



# CONTRIBUTION AU DIAGNOSTIC TERRITORIAL DES ALPES-MARITIMES

Avril 2024

Document de travail

## Sommaire

Sommaire .....	2
1. Population résidente .....	4
1.1 Une population en faible augmentation et plutôt âgée .....	6
1.2 Des problématiques sociales persistantes à surmonter .....	7
2. Tissu économique .....	10
2.1 Une économie présentielle dominante, portée notamment par le tourisme .....	11
3. Emploi et métiers .....	14
3.1 Des emplois concentrés dans les services .....	15
3.2 Plus de la moitié des emplois dans cinq secteurs d'activité .....	16
4. Marché du travail .....	18
4.1 Un territoire moins concerné par le chômage .....	19
4.2 Les métiers en tension dans les Alpes-Maritimes .....	19
4.3 Adéquation demande d'emploi-offre d'emploi .....	22
5. Politiques d'emploi .....	25
5.1 Un nombre d'apprentis en hausse .....	26
5.2 Un nombre de contrat de professionnalisation en baisse .....	26
5.3 Un nombre de contrats uniques d'insertion en forte baisse .....	27
5.4 Un nombre de salariés en insertion par l'activité économique en baisse .....	27
6. Formation .....	29
5.1 Les personnes inscrites en formation dans le territoire .....	30
5.2 Offre de formation .....	32
5.2 L'offre de formation initiale .....	33
5.3 L'offre de formation continue .....	36
5.4 L'offre de formation en apprentissage .....	39
Bibliographie .....	43
Sites internet .....	44

Ce document est une contribution au diagnostic du Alpes-Maritimes pour nourrir les échanges au sein des comités locaux mis en place par l'État et France Travail.

À partir d'une trame d'indicateurs, le Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur a recueilli et mis en forme des données récentes issues de différentes sources (principalement Dreets, Insee, France Travail, Dros, Carif-Oref) pour réaliser un premier état des lieux du département. Il s'inscrit dans une démarche de complémentarité et d'enrichissement d'informations avec les partenaires.

Ce document ne constitue pas un diagnostic exhaustif du territoire mais un document qui a vocation à alimenter des échanges et des pistes d'actions.

Sa structuration volontairement synthétique vise à faciliter son appropriation et à mettre en exergue des enjeux de qualification, des besoins en emploi et en formation mais donne aussi à voir des chiffres clefs, des constats, des points d'analyse.

## 1. Population résidente

### Chiffres clés



**1 097 410 habitants**  
soit 22 % de la population  
régionale



**Indice de vieillissement\*:**  
**116**  
(104 en région)



**34 % des habitants\*\* ont un**  
**diplôme supérieur**  
(32 % en région)



**16 % des jeunes**  
**non insérés**  
(17 % en région)



**17 970 allocataires du RSA**  
(- 6,2 % entre 2022 et 2023,  
- 4,2 % en région)



**Taux de pauvreté : 16,4 %**  
(17,4 % en région)

\* L'indice de vieillissement est le rapport de la population des 65 ans et plus sur celle des moins de 20 ans. Plus l'indice est faible plus le rapport est favorable aux jeunes, plus il est élevé plus il est favorable aux personnes âgées.

\*\* Population âgée de 15 à 64 ans

Sources : Insee – RP 2020 ; Insee, DGFIP, CNAV, CCMSA – Fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) 2021 ; CAF de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur – Allstat FR2, décembre 2023 – Traitement Carif-Oref PACA

### Points d'analyse et d'enjeux :

**Le vieillissement de la population** a pour conséquence d'accentuer les **besoins d'accompagnement** des personnes âgées et les **problèmes de renouvellement de la main-d'œuvre** (notamment dans l'action sociale où les travailleurs seniors représentent près d'un travailleur sur deux). Cela implique un **besoin en professionnels de la santé** (aide-soignant, infirmiers, etc.) et de **l'action sociale** (aide à domicile, assistants de service social, etc.). Le vieillissement de la population est potentiellement **générateur d'emplois**, notamment dans le secteur de la **Silver Economy**, afin d'assurer la prise en charge de la fragilité et de la dépendance.

Une réflexion pourrait être menée autour de **l'insertion sociale et professionnelles des personnes résidant en Quartiers Politique de la Ville (QPV) et des jeunes** en mobilisant les dispositifs et les acteurs existants (Structure d'insertion par l'activité économique, Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification, Parrainage pour l'emploi, etc.). Développer les **démarches d'aller vers** pourrait favoriser la captation des publics et leur adhésion à l'accompagnement.

**Des disparités sociales importantes dans le territoire.** Une **concentration de la pauvreté** se focalise au sein des grandes agglomérations et des communes rurales isolées. La précarité sociale doit être prise en compte et intégrée dans les politiques publiques afin que les écarts sociaux ne se creusent davantage.

Dans le nord du département, l'**enclavement** des territoires les plus éloignés des agglomérations pose la question de la **mobilité** des publics, notamment des plus fragiles (demandeurs d'emploi, apprentis, personnes en situation de handicap, personnes âgées) : quelle action publique locale en matière de développement des transports collectifs ?

Un enjeu autour du maintien de l'effort sur les moyens consacrés à l'insertion l'accompagnement des **bénéficiaires du RSA de longue durée**.

## 1.1 Une population en faible augmentation et plutôt âgée

En 2020, les Alpes-Maritimes comptent **1 097 410 habitants**, soit 22 % de la population de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur<sup>1</sup>. La population se concentre sur le **littoral**, et plus particulièrement au sein de la Métropole Nice Côte d'Azur qui concentre à elle seule 50,4 % des maralpins.

Entre 2014 et 2020, le département connaît une croissance démographique de **+ 0,2 %/an**, inférieure à la moyenne régionale (+ 0,4 %/an). Cette croissance est portée par un **solde migratoire positif** reposant sur l'arrivée de nouveaux ménages dans le département.

Le département accueille une **population plus âgée** que dans le reste du territoire régional : les personnes âgées de 65 ans ou plus représentent 24,6 % de la population départementale, pour 23,2 % en région. À l'inverse, la part de jeunes âgés de moins de 20 ans est légèrement inférieure à la moyenne régionale (21,2 %, 22,3 % en région). Le département enregistre ainsi un indice de vieillissement supérieur au reste de la région avec 116 séniors pour 100 jeunes (104 séniors en région). La population âgée de 15 à 29 ans est également moins représentée qu'en région (15,5 %, 16 % en région).

### Un vieillissement important de la population d'ici 2050

Selon les projections de population réalisées par l'Insee, la population maralpinaise devrait atteindre son pic en 2035, puis diminuer progressivement, le solde migratoire ne permettant plus de compenser un solde naturel négatif. Le département devrait compter 1 094 000 habitants en 2050, et 1 078 000 en 2070.

Le **vieillissement de la population devrait se poursuivre**. La part des personnes âgées de plus de 65 ans devrait passer de 24 % en 2018 à 31 % en 2050, puis 32 % en 2070.

### Une population plus diplômée qu'en région

Le taux d'activité dans les Alpes-Maritimes est supérieur au reste du territoire régional (75 %, 73 % en région). Les actifs maralpinaises disposent d'un niveau de diplôme plus élevé que dans le reste de la région : 34 % des actifs ont un diplôme supérieur au baccalauréat (32 % en région).

### Un taux de scolarisation plus important qu'en région

Les jeunes actifs maralpinaises bénéficient également d'une **situation plus favorable qu'au niveau régional** : en 2020, le taux de scolarisation des 16-25 ans dans le département est supérieur à la moyenne régionale (59 %, 57 % en région). Le département accueille une part de jeunes non insérés âgés de 15 à 24 ans légèrement inférieure à la moyenne régionale (16 %, 17 % en région).

#### Profil des jeunes accueillis en mission locale en 2023 dans les Alpes-Maritimes

Dans les Alpes-Maritimes, plus de **18 500 jeunes ont été accueillis** en mission locale en 2023 : la majorité des jeunes est âgée de **18 à 25 ans** (86 %). Les mineurs représentent quant à eux 7 % des jeunes accueillis en 2023. Les 7 % restants sont âgés de 26 ans ou plus.

La majorité des jeunes accueillis ont un **niveau de diplôme inférieur au baccalauréat** (60 % dont 11 % de jeunes diplômés d'un CAP-BEP).

Parmi les jeunes accueillis en 2023, **15 % résident au sein d'un QPV**.

Source : Association Régionale Des Missions Locales SUD – Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2023 – Traitement Carif-Oref

<sup>1</sup> Sources : Insee – RP 2020.

## 1.2 Des problématiques sociales persistantes à surmonter

### Une part de familles monoparentales plus faible qu'en région

En 2020, les familles monoparentales représentent 10,4 % des ménages maralpins, soit une part légèrement inférieure à la moyenne régionale (10,8 %). Mais entre 2014 et 2020, les **familles monoparentales augmentent plus rapidement que le reste des ménages** (+1,6 %/an, pour +0,4 %/an).

Les familles monoparentales sont plus susceptibles d'être confrontées à des **situations de précarité** en raison de ressources financières limitées et d'un risque de chômage plus important que pour les familles composées d'un couple.

En 2022, **34 %** des familles monoparentales sont des **allocataires à bas revenus** (39 % en région)<sup>2</sup>. Les Alpes-Maritimes accueillent ainsi une population potentiellement **moins fragile** qu'en région.

Source : Insee RP 2020, exploitation complémentaire, 2020 ; CAF de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur — Traitement Carif-Oref PACA.

### Des jeunes davantage concernés par la pauvreté

La **taux de pauvreté monétaire** correspond à la proportion d'individus (ou de ménages) dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Par convention, ce seuil est fixé à 60 % du niveau de vie médian de la population. En 2021, le seuil de pauvreté correspond à un revenu disponible de 1 158 € pour une personne seule.

- Dans les Alpes-Maritimes, le **niveau de vie médian est supérieur à la moyenne régionale** (23 460 €, 22 820 € en région).
- En 2021, le taux de pauvreté monétaire dans les Alpes-Maritimes est légèrement inférieur à la moyenne régionale (16,4 %, 17,4 % en région).
- Les **inégalités de revenu sont importantes** dans le département : le rapport interdécile<sup>3</sup> maralpin (3,8) est supérieur à celui observé aux échelles régionale (3,6) et nationale (3,4)
- Les **jeunes** sont davantage concernés par les situations de pauvreté : 23,1 % des ménages maralpins dont la personne de référence a moins de 30 ans vivent sous le seuil de pauvreté monétaire (25 % en région).

Sources : Insee, DGFIP, CNAV, CCMSA – FiLoSoFi 2021.

#### Zoom sur...le nombre de jeunes bénéficiaires du Parrainage pour l'emploi

Le parrainage pour l'emploi est un outil financé par l'État et mis en œuvre par un réseau d'opérateurs, en faveur de l'emploi des jeunes, des jeunes diplômés et des adultes, et contre toutes formes de discriminations sur le marché du travail.

**En 2022, dans les Alpes-Maritimes, 358 parrainés sont des jeunes de moins de 26 ans** (soit 75 % des parrainés). À leur sortie du dispositif, 63% d'entre eux ont trouvé une réponse emploi, avec l'appui de leur parrain et en lien avec le référent parrainage animant le dispositif (Mission locale des Alpes-Maritimes).

Source : base de données DREETS-Bilan parrainage 2022 - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur

<sup>2</sup> **Foyers à bas revenus** : ces foyers ne comprennent que les allocataires de la CAF pour lesquels le revenu par unité de consommation est inférieur au « seuil de bas revenus » : comme le seuil de pauvreté, le « seuil de bas revenus » est défini à 60 % du niveau de vie, mais ces deux concepts présentent cependant un certain nombre de différences dans leur construction (différences de champ, de prise en compte de la fiscalité, d'échelle d'équivalence, notamment). En outre, pour les estimations de « bas revenus », un coefficient de 0,2 UC pour les familles monoparentales s'ajoute à l'échelle d'équivalence de l'OCDE.

<sup>3</sup> Les rapports interdéciles des revenus permettent d'identifier les disparités (ou écarts) entre les plus riches et les plus pauvres. Ainsi, le rapport interdécile (D9/D1) des niveaux de vie est le rapport entre le niveau de vie plancher des 10 % les plus aisés et le niveau de vie plafond des 10 % les plus modestes.

### Des situations de pauvreté concentrées dans les pôles urbains et les communes rurales

- De manière générale, les ménages les plus modestes sont particulièrement présents dans les **espaces urbains**, compte tenu de la présence d'un parc locatif et d'une offre de services et d'équipements plus importante. Dans les Alpes-Maritimes les espaces urbains se concentrent sur le littoral. Le taux de pauvreté est ainsi plus important au sein de la Métropole Nice Côte d'Azur (18,2 %), dans la Communauté d'Agglomération de Cannes Pays de Lérins (17,5 %) et dans une moindre mesure de la Communauté d'agglomération de la Riviera Française (16,5 %).
- Les **communes rurales isolées** sont également plus concernées par la pauvreté : le taux de pauvreté dans la Communauté de communes Alpes d'Azur est également élevé (18,2 %).

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal.

#### Zoom sur...les bénéficiaires des dispositifs de la Politique de la Ville, dans les Alpes-Maritimes

**63 802 habitants relèvent des Quartiers Politique de la Ville (QPV)** sur les Alpes-Maritimes, soit près de 6 % de la population départementale.

**2 238 personnes sont bénéficiaires des dispositifs de droit commun** en matière d'emploi sur ces QPV (École de la deuxième chance, Établissement pour l'insertion dans l'emploi (ÉPIDE) mesures suivies par les Missions locales, Emplois francs, mesures du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE)...).

Source : base de données DREETS-Bilan Politique de la ville 2022 - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur

### Une baisse des allocataires de minimas sociaux

- En 2023, 17 970 foyers sont allocataires du revenu de solidarité active (RSA) dans les Alpes-Maritimes, soit 33 780 personnes couvertes par le dispositif. Les allocataires du RSA représentent 3 % de la population résidente, contre 6 % en région). Il s'agit de la proportion la plus faible de la région. Entre 2022 et 2023, le nombre de foyers allocataires a diminué plus rapidement qu'à l'échelle régionale (- 6,2 %, - 4,2 % en région).
- En 2022, **52,3 % des allocataires sont allocataires du RSA depuis au moins trois ans.**

#### Un bénéficiaire du RSA sur cinq reste les dix années suivantes allocataire de la prestation

En 2023, la Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), a publié une étude sur les trajectoires des bénéficiaires du RSA entre 2011 et 2022.

Cette étude met en évidence un lien entre le parcours des bénéficiaires du RSA et leur ancienneté dans le dispositif : plus l'ancienneté est élevée, moins les sorties du dispositif sont probables. L'ancienneté dans le dispositif peut favoriser une situation de pauvreté durable et avoir un impact sur les conditions de la personne. Elle favorise également un éloignement durable de l'emploi qui complexifie le retour à la vie professionnelle. L'étude souligne néanmoins que certaines situations peuvent s'expliquer par l'existence de freins dès l'entrée dans le dispositif (faible niveau de diplôme, problèmes de santé, etc.).

*Un bénéficiaire du RSA sur cinq reste les dix années suivantes dans la prestation - ÉTUDES ET RÉSULTATS, Aurélien Boyer (DREES, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne)*

#### Un département engagé dans l'accompagnement des bénéficiaires du RSA

Le plan départemental d'insertion 2021-2027 des Alpes-Maritimes a pour objectif principal d'accompagner rapidement les bénéficiaires du RSA vers l'emploi. Il vise à renforcer les dispositifs d'accompagnement individualisés pour chaque bénéficiaire, en intensifiant la collaboration avec les entreprises locales afin de mieux comprendre leurs besoins et d'adapter les formations proposées. Le plan met l'accent sur la médiation à l'emploi pour faciliter l'accès à des offres d'emploi durables, en réduisant ainsi la durée de séjour des bénéficiaires dans le dispositif RSA. En augmentant les capacités des structures d'insertion et en

favorisant l'innovation sociale, le plan cherche à optimiser les sorties du RSA et à améliorer l'insertion professionnelle des bénéficiaires. Il prévoit également des actions spécifiques pour les jeunes et les personnes en difficulté particulière, afin de mieux cibler les aides et les formations.

[Plan Emploi Insertion 06 | Département des Alpes-Maritimes \(departement06.fr\)](#)

- En 2023, 4 725 allocataires maralpins cumulent le RSA et la prime d'activité (PA). Ce nombre est en baisse depuis 2022 (- 7,8 %, - 4,3 % en région).
- En 2022, 22 830 allocataires maralpins sont bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Ce nombre est en hausse depuis 2021 (+ 3,4 %, + 2,1 % en région).

*Source : CNAF - bases allocataires CAF, fichiers FR6 ; DAT@DÉCISION - 2023 ; CAF de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur - Allstat FR2, décembre 2023 - Traitement Carif-Oref PACA.*

*(Nombre de Bénéficiaires RSA non-inscrits à France Travail - Données non-disponibles au Carif-Oref, demande en cours)*

## 2. Tissu économique

### Chiffres clés



**181 820 établissements**  
(26 % des établissements de  
la région)



**48 900 établissements  
employeurs**  
(24 % des établissements de la  
région)



**89 % des établissements actifs  
employeurs ont moins de 10 salariés**  
(88 % en région)



**72 % d'emplois salariés dans  
la sphère présente**  
(69 % en région)

Source : Insee – REE-Sirene ; Flores 2021

### Premiers regards

Répondre aux besoins des entreprises, comme celles des **industries chimiques et pharmaceutique**, ou de la **programmation informatique**, en agissant sur les difficultés de recrutement et les tensions sur les métiers.

Les besoins en main-d'œuvre de **l'économie présente**, notamment de la Silver économie devraient s'intensifier avec l'augmentation et le vieillissement de la population.

Un enjeu de **connaissance du besoin des entreprises** déjà installées (industrie pharmaceutique, industrie chimique, programmation informatique, etc.) en développant notamment les **démarches d'aller vers**.

On observe un enjeu d'**accompagnement RH des TPE-PME**. Promouvoir et faire monter en charge la Prestation de Conseil en Ressources humaines (PCRH) en constituerait un élément de réponse.

[Inthavong S., Lorent P., Bilan 2022 PCRH, Carif-Oref PACA, juillet 2023](#)

## 2.1 Une économie présentielle dominante, portée notamment par le tourisme

Les Alpes-Maritimes ont la particularité d'être un département côtier avec une façade méditerranéenne et de relief avec les Alpes, une partie plus étendue et peu peuplée.

### Caractéristiques générales

- Les activités à destination de la population résidente ou touristique sont nettement majoritaires dans les Hautes-Alpes, elles sont par ailleurs plus représentées qu'en région : la **sphère présentielle** (72 % d'emploi salariés pour 69 % en région). Ces emplois sont par nature **non délocalisables**. Les salariés sont concentrés dans les secteurs du commerce, de l'administration publique, de la santé et de l'hébergement-restauration.
- En lien avec la technopole de Sophia Antipolis, les activités liées à **l'informatique et la recherche-développement scientifique** sont plus fréquentes sur le territoire.

### Zoom sur...le tourisme évènementiel

La présence de la mer Méditerranée et des Alpes favorise le tourisme comme activité dominante. Il constitue une ressource essentielle pour toute la Côte d'Azur et peut prendre différentes formes telles que le tourisme évènementiel ou le tourisme d'affaires forts présents.

L'évènementiel regroupe un vaste ensemble d'activités et de métiers : centres de congrès, domaines viticoles, parcs à thèmes, traiteurs, hôtels, restaurants, prestataires d'activités sportives... Les entreprises ont recours aux agences pour leurs services classiques de réservation mais aussi pour organiser des événements. Le tourisme évènementiel a pu se développer dans le département grâce à la présence d'un écosystème favorable : clientèle internationale, palais des congrès, monuments historiques, établissements hôteliers de renom, événements sportifs et culturels.

La Région mise sur cette forme de tourisme qui offre une réponse à la saisonnalité des activités (SRT 2016-2020). Pousser à « désaisonnaliser » l'activité favorisera la transformation d'emplois saisonniers en emplois permanents.

L'usage du numérique s'est renforcé depuis la crise sanitaire, entraînant un changement du modèle économique. Des musées, des centres commerciaux s'ouvrent à l'accueil. Des événements de petite taille se développent avec de petits séminaires plus nombreux. Les temps se raccourcissent, entraînant la diminution des frais annexes : soirée de gala, visites, etc. La crise a fait apparaître le besoin de nouvelles compétences : création de vidéos de promotion, animation de réseaux sociaux, organisation de jeux concours afin de maintenir le lien avec la clientèle et d'en attirer une nouvelle.

Source : Le tourisme en Provence - Alpes - Côte d'Azur, Quels besoins en compétences pour s'adapter aux évolutions ?, Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, décembre 2021.

### Des spécificités infra-départementales d'une économie à destination de la population résidente et des touristes, et une orientation vers les hautes technologies.

Des **activités touristiques de montagne dominantes dans le nord du département** avec notamment le secteur du sport de montagne (randonnées dans le Massif du Mercantour, ski à Isola 2000, Auron, Valberg...) recourant à des qualifications intermédiaires ; le secteur de l'hébergement-restauration recourant à des qualifications de base. Un soutien de la Région à travers le plan Smart Mountain dans le renouvellement d'équipements et de services innovants des stations de ski en misant sur la transition écologique, énergétique et numérique.

- ⇒ Des enjeux relatifs à **l'élargissement des activités de montagne tout au long de l'année** et au **développement quantitatif et qualitatif de la main d'œuvre**.

### Des activités du tertiaire autour du tourisme et des hautes technologies dominantes sur la façade maritime.

Nice, Cannes, Antibes les grandes agglomérations du littoral, concentrent l'emploi dans les secteurs du commerce, de l'hébergement, de la restauration, de l'administration, de l'éducation, de la recherche-

développement (numérique, biomédical, robotique...) notamment sur Sophia-Antipolis recourant à tous les niveaux de qualifications. La Région soutient les divers projets de développement portés par les acteurs du département avec des dispositifs comme Parcours Sud Smart Territoires.

⇒ Des enjeux relatifs à **l'accès à l'emploi dans des métiers porteurs** et au **développement des compétences**

#### Zoom sur...les dynamiques partenariales autour du handicap dans les Alpes-Maritimes

L'onglet « Territoires d'initiatives » du site du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) mentionne que « la dynamique partenariale en faveur du handicap au travail est dense dans le département des Alpes-Maritimes » et qu'elle s'appuie en particulier sur le **PITHAM** (*Partenaires pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés dans les Alpes-Maritimes*), **association qui mobilise près de 230 partenaires** et qui possède un espace internet dédié (<https://www.pitham.org/>).

Parmi les autres initiatives à signaler, dans le cadre de l'appel à projets du PRITH, une action expérimentale de couveuse d'innovation a été mise en place en 2023 : CAP CAE « prépare et accompagne des porteurs de projet en situation de handicap au démarrage d'activités entrepreneuriales sécurisées ».

<https://www.prith-paca.org/territoire-d-initiative/d%C3%A9partement-des-alpes-maritimes-06>

#### Les principaux établissements employeurs

**Commune de Nice** – Administration publique générale – Nice – (5 000 à 7 000 ETP)

**Département des Alpes-Maritimes** - Administration publique générale – Nice – (3 000 à 5 000 ETP)

**Métropole de Nice Côte d'Azur** – Administration publique générale – Nice – (3 000 à 5 000 ETP)

**Amadeus** – Programmation informatique – Biot – (3 000 à 5 000 ETP)

**Hôpital Pasteur** – Activités hospitalières – Nice – (3 000 à 5 000 ETP)

Source : Insee REE-Sirene 31.12.2021 ; <https://datadecision.cariforef-provencealpescotedazur.fr/departements/tissu-economique/article/etablisements?coded=06>

La présence des grands établissements illustre la part importante de **l'administration publique** et des **activités hospitalières** dans le département et la concentration des emplois dans ces secteurs.

#### Les secteurs les plus spécifiques au territoire\*

Industrie pharmaceutique

Programmation, conseil et autres activités informatiques

Industrie chimique

Hébergement

Restauration

\*Secteurs plus représentés dans l'emploi du département qu'au niveau régional. Source : Insee Flores 2021

#### Des activités dans les industries pharmaceutiques et chimiques très représentées

Le département se caractérise par une surreprésentation des emplois salariés liés à **l'industrie pharmaceutique** qui est 3,4 fois plus représentée qu'en région. **L'industrie chimique**, et plus spécifiquement liée à la **fabrication de parfums**, a également un poids important dans le département, elle est 1,6 fois plus représentée qu'en région. Cela est favorisé par la présence que grands établissements orientés vers ces activités : Vibrac et Arkopharma pour l'industrie pharmaceutique et V. Mane Fils et Robertet SA dans l'industrie chimique.

#### La forte présence d'un tissu de TPE

Comme en région, les Alpes-Maritimes comptent peu d'établissements de 50 salariés ou plus (2 %) et dispose d'un solide tissu d'établissements de moins de 10 salariés (89 %, 88 % en région). Les **TPE** du département

souvent **artisanales**, expriment des besoins particuliers professionnalisation de la fonction RH, d'organisation du travail et QVT, ainsi qu'en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi des compétences. Un exemple de réponse des pouvoirs publics à ces besoins spécifiques aux TPE-PME est la **Prestation de conseil en ressources humaines** (PCRH). Ce dispositif permet à l'entreprise ou à un collectif d'entreprise, de bénéficier d'un accompagnement RH réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. En 2022, 39 entreprises maralpines ont bénéficié d'une PCRH<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> [P.Lorent, S. Inthavong, \*Bilan PCRH\*, Carif-Oref PACA, Juillet 2023.](#)

### 3. Emploi et métiers

#### Chiffres clés



**508 270 personnes en emploi**  
dans les Alpes-Maritimes  
soit 22 % de l'emploi régional



**Évolution de l'emploi**  
entre 2012 et 2022 : + 11 %  
(+ 13,6 % en région)



**Un niveau de diplôme à l'image de la région** : 44 % des actifs ont un diplôme supérieur au bac (43 % en région)



**Une surreprésentation des Artisans, commerçants et chefs d'entreprises** :  
11 % des actifs en emploi  
(17 % en région)



**16 % de non-salariés ou indépendants**  
(14 % en région)

Source : Insee – RP 2018-2022, millésimé 2020 ; Insee – Estimations d'emploi, Estel 2022 – Traitement Carif-Oref PACA

#### Premiers regards

**Des conditions d'emploi plus stables** que dans le reste de la région, qui peuvent s'expliquer par la présence **d'actifs en emploi plus diplômés** et positionnés sur des **postes qualifiés**. Un enjeu autour de l'accompagnement des actifs moins qualifiés afin de limiter les **inégalités socio-économiques**.

**La part des emplois de l'agriculture** est faible et en baisse dans le département. La politique départementale agricole et de soutien au milieu rural menée par le Conseil Départemental vise à assurer un développement rural durable et le maintien des activités du monde agricole<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Agriculture - Département des Alpes-Maritimes (departement06.fr)

### 3.1 Des emplois concentrés dans les services

En 2022, un peu plus de **508 270 personnes sont en emploi** dans les Alpes-Maritimes<sup>6</sup>. Le département concentre ainsi 22 % des emplois de la région. Entre 2012 et 2022, l'emploi a connu une hausse de **11 %**, inférieure à celle observée dans la région (+ 13,6 %). On observe un essor de l'emploi non salarié, qui a augmenté de + 25,5 % sur la période.

L'emploi salarié a quant à lui augmenté de + 8,7 % entre 2021 et 2022. Cette croissance est plus importante dans le secteur **tertiaire marchand** (+ 12,3 %).

#### Une part de cadres supérieure à la moyenne régionale

Le **niveau de diplôme** des actifs maralpins est **légèrement plus élevé** qu'en région : 44 % des actifs ont un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat (43 % en région)<sup>7</sup>. Les **actifs non-diplômés** sont également légèrement surreprésentés dans le département (15 % des actifs, 14 % en région).

Le département compte une part de **cadres** supérieure à la moyenne régionale (19 %, 17 % en région). Il en est de même pour les **artisans, commerçants, chefs d'entreprise** (11 %, pour 9 %). Les ouvriers sont quant à eux moins représentés qu'à l'échelle régionale (15%, pour 17%).

En lien avec la structure de la population maralpine, les Alpes-Maritimes concentrent une part **d'actifs âgés de 50 ans et plus** supérieure à la moyenne régionale. La part de femmes actives en emploi est également supérieure au reste du territoire régional (50 % des actifs).

Dans les Alpes-Maritimes, la part de **cadres de fonctions métropolitaines**<sup>8</sup> est de **11,7 %** (10 % en région). Le département accueille **un quart des cadres de fonctions métropolitaines de la région**. La commune de Nice concentre à elle seule 38 % des CFM maralpins.

#### Des conditions d'emploi plus stables qu'en région

Les Alpes-Maritimes se caractérisent par une **activité non salariée** plus importante qu'à l'échelle régionale (16 % pour 14 %). Cela s'explique notamment par le poids important des artisans, commerçants et chefs d'entreprises dans le département, supérieur au reste du territoire régional.

Le département compte une part d'actifs salariés **titulaires de la fonction publique ou en contrats à durée indéterminée** supérieure à l'échelle régionale (86 % pour 85 %). Les autres types de contrats sont moins mobilisés par les employeurs maralpins, relativement au reste de la région. Les actifs maralpins sont un peu moins concernés par le temps partiel (16 % des actifs, 17 % en région).

#### Zoom sur...les accompagnements au maintien dans l'emploi, dans les Alpes-Maritimes

**804 parcours de maintien dans l'emploi traités par Cap emploi** sont réalisés sur le département (21 % du nombre de parcours en région), correspondant à une augmentation de 11 % en un an.

Source : Cap emploi (axe maintien dans l'emploi), DR Agefiph – Rapport d'activité de l'année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

**5 117 personnes bénéficient d'un accompagnement individuel du service social de la Carsat** (22 % des bénéficiaires en région), soit une évolution de + 103 % en un an.

Source : Carsat Sud-Est, service social – Années 2021 et 2022 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

<sup>6</sup> Insee, Estel 2022.

<sup>7</sup> Insee, RP2020 au lieu de travail.

<sup>8</sup> Les emplois de cadres de fonctions métropolitaines (CFM) correspondent à des professions hautement qualifiées, de type cadre ou ingénieur, dont le contenu décisionnel est élevé. Ces emplois stratégiques se concentrent particulièrement au sein des grandes aires urbaines, ils participent à l'image de marque de la ville où ils s'exercent (Insee)

### 3.2 Plus de la moitié des emplois dans cinq secteurs d'activité

En 2020, plus de la **moitié des emplois** des Alpes-Maritimes (51,8 %) sont concentrés dans **cinq secteurs** : Santé humaine et action sociale, Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles ; Administration publique ; Construction ; Enseignement (Tableau 2).

**Tableau 1 : Actifs en emploi par secteur d'activité dans les Alpes-Maritimes**

Activité économique en 21 postes	Effectif	Part
Santé humaine et action sociale	63 381	14,4 %
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	61 401	13,9 %
Administration publique	41 194	9,3 %
Construction	31 483	7,1 %
Enseignement	31 139	7,1 %
Activités de services administratifs et de soutien	31 085	7,0 %
Hébergement et restauration	30 793	7,0 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	28 033	6,3 %
Industrie manufacturière	25 084	5,7 %
Transports et entreposage	20 140	4,6 %
Information et communication	17 916	4,1 %
Autres activités de services	15 359	3,5 %
Activités financières et d'assurance	14 243	3,2 %
Activités immobilières	12 169	2,8 %
Arts, spectacles et activités récréatives	9 188	2,1 %
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2 763	0,6 %
Agriculture, sylviculture et pêche	2 059	0,5 %
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1 803	0,4 %
Activités des ménages en tant qu'employeurs ; Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	1 790	0,4 %
Activités extra-territoriales	388	0,1 %
Industries extractives	236	0,1 %
Tous secteurs	<b>441 647</b>	<b>100,0 %</b>

Source : Insee - RP2018-2022, millésimé 2020 - Traitement Carif-Oref PACA

#### Évolution de l'emploi : des effets différenciés selon les secteurs

Entre 2014 et 2020, l'emploi maralpin est bien orienté (+ 2,1 %). Les trois secteurs qui ont connu la plus **forte croissance de l'emploi** sur la période sont : Activités spécialisées, scientifiques et techniques (+ 9,2 %) ; Activités de services administratifs et de soutien (+ 7,8 %) ; Arts, spectacles et activités récréatives (+ 8 %). À l'inverse les secteurs les plus **en difficulté** sur le front de l'emploi sont : Activités de ménages en tant qu'employeurs [...] pour usage propre (- 31,8 %) ; Agriculture, sylviculture et pêche (- 10,9 %) ; Autres activités de services (- 9,5 %).

### Le soutien au développement agricole dans les Alpes-Maritimes

Le département des Alpes-Maritimes a développé une politique de soutien du monde agricole, qui vise à maintenir et favoriser les emplois directs et indirects en milieu rural, en assurant notamment la modernisation des exploitations et en soutenant l'installation des agriculteurs sur le territoire. Le Département a notamment mis en place une aide permettant de compléter le montant de la Dotation Jeunes Agriculteurs accordée par l'État aux jeunes agriculteurs qui s'installent en bio. En effet, les agriculteurs maralpins sont souvent confrontés à un coût élevé d'installation et d'accès au foncier qui peut décourager leur installation dans le territoire. Cette aide prend la forme de subventions pour les investissements de modernisation de l'exploitation reprise ou créée.

[Installation des jeunes agriculteurs - Département des Alpes-Maritimes \(departement06.fr\)](http://departement06.fr)

### Principaux métiers et spécificités

Les **principaux métiers exercés** dans les Alpes-Maritimes sont : « Agents d'entretien » (5 % des actifs en emploi), « Enseignants » (4 %), « Vendeurs » (3 %), « Employés administratifs de la fonction publique (catégories C et assimilés) » (3 %), « Conducteurs de véhicule » (3 %).

Certains **métiers sont plus spécifiques** au département qu'à la région, c'est-à-dire que leur part dans l'emploi total est plus élevée qu'en région. C'est le cas des métiers « Ingénieurs de l'informatique » qui sont deux fois plus représentés qu'en région ; des « Employés de maison » ; des « Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration » ; des « Agent de gardiennage et de sécurité » et des « Employés des services divers ».

#### Principaux métiers exercés



Agents d'entretien



Enseignants



Vendeurs



Employés administratifs de la fonction publique



Conducteurs de véhicule

#### Métiers les plus spécifiques au territoire



Ingénieur de l'informatique



Employés de maison



Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration



Agent de gardiennage et de sécurité



Employés des services divers

Source : Insee RP au lieu de travail (2020) – Traitement Carif-Oref PACA

### Zoom sur...le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)

En 2021, dans les Alpes-Maritimes 3 871 travailleurs handicapés en ETP sont employés directement par les établissements assujettis à l'OETH. Le taux d'emploi direct en ETP est de 3,1 % (3,1 % en région). Il fluctue entre 3,9 % dans les Hautes-Alpes et 3,0 % dans le Var

Source : Agefiph-Dares, DOETH, Chiffres-clés de la Dreets Provence - Alpes - Côte d'Azur 2023 - Traitement Carif-Oref PACA

## 4. Marché du travail

### Chiffres clés



**93 480 demandeurs d'emploi** (DE cat. ABC)  
(20 % des DE de la région)



**50 ans et +**  
30 % DE ont 50 ans et plus  
(28 % en région)



**52 % des DE sont des femmes**  
(51 % en région)



**23 % DE sont d'ouvriers et d'employés non qualifiés**  
(27 % en région)



**39 % inscrits depuis un an et plus**  
(42 % en région)



**7,2 % Taux de chômage**  
(8,2% en région)

Source : France Travail (ex-Pôle Emploi) – Data Emploi – T4 2023 ; Insee, T4 2023, Dreets PACA, T4 2023

### Premiers regards

Des **demandeurs d'emploi de longue durée** (DELD) plus présents dans le département : un enjeu **d'accompagnement** des demandeurs d'emploi (DE) **les plus éloignés de l'emploi** qui nécessite la mise en œuvre **d'actions de réinsertion professionnelle** et un travail sur la **levée des contraintes personnelles**.

Des métiers recherchés à la fois par les DE et les recruteurs : un **accompagnement des employeurs** rencontrant des **difficultés de recrutement** (métiers en tension, petites et moyennes entreprises sans service de recrutement, très petites entreprises...) afin de recruter le **bon profil** tout en offrant des **perspectives d'emplois pour les DE**.

Certains DE visent des métiers peu recherchés par les recruteurs : un **travail d'information/orientation** à faire en direction des métiers qui recrutent afin de mieux répondre aux besoins des entreprises.

Un enjeu **d'accompagnement** autour de la **montée en compétence** des demandeurs d'emploi **peu ou pas diplômés**.

Des **difficultés de recrutement** plus marquées dans le domaine du **Bâtiment, travaux publics**. Un travail sur **l'attractivité des métiers** au sein de ces trois secteurs à réaliser.

#### 4.1 Un territoire moins concerné par le chômage

---

Le taux de chômage dans les Alpes-Maritimes connaît une tendance baissière depuis ces dix dernières années pour se stabiliser à **7,2 % au quatrième trimestre 2023**. Il est de 8,2 % en région.

La **demande d'emploi** se caractérise par :

- Une part de femmes majoritaire (52 %, 51 % en région).
- Un poids des personnes âgées de 50 ans ou plus supérieur à la part régionale (30 %, 28 % en région).
- Une part de bac + 3 ou plus supérieure à celle de la région (22 %, 19 %)
- Une part de cadres plus élevée qu'en région (13 %, 10 %).
- Une part d'inscrits depuis plus de 2 ans sur les listes de France Travail légèrement inférieure à celle de la région (21 %, 22 %).

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

**85 % des offres collectées** sur le site de France travail relèvent des **services** :

- **Activités de services administratifs et de soutien** (24 720 offres collectées) : c'est le secteur qui embauche le plus, il représente 31 % des offres d'emplois du département.
- **Hébergement et restauration** (10 970 offres d'emplois collectées, soit 14 % de l'offre)
- **Santé humaine et action sociale** (9 250 offres collectées, soit 12 % de l'offre).
- **Activités spécialisées, scientifiques et techniques** (8 520 offres collectées, soit 11 % de l'offre).

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

#### 4.2 Les métiers en tension dans les Alpes-Maritimes

---

Dans le département, **89 métiers sont en tension en 2022** (contre 70 en 2021). Parmi ceux-ci, **72** sont considérés comme en **tension forte** (contre 58 en 2021), et **29** sont en **tension persistante** (au moins dix années depuis 2011).

Le **top 15** réunit les métiers en tension pour lesquels l'indicateur de tension affiche les scores les plus forts en région en 2022 (Tableau 3). Parmi ceux-ci, on dénombre trois métiers du domaine du **bâtiment, travaux publics** : Menuisiers et ouvriers de l'agence et de l'isolation ; Dessinateurs en BTP ; Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux - cadres.

**Tableau 3 : Top 15 des métiers les plus en tension dans les Alpes-Maritimes en 2022**

Domaine professionnel (FAP 22)	Libellé métier (FAP 225)	Tension persistante	Emploi salarié	Offres d'emploi	Demandeurs d'emploi	Part des projets jugés a priori difficiles
Informatique et télécommunications	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	++	8 090	16 320	860	83 %
Gestion, administration des entreprises	Techniciens des services comptables et financiers	+	2 190	1 670	140	92 %
Bâtiment, travaux publics	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	+	1 850	6 320	370	89 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Infirmiers	+	7 420	3 970	380	90 %
Études et recherche	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	++	3 230	3 780	260	68 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Spécialistes de l'appareillage médical	+	640	660	110	81 %
Mécanique, travail des métaux.	Opérateurs en métallerie, serrurerie, montage	+	2 040	1 560	210	83 %
Bâtiment, travaux publics	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	++	530	2 380	430	95 %
T Services aux particuliers et aux collectivités	Aides à domicile et aides ménagères	++	8 940	4 530	1 410	92 %
Mécanique, travail des métaux.	Soudeurs		120	170	60	90 %
Bâtiment, travaux publics	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics		240	1 030	90	59 %
Gestion, administration des entreprises	Juristes		480	1 290	360	*
Banque et assurances	Cadres de la banque		2 820	1 570	230	*
Commerce	Agents immobiliers, syndics	++	660	5 420	1 040	80 %
Maintenance	Carrossiers automobiles		540	640	90	83 %

Source : Les métiers en tension en 2022 dans les départements – État des lieux et facteurs de tension, Carif-Oref PACA, juillet 2024

29 métiers sont en tension persistante depuis 2011, ils relèvent de domaines variés : Bâtiment, Travaux public ; Mécanique, travail des métaux ; Maintenance...

On identifie également **cinq métiers en tension spécifiques** au département :

- Marins salariés
- Employés des transports et du tourisme
- Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur)<sup>9</sup>
- Caissiers
- Cadres de l'hôtellerie et de la restauration

Parmi les 89 métiers en tension en 2022 dans les Alpes-Maritimes, 72 seraient concernés par une **intensité d'embauches forte ou élevée** (isolement ou conjointement à d'autres facteurs, Graphique 1).

<sup>9</sup> Ce sont des chercheurs de la recherche publique qui ne sont ni dans l'enseignement supérieur, ni dans l'industrie.

### Graphique 1 : Contribution des facteurs de tension (en nombre de métiers)



Précision : un métier peut cumuler plusieurs facteurs de tension.

Source : Dares, France Travail – Métiers en tension 2022 – Traitement Carif-Oref PACA.

Les situations sont plus ou moins complexes selon les métiers, certains cumulant plusieurs facteurs de tension et nécessitant une synergie et une coordination entre les acteurs compétents pour réduire cette tension. Pour les métiers où **un seul facteur** pourrait être à l'origine des tensions, des **interventions ciblées**, et de ce fait potentiellement opérantes à court/moyen terme, pourraient être envisagées.

### Tableau 4 : Liste des métiers en tension renvoyant à un seul facteur de tension, structurée selon ce facteur

#### Intensité d'embauches importante

- Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment
- Employés et opérateurs en informatique
- Agents immobiliers, syndics
- Représentants auprès des particuliers
- Télévendeurs
- Cadres de l'hôtellerie et de la restauration
- Employés de maison et personnels de ménage
- Agents de sécurité et de surveillance
- Formateurs

#### Manque de main-d'œuvre disponible

- Techniciens experts<sup>1</sup>
- Responsables magasinage
- Techniciens des services administratifs
- Attachés commerciaux

Source : Dares, France Travail – Métiers en tension 2022 – Traitement Carif-Oref PACA

### Pistes d'actions

**Des axes d'intervention variables, selon les métiers**, dont la mise en œuvre et la complémentarité doivent s'adapter à la diversité des situations, tels que :

- **Ajuster l'offre de formation d'un point de vue qualitatif** (spécialisation, niveau, modalités pédagogiques, dispositifs, construction de parcours, identification de passerelles...), **voire quantitatif** (volume de formés, équilibres territoriaux entre main-d'œuvre disponible et opportunités d'emploi).
- **Accompagner les entreprises**, notamment les TPE-PME, en matière de gestion des ressources humaines (GRH), de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), de qualité de vie au travail (QVT)...

- **Rénover les pratiques de GRH par les entreprises** à travers la professionnalisation des dirigeants et managers de proximité ; la mise en œuvre de principes, d’outils de GRH et de dialogue social ; de politiques de développement des compétences, d’intégration des nouveaux entrants, de transmission intergénérationnelle des savoir-faire ; la valorisation de la marque employeur et des entreprises apprenantes, mixtes, inclusives...

- **Rendre plus attractifs les métiers et les emplois** par l’amélioration des conditions de travail et de formation ; la rénovation de l’information métier ; la transmission par l’expérience (démonstration, simulation, mise en situation professionnelle) et par le témoignage de professionnels...

- **Sécuriser les parcours professionnels, d’insertion et de formation** par le maintien de l’employabilité des salariés, le développement de perspectives d’emplois durables, une priorisation des modalités de formation favorisant une immersion dans l’entreprise (contrats d’alternance, stages...).

- **Favoriser les rapprochements entre acteurs économiques et décideurs publics** par l’intégration des entreprises et de leurs représentants (Branches professionnelles, OPCO...) dans un écosystème régional et infrarégional favorable au développement de synergie, à l’articulation des actions et des moyens...

#### De fortes difficultés de recrutement dans le secteur du Bâtiment travaux public.

En 2024, les établissements recruteurs déclarent 52 610 projets de recrutements. La part de recrutements jugés a priori difficiles est plus élevée qu’à l’échelle régionale (64,9 %, 61,8 % en région). Certains secteurs font néanmoins face à des difficultés de recrutement plus importantes. C’est notamment le cas des secteurs Santé humaine et action sociale (79,8 % de recrutements jugés difficiles), de la Construction (77 %) et des Services scientifiques, techniques, administratif & soutien (70,8 %).

L’analyse des besoins en main d’œuvre dans les Alpes-Maritimes met en évidence un besoin en main-d’œuvre saisonnière plus limitée qu’en région (33,9 %, 40 % en région). Certains secteurs sont néanmoins plus dépendants de la main d’œuvre saisonnière : les secteurs de l’hébergement-restauration et du Transport et entreposage sont particulièrement dépendants de cette main d’œuvre. La part de projets saisonniers représente respectivement 56,2 % et 48,7 % des intentions d’embauche.

Source : Enquête BMO 2024, France Travail

### 4.3 Adéquation demande d’emploi-offre d’emploi

Au 4<sup>e</sup> trimestre 2023, les entreprises des Alpes-Maritimes proposent **202 180 offres d’emploi** pouvant concerner **126 380 demandeurs d’emploi**. Le nombre d’offres d’emploi est en baisse de **- 1,5 %** (- 2,1 % en région) par rapport au 4<sup>e</sup> trimestre 2022. Celui des DE est en hausse de **+ 10 %** (+ 11 % en région).

Le profil type de l’offre d’emploi :

 Un CDI (55 % des offres, 50 % en région) ;

 Émise par un établissement de 0 à 9 salariés (62 %, 63 % en région) ;

 Dans le secteur de la Restauration (8 %, 6,0 % en région) ;

 Le métier le plus recherché étant « personnel de cuisine » (4 %, 3 % en région).

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

Le profil type du **demandeur d'emploi** :

- + 50 Une femme (52 %, 51 % en région) ;
-  Une personne âgée de plus de 50 ans (30 %, 28 % en région) ;
-  Le métier le plus recherché étant « service en restauration ».

#### Une faible correspondance entre les métiers recherchés par les recruteurs et les demandeurs d'emploi

Le niveau de diplôme recherché dans les offres d'emploi est pour 36 % à niveau CAP-BEP, alors que seulement 27 % des demandeurs d'emploi (DE) ont ce niveau. Pour les 15 % de DE non diplômés, on recense 5 % d'offres. La majorité des offres d'emploi requièrent un faible niveau d'expérience professionnelle<sup>10</sup> (71 %), alors que la plupart des DE sont expérimentés (73 %). Les offres concernent majoritairement les ouvriers et employés non qualifiés (54 %) alors que les DE sont plus souvent des ouvriers et employés qualifiés (56 %). On observe ainsi un décalage entre le niveau de qualification des DE et celui attendu dans les offres d'emploi.

**Tableau 4 : Principaux métiers recherchés par les recruteurs et les demandeurs d'emploi**

	Par les demandeurs d'emploi	Par les recruteurs
1	Vente en habillement et accessoires de la personne	Comptabilité
2	Service en restauration	Personnel de cuisine
3	Services domestiques	Études et développement informatique
4	Mise en rayon libre-service	Service en restauration
5	Personnel de cuisine	Assistance auprès d'adultes
6	Nettoyage de locaux	Services domestiques
7	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	Assistance auprès d'enfants
8	Secrétariat	Soins infirmiers généralistes
9	Assistance auprès d'enfants	Audit et contrôle comptables et financiers
10	Accueil et renseignements	Soins d'hygiène, de confort du patient

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

#### Convergence entre l'offre et la demande d'emploi

Certains métiers comptabilisent un grand nombre d'offres d'emploi et sont par ailleurs très recherchés par les demandeurs d'emploi : le personnel de cuisine ; le service en restauration ; les services domestiques et l'assistance auprès d'enfants.

#### Décalage entre l'offre et la demande d'emploi

D'autres métiers sont particulièrement recherchés par les demandeurs d'emploi des Alpes-Maritimes mais ne correspondent pas toujours aux besoins particuliers en main-d'œuvre des entreprises. Un travail d'information, d'orientation vers d'autres métiers serait profitable dans une perspective de réponse aux besoins en compétence des entreprises et d'augmentation des sorties du chômage. C'est notamment le cas des emplois dans la vente en habillement et accessoires de la personne et dans la mise en rayon libre-service.

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

#### Prise en compte des constats de convergence et de décalage

Afin d'assurer la pertinence des actions mises en place, il est nécessaire de prendre en compte la diversité des profils des demandeurs d'emploi (âge, niveau de diplôme, niveau d'expérience, durée de chômage, etc.). Par exemple, pour les jeunes actifs non qualifiés, un travail d'information, d'orientation et d'accompagnement

<sup>10</sup> Moins d'un an d'expérience dans le métier recherché.

vers une formation devra être réalisé afin de les faire accéder à un premier niveau de qualification. Pour les demandeurs d'emploi disposant d'un niveau de qualification et d'une expérience professionnelle plus importants, des actions de professionnalisation vers de nouveaux métiers pourraient être davantage envisagées (métiers de la comptabilité, gestion, audit...).

## 5. Politiques d'emploi

### Chiffres clés à la fin 2023



**15 440 apprentis**  
soit 22 % des apprentis de la région  
+ 5,7 % entre 2022 et 2023  
(+ 4,6 % en région)



**1 270 contrats de  
professionnalisation**  
soit 21 % des effectifs de la région  
- 9,2 % entre 2022 et 2023  
(- 7,4 % en région)



**650 salariés en contrats uniques  
d'insertion (CUI) à la fin 2023**  
soit 16 % des CUI de la région  
- 23,5 % entre 2022 et 2023  
(- 10,2 % en région)



**1 400 salariés en insertion par l'activité  
économique (SIAE)**  
soit 15 % des effectifs de la région  
- 2,4 % entre 2022 et 2023 (- 1,8 % en région)

Source : Dares, contrat d'apprentissage (secteurs privé et public), contrat de professionnalisation ; ASP, Contrats unique d'insertion (secteurs marchands et non marchand), insertion par l'activité économique (secteurs marchand et non marchand) – Traitement Carif-Oref PACA

### Premiers regards

Un nombre d'**apprentis** en **hausse** dans le département, au bénéfice notamment des **jeunes de niveau bac et postbac**.

Un nombre de contrats de **professionnalisation** en **baisse**, avec des salariés plus souvent en CDI et plus fréquemment titulaires d'un **diplôme supérieur au Bac** qu'à l'échelle régionale.

Un nombre de **contrats uniques d'insertion** en baisse, avec une part de salariés en **situation de handicap** légèrement plus **importante** dans le département qu'en région.

Un nombre de salariés en **SIAE** en **baisse**, à l'image de la tendance régionale. Dans le département, les salariés en SIAE sont aux deux tiers embauchés dans des **Entreprise de travail temporaire et d'insertion (ETII)**.

## 5.1 Un nombre d'apprentis en hausse

Le département compte 15 440 apprentis à la fin 2023, soit 22 % des effectifs de la région. Le nombre d'apprentis est en hausse de + 5,7 % entre 2022 et 2023 (+ 4,6 %), croissance stimulée par les aides publiques à l'embauche d'apprentis [Voir. Encadré]. Les femmes en apprentissage sont plus représentées qu'en région (47 %, 44 % en région). On observe une part de travailleurs handicapés en apprentissage inférieure à celle de la région (1,2 %, 1,4 %). L'apprenti maralpin est âgé en moyenne de 20 ans.

### Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage

L'aide à l'embauche d'un alternant est prolongée pour les **contrats signés** entre le **1<sup>er</sup> janvier 2023** et le **31 décembre 2024**. Son montant est égal à **6 000 €**. Elle est versée **uniquement pour la 1<sup>re</sup> année** du contrat.

Trois conditions doivent être remplies :

- Le contrat doit être un contrat d'apprentissage.
- Le contrat doit être conclu entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024.
- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 (Bac+5) du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...).

L'employeur doit envoyer le contrat d'apprentissage à son opérateur de compétence (OPCO).

Source : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23556>

Près de la moitié des apprentis étaient scolarisés avant l'embauche (46 %, 47 % en région). Dans les Alpes-Maritimes, l'apprentissage est une politique de l'emploi qui bénéficie en priorité aux jeunes de niveau bac et supérieur et postbac (74 %, 70 % en région). Cela s'explique en partie par la présence d'établissements d'enseignement supérieur sur le territoire : Université Côte d'Azur, Skema Business School...

En lien avec la composition du tissu économique local (cf. 2. Tissu économique), résolument orienté vers les activités du tertiaire, les apprentis se concentre plus qu'ailleurs dans les entreprises du secteur des services (80 %, 75 % en région).

Source : Dares, contrat d'apprentissage (secteurs privé et public).

### Zoom sur...le nombre de contrats d'apprentissage concernant des personnes handicapées, dans les Alpes-Maritimes

En région Provence - Alpes - Côte d'Azur, on dénombre 68 223 contrats d'apprentissage relevant des secteurs privé et public en 2022. 827 d'entre eux concernent un apprenti en situation de handicap, soit une évolution de + 24 % par rapport à 2021. Dans les Alpes-Maritimes, ce nombre est de **142 personnes en situation de handicap**. Le nombre varie de 35 contrats pour les Alpes-de-Haute-Provence à 358 pour les Bouches-du-Rhône. Tous les départements, excepté les Alpes-de-Haute-Provence (- 22 %), contribuent à l'augmentation régionale mais dans des proportions différentes. Elle est de **+ 13 % dans les Alpes-Maritimes**.

En 2023, le webinar « Être un CFA Handi-accueillant » a été organisé par le Carif-Oref PACA et ses partenaires, avec des témoignages territoriaux (replay et support de formation : Kits ressources et Webinaires | Réseau des Carif-Oref (intercariforef.org))

Source : Dreets Provence - Alpes - Côte d'Azur, Nombre de contrats - 2019-2022, Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur

## 5.2 Un nombre de contrat de professionnalisation en baisse

**Commenté [FM1]:** Les données sont de 2022 alors qu'on a du 2023...

**Commenté [CH2R1]:** C'est ce qui est sur datadécision ?

**Commenté [CH3R1]:** 71 670 apprentis à la fin 2023, soit 7 % des apprentis de la France métr.

1,4 % de travailleurs handicapés (1,6 % en France métr.)

Les Alpes-Maritimes comptent 1 270 contrats de professionnalisation (CPRO) à la fin 2023, soit 21 % des effectifs en région. Politique d'emploi de l'alternance, le CPRO semble victime du succès de l'apprentissage : le nombre de CPRO est en baisse de 9,2 % entre 2022 et 2023 (- 7,4 % en région). Dans le département, les femmes en CPRO sont plus représentées qu'en région (52 %, 49 %) ; ce qui est également le cas de la part de travailleurs en situation de handicap (1,9 %, 1,7 % en région) et en CDI (15 %, 14 % en région). Le salarié en CPRO maralpin est en moyenne âgé de 29 ans.

38 % des salariés en CPRO étaient en recherche d'emploi avant leur embauche (41 % en région) et relativement plus nombreux à avoir été inactifs avant signature du CPRO (11 %, 8 % en région).

Les salariés en CPRO maralpains étaient plus diplômés avant embauche que leurs homologues en région : 43 % avaient un diplôme de niveau supérieur au bac (40 % en région). Le département se démarque avec une part de salariés en CPRO non-diplômés au moment de l'embauche inférieure à celle de la région (11 %, 14 %). L'essentiel des CPRO sont signés dans une entreprise du secteur des services (86 %, 84 % en région). À l'image de la région, les CPRO sont en premier lieu signés dans des entreprises de 250 salariés et plus (39 %, 40 %). À noter toutefois que la part de CPRO signés dans les entreprises de 10 à 49 salariés est plus élevée qu'ailleurs (23 %, 18 % en région).

Source : Dares, contrat de professionnalisation.

### 5.3 Un nombre de contrats uniques d'insertion en forte baisse

Le département compte 650 salariés en contrats uniques d'insertion (CUI) [voir encadré « Qu'est-ce qu'un contrat unique d'insertion ? »], soit 16 % des effectifs de la région. Le nombre de salariés en CUI est en forte baisse entre 2022 et 2023 (- 23,5 %, - 10,2 % en région). Dans les Alpes-Maritimes, les salariés en CUI sont pour près des deux tiers des femmes (64 %, 63 % en région). 13 % des salariés en CUI sont en situation de handicap (12 % en région) et l'âge moyen est de 35 ans (34 ans région).

Plus du quart des salariés en CUI étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) (27 %, 32 % en région). L'essentiel étaient inscrits à France Travail (87 %, 86 % en région), dont 31 % depuis deux ans et plus (34 % en région).

Source : ASP – Contrat unique d'insertion (secteur marchand et non marchand).

#### Qu'est qu'un contrat unique d'insertion ?

Le contrat unique d'insertion (CUI) est un contrat de travail de droit privé, il a pour objet l'embauche de personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Il prend la forme d'un Parcours emploi compétences (PEC) dans le secteur non marchand et d'un Contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand.

Source : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Provence-Alpes-Côte d'Azur

### 5.4 Un nombre de salariés en insertion par l'activité économique en baisse

Les Alpes-Maritimes comptent 1 400 salariés présents dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) à la fin 2023, soit 15 % des effectifs de la région. Le nombre de salariés en SIAE est en baisse de 2,4 % entre 2022 et 2023 (- 1,8 %, en région).

470 salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), dont 41 % de femmes (36 % en région). Plus d'un salarié en CDDI sur dix est en situation de handicap (13 %, 10 % en région). Les salariés en CDDI maralpins ont en moyenne 41 ans (40 ans en région).

Spécificité des Alpes-Maritimes : 51 % des salariés en SIAE sont embauchés dans une entreprise de travail temporaire et d'insertion (ETII)<sup>11</sup>(23 % en région).

Près de la moitié des salariés en CDDI étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) (48 %, 46 % en région). L'essentiel étaient inscrits à France Travail (85 %, 86 % en région), dont 34 % depuis deux ans et plus (39 % en région).

---

<sup>11</sup> Entreprise d'intérim, l'entreprise de travail temporaire d'insertion a ceci de particulier que son activité est entièrement centrée sur l'insertion professionnelle des personnes en difficulté. Elle leur propose des missions auprès d'entreprises utilisatrices, mais également un suivi et un accompagnement social et professionnel, pendant et en dehors des missions. L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETI) est soumise à l'ensemble des règles relatives au travail temporaire. La durée des contrats de mission peut toutefois être portée à 24 mois, renouvellement compris, au lieu de 18 mois dans le cas général. L'entreprise doit conclure une convention avec l'État, notamment pour pouvoir bénéficier d'une aide financière (Source : ministère en charge du travail)

## 6. Formation

### Premiers regards

La **concentration géographique** de l'offre de formation au sein des agglomérations littorales du département interroge sur la capacité des habitants/étudiants/DE du reste du territoire à pouvoir se rendre sur les lieux de formation : un enjeu autour **d'une meilleure répartition de l'offre de formation** davantage à proximité des populations sur le territoire et autour du développement d'une offre de formation en distanciel.

**Des actions de réinsertion professionnelle par la formation** contribueraient à remettre des DELD (demandeurs d'emploi longue durée) en emploi.

**Le développement d'une offre de formation en alternance** rendrait les métiers plus attractifs et accessibles aux jeunes. La formation d'une main d'œuvre jeune dans le territoire pourrait réduire les difficultés de recrutement au sein de certains secteurs d'activité (ex : industrie, BTP, etc.).

Plusieurs enjeux autour de la formation des **personnes en emploi** du département afin de répondre aux problématiques de **qualification** et de **maintien de l'emploi** :

- La levée des **freins d'accès à la formation** (mobilité, frais annexes) ;
- Le développement de la **pluri-qualification** (accroître les lieux et les spécialités de formation) ;

## 5.1 Les personnes inscrites en formation dans le territoire

En 2022, **92 980 lycéens, étudiants, apprentis** sont en formation dans les Alpes-Maritimes, soit 24 % des personnes en formation initiale dans la région. Parmi eux, 45 % préparent un diplôme de niveau bac + 3 et plus (37 % en région). Les personnes en formation initiale dans le département se positionnent donc sur des niveaux de formation plus élevés qu'ailleurs en région. Cela s'explique notamment par la présence de pôles d'enseignement supérieur à rayonnement régional (Nice, Sophia Antipolis), lesquels attirent les jeunes de tous horizons sur les formations post-bac - nombreuses et diverses - du territoire. La part d'apprentis en formation initiale est semblable à celle de la région (18 %)<sup>12</sup>.

La filière de formation "**Santé**" est celle qui regroupe le plus d'élèves et d'apprentis de l'enseignement secondaire professionnel. Sa part est semblable à celle de la région (13 %). Dans l'enseignement supérieur, c'est la filière "**Fonctions transverses des entreprises et des administrations**" qui concentre le plus d'étudiants et d'apprentis de ce territoire soit 42 % pour 32 % en région.

Du côté de la **formation continue**, **22 280** entrées en formation de personnes en recherche d'emploi ont été enregistrées sur ce territoire en 2022, soit 20 % des entrées en région<sup>13</sup>. Les entrées sont en baisse de - 9,9 % entre 2021 et 2022 (- 6,1 % en région).

Le profil des entrées en formation :

- 58 % de femmes (54 % en région).
- 19 % de moins de 26 ans (22 % en région).
- 31 % de 45 ans et plus (29 % en région).
- 11 % de travailleurs handicapés (12 % en région).
- 26 % de personnes non diplômées avant l'entrée en stage (28 % en région).
- 46 % des formations ont été **financées par France Travail** (comme en région).

**4 710 demandeurs d'emploi (DE)** des Bouches-du-Rhône ont bénéficié d'une formation **visant une certification professionnelle**, financée ou cofinancée par les pouvoirs publics ou les OPCO, soit 17 % des effectifs de la région.

36 % des DE entrés en formation préparent une certification de niveau **CQP, habilitations** (39 % en région). Un DE entrés en formation sur cinq prépare une certification de la filière « Transports, logistique » (20 %, 24 % en région).

### Zoom sur...les caractéristiques des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi en formation dans les Alpes-Maritimes

En septembre 2022, dans les Alpes-Maritimes, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) en formation sont des femmes pour 67 % (55 % en région). Au regard de l'ensemble des demandeurs d'emploi tous publics (DETP) en formation, ils se caractérisent, par :

- une **absence de jeunes** (0 % des DEBOE en formation pour 18 % des DETP au plan régional)

<sup>12</sup> Sources pour la formation initiale : Depp, Dirm, Draaf, Drees – Effectifs en formation 2022 – Base Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (formation initiale, voie scolaire et apprentissage).

<sup>13</sup> Sources pour la formation continue des demandeurs d'emploi : Dares – Brest 2022 ; France Travail – Entrées en formation des demandeurs d'emploi 2021 – Base Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (formation continue).

- une **surreprésentation très marquée des seniors** (50 % de 50 ans ou plus pour 17 % des DETP au plan régional)

- une **surreprésentation marquée des titulaires d'un CAP-BEP** (38 % pour 27 % des DETP au plan régional).

*Source : Pôle emploi, Fichier des entrées en formation, Données brutes - septembre 2022 (dernières données disponibles) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur*

## 5.2 Offre de formation

### Repères et points méthodologiques

Dans le cadre de sa mission de service public de l'orientation et de la formation professionnelle, confortée par le décret du 22 juin 2021, le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur est chargé de **collecter l'offre de formation professionnelle et par apprentissage**, à destination des personnes sans emploi, inscrites ou non comme demandeurs d'emploi, ainsi que sa mise en visibilité.

**La Base de données Régionale de l'Offre de Formation (BROF)** est positionnée au service de ces objectifs de visibilité et de lisibilité des données sur l'offre de formation.

L'enrichissement et la mise à jour de l'offre de formation disponible sont une nécessité au regard des enjeux liés à l'accès à la formation. Cela implique une action résolue et permanente du Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur visant à accompagner les organismes dans l'utilisation de la base de données (BROF).

L'offre collectée dans la base de données régionale du Carif-Oref est également alimentée par différents flux de données partenaires dont le flux de l'ONISEP pour l'offre de formation initiale.

 L'offre de formation sera présentée selon les 14 grands domaines du **thésaurus Formacode** (outil de référence pour tous les acteurs de la formation professionnelle) : Développement des compétences ; Sciences humaines, économie, droit, langues ; Science ; Technologies de l'information et de la communication, arts ; Production industrielle, transport, logistique ; Agriculture, environnement ; Transformation matière produit ; Génie civil, construction ; Mécanique, électronique ; Vie et gestion des organisations ; Commerce, marketing, finance ; Santé, social, sécurité ; Sport, loisirs, tourisme ; Énergie, électricité.

**Tableau 5 : Récapitulatif du nombre de sessions et des domaines de formation selon les dispositifs de formation**

	Formation initiale	Formation continue	Formation en apprentissage
Nombre de sessions	1 174	7 292	756
Métropole Nice Côte d'Azur	56 %	51 %	54 %
CA de Sophia Antipolis	17 %	34 %	20 %
CA Cannes Pays de Lérens	14 %	9 %	23 %
1 <sup>er</sup> domaine de formation dispensé	Sciences humaines, économie, droit, langues	Vie et gestion des organisations et Commerce, marketing, finance	Commerce, marketing, finance
2 <sup>e</sup> domaine de formation dispensé	Commerce, marketing, finance Et Technologies de l'information et de la communication, arts	Technologies de l'information et de la communication, arts	Vie et gestion des organisations
3 <sup>e</sup> domaine de formation dispensé	Vie et gestion des organisations	Santé, social, sécurité	Technologies de l'information et de la communication, arts
Niveau de sortie le plus représenté	Bac	Sans niveau spécifique	Bac + 2

## 5.2 L'offre de formation initiale

Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation (import flux ONISEP). Formation initiale générale ou professionnelle.

### Une offre de formation initiale concentrée dans la commune de Nice

Le département des Alpes-Maritimes concentre **1 174 sessions** en formation initiale débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (20,4 % de l'offre régionale). La commune de Nice concentre plus d'une session de formation initiale du département (52 %). Les communes de Cannes, Antibes et Grasse proposent respectivement 13 %, 8 % et 6 % des sessions en formation initiale.

### Carte 1 : Répartition géographique des sessions de formation initiale dans les Alpes-Maritimes



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation.

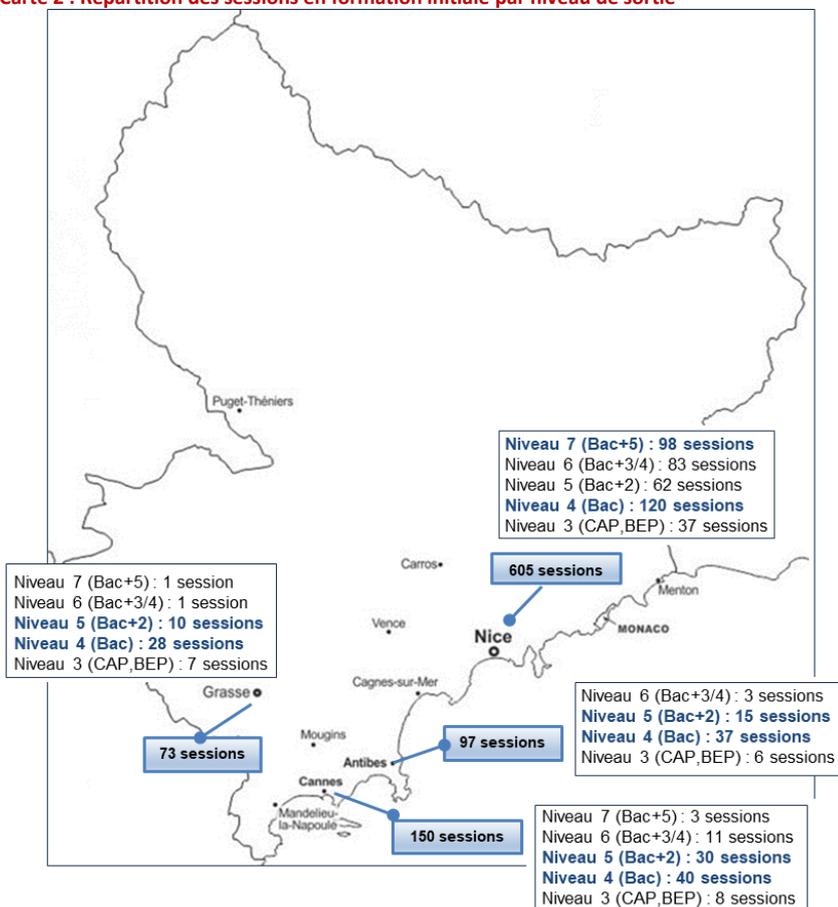
### Un poids important des formations de niveau postbac

Le niveau **Bac** est le plus représenté parmi les sessions de formation du département (38 % pour 42 % en région). Le niveau CAP-BEP concentre quant à lui 10 % des sessions en formation initiale du département (14 % en région).

L'offre de formation postbac est très représentée dans le département relativement au reste du territoire régional (52 %, 44 % en région) :

- Le niveau Bac+2 représente 17 % des sessions de formation du département (15 % en région) ;
- Le niveau Bac+3/4 représente 16 % de l'offre en formation initiale (14 % en région) ;
- Les formations de niveau Bac+5 représentent 18 % de l'offre existant dans les Alpes-Maritimes, alors qu'elles représentent 15 % de l'offre régionale.

**Carte 2 : Répartition des sessions en formation initiale par niveau de sortie**

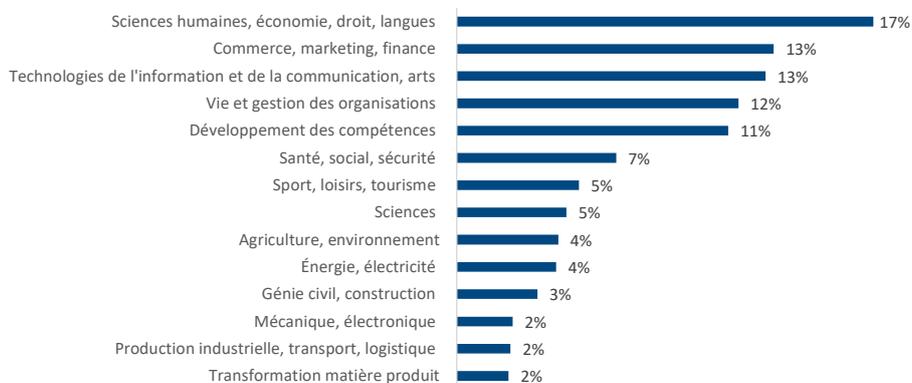


Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation (import flux ONISEP) - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

### Des formations dans les Technologies de l'information et de la communication bien représentées dans le département

Les domaines de formation (Formacode) qui concentrent le plus de sessions de formation sont les **Sciences humaines, économie, droit, langue** (17 % pour 15 % en région), le **Commerce, marketing, finance** (13 % pour 12 % en région), les **Technologies de l'information et de la communication** (13 % pour 9 % en région), et la **Vie et gestion des organisations** (12 %, identique en région). Les formations dans les **Technologies de l'information et de la communication** et les **Sciences humaines, économie, droit, langue** ont un poids important dans l'offre de formation initiale relativement au reste du territoire régional.

**Graphique 2 : Répartition sessions de formation initiale par domaine dans les Alpes-Maritimes**



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation (import flux ONISEP) - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

### 5.3 L'offre de formation continue



L'état des lieux dressé dans cette partie porte sur les formations dites conventionnées et non conventionnées.

Les formations conventionnées sont des formations financées par un partenaire institutionnel : Conseil régional, France Travail, État, principalement. Pour les formations non conventionnées, les informations sont saisies directement par les organismes de formation, ainsi elles sont déclaratives et ne sont pas obligatoirement complétées par tous les organismes.



#### Formations certifiantes :

Formations sanctionnées par le passage d'une certification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Les certifications regroupent l'ensemble des diplômes généraux de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (diplômes nationaux, diplômes des universités) ainsi que l'ensemble des certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

#### Formations professionnalisantes :

Ces formations ne donnent lieu à aucun diplôme, titre ou certificat inscrit au RNCP.

Elles proposent l'acquisition de compétences ciblées par le biais d'une formation courte permettant un retour rapide à l'emploi.

#### Une offre de formation continue concentrée dans la commune de Nice

Le département des Alpes-Maritimes concentre **7 292 sessions** en formation continue débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 20 % de l'offre régionale). Ces dernières se concentrent sur le littoral maralpin : Nice concentre à elle seule 48 % des sessions du département, Cannes accueille quant à elle 23 % des sessions de formation continue du département. **90 %** de ces sessions sont des sessions dites **non conventionnées**

#### Carte 4 : Répartition géographique des sessions de formation continue dans les Alpes-Maritimes



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

## Une majorité de sessions sans niveau spécifique

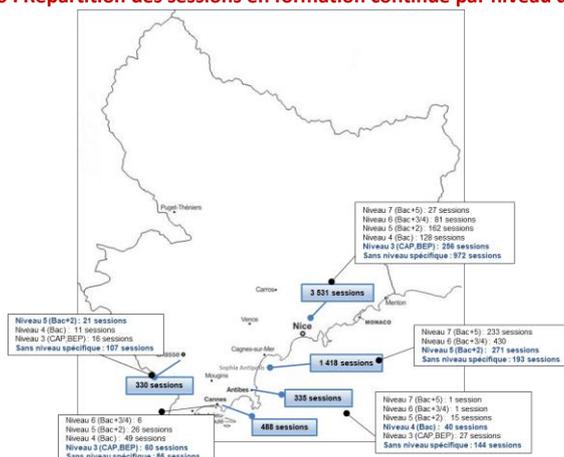
Pour les sessions où le niveau de sortie est renseigné, on compte une majorité de sessions « **Sans niveau spécifique** »<sup>14</sup> (46 % pour 51 % en région).

Le département se caractérise par une offre de formation de niveau **Bac +3 et +4** **surreprésentées** dans le département (13 %, 6 % en région). A l'inverse les formations de **niveau Bac + 5** **sont moins représentées** qu'en région (3 %, 6 % en région), ces formations se concentrent dans les communes de Valbonne (88 %) et Nice (10 %).

Les formations de niveau Bac+2 représentent 13 % de l'offre (14 % en région), les CAP/BEP représentent quant à eux 12 % (14 % en région) des sessions du département.

**Précautions :** Les niveaux de sortie étaient une donnée non renseignée en base de données du Carif-Oref jusqu'en 2022.

**Carte 6 : Répartition des sessions en formation continue par niveau de sortie**



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

## Des formations dans la Vie et gestion des organisation et le Commerce, marketing, finance bien représentée dans les Alpes-Maritimes

Les domaines de formation qui concentrent le plus de sessions de formation sont la **Vie et gestion des organisations** (16 %) et le **Commerce, marketing, finance** (16 %). Ces domaines de formation sont par ailleurs surreprésentés relativement à l'offre existant en région (respectivement 12 % et 10 % de l'offre régional).

<sup>14</sup> Il s'agit d'un niveau hors Cadre européen des certifications (CEC). Sans niveau spécifique signifie sans niveau de qualification.

Les formations dans les **Technologies de l'information et de la communication, arts** (13%, comme en région), la **Santé, social, sécurité** (11%, 12 % en région) et la **Production industrielle, transport, logistique** (10 %, 12 % en région) ont un poids important dans l'offre de formation continue, à l'image de la région.

**Graphique 4 : Répartition des domaines de formation des sessions de formation continue des Alpes-Maritimes**



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.



#### Zoom sur la formation des DE

Au 1er trimestre 2023, **5 330 DE ont été formés** au cours du trimestre précédent. Parmi eux, **50 % ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant la formation** (52 % en région).

Le département se caractérise par une part de DE ayant un niveau de diplôme supérieur au Bac +3 (21 %, 17 % en région). Les formations bénéficient essentiellement à des **DE non qualifiés** (53 %, 50 % en région).

**Tableau 6 : Principales formations suivies par les DE et offre de formation du département**

	Demandeurs d'emploi formés	Accès à l'emploi	Offre en formation continue (en nombre de session)
<b>Sciences humaines, économie, droit, langues</b>	<b>1 170</b>	<b>32 %</b>	<b>487</b>
<i>Dont Langues</i>	1 120	31 %	
<i>Dont Science politique</i>	30	67 %	
<b>Dont Production industrielle, transport, logistique</b>	<b>1 160</b>	<b>65 %</b>	<b>717</b>
<i>Dont Transport</i>	1 010	66 %	
<i>Dont Manutention</i>	140	64 %	
<i>Dont Génie industriel</i>	20	50 %	
<b>Développement des compétences</b>	<b>960</b>	<b>37 %</b>	<b>652</b>

Dont développement professionnel et personnel	910	35 %	
Ingénierie formation pédagogie	50	60 %	
<b>Santé, social, sécurité</b>	<b>420</b>	<b>62 %</b>	<b>803</b>
Dont Prévention sécurité	170	76 %	
Dont Santé	130	54 %	
Dont Action sociale	120	50 %	
<b>Technologies de l'information et la communication, arts</b>	<b>400</b>	<b>53 %</b>	<b>976</b>
Dont Informatique et systèmes d'information	150	53 %	
Dont Audiovisuel multimédia	120	58 %	

Source : France Travail & Acoess, Données pour la période T1 2023

Le domaine de formation **Sciences humaines, économie, droit, langues** est le plus suivi par les DE des Alpes-Maritimes. Le département compte **487 sessions en formation continue** dans ce domaine. La majorité sont des sessions de formation en **langues** (FLE, anglais). Le **taux d'accès à l'emploi est faible dans ce domaine de formation** (43 %).

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2023, 130 DE ont suivi une formation dans les **Production industrielle, transport, logistique**. Le département compte **717 sessions en formation continue** dans ce domaine. La majorité sont des sessions de formation en **transport** (conduite auto, fimo fco, poids lourds, etc.) et en **manutention** (engin chantier, chariot automoteur, etc.). Ce domaine de formation enregistre un taux d'accès à l'emploi de 65 %.

Les formations dans le **Développement des compétences** sont également très suivies par les DE formés (960 DE). Elles visent **l'assimilation de savoir-faire et de savoir-être utiles dans le cadre professionnel** afin d'acquérir ou de maintenir des compétences sur un poste donnée.

Le **taux d'accès à l'emploi varie** selon le type de formation dispensé, **certaines formations ne suffisant pas pour accéder à un emploi** (ex : Français mise à niveau), **d'autres ne visant pas l'accès direct à un emploi** (ex : Préparation entrée à une formation). Le taux d'accès à l'emploi des DE ayant bénéficié d'une formation dans l'Ingénierie formation pédagogie est important (67 %) relativement aux autres champs de ce domaine de formation.

Dans les Alpes-Maritimes, **803 sessions en formation continue** sont recensées dans le domaine de la **Santé, social, sécurité**. Parmi les DE ayant bénéficié d'une formation ce domaine, 170 ont suivi une formation dans le champ de la **Prévention, sécurité**, 130 dans le champs de la **Santé**, et 120 l'**Action sociale**. Les **taux d'accès à l'emploi** sont plus importants dans le champs de la **Prévention, sécurité** (76 %).

Le département concentre **976 sessions** de formation dans le domaine des Technologies de l'information et la communication, arts. Les DE ayant bénéficié d'une formation au 1<sup>er</sup> trimestre 2023 se sont orientés dans les champs de l'Informatique et systèmes d'information (150 DE) et de l'Audiovisuel multimédia (120 DE).

## 5.4 L'offre de formation en apprentissage

Une offre de formation en apprentissage très présente à Nice

Le département des Hautes-Alpes concentre **756 sessions de formation en apprentissage** débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 19 % de l'offre régionale). Plus de la moitié de ces sessions se déroulent dans la commune de **Nice** (53 %). Les communes de Cannes, Antibes et Valbonne concentrent respectivement 17 %, 8 % et 6 % des sessions du département.

**Carte 7 : Répartition géographique des sessions en apprentissage dans les Alpes-Maritimes**



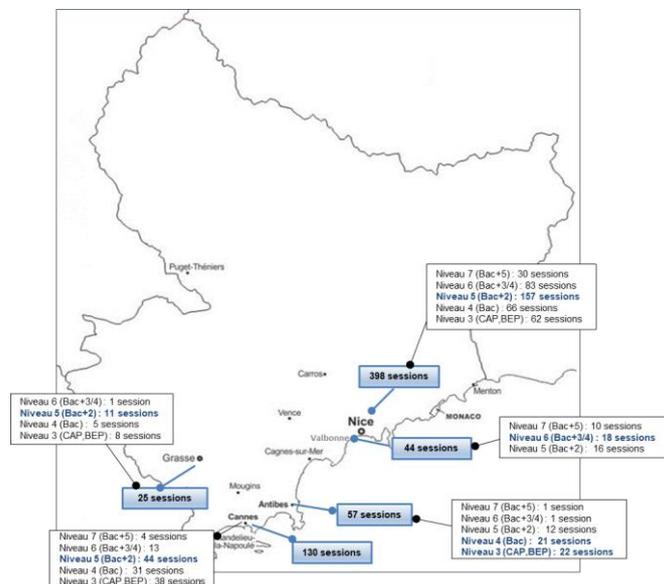
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation.

### Une offre de formation postbac développée dans le département

L'offre de formation postbac est bien représentée dans le département relativement au reste du territoire régional (60 %, 51 % en région) :

- Le **niveau Bac+2** représente 36 % des sessions de formation du département (32 % en région). Il s'agit par ailleurs du **niveau de sortie le plus représenté** parmi les sessions de formation en apprentissage ;
- Le niveau Bac+3/4 représente 17 % de l'offre en formation initiale, contre 13 % en région
- Les formations de niveau Bac+5 représentent 7 % de l'offre existant dans les Hautes-Alpes, alors qu'elles représentent 6 % de l'offre régionale : 80 % des sessions se déroulent dans les communes de Nice (60 %) et Valbonne (20 %)

L'offre de formation de niveau CAP-BEP (22 %, 26 % en région) et Bac (19 %, 23 % en région) est quant à elle moins représentée dans le département.

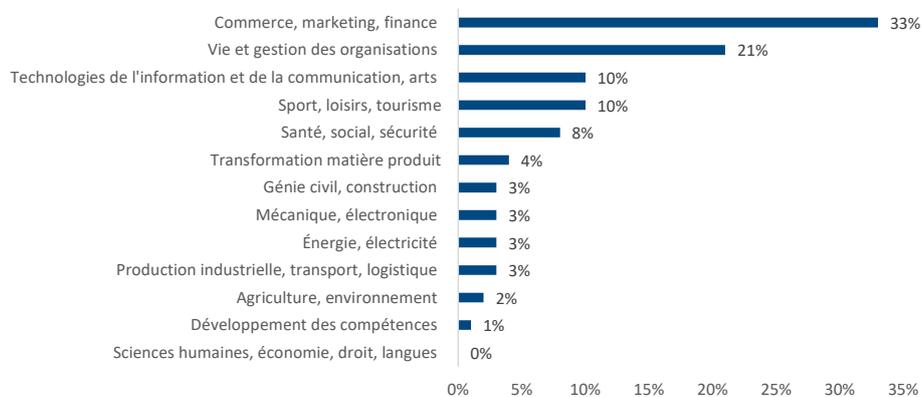


Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation.  
Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

Un tiers des sessions de formation en apprentissage dans les domaines de formation du Commerce, marketing, finance

Les domaines de formation qui concentrent le plus de sessions de formation sont le Commerce, marketing, finance (33 % pour 27 % en région), suivi de la Vie et gestion des organisations (21 % pour 17 % en région) et des Technologies de l'information et de la communication, arts (10 % pour 8 % en région). Ces domaines de formation sont par ailleurs plus représentés qu'en région.

Graphique 6 : Répartition des domaines des sessions de formation en apprentissage des Alpes-Maritimes



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

## Bibliographie

- Argouarc'h J., Monsef A., *La population croîtrait lentement pour atteindre un pic vers 2050* - Insee Flash Provence-Alpes-Côte d'Azur, novembre 2022, n° 84
- Bremond F., Gay-Fragneaud P., Chaintreuil L., *Les métiers en tension en 2021 dans les départements – Etat des lieux et facteurs de tension*, Carif-Oref, septembre 2023
- Bremond F., Gay-Fragneaud P., *Diagnostics métiers en tension : carrossiers automobiles*, Carif-Oref PACA, février 2024
- Bremond F., Gay-Fragneaud P., *Diagnostics métiers en tension : Mécaniciens et électroniciens de véhicules*, Carif-Oref PACA, février 2024
- Bremond F., Inthavong S., *L'essentiel de l'emploi-formation Alpes-Maritimes*, Carif-Oref PACA, décembre 2021
- Bremond F., Inthavong S., Rojas L., *Baromètre social Édition 2023*, Dros, Carif-Oref PACA
- Bremond F., Inthavong S., *Synthèse Emploi-Formation Alpes-Maritimes*, Carif-Oref Paca, décembre 2021
- Chiffres clés de la Dreets Paca, Édition 2023
- Dossier complet – Département des Alpes-Maritimes (06) | Insee
- Dossier complet – Région de Provence-Alpes-Côte d'Azur (93) | Insee
- Dros'omètre, n°52, 3e trimestre 2023, Dros, Carif-Oref
- Dumortier A-S., Givovich C., Inthavong S., *Le tourisme en Provence - Alpes - Côte d'Azur, Quels besoins en compétences pour s'adapter aux évolutions ?*, Grand Angle n°6, Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, Janvier 2022
- Durieux S., Zampini C., Alpes-Maritimes - *Une forte pression foncière qui pèse sur la population* - Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur, novembre 2022, n° 105
- Enquête BMO 2023, Département des Alpes-Maritimes, Éclairage et synthèse, France Travail
- Insee, recensement de population 2018, Omphale 2022, scénario central.
- Inthavong S., Rojas L., *Diagnostic emploi, formation, compétences de la Communauté d'agglomération du Pays de Grasse*, Carif-Oref Paca, Opco EP, septembre 2023
- Niveau de vie et pauvreté des territoires en 2020 – Principaux résultats sur les revenus et la pauvreté des ménages en 2020 | Insee
- Portrait du département des Alpes-Maritimes 2023, CAF des Alpes-Maritimes

## Sites internet

<https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/>

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2021>

<https://datadecision.cariforef-provencealpescotedazur.fr/departements/>

<https://dataemploi.pole-emploi.fr/>

<https://draaf.paca.agriculture.gouv.fr/>

<https://infoartisanat.artisanat.fr/>

<https://metafor.cariforef-provencealpescotedazur.fr/les-metiers>

<https://paca.dreets.gouv.fr/>

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Metiers-de-la-mer>

<https://statistiques-locales.insee.fr/>

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6666491> (projections de population)

<https://www.paca.developpement-durable.gouv.fr/>

[Insee - Statistiques locales - Rapports et portraits de territoires](#)

[Projections de population 2018-2070 – Tableaux détaillés pour les départements – Projections de population 2018-2070](#)

[| Insee](#)