

Plus de 23 000 salariés employés dans les établissements du Programme Syrius pour la décarbonation

Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur • n° 128 • Mai 2024



Fin 2021, 23 300 salariés des Bouches-du-Rhône sont employés dans les établissements engagés dans le projet de « Zone industrielle bas carbone », porté par le Programme Syrius. Ce projet, qui vise une réduction par cinq des émissions de gaz à effet de serre à horizon 2050, va contribuer à faire évoluer les métiers et processus de production. Le niveau de qualification des salariés est plus élevé que dans l'ensemble du département, avec quatre emplois sur dix de cadres, ce qui devrait faciliter leur adaptation à ces évolutions. Leurs rémunérations horaires sont aussi plus élevées. Néanmoins, les salariés sont assez âgés, ce qui posera un double enjeu de renouvellement et de formation. Compte tenu de l'éloignement de certains sites industriels, comme ceux du pourtour de l'étang de Berre, et de besoins de qualification plus élevés, le bassin de recrutement est large : les salariés parcourent en moyenne plus de kilomètres pour se rendre sur leur lieu de travail que la moyenne des salariés du département.

En partenariat avec :



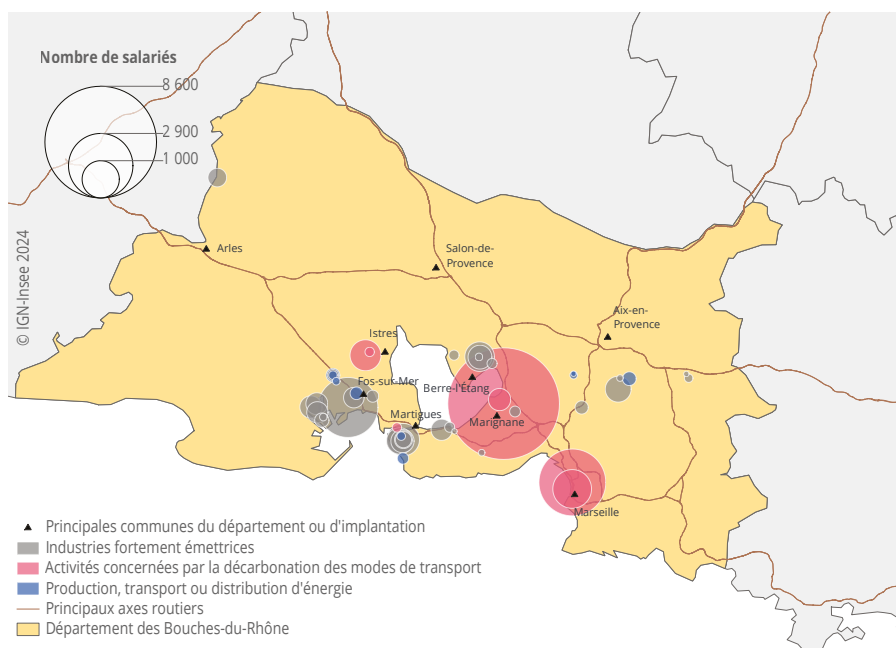
porte le Programme « SYnergies et Résiliences IndUstrielles Sud » (Syrius). Ce programme a pour ambition de structurer et d'amplifier les démarches liées à la décarbonation, non seulement de l'industrie mais aussi de secteurs consommateurs d'énergie tels que les transports et la logistique. Il a ainsi pour objectif de réduire de 80 % les émissions de gaz à effet de serre à horizon 2050 et a été lauréat, ainsi que d'autres grandes zones industrialo-

portuaires françaises, de l'appel à projets « Zones industrielles bas carbone » dans le cadre du plan d'investissement France 2030. Le Programme Syrius rassemble principalement des établissements adhérents de Piicto mais également des porteurs de nouveaux projets dans la zone ou des industriels financeurs d'études liées à la décarbonation. Ces établissements émanent d'acteurs industriels, notamment dans les activités fortement émettrices,

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'industrie est le plus gros émetteur de gaz à effet de serre (41 % des émissions régionales brutes contre 18 % au niveau national en 2021). Trois filières concentrent 89 % des émissions industrielles totales : la chimie et les matériaux, les mines et la métallurgie ainsi que l'industrie pour la construction (ciment, etc.). Dans la région, les grands ensembles industriels de ces secteurs sont principalement situés autour de la zone industrialo-portuaire de Fos-sur-Mer, sur le pourtour de l'étang de Berre et dans le Bassin de Gardanne. Ces activités font face à des défis importants de décarbonation, défis à la fois techniques, financiers et humains. La transition écologique fera évoluer les processus et activités de ces établissements, avec des conséquences sur les métiers exercés en matière de compétences.

En lien avec ces questions, la Plateforme industrielle et d'innovation du Caban-Tonkin (Piicto), avec ses partenaires d'animation,

► 1. Nombre d'emplois salariés par établissement du Programme Syrius



Note : Seuls les établissements comportant 20 salariés ou plus sont représentés sur la carte.
Champ : Postes non annexes en fin d'année, hors intérim.
Source : Insee, Flores 2021.

d'énergéticiens, de gestionnaires de réseaux et de logisticiens. Ils comprennent en outre des aménageurs ou des administrateurs de zones industrielles, logistiques ou portuaires et aéroportuaires.

23 300 salariés dans les établissements du Programme Syrius

Fin 2021, 23 300 salariés des Bouches-du-Rhône travaillent dans une soixantaine d'établissements liés au Programme Syrius. Par la suite, on désignera ces derniers comme « établissements du Programme Syrius ».

Ces établissements relèvent de différents domaines d'activité et seront donc concernés diversement par les questions de décarbonation.

Un premier ensemble regroupe les établissements dont le processus de production est fortement émetteur de gaz à effet de serre. Il s'agit d'établissements exerçant notamment dans les domaines du raffinage, de la chimie et de la métallurgie. Géographiquement, ils sont presque tous situés autour de l'étang de Berre, dans les zones industrielles de Fos-sur-Mer, Martigues ou Berre-l'Étang. Ils emploient 8 800 salariés ► **figure 1**.

Un deuxième ensemble regroupe des activités qui sont concernées par la décarbonation des modes de transport, que ce soit directement (entreprises du transport ou de la logistique) ou indirectement (fabrication de matériels de transports). Ce deuxième ensemble compte 13 800 salariés, dont plus de 8 000 pour Airbus Helicopters.

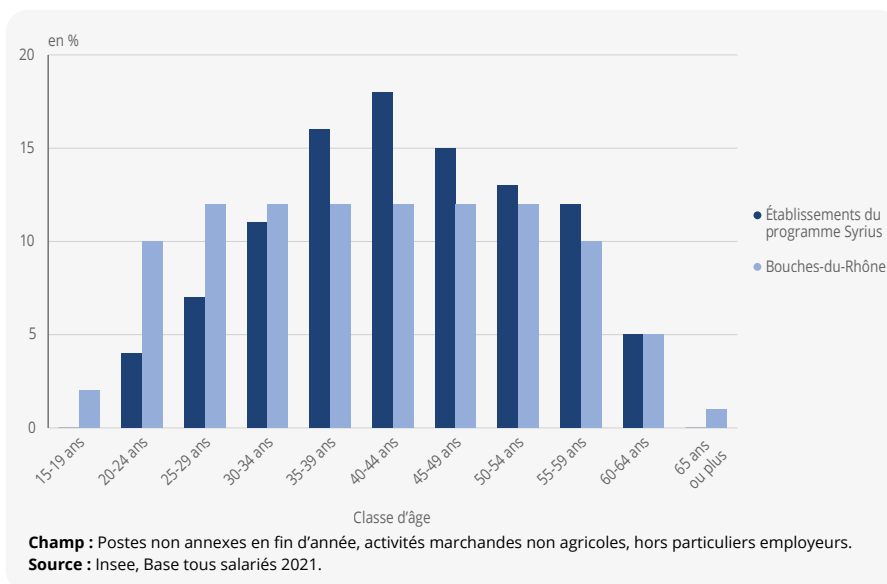
Enfin, le troisième ensemble regroupe des producteurs, transporteurs ou distributeurs d'énergie. Il emploie 700 salariés.

En lien avec son caractère majoritairement industriel, l'emploi est peu féminisé ► **encadré 1**. En 2021, 4 600 emplois des établissements du Programme Syrius sont occupés par des femmes, soit 20 % de l'emploi total. Cette proportion est deux fois plus faible que pour les salariés des secteurs marchands non agricoles du département (41 %).

Comparés aux autres établissements des Bouches-du-Rhône, les établissements du Programme Syrius sont de taille importante : 89 % des salariés travaillent dans des établissements de 250 salariés ou plus contre 18 % des salariés du département. Quelques grandes implantations se distinguent, en premier lieu Airbus Helicopters mais aussi ArcelorMittal Méditerranée et la compagnie maritime CMA CGM.

La taille parfois très importante des établissements conduit à ce que, localement,

► 2. Répartition des salariés des établissements du Programme Syrius et des Bouches-du-Rhône, par classe d'âge



les établissements de Syrius pèsent fortement dans l'emploi : 50 % de l'emploi salarié communal des secteurs marchands non agricoles à Marignane, 42 % à Fos-sur-Mer, 31 % à Berre-l'Étang et 20 % à Martigues.

Les établissements du Programme Syrius sont les employeurs exclusifs de leur secteur au niveau départemental dans le raffinage. Dans les activités de la chimie qu'ils couvrent, ils concentrent plus de quatre emplois sur cinq (85 %). En revanche, ils pèsent moins de la moitié des emplois dans la collecte, le traitement et l'élimination des déchets.

Des niveaux de qualification plus élevés que dans le département

Les salariés des établissements du Programme Syrius ont plus souvent un niveau de qualification élevé qu'à l'échelle départementale : 38 % appartiennent à la catégorie des « cadres et professions intellectuelles supérieures » et 42 % à celle des « professions intermédiaires », contre respectivement 22 % et 21 % pour l'ensemble du département. Les établissements de Syrius n'emploient quasiment pas d'ouvriers non qualifiés (9 % pour l'ensemble du département).

Dans les établissements des industries fortement émettrices du Programme Syrius, un emploi sur cinq est occupé par un cadre (20 %). Dans les autres activités, hors production d'électricité, les cadres représentent un emploi sur deux.

Les cadres sont par exemple davantage présents parmi les salariés des établissements du raffinage (31 % des emplois) et dans les activités auxiliaires des transports (23 %) que dans la collecte,

le traitement et l'élimination des déchets (15 %). À l'opposé, on compte plus d'ouvriers qualifiés dans la collecte, le traitement et l'élimination des déchets (35 %) que dans le raffinage (17 %) ou la production d'électricité, de gaz ou de vapeur (13 %). Par ailleurs, l'activité de collecte, de traitement et d'élimination des déchets se distingue aussi par la plus forte proportion d'emplois d'ouvriers non qualifiés (17 %). Cette proportion est inférieure à 5 % de l'emploi dans toutes les autres activités.

Dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences liée à la décarbonation, les établissements de Syrius seront confrontés à la nécessité de former le personnel à ces changements. Cette formation pourrait être d'autant plus aisée que les personnels employés sont déjà diplômés. La formation et la montée en compétences pour s'adapter à de nouveaux processus de production seront par ailleurs à intégrer dans le mouvement plus général de renouvellement de la main-d'œuvre, lié à la fois aux départs à la retraite et à l'arrivée de jeunes actifs.

Dans les industries fortement émettrices, un cadre sur cinq a 55 ans ou plus

Les salariés des établissements du Programme Syrius sont plus souvent âgés que ceux de l'ensemble des Bouches-du-Rhône : un salarié sur deux a 43 ans ou plus (contre 40 ans dans le département). Ils sont plus souvent présents dans les âges centraux de la carrière professionnelle et sont moins fréquemment jeunes ► **figure 2**.

Les futurs départs à la retraite rendent nécessaire d'anticiper le renouvellement de cette main-d'œuvre. Dans l'ensemble,

les cadres sont ceux qui comptent le plus de salariés âgés de 55 ans ou plus : 21 % contre 10 % chez les ouvriers qualifiés. C'est notamment le cas dans le groupe des industries fortement émettrices (28 % ont 55 ans ou plus) et moins vrai dans la fabrication de matériel de transport ou les autres activités hors production d'énergie (19 %). La proportion atteint par exemple 34 % pour les ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs dans les industries fortement émettrices.

Les départs à la retraite ainsi que les mobilités professionnelles impliquent la formation des nouveaux salariés. Au-delà, la transition écologique implique une évolution des compétences et des processus, qui pourrait concerner tous les métiers et tous les salariés, quelle que soit leur qualification ► **encadré 2**.

Un salarié sur trois parcourt plus de 30 km pour aller travailler

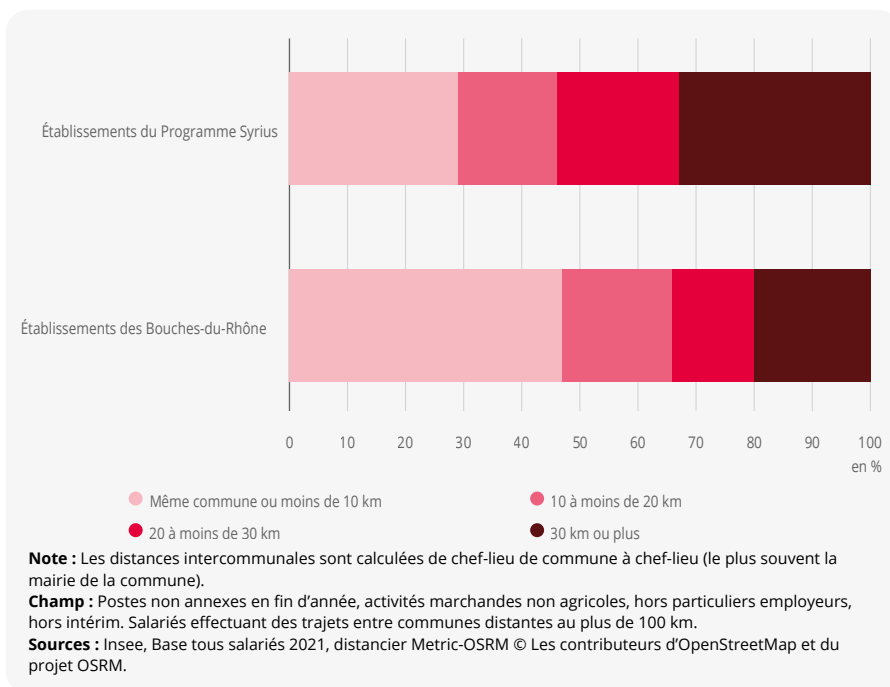
Pour des raisons logistiques (accès maritimes et terrestres, foncier disponible), la plupart des établissements du Programme Syrius sont situés autour de l'étang de Berre. Ceux situés à l'ouest de l'étang sont éloignés des principales zones d'habitat que sont Marseille et Aix-en-Provence.

Les besoins de qualification plus élevés ou spécifiques obligent à recruter au-delà des seules communes d'implantation. Les bassins de recrutement des entreprises du Programme Syrius sont donc assez larges. Les salariés de ces établissements parcourent en moyenne des distances importantes pour aller travailler, supérieures aux distances parcourues par les salariés du département : 33 % habitent à plus de 30 km de leur commune de travail contre 20 % dans le département ► **figure 3**. Inversement, 29 % des salariés de Syrius seulement travaillent dans leur commune (ou arrondissement municipal) de résidence ou à moins de 10 km contre 47 % des salariés des Bouches-du-Rhône.

Les ouvriers du Programme Syrius plus souvent éloignés de leur lieu de travail que ceux du département

Quel que soit le niveau de qualification, les salariés des établissements du Programme Syrius parcourent plus souvent de longues distances pour aller travailler que les salariés bucco-rhodaniens. L'écart est le plus marqué chez les ouvriers qualifiés : 31 % parcourent plus de 30 km contre 20 % en moyenne dans le département. Il est également marqué pour les professions intermédiaires (36 % contre 25 %). Ce sont les cadres qui se distinguent le moins de leurs homologues du département (31 %

► 3. Répartition des salariés des établissements du Programme Syrius et des Bouches-du-Rhône selon la distance domicile-travail



contre 27 %). *In fine*, contrairement à ce que l'on observe en général, parmi les salariés du Programme Syrius, les ouvriers parcourent aussi fréquemment de longues distances que les cadres.

Selon le lieu de travail, la distance parcourue pour aller travailler varie : 42 % des salariés de Syrius qui travaillent à Fos-sur-Mer habitent à plus de 30 km, contre seulement 22 % pour ceux travaillant à Martigues. La distance parcourue pour aller travailler est liée aux choix d'implantation résidentielle, qui peuvent être plus ou moins contraints (nombre et types de logements offerts, prix, environnement, accessibilité, etc.). Ainsi, parmi les salariés de Syrius qui travaillent à l'ouest de l'étang de Berre (de Châteauneuf-les-Martigues à Istres), les cadres résident bien moins souvent à proximité de leur lieu de travail que les ouvriers : 41 % des cadres parcourent plus de 30 km contre 23 % des ouvriers qualifiés.

Des rémunérations horaires plus élevées que dans le reste du département

L'éloignement de certains établissements de Syrius des principales zones d'habitat, auquel s'ajoutent parfois l'absence de transports en commun ainsi que la moindre attractivité des métiers industriels, peut rendre les recrutements plus difficiles, notamment pour les emplois les moins rémunérés. Des salaires supérieurs peuvent en partie compenser ces inconvénients, notamment les dépenses engagées pour aller travailler dans les établissements les plus éloignés.

Les salaires horaires dans les établissements du Programme Syrius sont en effet plus élevés que dans les autres établissements du département, à tous les niveaux de l'échelle des salaires. La rémunération horaire médiane, primes

► Encadré 1 – Une salariée sur deux occupe un poste de cadre

La place des femmes dans l'emploi des établissements de Syrius diffère selon les domaines d'activité. Elles sont particulièrement peu présentes dans les industries fortement émettrices (14 % des emplois). Elles occupent davantage de postes dans les activités concernées par la décarbonation des modes de transport (24 %). Elles occupent un emploi salarié sur neuf dans la métallurgie (11 %), et un sur six dans le raffinage (18 %) mais près d'un sur trois dans les activités auxiliaires des transports (30 %).

Les emplois occupés par les salariées sont plus souvent de qualification élevée que ceux occupés par des salariés : 52 % sont des emplois de cadres (contre 35 % pour les hommes). Les femmes n'occupent quasiment jamais d'emplois ouvriers (2 % d'emplois d'ouvriers qualifiés contre 18 % pour les hommes).

Comme pour l'ensemble des emplois, les salariées des établissements du Programme Syrius occupent moins souvent des emplois à temps complet que les salariés. La part des femmes à temps partiel est équivalente dans les établissements du Programme Syrius à celle du secteur marchand du département (15 % des cadres et 14 % pour les professions intermédiaires).

comprises, est de 23,10 euros contre 13,60 euros au niveau du département

► **figure 4.** Ces salaires supérieurs ne sont pas seulement dus à des niveaux de qualification plus élevés. La distribution des salaires horaires des établissements du Programme Sirius est systématiquement au-dessus de celle de l'ensemble des activités marchandes du département aussi bien chez les ouvriers qualifiés que chez les cadres ou les professions intermédiaires. Les écarts sont en partie dus à la spécialisation sectorielle des emplois : ils se réduisent de près de la moitié si l'on se compare aux activités similaires au Programme Sirius (qui ont un salaire médian de 17,40 euros). ●

Julie Argouarc'h, Frédéric Châtel (Insee),
Anne-Sophie Dumortier (Carif-Oref
Provence-Alpes-Côte d'Azur)



Retrouvez plus de données en
téléchargement sur www.insee.fr

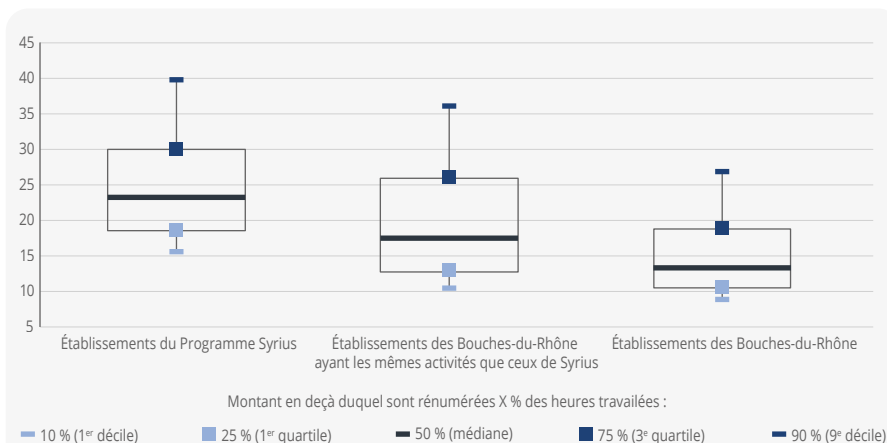
► Encadré 2 – L'évolution des métiers en lien avec la transition écologique

La transition écologique est une évolution vers un nouveau modèle économique et social qui répond aux enjeux environnementaux actuels et à venir, tels que le changement climatique, la perte de biodiversité, la rareté des ressources naturelles, les dérèglements sanitaires... Elle peut revêtir différentes formes : transition énergétique, industrielle, nouveaux modes de consommation, d'urbanisme, etc.

Elle implique une évolution des métiers et des compétences afin de s'adapter aux mutations de l'appareil productif et conduit, à la marge, à la création de quelques nouveaux métiers. Peu de métiers traditionnels disparaissent réellement, mais ils peuvent être soumis à une transformation des compétences telle que certains professionnels peuvent avoir l'impression de ne plus exercer le même métier.

Les besoins des professionnels comme des demandeurs d'emploi correspondent de façon générale davantage à des formations courtes, de perfectionnement, complémentaires à leur formation de base. L'objectif est à la fois de maîtriser des techniques et des process nouveaux et de s'adapter à un cadre réglementaire en constante évolution. Ainsi l'électricien de formation doit désormais apprendre à raccorder des panneaux photovoltaïques.

► 4. Distribution des rémunérations horaires nettes



Note 1 : La rémunération horaire présentée ici consiste en l'ensemble des rémunérations, y compris les primes, rapporté au nombre d'heures travaillées.

Note 2 : Les établissements du département ayant les mêmes activités que ceux du Programme Sirius sont ceux ayant les mêmes codes APE que les établissements de Sirius.

Lecture : Dans les établissements du Programme Sirius, 50 % des heures sont rémunérées 23,10 euros nets par heure ou moins (médiane) ; et 75 % des heures sont rémunérées en deçà de 30,00 euros nets (3^e quartile).

Champ : Postes non annexes en fin d'année, activités marchandes non agricoles, hors particuliers employeurs, hors intérim.

Source : Insee, Base tous salariés 2021.

► Sources

Flores (Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié) est un ensemble de fichiers de micro-données qui décrivent l'emploi salarié et les rémunérations au niveau des établissements. Flores couvre l'ensemble de l'emploi salarié, quel que soit le secteur d'activité et le type d'employeur (public ou privé, y compris les particuliers employeurs). Il ne comprend pas les établissements non employeurs.

La **Base tous salariés** est un ensemble de fichiers statistiques annuels de données individuelles sur l'ensemble des salariés, extraite de la déclaration sociale nominative (DSN) produite à partir de déclarations administratives de leurs employeurs.

► Champ

Les postes des établissements du Programme Sirius sont les postes non annexes en fin d'année 2021, hors intérimaires. Les comparaisons avec les emplois salariés de l'ensemble du département se limitent au champ des salariés des secteurs marchands non agricoles, intérimaires compris. Pour les déplacements domicile-travail et les salaires, les comparaisons sont néanmoins faites hors emplois intérimaires.

► Pour en savoir plus

- **Monsef A., Rouaud P.,** « Pourtour de l'étang de Berre - Entre 2008 et 2018, progression de l'emploi aéronautique, recul des industries très liées au port », Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur n° 98, décembre 2021.
- **Chaintreuil L., Dumortier A.S., Givovich C., Rojas Estrada L.,** « Transition écologique, quels impacts sur les compétences ? Le cas des secteurs de la Construction, de la Chimie et du Commerce », Observatoire régional de l'emploi et de la formation de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, Grand angle n° 7, décembre 2021.
- **Chaintreuil L., Landrier S., Cogoluegnes C.,** « Quel avenir pour l'industrie chimique en Provence-Alpes-Côte d'Azur - Démarche prospective sur la plateforme industrielle et d'innovation du Caban-Tonkin (Piicto) », Observatoire régional de l'emploi et de la formation de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, Grand Angle n° 9, septembre 2018.
- **Chaintreuil L., Dumortier A.S.,** « Les métiers de l'industrie en PACA : quelles évolutions à court terme ? Quels enjeux en termes de compétences et de formation ? » Hors collection de l'Observatoire Régional de l'emploi et de la formation de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, juillet 2017.

