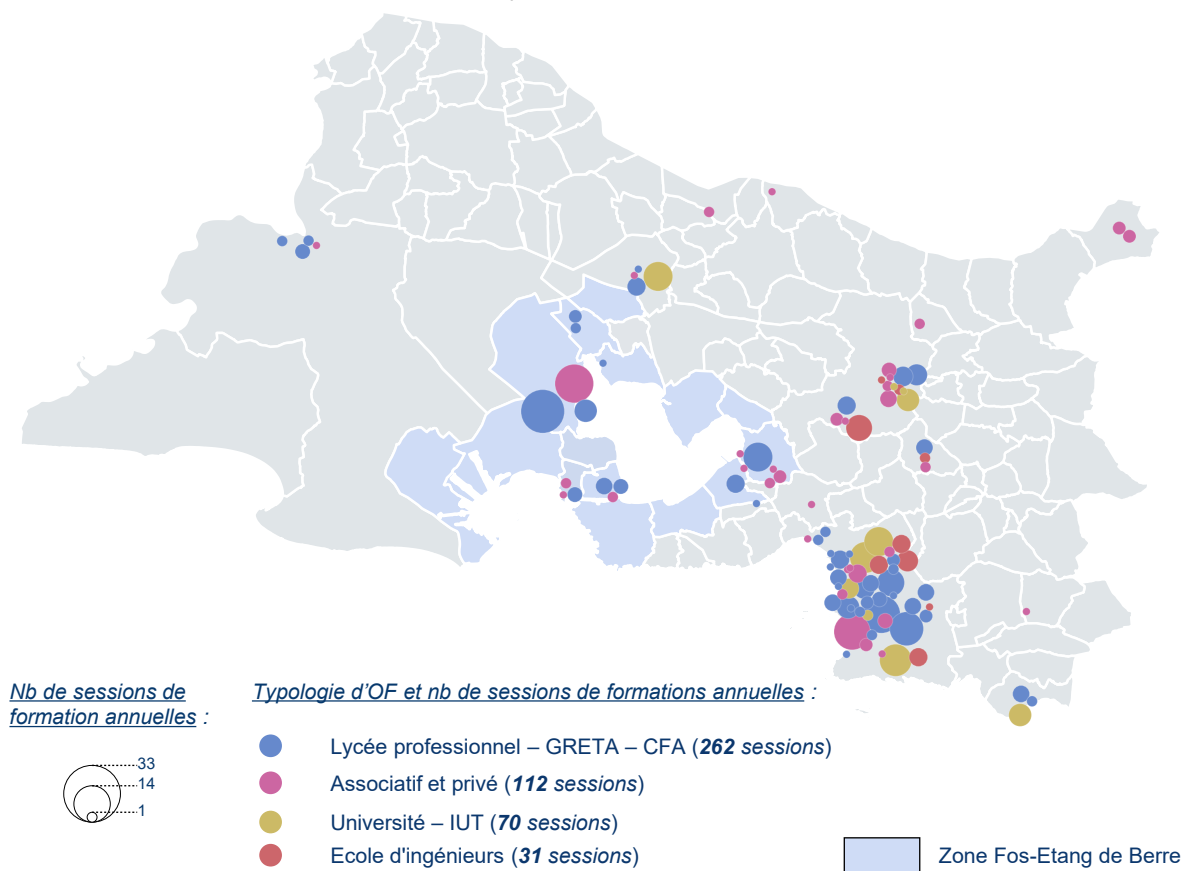


Marseille constitue le principal pôle de formation industrielle du département ce qui induit des enjeux de mobilités pour les personnes qui travaillent sur le bassin Fos – Étang de Berre

- L'offre de **formations industrielles** est diversifiée au sein des communes des Bouches-du-Rhône, avec une présence importante de différentes typologies d'organismes de formation, garantissant une offre à plusieurs niveaux : du **Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)** au diplôme d'ingénieur.
- Les lycées professionnels, GRETA et CFA représentent **50 % des organismes de formations industrielles** dans le département, et assurent **55 % des sessions industrielles annuelles**.
- La répartition des **96 organismes de formation** des Bouches-du-Rhône met également en évidence une très forte concentration de l'offre dans la ville de **Marseille**, où **53 % des formations industrielles** sont dispensées. En parallèle, **56 % de l'offre de formation de niveau supérieur** est également concentrée dans cette ville.
- La zone **Fos – Étang de Berre** représente **un quart de l'offre de formation industrielle départementale** et près de **20 % des établissements de formation**.
- L'offre de formation au sein de cette zone est principalement répartie entre les communes d'**Istres** (64 sessions de formation), **Vitrolles** (23 sessions) et **Martigues** (12 sessions).

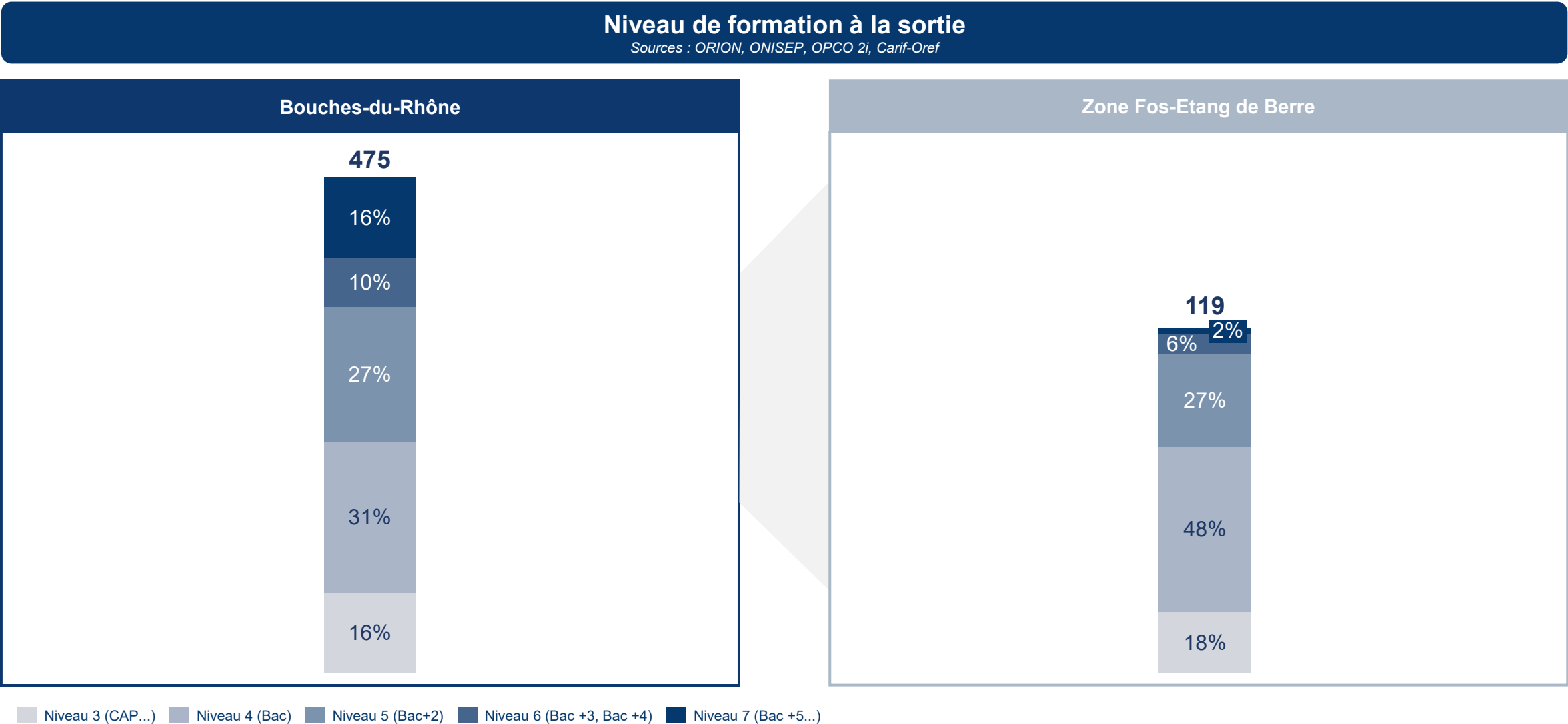
Répartition des organismes de formation de l'interindustrie dans les Bouches-du-Rhône par typologie d'OF et nombre de sessions de formations industrielles proposées

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



L'offre de « formations industrielles » à proximité de la zone Fos - Etang de Berre

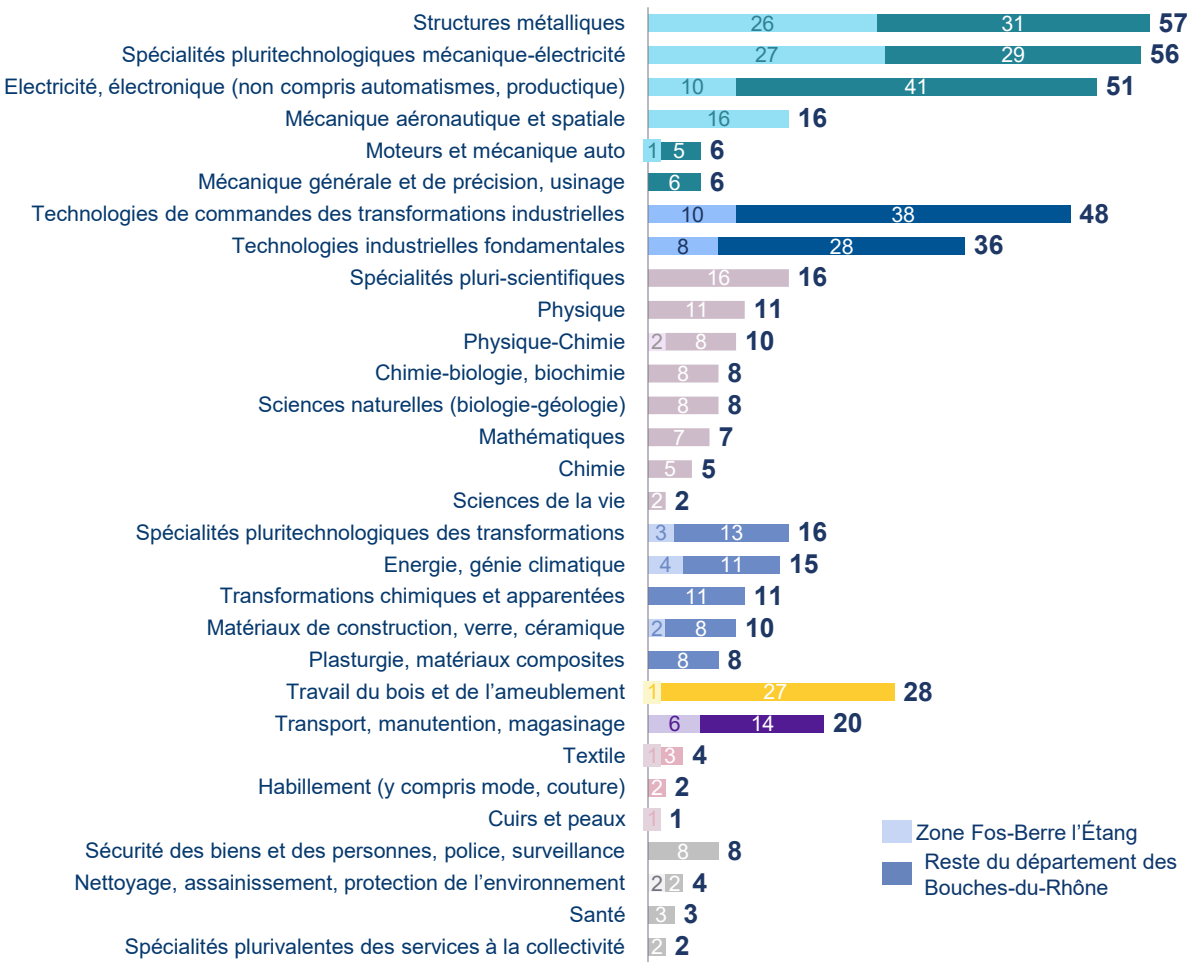
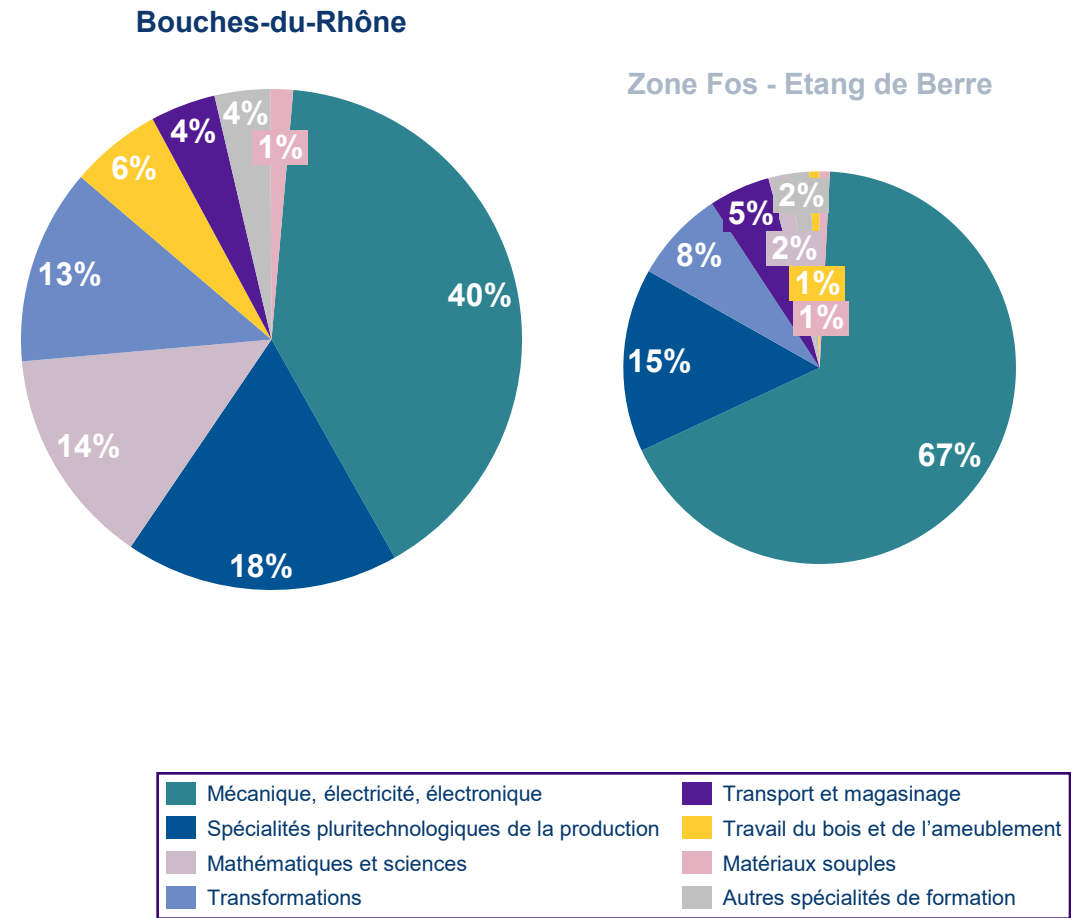
Près de la moitié de la « formation industrielle » de la zone est liée au Niveau 4



L'offre de « formations industrielles » - 67 % des formations industrielles locales concernent la spécialité « Mécanique, électricité, électronique »

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

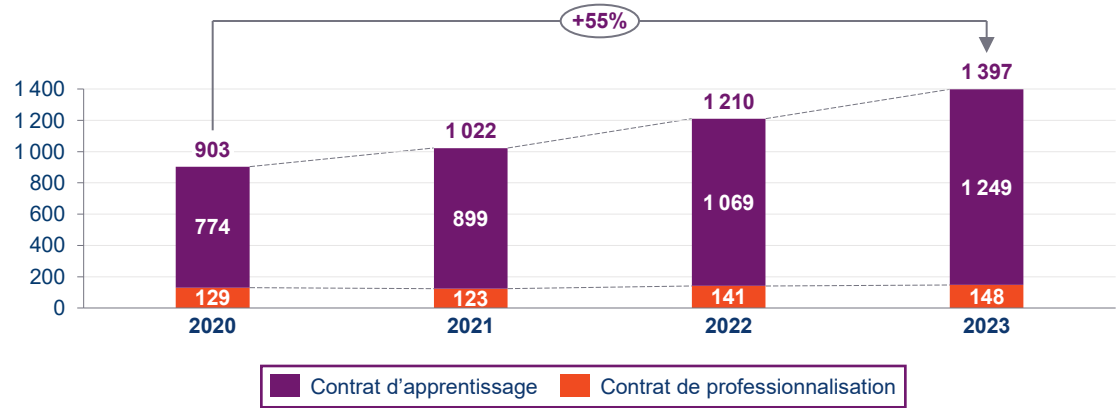
Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, Carif-Oref, INSEE



1 397 dossiers d'alternance financés par OPCO 2i PACA – Corse en 2023 au sein de la zone Fos – Etang de Berre, en hausse de 55% par rapport à 2020

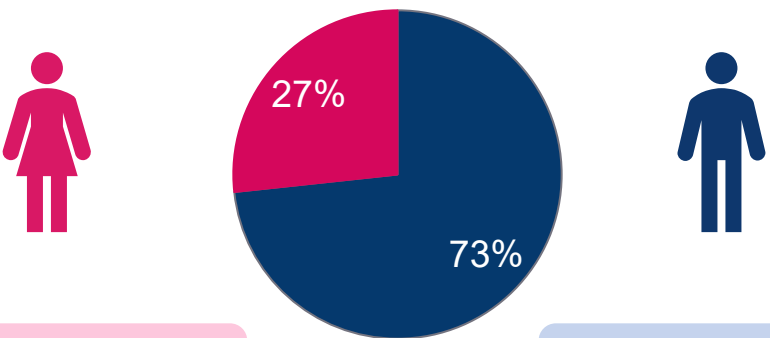
Évolution du nombre total de contrats d'alternance financés par OPCO 2i PACA Corse dans la zone Fos - Etang de Berre entre le 31.12.2020 et le 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



Répartition par sexe des alternants au sein de la zone Fos – Etang de Berre au 31.12.2023

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

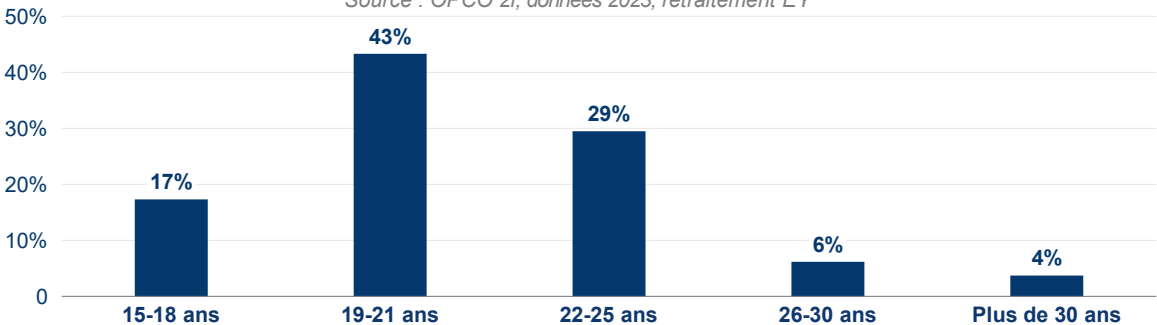


En 2023, 33% des alternants de l'interindustrie en PACA – Corse étaient des femmes

En 2023, 67% des alternants en PACA – Corse étaient des hommes

Répartition par âge des alternants au sein de la zone Fos – Etang de Berre au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

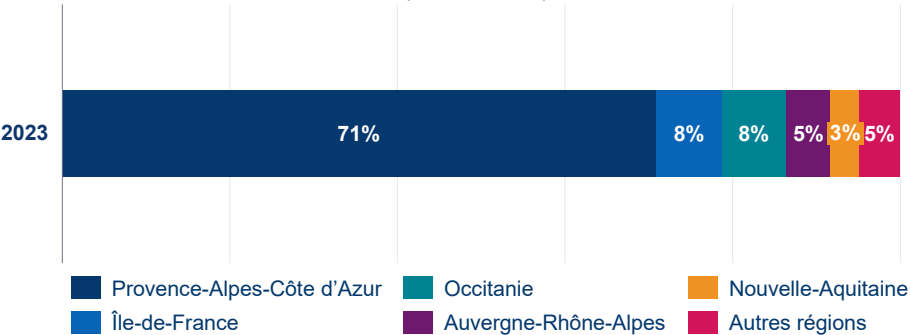


- Le nombre d'alternants de la zone Fos – Etang de Berre a **augmenté de près de 55% en 3 ans**. Cette tendance confirme les résultats issus de la collecte d'informations menée auprès d'un panel représentatif d'entreprises interindustrielles en PACA – Corse dans le cadre du panorama régional. En effet 30% des entreprises de la zone interrogées indiquaient que l'alternance constituait un fort enjeu RH. Par ailleurs la part des **contrats d'apprentissage** a également augmenté entre 2020 et 2023 (+ 3 points)
- Les femmes représentent **moins d'un tiers des alternants de la zone en 2023** soit une part moins importante que leur poids au sein de l'ensemble des effectifs salariés de l'interindustrie en région PACA – Corse la même année (33%). Cependant, le poids des femmes en alternance a également tendance à augmenter : en 2020, **17% des alternants étaient des femmes**, soit une augmentation de 10 points en 3 ans.
- Les tranches d'âges **19 - 21 ans** et **22 - 25 ans** sont les plus représentées avec respectivement **43% et 29% des alternants appartenant à ces tranches**.

71% des alternants qui travaillent dans les entreprises de l'interindustrie de la zone sont formés au sein d'organismes de formations localisés dans la région PACA

Répartition du nombre d'alternants des entreprises de l'interindustrie de la zone Fos – Etang de Berre selon la localisation de leur organisme de formation au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

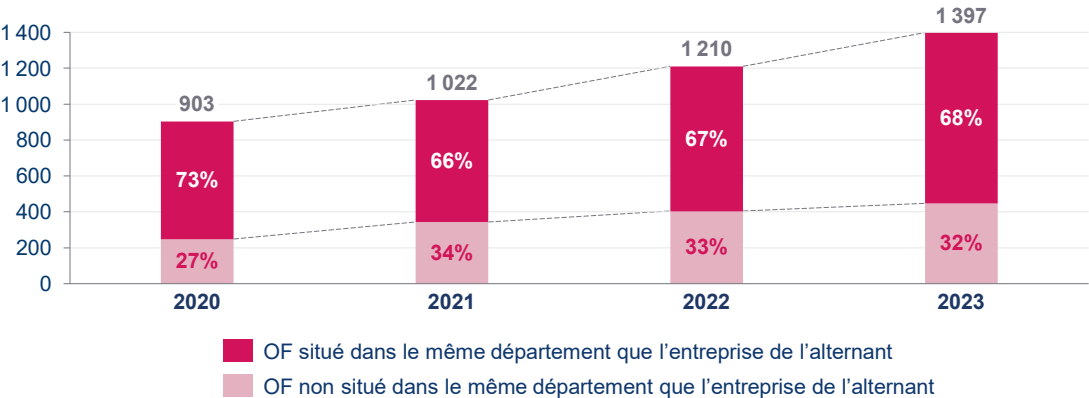


- La part des alternants de la zone formés au sein d'organismes de formation situés en **région Provence-Alpes-Côte d'Azur** est **largement majoritaire et stable entre 2020 et 2023** (entre 74 et 71%).
- **68% des alternants travaille dans une entreprise située dans le même département que leur organisme de formation.** Cette répartition demeure également stable sur les dernières années.
- Les alternants formés en dehors de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur proviennent en majorité d'Île-de-France et des régions frontalières de PACA :

- 1) **Île-de-France** : en 2023, 7,9% des alternants qui travaillent au sein d'entreprises de l'interindustrie au sein de la zone Fos-Etang de Berre sont formés au sein d'organismes de formation situés en région Île-de-France.
- 2) **Occitanie** : 7,7%
- 3) **Auvergne-Rhône-Alpes** : 5,3%
- 4) **Nouvelle-Aquitaine** : 3,4%

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie de la zone Fos – Etang de Berre selon la correspondance de la localisation de leur OF avec celle de l'entreprise entre 2020 et 2023

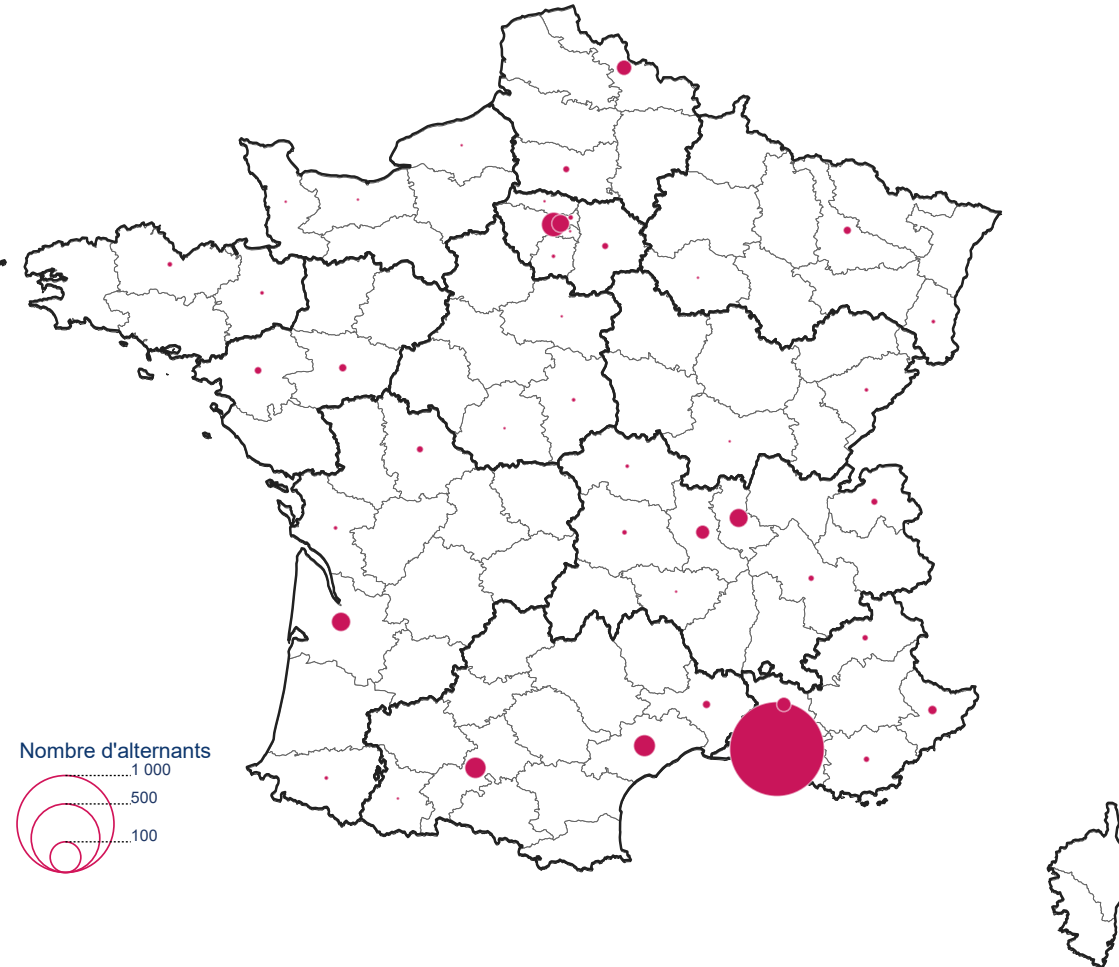
Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



68% des alternants de l'interindustrie au sein de la zone sont formés dans le département des Bouches-du-Rhône

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie de la zone Fos – Etang de Berre selon leur département de formation au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

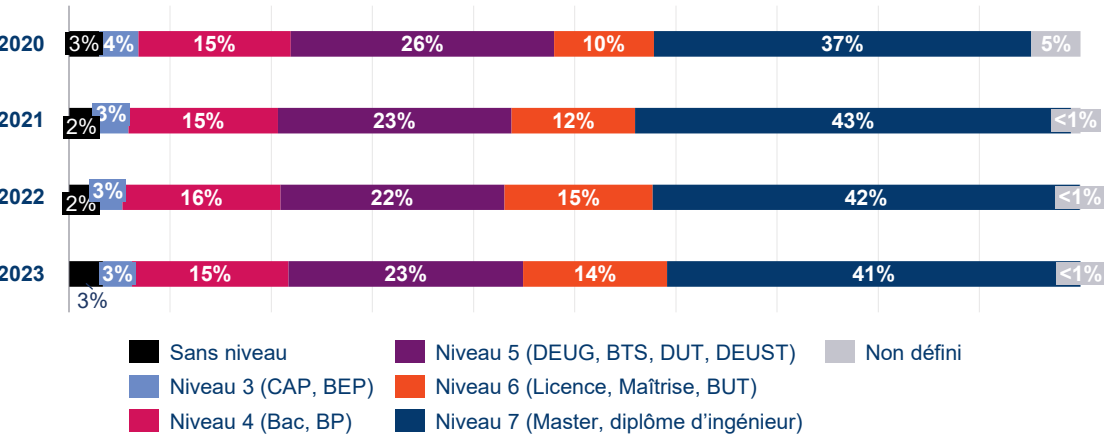


- Si 71% des alternants de l'interindustrie de la zone Fos – Etang de Berre étudient au sein d'un organisme de formation localisé dans cette région (*cf slide précédente*), la répartition à l'échelon départemental met en avant une forte concentration au sein des **Bouches-du-Rhône** avec **68% des alternants qui sont formés dans ce département**.
- Les organismes de formations localisés dans les **autres départements de la région PACA** forment respectivement **4% des alternants** qui travaillent au sein d'une entreprise de la zone Fos - Etang de Berre.
- Hors départements de PACA, les départements de formation des alternants les plus représentés en 2023 sont :
 - 1) **Les Hauts-de-Seine (92)** : 4,6% des alternants sont formés dans ce département
 - 2) **L'Hérault (34)** : 3,7%
 - 3) **La Haute-Garonne (31)** : 3,4%
 - 4) **La Gironde (33)** : 2,8%
 - 5) **Le Rhône (69)** : 2,7%

41% des alternants dans les entreprises interindustrielles au sein de la zone visent un diplôme de niveau 7

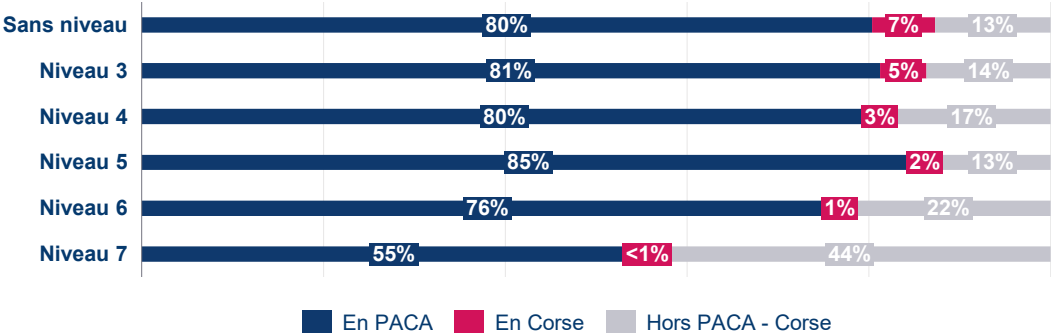
Evolution de la répartition des alternants dans les entreprises interindustrielles de la zone Fos-Etang de Berre par niveaux visés entre 2020 et 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



Répartition du nombre d'alternants par niveau visé dans les entreprises interindustrielles de la zone Fos-Etang de Berre selon la localisation de leur OF au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- En 2023, **41% des alternants de la zone Fos – Etang de Berre sont formés au sein de formations de niveau 7*** et dans **68% des cas, l'organisme de formation de ces alternants est localisé en PACA**. Cette part des niveaux de formations les plus élevés correspond à ce qui est observé à l'échelle régionale la même année.
- La part de ces alternants a tendance à augmenter depuis 2020 (+ 4 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 au sein de la zone**.
- A l'inverse, la part des alternants qui suivent des formations pour atteindre un niveau de qualification de 5 (BTS) a tendance à diminuer et à se stabiliser avec respectivement **23% en 2023 contre 26% en 2020**. Ces proportions restent supérieures à ce qui est observé à l'échelle des deux régions PACA – Corse (21% des alternants sont formés pour atteindre un diplôme de niveau 5 en 2023).
- Les spécialités de formation les plus récurrentes varient également en fonction des niveaux de diplômes visés par les alternants :
 - Niveau 3** : Structures métalliques, Bâtiment, Électricité, électronique ;
 - Niveau 4 et 5** : Mécanique aéronautique et spatiale, Structures métalliques, Spécialités pluritechnologiques Mécanique-électricité ;
 - Niveau 6** : Technologies de commandes des transformations industrielles, Transformations chimiques et apparentées, Spécialités pluritechnologiques Mécanique-électricité ;
 - Niveau 7** : Technologies industrielles fondamentales, Informatique, traitement de l'information, réseau de transmission des données, Commerce et vente.

*Niveaux du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)



10 CFA localisés en PACA - Corse forment 58% des alternants de l'interindustrie au sein de la zone Fos-Etang de Berre

Top 10 des CFA localisés en PACA formant des alternants de la zone Fos-Etang de Berre 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
CFAI PROVENCE	Bouches-du-Rhône (13)	370	26%
FORMASUP PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	Bouches-du-Rhône (13)	189	14%
LYCEE POLYVALENT VAUVENARGUES - GRETA CFA PROVENCE	Bouches-du-Rhône (13)	66	5%
CESI ECOLE D'INGÉNIEURS - CAMPUS D'AIX-EN-PROVENCE	Bouches-du-Rhône (13)	51	4%
UNIVERSITE AIX MARSEILLE	Bouches-du-Rhône (13)	39	3%
M2S FORMATION	Bouches-du-Rhône (13)	30	2%
AFPI PROVENCE	Bouches-du-Rhône (13)	19	1%
FDM GROUPE	Bouches-du-Rhône (13)	19	1%
BTP CFA AIX LES MILLES	Bouches-du-Rhône (13)	17	1%
ASSOCIATION POUR L'INDUSTRIE VAUCLUSE	Vaucluse (84)	14	1%

Top 10 des CFA localisés hors PACA formant des alternants de la zone Fos – Etang de Berre au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

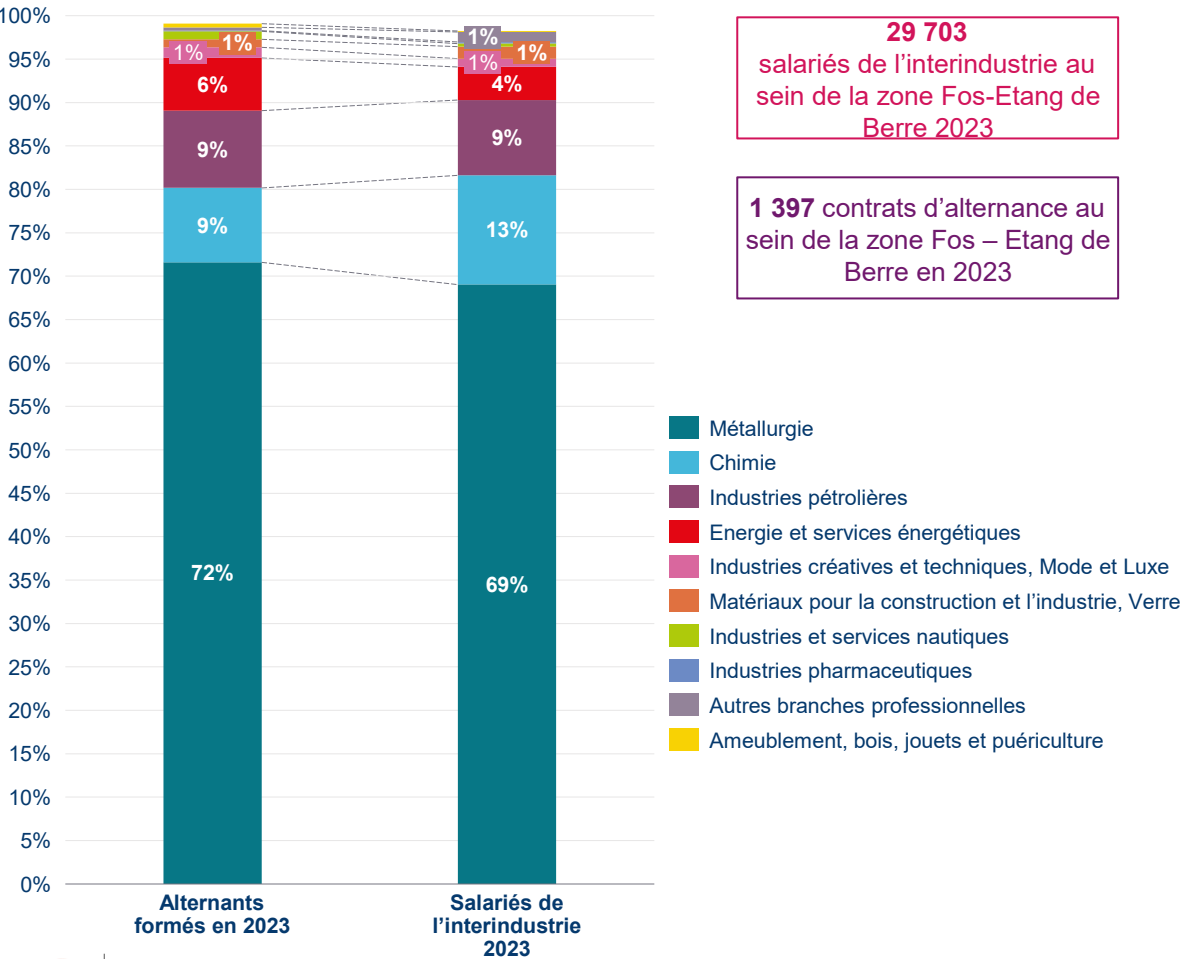
Nom de l'organisme de formation	Département	Nombre d'alternants formés en 2023	Part de l'ensemble des alternants en PACA – Corse en 2023
MIDISUP	Haute-Garonne (31)	31	2%
KEDGE BUSINESS SCHOOL	Gironde (33)	26	2%
UNIVERSITE DE MONTPELLIER - CFA	Hérault (34)	25	2%
SCIENCES-U LYON	Rhône (69)	21	2%
IFP TRAINING	Hauts-de-Seine (92)	19	1%
ISTP SAINT ETIENNE	Loire (42)	12	1%
ENDEL	Hauts-de-Seine (42)	9	1%
DALKIA NORD EUROPE CAMPUS	Nord (59)	9	1%
IFP ENERGIES NOUVELLES - ECOLE NAT SUP PETROLE MOTEURS	Hauts-de-Seine (92)	9	1%
CFAI du Languedoc Roussillon	Hérault (34)	8	1%



72% des alternants de la zone Fos – Etang de Berre en 2023 travaillent au sein d'une entreprise de la Métallurgie et 80% au sein d'établissements de plus de 250 salariés

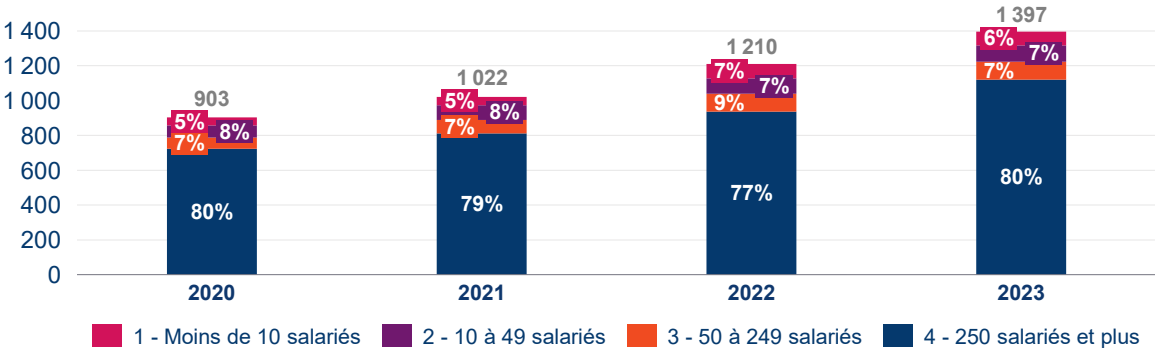
Répartition des alternants formés et des salariés de l'interindustrie par regroupements de branches professionnelles au sein de la zone Fos - Etang de Berre au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



Evolution de la répartition du nombre d'alternants de la zone Fos-Etang de Berre formés par taille d'entreprise entre le 31.12.2020 et le 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



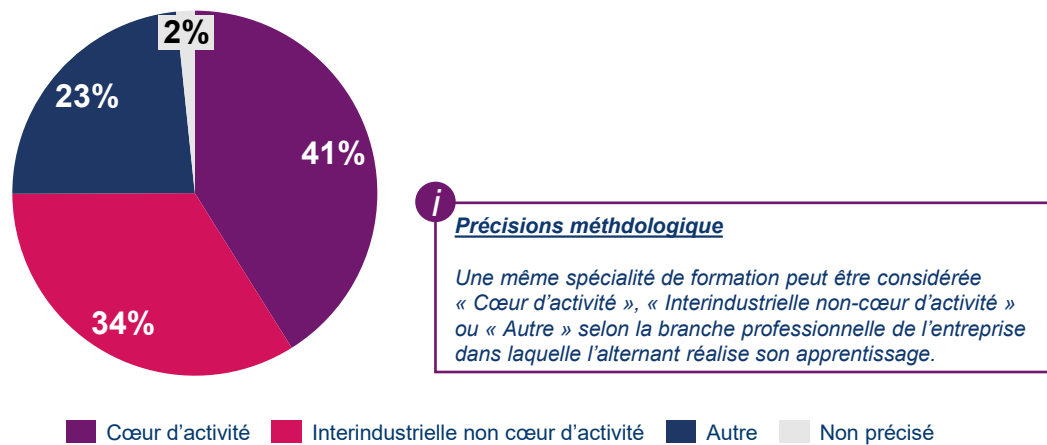
- La répartition des alternants par regroupements de branches professionnelles illustre l'importance de l'apprentissage dans certaines branches, en comparaison avec le poids des effectifs salariés de l'interindustrie au sein de ces mêmes branches, notamment les branches du regroupement **Energie et services énergétiques**.
- En parallèle, les alternants de la zone Fos-Etang de Berre travaillent en très grande majorité dans les établissements de **plus de 250 salariés et dans des proportions supérieures aux salariés** (80% des alternants en 2023 contre 60% 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 6,7% d'alternants et 14% de salariés et 7,4% d'alternants et 20% de salariés en 2023.
- Cette répartition par tranches d'effectifs **demeure globalement stable depuis 2020**.



41% des alternants de la zone suivent des formations « cœur d'activité » de l'interindustrie

Répartition du nombre d'alternants de la zone Fos - Etang de Berre par catégories de spécialités de formation au 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- Les formations les plus suivies par les alternants de la zone Fos – Etang de Berre sont considérées comme « cœur d'activité » par la plupart des entreprises de l'interindustrie de la zone :
 - La spécialité **Spécialités pluri technologiques Mécanique-électricité** arrive en première position des spécialités de formation en nombre d'alternants de la zone en 2023 (12,2% de l'ensemble des alternants en de la zone suivent une formation de cette spécialité).
 - La **Mécanique aéronautique et spatiale** (9,6% des alternants).
 - Les **Structures métalliques** (9,5% des alternants).

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie de la zone Fos - Etang de Berre par spécialités de formations abordées au 31.12.2023

(20 première spécialités en nombre d'alternants)

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

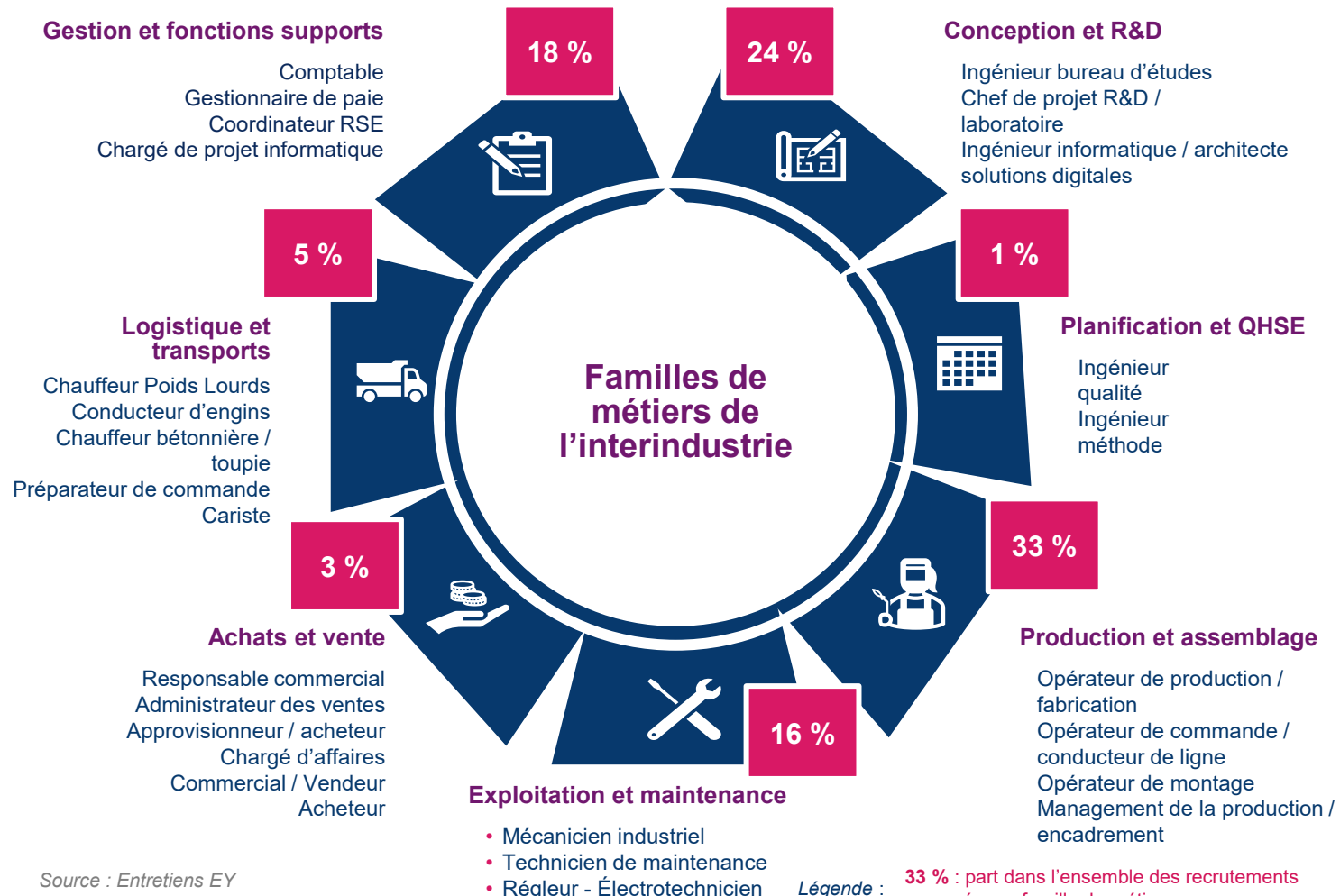


08

1. Introduction
2. Éléments de cadrage territorial
3. Portrait de l'interindustrie au sein de la zone Fos – Etang de Berre
4. Collecte d'informations terrain du panorama emploi, formation et compétences de l'interindustrie en PACA-Corse
5. Les projets de recrutements identifiés à horizon 2030 en lien avec la mutation industrielle du bassin de Fos – Etang de Berre
6. Benchmark des nouvelles compétences en lien avec la transition écologique et énergétique
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » au sein de la zone Fos-Berre l'Étang
8. **Évaluation de l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins en recrutements annoncés à horizon 2032**

Les recrutements au sein de la zone Fos-Berre liés aux projets annoncés à horizon 2032 seraient concentrés sur 4 familles de métiers

Répartition des besoins en recrutement à date des établissements interrogés dans le cadre des entretiens réalisés avec les porteurs de projets à horizon 2032



Précautions méthodologiques

- La répartition des besoins en recrutement par familles de métiers de l'interindustrie est **fondée sur des entretiens réalisés avec une partie des entreprises ayant annoncé des besoins en recrutement à horizon 2032**, en lien avec les projets industriels majeurs de décarbonation du bassin de Fos-Etang de Berre.
- Cet échantillon représente environ **7 000 créations d'emplois** soit 56% de la volumétrie globale annoncée pour les projets industriels du territoire.
- Une partie de ces industriels **n'a pas encore réalisé d'étude et de ventilation précise** de ces besoins en recrutement par métiers ou familles de métiers de l'interindustrie.
- Pour ces cas précis, la ventilation a été **basée sur la structure actuelle des effectifs de l'entreprise** (hypothèse que les recrutements suivraient cette répartition).
- La répartition par famille métiers ci-contre a ensuite été appliquée à la volumétrie globale annoncée : **≈ 12 300 besoins en recrutement à horizon 2032.**

Source : Entretiens EY



Famille de métiers « Conception et R&D »

Caractérisation de la famille de métiers

Principales missions

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- **Piloter la stratégie d'innovation** : assurer la veille technologique, identifier les axes de recherche et coordonner les partenariats (laboratoires, pôles de compétitivité, start-ups)
- **Concevoir et tester** : traduire les besoins en cahiers des charges, concevoir des prototypes, réaliser essais et validations
- **Préparer l'industrialisation** : anticiper les contraintes de production, coûts, qualité et durabilité
- **Garantir la conformité** : intégrer les exigences réglementaires, normatives et environnementales
- **Capitaliser et diffuser** : documenter, protéger et partager les connaissances techniques et scientifiques

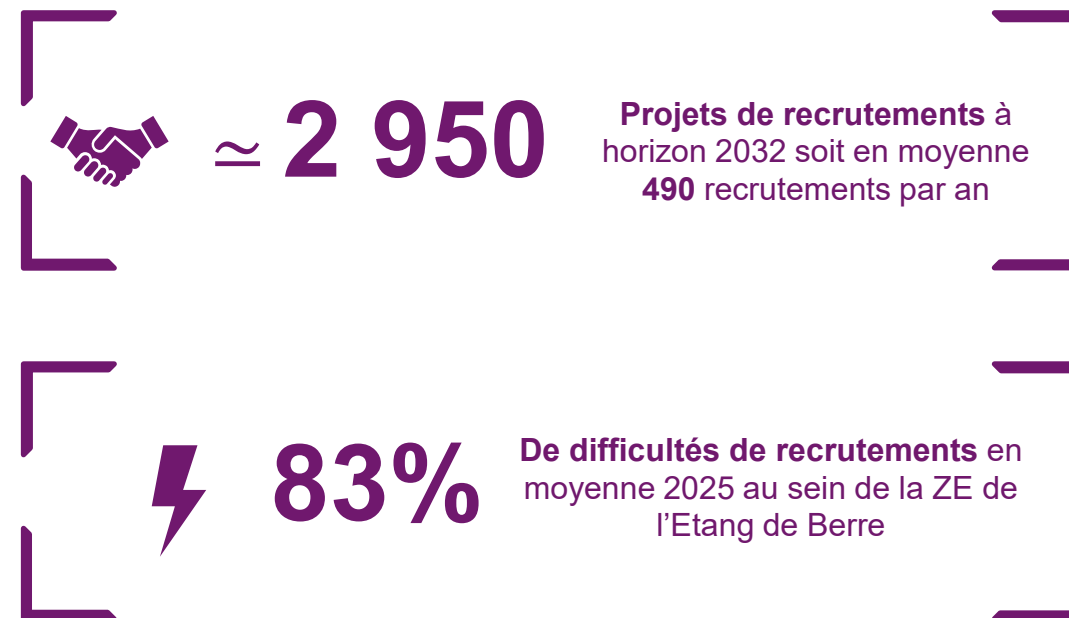
Compétences attendues par les entreprises

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- Méthodologie de **conception et de R&D** (analyse fonctionnelle, modélisation, expérimentation)
- Maîtrise des **outils numériques de conception et de simulation** (CAO/DAO, jumeaux numériques, data)
- Connaissance des **matériaux, procédés et contraintes industrielles**
- Gestion de projets innovants et pluridisciplinaires
- Culture **qualité, réglementation, éco-conception** et analyse du cycle de vie (ACV)
- **Adaptabilité face aux évolutions technologiques et environnementales**

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de cette famille de métiers au sein de la zone Fos-Etang de Berre

sources : Entretiens EY - BMO France Travail, données 2025, retraitement EY



Source : BMO France Travail 2025, retraitement EY

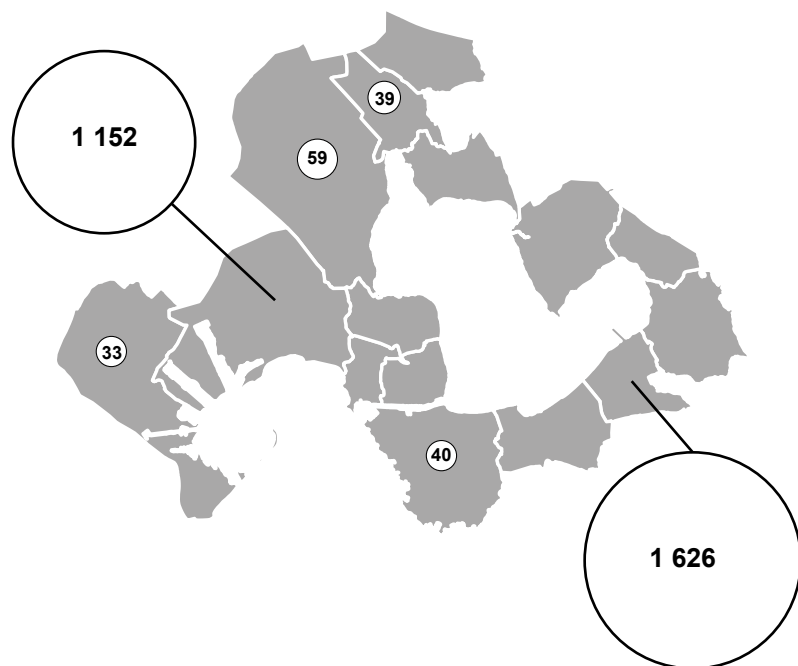


Famille de métiers « Conception et R&D »

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation de besoins en recrutements par communes de la zone de Fos-Etang de Berre

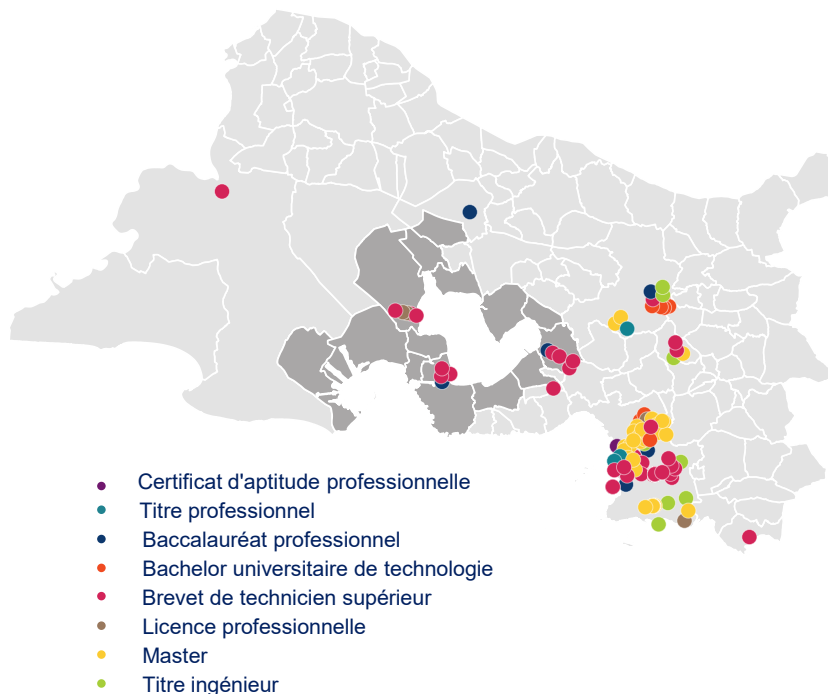
sources : Entretiens EY



55% des projets de recrutements sont localisés dans la commune de Marignane

Localisation de l'offre de formation initiale et apprentissage par commune de la zone de Fos – Etang de Berre et des Bouches-du-Rhône*

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



14 sessions de formations au sein de la zone Fos – Etang de Berre forment aux métiers de la famille « Conception et R&D » sur **125 sessions** recensées à l'échelle du département soit **11 %**

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

Inadéquation

Adéquation



- Le territoire de Fos–Étang de Berre concentre **11 %** des sessions de formation industrielle relevant de la famille de métiers « Conception et R&D » dans les Bouches-du-Rhône.
- La majorité des formations pour les métiers liés à cette famille relèvent des Niveaux 6 et 7 (Licence Professionnelle - Master – Titre ingénieur).
- La totalité de ces formations sont localisées en dehors de la zone et principalement à Marseille et Aix-en-Provence qui concentrent les établissements de formation du supérieur et les écoles d'ingénieurs.

*Une même session de formation peut correspondre à plusieurs familles de métiers de l'interindustrie



Famille de métiers « Conception et R&D »

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation dans les Bouches-du-Rhône

Evaluation de l'adéquation quantitative

≈ 2 950

Projets de recrutements à horizon 2032 soit environ 490 recrutements par an

Adéquation quantitative zone de Fos-Etang de Berre

Adéquation quantitative Bouches du-Rhône (hors zone de Fos-Etang de Berre)

Inadéquation		Adéquation		
Niveaux de formation - ORION, ONISEP, OPCO 2i Non-exhaustif – Un exemple de session de formation représentée par niveau de formation	Effectifs en dernière année au sein de la zone de Fos – Berre l'Etang 2024 sources : Orion, Inersup	Effectifs au sein des Bouches-du-Rhône (hors zone Fos – Étang de Berre) 2024 sources : Orion, Inersup	Taux d'emplois salariés moyen (niveau départemental / national) sources : Orion, Inersup	Nb de personnes en sortie de formation et en emploi sources : Orion, Inersup
NIV 3 : CAP / Titre Pro (ex : ex : CAP Métiers de la mode vêtement flou)	≈ 18	≈ 55	24 %	≈ 18
NIV 4 : BAC PRO / Brevet Professionnel / Certificat de spécialisation (ex : ex : Bac Pro Microtechniques)	≈ 41	≈ 85	35 %	≈ 44
NIV 5 : BTS / Titre Pro (ex : ex : BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle)	≈ 115	≈ 420	63 %	≈ 337
NIV 6 : LICENCE PRO / BUT (ex : ex : Licence professionnelle Conception et amélioration de processus et procédés industriels)	N.C	≈ 87	80 %	≈ 70
NIV 7 : MASTER / TITRE INGÉNIEUR (ex : ex : Titre ingénieur Ingénieur diplômé de l'Ecole Centrale de Marseille)	N.C	≈ 439	50 %	≈ 220
TOTAL	≈ 174	≈ 1 086		≈ 689 dont 91 sur la zone de Fos-Berre
Niveaux de formation - ORION, ONISEP, OPCO 2i Non-exhaustif – Un exemple de session de formation représentée par niveau de formation	Nombre d'alternants au sein de la zone de Fos – Berre l'Etang au 31.12.2024 source : OPCO 2i		Nombre d'alternants au sein des Bouches-du-Rhône, en dehors de la zone de Fos – Berre l'Etang au 31.12.2024 source : OPCO 2i	
NIV 3 : CAP / Titre Pro / CQP (ex : CAP Métiers de la mode vêtement flou)	0 alternant travaillent au sein de la zone		3 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône, en dehors de de la zone	
NIV 4 : BAC PRO / BP / Certificat Professionnel (ex : Bac Pro Microtechniques)	1 alternant travaillent au sein de la zone		0 alternant travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone	
NIV 5 : BTS / Titre Pro (ex : BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle)	99 alternants travaillent au sein de la zone		213 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone	
NIV 6 : LICENCE PRO / BUT (ex : Licence professionnelle Conception et amélioration de processus et procédés industriels)	38 alternants travaillent au sein de la zone		102 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone	
NIV 7 : MASTER / TITRE INGÉNIEUR (ex : Titre ingénieur Ingénieur diplômé de l'Ecole Centrale de Marseille)	113 alternants travaillent au sein de la zone		337 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone	
TOTAL	≈ 251 alternants travaillent au sein de la zone		≈ 655 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone	



Famille de métiers « Production et Assemblage »

Caractérisation de la famille de métiers

Principales missions

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- **Préparer et organiser la production** : approvisionner les postes, régler les machines, planifier les ordres de fabrication et vérifier la conformité des moyens.
- **Fabriquer, assembler, transformer** : conduire les équipements, réaliser les opérations de production, d'assemblage ou de montage selon les procédures établies
- **Contrôler la qualité en cours de production** : détecter les anomalies, effectuer les mesures et ajustements nécessaires
- **Assurer la maintenance de premier niveau** : surveiller les équipements, prévenir les pannes et participer à l'amélioration continue
- **Contribuer à l'amélioration de la performance industrielle** : proposer des optimisations de process, participer à la réduction des rebuts, à la productivité et à la sécurité

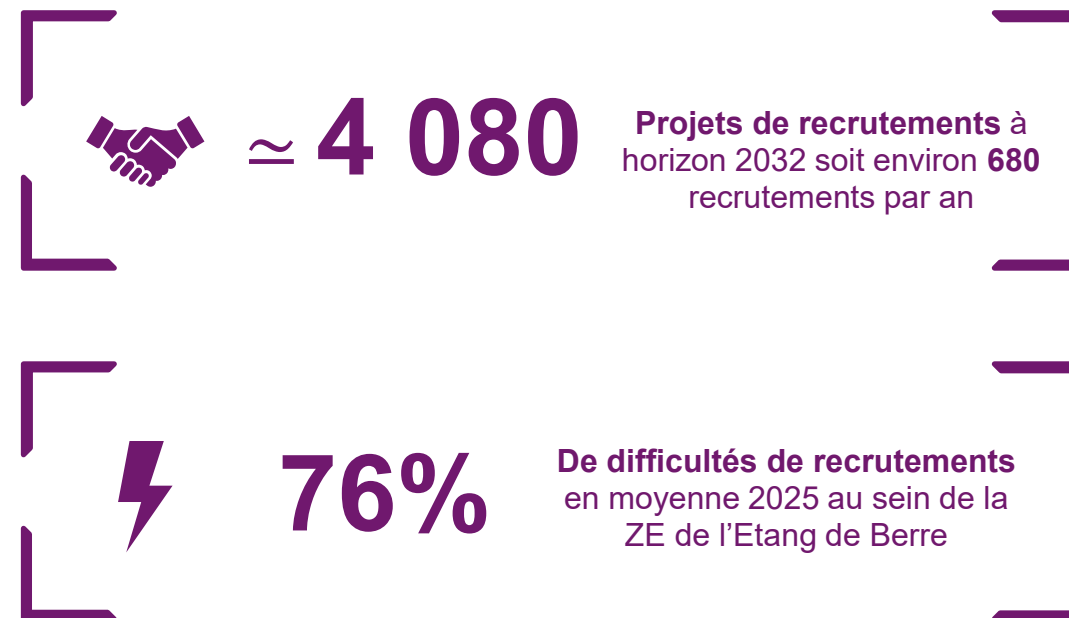
Compétences attendues par les entreprises

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- **Préparer et organiser la production** : approvisionner les postes, régler les machines, planifier les ordres de fabrication et vérifier la conformité des moyens.
- **Fabriquer, assembler, transformer** : conduire les équipements, réaliser les opérations de production, d'assemblage ou de montage selon les procédures établies
- **Contrôler la qualité en cours de production** : détecter les anomalies, effectuer les mesures et ajustements nécessaires
- **Assurer la maintenance de premier niveau** : surveiller les équipements, prévenir les pannes et participer à l'amélioration continue
- **Contribuer à l'amélioration de la performance industrielle** : proposer des optimisations de process, participer à la réduction des rebuts, à la productivité et à la sécurité

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de cette famille de métiers au sein de la zone Fos-Etang de Berre

sources : Entretiens EY - BMO France Travail, données 2025, retraitement EY

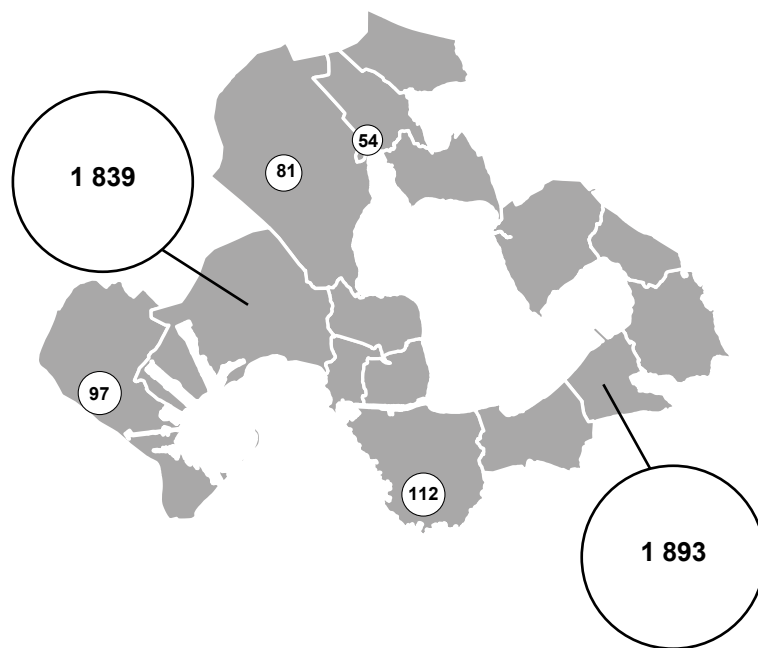


Famille de métiers « Production et Assemblage »

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation de besoins en recrutements par communes de la zone de Fos-Etang de Berre

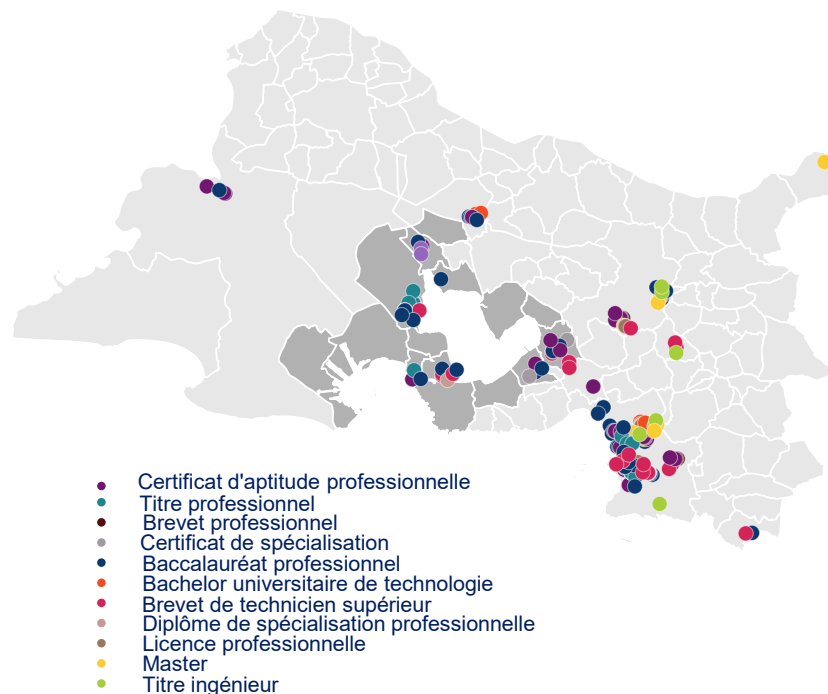
sources : Entretiens EY



45% des projets de recrutements sont localisés dans la commune de Fos-sur-Mer

Localisation de l'offre de formation initiale et apprentissage par commune de la zone de Fos – Etang de Berre et des Bouches-du-Rhône*

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



61 sessions de formations au sein de la zone Fos – Etang de Berre forment aux métiers de la famille « Production et Assemblage » sur **220 sessions** recensées à l'échelle du département soit **27 %**

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

Inadéquation



Adéquation



- Le territoire de Fos–Étang de Berre concentre **27 % des sessions de formation industrielle relevant de la famille de métiers « Production et assemblage »** dans les Bouches-du-Rhône.
- Cette offre se caractérise par une **forte hétérogénéité des niveaux de formation** : le territoire accueille principalement des formations de niveaux 3 (CAP/BEP, 28 %) et 4 (Bac professionnel, 46 %), traduisant une spécialisation sur les parcours d'exécution et de technicité.
- À l'inverse, **les formations de niveaux 6 et 7 (licence à master/ingénieur) sont absentes du périmètre**, et se concentrent autour des grands pôles universitaires et technologiques du département : Marseille, Aix-en-Provence et Arles.

*Une même session de formation peut correspondre à plusieurs familles de métiers de l'interindustrie



Famille de métiers « Production et Assemblage »

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation dans les Bouches-du-Rhône

Evaluation de l'adéquation quantitative

≈ 4 080

Projets de recrutements à horizon 2032 soit environ 680 recrutements par an

Adéquation quantitative zone de Fos-Etang de Berre

Adéquation quantitative Bouches du-Rhône (hors zone de Fos-Etang de Berre)

Inadéquation Adéquation				
Niveaux de formations - ORION, ONISEP, OPCO 2i Non-exhaustif – Un exemple de session de formation représentée par niveau de formation	Élèves en dernière année au sein de la zone de Fos – Berre l'Etang 2024 sources : Orion, Inersup	Élèves au sein des Bouches-du-Rhône (hors zone Fos – Étang de Berre) 2024 sources : Orion, Inersup	Taux d'emplois salariés moyen (niveau départemental / national) sources : Orion, Inersup	Nb de personnes en sortie de formation et en emploi sources : Orion, Inersup
NIV 3 : CAP / Titre Pro (ex : Titre professionnel tuyauteur industriel)	≈ 79	≈ 163	24 %	58
NIV 4 : BAC PRO / Brevet Professionnel / Certificat de spécialisation (ex : Bac pro plastiques et composites)	≈ 374	≈ 765	40 %	456
NIV 5 : BTS / Titre Pro (ex : BTS Métiers de la chimie)	≈ 114	≈ 227	58 %	197
NIV 6 : LICENCE PRO / BUT (ex : Licence pro mention métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle)	N.C	≈ 101	60 %	57
NIV 7 : MASTER / TITRE INGÉNIEUR (ex : Master mention génie des procédés et des bio-procédés)	N.C	≈ 268	47 %	126
TOTAL	≈ 567	≈ 1 158		≈ 894 dont 235 sur la zone de Fos-Berre

Niveaux de formation - ORION, ONISEP, OPCO 2i Non-exhaustif – Un exemple de session de formation représentée par niveau de formation	Nombre d'alternants au sein de la zone de Fos – Berre l'Etang au 31.12.2024 source : OPCO 2i	Nombre d'alternants au sein des Bouches-du-Rhône, en dehors de la zone de Fos – Berre l'Etang au 31.12.2024 source : OPCO 2i
NIV 3 : CAP / Titre Pro / CQP (ex : CQP Équipier d'unité autonome de production industrielle)	21 alternants travaillent au sein de la zone	148 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône, en dehors de de la zone
NIV 4 : BAC PRO / BP / Certificat Professionnel (ex : Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle)	117 alternants travaillent au sein de la zone	108 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone
NIV 5 : BTS / Titre Pro (ex : BTS Aéronautique)	129 alternants travaillent au sein de la zone	128 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone
NIV 6 : LICENCE PRO / BUT (ex : BUT Génie électrique et Informatique : électronique et systèmes embarqués)	40 alternants travaillent au sein de la zone	68 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone
NIV 7 : MASTER / TITRE INGÉNIEUR (ex : Titre ingénieur de l'ENSAM, spécialité mécanique)	107 alternants travaillent au sein de la zone	180 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone
TOTAL	≈ 414 alternants travaillent au sein de la zone	≈ 632 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone



Famille de métiers « Exploitation et Maintenance »

Caractérisation de la famille de métiers

Principales missions

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- **Exploiter les installations** : surveiller le bon fonctionnement des équipements, suivre les indicateurs de performance, ajuster les paramètres de conduite
- **Diagnostiquer et dépanner** : identifier les causes de pannes mécaniques, électriques, hydrauliques ou automatisées et réaliser les interventions correctives
- **Réaliser la maintenance préventive et améliorative** : planifier les interventions, remplacer les pièces d'usure, fiabiliser les installations et contribuer à la réduction des arrêts
- **Optimiser la performance des équipements** : participer à l'amélioration continue, au suivi des consommations énergétiques et à la mise en conformité réglementaire
- **Sécuriser et documenter les interventions** : appliquer les consignes QHSE, renseigner les rapports d'intervention, mettre à jour les plans et historiques techniques

Compétences attendues par les entreprises

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- **Exploiter les installations** : surveiller le bon fonctionnement des équipements, suivre les indicateurs de performance, ajuster les paramètres de conduite
- **Diagnostiquer et dépanner** : identifier les causes de pannes mécaniques, électriques, hydrauliques ou automatisées et réaliser les interventions correctives.
- **Réaliser la maintenance préventive et améliorative** : planifier les interventions, remplacer les pièces d'usure, fiabiliser les installations et contribuer à la réduction des arrêts
- **Optimiser la performance des équipements** : participer à l'amélioration continue, au suivi des consommations énergétiques et à la mise en conformité réglementaire
- **Sécuriser et documenter les interventions** : appliquer les consignes QHSE, renseigner les rapports d'intervention, mettre à jour les plans et historiques techniques

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de cette famille de métiers au sein de la zone Fos-Etang de Berre

sources : Entretiens EY - BMO France Travail, données 2025, retraitement EY

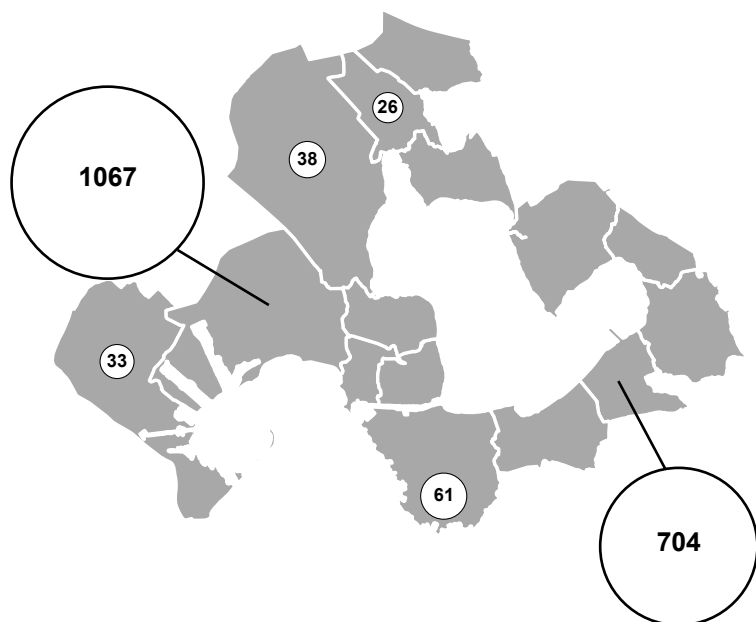


Famille de métiers « Exploitation et Maintenance »

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation de besoins en recrutements par communes de la zone de Fos-Etang de Berre

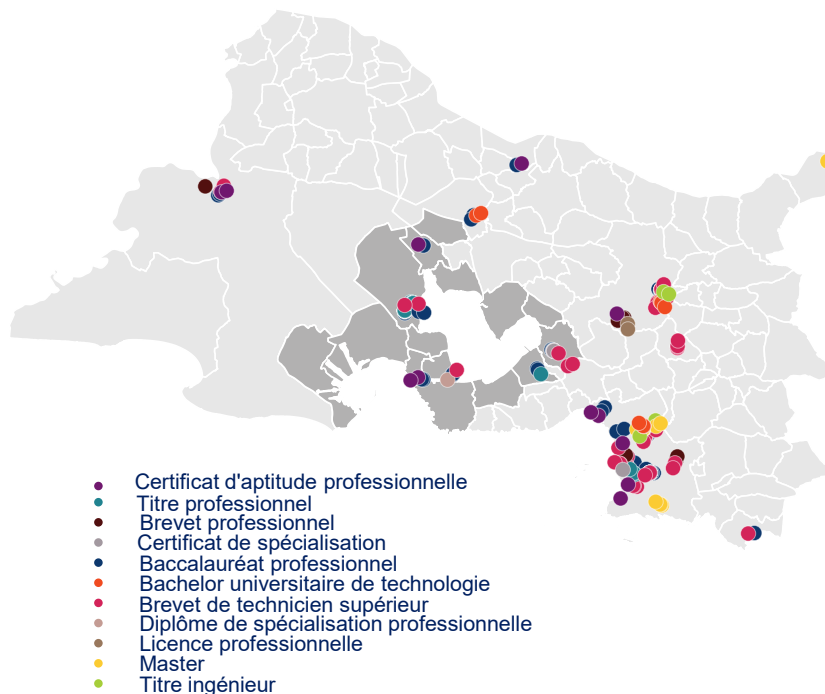
sources : Entretiens EY



55% des projets de recrutements sont localisés dans la commune de Fos-sur-Mer

Localisation de l'offre de formation initiale et apprentissage par commune de la zone de Fos – Etang de Berre et des Bouches-du-Rhône*

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



63 sessions de formations au sein de la zone Fos – Etang de Berre forment aux métiers de la famille « Exploitation et Maintenance » sur 205 sessions recensées à l'échelle du département soit 31 %

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



- Les sessions de formations industrielles pour la famille de métiers « **Exploitation et Maintenance** » sont concentrées sur les niveaux de formation 3 (CAP), 4 (Bac Professionnel) et 5 (BTS).
- Ces sessions sont réparties **sur l'ensemble du territoire départemental** avec une présence d'organismes au sein de la zone de Fos-Etang de Berre qui représente **31% des sessions des Bouches-du-Rhône**.
- Le reste des formations sont principalement **localisées et concentrées à Marseille et Aix-en-Provence**.

*Une même session de formation peut correspondre à plusieurs familles de métiers de l'interindustrie



Famille de métiers « Exploitation et Maintenance »

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation dans les Bouches-du-Rhône

Evaluation de l'adéquation quantitative

≈ 1 930

Projets de recrutements à horizon 2032 soit environ 320 recrutements par an

Adéquation quantitative zone de Fos-Etang de Berre

Adéquation quantitative Bouches du-Rhône (hors zone de Fos-Etang de Berre)

Inadéquation Adéquation				
Niveaux de formations - ORION, ONISEP, OPCO 2i Non-exhaustif – Un exemple de session de formation représentée par niveau de formation	Élèves en dernière année au sein de la zone de Fos – Berre l'Etang 2024 sources : Orion, Inersup	Élèves au sein des Bouches-du-Rhône (hors zone Fos – Étang de Berre) 2024 sources : Orion, Inersup	Taux d'emplois salariés moyen (niveau départemental / national) sources : Orion, Inersup	Nb de personnes en sortie de formation et en emploi sources : Orion, Inersup
NIV 3 : CAP / Titre Pro (ex : CAP Maintenance nautique)	≈ 65	≈ 252	27 %	≈ 86
NIV 4 : BAC PRO / Brevet Professionnel / Certificat de spécialisation (ex : Bac Pro Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés)	≈ 367	≈ 972	41 %	≈ 549
NIV 5 : BTS / Titre Pro (ex : BTS Electrotechnique)	≈ 91	≈ 166	55 %	≈ 141
NIV 6 : LICENCE PRO / BUT (ex : Licence Pro Maintenance des Systèmes Industriels, de Production et d'Energie)	N.C	≈ 28	74 %	≈ 141
NIV 7 : MASTER / TITRE INGÉNIEUR (ex : XXX)	N.C	≈ 107	54 %	≈ 58
TOTAL	≈ 523	≈ 1 525		≈ 834 dont 218 sur la zone de Fos-Berre
Niveaux de formation - ORION, ONISEP, OPCO 2i Non-exhaustif – Un exemple de session de formation représentée par niveau de formation	Nombre d'alternants au sein de la zone de Fos – Berre l'Etang au 31.12.2024 source : OPCO 2i	Nombre d'alternants au sein des Bouches-du-Rhône, en dehors de la zone de Fos – Berre l'Etang au 31.12.2024 source : OPCO 2i		
NIV 3 : CAP / Titre Pro / CQP (ex : CAP Electricien)	5 alternants travaillent au sein de la zone	282 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône, en dehors de de la zone		
NIV 4 : BAC PRO / BP / Certificat Professionnel (ex : Bac Pro Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés)	117 alternants travaillent au sein de la zone	181 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone		
NIV 5 : BTS / Titre Pro (ex : BTS Electrotechnique)	114 alternants travaillent au sein de la zone	219 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone		
NIV 6 : LICENCE PRO / BUT (ex : BUT Génie Mécanique et productique, innovation pour l'industrie)	44 alternants travaillent au sein de la zone	123 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone		
NIV 7 : MASTER / TITRE INGÉNIEUR (ex : Ingénieur diplômé de l'École nationale supérieure d'arts et métiers, spécialité mécanique)	91 alternants travaillent au sein de la zone	165 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone		
TOTAL	≈ 371 alternants travaillent au sein de la zone	≈ 970 alternants travaillent dans les Bouches-du-Rhône en dehors de de la zone		





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