



CONTRIBUTION AU DIAGNOSTIC TERRITORIAL DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE

Juillet 2024

Document de travail

Sommaire

Sommaire	2
1. Population résidente	4
1.1 Une croissance de la population portée par l'arrivée de nouveaux habitants	5
1.2 Des problématiques sociales persistantes à surmonter.....	6
2. Tissu économique	8
2.1 Une économie portée par les activités tertiaires	9
Emploi et métiers	12
3.1 Des emplois concentrés dans les services.....	13
3.2 Deux tiers des emplois dans cinq domaines professionnels.....	15
4. Marché du travail.....	17
4.1 Un territoire concerné par le chômage, notamment de longue durée	18
4.2 Les métiers en tension dans les Alpes-de-Haute-Provence	18
4.3 Les 10 métiers les plus recherchés dans les Alpes-de-Haute-Provence.....	22
5. Politiques d'emploi	24
5.1 Un nombre d'apprentis en baisse	25
5.2 Un nombre de contrats de professionnalisation en forte hausse.....	25
5.3 Un nombre de contrats uniques d'insertion en baisse.....	26
5.4 Un nombre de salariés en insertion par l'activité économique en forte baisse.....	26
6. Formation.....	27
5.1 Les personnes inscrites en formation	28
5.2 L'offre de formation.....	29
5.2 L'offre de formation initiale	30
5.3 L'offre de formation continue	33
5.4 L'offre de formation en apprentissage	38
Bibliographie	42
Sites internet.....	42

Ce document est une contribution au diagnostic des Alpes-de-Haute-Provence 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



165 450 habitants
Soit 3 % de la population régionale



Indice de vieillissement* :
126
(104 en région)



28 % des habitants ont un diplôme supérieur**
(32 % en région)



18 % des jeunes non insérés
(17 % en région)



4 090 foyers allocataires du RSA soit – 4,0 % entre 2022 et 2023 (– 4,2 % en région)



17,1 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté
(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

Premiers regards

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 se traduit par des besoins en professionnels de la **santé** (aide-soignants, infirmiers, etc.) et **de l'action sociale** (aides 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.

Des disparités sociales importantes dans le territoire. Les communautés de communes des Alpes-Provence-Verdon - Sources de Lumière, du Pays d'Apt-Lubéron et du Pays Forcalquier et Montagne de Lure Provence accueillent une population plus vulnérable que dans le reste du territoire. La précarité sociale doit être prise en compte et intégrée dans les politiques publiques afin que les écarts sociaux ne se creusent davantage.

Une réflexion pourrait être menée autour de **l'insertion sociale et professionnelles 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...). Le développement des **démarches d'aller vers** pourrait favoriser la captation des publics et leur adhésion à l'accompagnement.

En zone montagnaise, **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 ?

1.1 Une croissance de la population portée par l'arrivée de nouveaux habitants

En 2020, les Alpes-de-Haute-Provence comptent **165 450 habitants**, soit 3 % de la population de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur¹. Entre 2014 et 2020, le département connaît une croissance démographique de **+ 0,4 %/an**, à l'image de la région. Cette croissance est portée par un **solde migratoire positif** (+ 0,7 %/an), qui compense la diminution naturelle de la population (- 0,3 %/an).

Le département accueille une **population bien plus âgée** que dans le reste du territoire régional : les personnes âgées de 65 ans ou plus représentent 26,3 % 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 part régionale (21 %, 22,3 % en région). Le département enregistre ainsi un indice de vieillissement supérieur au reste de la région avec 126 seniors pour 100 jeunes (104 seniors en région).

Un vieillissement important de la population d'ici 2050

Selon les projections de population réalisées par l'Insee, la population bas-alpine devrait continuer à augmenter jusqu'en 2030, avant de commencer progressivement à diminuer. Cette croissance serait uniquement portée l'arrivée de nouveaux habitants dans le territoire. Le département devrait compter 164 000 habitants en 2050, et 160 000 en 2070.

Le **vieillissement de la population devrait se poursuivre**. La part des personnes âgées de plus de 65 ans devrait passer de 26 % en 2018 à 36 % en 2050, puis 38 % en 2070.

Une population moins diplômée qu'en région

La population bas-alpine dispose d'un **niveau de diplôme plus faible** que dans le reste de la région : 28 % des habitants ont un diplôme supérieur au baccalauréat (32 % en région). La part de la population diplômée d'un CAP-BEP est quant à elle supérieure à la part régionale (27 %, 23% en région).

Un taux de scolarisation plus faible qu'en région

Les jeunes bas-alpins bénéficient d'une situation moins favorable qu'au niveau régional : en 2020, le taux de scolarisation des 16-25 ans dans le département est inférieur à celui de la région (50 %, 57 % en région). Le département accueille également une part de **jeunes non insérés**² âgés de 15 à 24 ans supérieure à la part régionale (18 %, 17 % en région).

Zoom sur...les bénéficiaires des dispositifs de la Politique de la Ville, dans les Alpes-de-Haute-Provence

7 069 habitants relèvent des **Quartiers prioritaires de la politique de la Ville** (QPV) dans les Alpes-de-Haute-Provence, soit un peu plus de 4 % de la population départementale.

316 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

¹ Sources : Insee – RP 2020.

² Jeunes ni en emploi, ni en études

1.2 Des problématiques sociales persistantes à surmonter

Des familles monoparentales moins concernées par la précarité qu'en région

En 2020, les familles monoparentales représentent 10,0 % des ménages bas-alpins, soit une part légèrement inférieure à la part régionale (10,8 %). Entre 2014 et 2020, les **familles monoparentales augmentent trois fois plus rapidement que l'ensemble des ménages** (+ 3,0 %/an, + 1,0 %/an tous ménages).

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, 36,6 % des familles monoparentales sont des foyers à bas revenus (39,1 % en région)³. Les Alpes-de-Haute-Provence 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 en difficulté financière

Le taux de pauvreté monétaire correspond à la proportion d'individus 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-de-Haute-Provence, le **niveau de vie médian est inférieur** à la moyenne régionale (21 790 €, 22 820 € en région).
- En 2021, le taux de pauvreté monétaire dans les Alpes-de-Haute-Provence est très légèrement inférieur à la moyenne régionale (17,1 %, 17,4 % en région).
- Les **jeunes sont davantage concernés par les situations de pauvreté** : 24,2 % des ménages bas-alpins dont la personne de référence à 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 dans les Alpes-de-Haute-Provence

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-de-Haute-Provence, 45 parrainés sont des jeunes de moins de 26 ans (soit 100 % des parrainés – pas de publics 'adultes' parmi les parrainés -).

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

À l'échelle infra-départementale, on observe de **fortes disparités** selon les EPCI :

- Les communautés de communes des Alpes-Provence-Verdon - Sources de Lumière, du Pays d'Apt-Lubéron et du Pays Forcalquier et Montagne de Lure Provence sont davantage concernées par les situations de précarité, avec respectivement 21,5 %, 20,1 % et 20 % des ménages vivant sous le seuil de pauvreté.
- À l'inverse, les communautés de communes de Serre-Ponçon (13,8 %) et de Serre-Ponçon Val d'Avance (12,3 %) ont des taux de pauvreté inférieurs à la moyenne départementale.

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

³ **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.

Une baisse des allocataires de minimas sociaux

- En 2023, 4 090 foyers sont allocataires du revenu de solidarité active (RSA) dans les Alpes-de-Haute-Provence, soit 7 670 personnes couvertes par le dispositif. Les allocataires du RSA représentent 4,6 % de la population résidente, contre 5,6 % en région. Entre 2022 et 2023, le nombre de foyers allocataires a diminué (- 4 %, - 4,2 % en région).
- En 2022, **59,1 % des allocataires du RSA sont inscrits depuis au moins trois ans.**

Un bénéficiaire du RSA sur cinq reste les dix années suivantes dans 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 vie de la personne. Elle favorise également un éloignement durable de l'emploi qui complexifie le retour à la vie professionnelle. Certaines situations s'expliquent 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,](#)

- En 2023, 1 180 foyers bas-alpins cumulent le RSA et la prime d'activité (PA). Ce nombre est en baisse depuis 2022 (- 7,3 %, - 4,3 % en région).
- En 2022, 3 540 allocataires bas-alpins sont bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Ce nombre est en hausse depuis 2021 (+ 4,2 %, + 2,1 % en région).
- Le nombre de personnes couvertes par l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) est inférieur à la moyenne régionale. Cela peut traduire un besoin d'accompagnement pour avoir recours aux aides sociales.

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



24 070 établissements
(3 % des établissements de la région)



7 450 établissements employeurs
(4 % des établissements de la région)



90 % des établissements employeurs ont moins de 10 salariés
(88 % en région)



72 % d'établissements employeurs dans la sphère présente*
(69 % en région)

Sources : Insee – Flores, REE-Sirene – Traitement Carif-Oref PACA

*Les activités présentes sont les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes

Premiers regards

Poursuivre le **soutien au développement** économique des entreprises dans les **secteurs traditionnels** (agriculture, artisanat, commerce), et divers **secteurs stratégiques** (tourisme, l'industrie, etc.)

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.

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

[Chaintreuil L., Cogoluegnes C., La Silver Économie en Provence - Alpes - Côte d'Azur, Carif-Oref PACA, janvier 2020](#)

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

2.1 Une économie portée par les activités tertiaires

Caractéristiques générales

- Comme pour l'ensemble des départements de la région, mais de manière plus prononcée, **l'économie présentielle** est majoritaire dans les Alpes-de-Haute-Provence. Ces emplois sont par nature **non délocalisables**. Les activités touristiques et saisonnières sont surreprésentées dans le département.
- Les secteurs du **Commerce, transport et services divers** et de **l'Administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale** concentrent la majorité des salariés du département.

Zoom sur...le secteur de la santé humaine et de l'action sociale

Dans le département, l'indice de vieillissement de la population est plus élevé que la moyenne régionale. Le taux de chômage avant la crise sanitaire était déjà le deuxième plus important de la région, après celui du Vaucluse. La part de bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est l'une des plus élevées de la région. Parallèlement, la démographie des professionnels du secteur de la santé révèle une plus faible densité d'infirmiers par habitant comparée au niveau régional. Les établissements des secteurs de la santé et de l'action sociale sont proportionnellement moins présents dans le département qu'en région. Les besoins de main-d'œuvre déclarés par les employeurs se sont intensifiés depuis 2014, mais ceux-ci signalent de grandes difficultés à recruter des professionnels correspondant aux profils recherchés. Des tensions sur le métier d'infirmier se font fortement ressentir.

Du côté de l'action sociale, les besoins sont également importants, compte tenu de problématiques sociales présentes sur le département (des parts de jeunes non insérés et de jeunes peu ou pas diplômés un peu plus importantes qu'en région, un niveau de vie médian en deçà de celui de la région...). Le métier d'animateur socioculturel répond en partie à ces besoins sociaux, dans la mesure où il met en place des activités périscolaires et de loisirs durant les vacances pour occuper les enfants en dehors des périodes scolaires. De même, avec une formation spécifique, il peut aussi être amené à organiser des activités pour les personnes âgées. Ces activités sont réalisées dans le cadre de projets d'accueil de publics des associations locales.

Source : *La croissance des secteurs de la Santé et de l'Action sociale en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux emploi-formation dans les six départements de la région*, Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, « Panorama », n° 2, mars 2021.

Animation et sport : *deux secteurs en pleine évolution en région. État des lieux de l'emploi et de la formation en Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM, « Panorama ORM », n° 07, mars 2019.*

Des spécificités infra-départementales d'une économie présentielle avec une sphère productive développée

- Des **activités productives** bien représentées sur les territoires de Manosque et du Val de Durance en lien avec plusieurs secteurs (énergie, aromatique et cosmétique, chimie...) recourant à des qualifications de base (ouvriers et employés) et à des qualifications supérieures (chercheurs, cadres, chefs d'entreprises...). La dynamique économique est portée par les PME, mais également par des structures à dimension internationale (CEA Cadarache contigu au département, Arkema, Sanofi chimie, L'Occitane...) soutenues par les projets structurants de la Région et de l'État (OIR Industrie du futur, Naturalité, Pôles de compétitivité Innov'Alliance, Capenergie, Safe...).
⇒ Des enjeux relatifs **professionnalisation et à l'élévation des qualifications des actifs**.
- Des **activités du tertiaire** dominantes sur le territoire de Digne. Présence des administrations publiques, de santé, des structures de formation, d'éducation et des établissements commerciaux recourant notamment à des qualifications intermédiaires. Le territoire de Digne concentre également des emplois relevant de l'économie de proximité, de l'agriculture.
⇒ Des enjeux relatifs à **l'anticipation des besoins de renouvellement de la main-d'œuvre**.
- Des **activités touristiques de montagne** dominantes sur les territoires à l'est du département, en lien notamment avec les secteurs du sport de montagne (Vallée de l'Ubaye, Allos, Verdon) et de l'hébergement.

- ⇒ Des enjeux relatifs au **maintien et au développement des compétences et de l'emploi** dans ces activités.
- ⇒ Des enjeux relatifs au **maintien d'une activité à l'année** pour les actifs de ce secteur.

Zoom sur...les dynamiques partenariales autour du handicap dans les Alpes-de-Haute-Provence

L'onglet 'Territoires d'initiatives' du site du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) mentionne que, dans le département, le partenariat interinstitutionnel s'appuie sur les rencontres 'Dynamique Emploi TH' qui propose « 2 réunions par an (...) autour de la DDETSPP ».

Dans ce même onglet, sont décrites deux initiatives soutenues dans le cadre d'un appel à projets du PRITH : « Le projet IAP est piloté par Cap emploi et vise à réunir des créateurs d'entreprise TH » (le témoignage du Cap emploi du département a été d'ailleurs recueilli dans le cadre d'une étude sur la thématique 'Handicap et création/reprise d'entreprise' confiée au Carif-Oref PACA . action qui donnera lieu à un livrable en cours d'année 2024). Le deuxième projet est un parcours de remobilisation proposé par le cabinet le cabinet Pro Attitude.

<https://www.prith-paca.org/territoire-d-initiative/departement-des-alpes-de-haute-provence-04>

Les principaux établissements employeurs

Département des Alpes-de-Haute-Provence – Administration publique générale – Digne-les-Bains – (1 000 à 3 000 ETP)

Centre Hospitalier de Digne-les-Bains – Activités hospitalières – Digne-les-Bains – (1 000 à 3 000 ETP)

Centre Hospitalier Louis Raffalli– Activités hospitalières – Manosque – (1 000 à 3 000 ETP)

Laboratoires M&L – L'Occitane – Fabrication parfums produits pour la toilette – Manosque – (600 à 699 ETP)

Sanofi chimie – Fabr autres produits chimiques organiques – Sisteron – (500 à 599 ETP)

Commune de Manosque – Administration publique générale – Manosque – (400 à 499 ETP)

(Source : Insee REE-Sirene 31.12.2021 ; <https://datadecision.cariforef-provencealpescotedazur.fr/departements/tissu-economique/article/etablisements?coded=04>)

La présence des grands établissements publics illustre la part importante des **activités hospitalières et de l'administration publique** dans de département.

Les secteurs les plus spécifiques au territoire*

Industrie chimique

Culture et production animale, chasse et services annexes

Activités liées à l'emploi

Industries alimentaires

Hébergement médico-social et social

*Secteurs plus représentés dans l'emploi salarié du département qu'au niveau régional.

Source : Insee – Flores, 2021 – Traitement Carif-Oref PACA.

Avec la présence de grands établissements comme L'Occitane, Sanofi chimie ou Arkema France, **l'industrie chimique** est 5 fois plus représentée sur ce territoire qu'en région, et concentre 5 % de l'emploi salarié du département.

La forte présence d'un tissu de TPE

Comme en région, les Alpes-de-Haute-Provence comptent peu d'établissements de 50 salariés ou plus (2 %) et disposent d'un **solide tissu d'établissements de moins de 10 salariés** (90 % pour 88 % en région).

Les TPE, souvent artisanales, ont des besoins particuliers d'appui et de conseil en matière de gestion, d'identification des besoins en compétences et de formations. La **Prestation de conseil en ressources humaines** (PCRH) constitue un exemple éclairant en matière d'action publique sur cet enjeu : la PCRH permet à l'entreprise ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un **accompagnement en ressources humaines**

réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle apporte des réponses aux TPE-PME en matière de gestion des ressources humaines et les aide à structurer la fonction RH. Le Carif-Oref Paca a par ailleurs dressé le bilan de ce dispositif dans les Alpes-de-Haute-Provence et en région : en 2022, une PCRH durait en moyenne 6 jours et portait en premier lieu sur l'organisation du travail et la QVT, la GPEC, le recrutement et l'intégration des salariés dans l'entreprise ainsi que la professionnalisation de la fonction RH.⁴

⁴ <https://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Page/prestation-conseil-ressources-humaines-pcrh?preview=True>

Chiffres clés



67 430 personnes en emploi
soit 3 % de l'emploi régional



+ 12,5 %
Évolution de l'emploi
entre 2012 et 2022
(+ 13,6 % en région)



Un niveau de diplôme plus faible qu'en région : 37 % des actifs en emploi ont un diplôme supérieur au bac (43 % en région)



Une surreprésentation des agriculteurs exploitants : 3 % des actifs en emploi (1 % en région)



18 % 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 moins stables que dans le reste de la région du fait d'une **saisonnalité** plus marquée. Ces conditions peuvent avoir un impact sur la qualité de vie des actifs. Des enjeux autour de **l'intersaisonnalité**, du **maintien d'une activité à l'année** pour les actifs notamment via la **pluriqualification**.

Un niveau de diplôme plus faible qu'en région : un enjeu de **formation des actifs** pour maintenir, voire **améliorer les qualifications** et **diversifier les compétences** de la main d'œuvre locale.

Une **population active vieillissante** qui va nécessiter un besoin de **renouvellement de la main d'œuvre**, notamment qualifiée. Un enjeu autour de **l'attractivité de ces métiers** auprès des jeunes afin de valoriser les spécificités de l'économie locale et de les maintenir dans le territoire.

3.1 Des emplois concentrés dans les services

En 2022, un peu plus de **67 430 personnes sont en emploi** dans les Alpes-de-Haute-Provence. Le département concentre ainsi 3 % des emplois de la région. Entre 2012 et 2022, l'emploi a connu une hausse de **+ 12,5 %**, inférieure à celle observée dans la région (+ 13,6 %). **L'emploi non salarié** est en hausse dans le département (+ **16 %**, + 27 % en région) ; avec **55 460 personnes en emploi non salarié** en 2022.

Une surreprésentation des actifs en emploi de niveau CAP-BEP

Le **niveau de diplôme des actifs en emploi** bas-alpins est **plus faible** qu'en région : seuls 37 % des actifs en emploi ont un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat (43 % en région). Il s'agit de la part la plus faible observée dans la région. Le niveau de diplôme le plus représenté dans le département est le **CAP-BEP** (28 % des actifs en emploi, 22 % en région). La part d'actifs en emploi diplômés du baccalauréat est légèrement supérieure à la part régionale (22 % pour 21 %).

Cela se traduit par une **faible représentation des cadres et professions intellectuelles supérieures** (11 %, 17 % en région). À l'inverse, on observe une surreprésentation des ouvriers (19 %, 17 % en région).

La part d'artisans, commerçants, chefs d'entreprises est également supérieure à celle observée en région (11 %, 9 %). Il en est de même pour les agriculteurs exploitants (3 %, 1 % en région).

En lien avec la structure de la population bas-alpine, les Alpes-de-Haute-Provence concentrent **la part d'actifs en emploi âgés de 50 ans et plus la plus élevée de la région** (37 %, 33 % en région). La part de femmes actives en emploi est légèrement supérieure à la part régionale (50 %, 49 % en région).

Zoom sur...les exploitants agricoles âgés et confrontés à un souci de santé

Les **professionnels de 55 ans et plus, surreprésentés parmi les exploitants agricoles** - notamment parmi les arboriculteurs, maraîchers, viticulteurs ou éleveurs indépendants - sont l'objet d'une attention prioritaire de la part de l'État, du Conseil régional et de l'Agefiph ainsi que des membres du comité de pilotage de la Charte régionale de coopération dans l'emploi : ces acteurs ont sollicité la Mission observation Handicap du Carif-Oref PACA pour conduire une **enquête** sur les départements alpins auprès **d'experts de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et d'exploitants agricoles seniors confrontés à un risque professionnel**, trouble musculosquelettique, maladie chronique et/ou difficulté psychosociale. Les résultats de cette enquête soulignent plusieurs **enjeux de maintien dans l'emploi symptomatiques de ces travailleurs âgés**, sujets à des aléas sanitaires, économiques et sociaux : rompre leur fréquent isolement, initier ou perfectionner leur culture multimédia, soutenir la recherche de solutions pour l'allègement des charges physique et mentale, ainsi que pour la gestion financière et la transmission de leur exploitation. Des outils sont mis en place par les experts du maintien dans l'emploi et les organisations professionnelles (Agefiph, Cap emploi, MSA Alpes-Vaucluse ; ou VIVEA, FRSEA et Solidarités Paysans) mais l'information sur ces outils ainsi que la rapidité et la coordination des interventions peuvent être à valoriser.

Prévenir la désinsertion des seniors confrontés à un problème de santé ou un handicap : quels enjeux et pistes d'action, Repères, mars 2024 - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur (cariforef-provencealpescotazedazur.fr)

Des conditions d'emploi plus précaires qu'en région

Les Alpes-de-Haute-Provence se caractérisent par une **activité non salariée** plus importante qu'à l'échelle régionale (18 % pour 14 %). Cela s'explique notamment par la présence **d'artisans, commerçants et chefs d'entreprises et d'agriculteurs exploitants** dans le département, relativement au reste du territoire régional. Le département compte une part de salariés en **contrat à durée déterminée** plus importante que dans le reste de la région (14 %, pour 10 %), qui peut s'expliquer par la saisonnalité de l'emploi dans les secteurs du **tourisme** et de **l'agriculture**. En toute logique, la part de salariés titulaires de la fonction publique ou en contrats à durée indéterminée est inférieure à celle observée en région (81 % pour 85 %)⁵.

⁵ Source : Insee – RP 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref PACA.

Le **temps partiel** est plus répandu dans le département : 21 % des actifs en emploi, 17 % en région.

Zoom sur...les accompagnements au maintien dans l'emploi, dans les Alpes-de-Haute-Provence

194 parcours de maintien dans l'emploi traités par Cap emploi sont réalisés sur le département (5 % des parcours traités en région), correspondant à une augmentation de 23% 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.

1 125 personnes bénéficient d'un accompagnement individuel du service social de la Carsat (5% des bénéficiaires en région), soit une évolution de + 98% en un an.

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

3.2 Deux tiers des emplois dans cinq domaines professionnels

En 2020, plus de la moitié des emplois des Alpes-de-Haute-Provence sont concentrés dans cinq domaines professionnels : *Santé, action sociale, culturelle et sportive ; Services aux particuliers et aux collectivités ; Administration publique, professions juridiques, armée et police ; Commerce ; Bâtiment, travaux publics*. [Cf. **Tableau 2**].

Tableau 1 : Actifs en emploi par domaine professionnel dans les Alpes-de-Haute-Provence

Domaine professionnel	Effectif	Part
Santé, action sociale, culturelle et sportive	8 020	13 %
Services aux particuliers et aux collectivités	6 821	11 %
Administration publique, professions juridiques, armée et police	5 926	10 %
Commerce	5 861	10 %
Bâtiment, travaux publics	5 549	9 %
Gestion, administration des entreprises	5 364	9 %
Hôtellerie, restauration, alimentation	4 040	7 %
Transports, logistique et tourisme	3 777	6 %
Agriculture, marine, pêche	3 423	6 %
Enseignement, formation	2 743	4 %
Maintenance	2 440	4 %
Autres domaines professionnels	7 673	12 %
Tous domaines	61 637	100 %

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

Les **principaux métiers exercés** dans les Alpes-de-Haute-Provence sont : « Agents d'entretien » (5 % des actifs en emploi), « Enseignants » (4 %), « Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons » (4 %), « Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés) » (4 %), « Aides-soignants » (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 « Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons » qui sont près de cinq fois plus représentés qu'en région ; des « Techniciens et agents de maîtrise des industries de process » ; des « Artisans et ouvriers artisanaux » ; des « Patrons et cadres d'hôtel, café, restaurants » et des « Ouvriers qualifiés des industries de process ».

Principaux métiers exercés



Agents d'entretien



Enseignants



Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons



Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)



Aides-soignants

Métiers les plus spécifiques au territoire



Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons



Techniciens et agents de maîtrise des industries de process



Artisans et ouvriers artisanaux



Patrons et cadres d'hôtel, café, restaurants



Ouvriers qualifiés des industries de process

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

Zoom sur...le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) en équivalent temps plein (ETP) et le taux d'emplois direct en ETP

En 2021, dans les Alpes-de-Haute-Provence **383 travailleurs handicapés en ETP** sont employés directement par les établissements assujettis à l'OETH. **Le taux d'emploi direct en ETP est de 3,7 %** (3,1 % en région). Ce taux fluctue selon les départements : c'est dans les Hautes-Alpes qu'il est le plus élevé, les Bouches-du-Rhône et le Var fermant la marche (3,0 %).

Source : Agefiph-Dares, DOETH, Chiffres-clés de la Dreets Provence - Alpes - Côte d'Azur 2023 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur. (https://paca.dreets.gouv.fr/sites/paca.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/00_chiffres-cles-edition2023-complete.pdf)

4. Marché du travail

Chiffres clés



15 760 demandeurs d'emploi (cat. ABC)
(3,4 % des demandeurs d'emploi de la région)



+ 50 ans
30 % des demandeurs d'emploi (DE) ont 50 ans et plus (28 % en région)



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



26 % des DE sont ouvriers et employés non qualifiés
(27 % en région)



47 % de DE de longue durée
(42 % en région)



8,2 % 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

Un enjeu **d'accompagnement des demandeurs d'emploi (DE) les plus éloignés de l'emploi** en mobilisant les dispositifs et les acteurs existants (Structure d'Insertion par l'Activité Économique, Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification...) **et en développant les démarches d'aller vers.**

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 freins périphériques**⁶.

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 au sein des secteurs de la Construction et de la Santé humaine et action sociale. Un travail sur **l'attractivité des métiers** au sein de ces secteurs à réaliser.

⁶ Frein périphérique : terme qui renvoie à l'existence de difficultés « non-professionnelles » qui empêchent certaines personnes de trouver un emploi ou de s'engager dans une démarche d'insertion (cf. France stratégie).

4.1 Un territoire concerné par le chômage, notamment de longue durée

Le taux de chômage dans les Alpes-de-Haute-Provence connaît une tendance baissière depuis ces dix dernières années pour se stabiliser à **8,2 % au quatrième trimestre 2023**, à l'image de région.

La demande d'emploi se caractérise par :

- Une part de femmes majoritaire (52 %) et légèrement supérieure à celle de la région (51 %).
- Un poids des 50 ans ou plus supérieur à la moyenne régionale (30 %, pour 28 % en région).
- Une part de diplômés d'un CAP-BEP supérieure à celle de la région (32 %, pour 29 %)
- Une part de cadres plus faible qu'en région (8 %, pour 10 %).
- Une part de demandeurs d'emploi de longue durée supérieure à la part régionale (47 %, pour 42 %)

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

80 % des offres collectées sur le site de France travail relèvent des services :

- **Activités de services administratifs et de soutien** (2 050 offres collectées) : c'est le secteur qui embauche le plus, il représente 23 % des offres d'emplois du département.
- **Hébergement et restauration** (1 520 offres d'emplois collectées, soit 17 % de l'offre)
- **Santé humaine et action sociale** (1 280 offres collectées, soit 14 % de l'offre).
- **Administration publique** (750 offres collectées, soit 8 % de l'offre)

Le **Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles** représente près de 8 % des offres collectées sur le site de France Travail (730 offres)

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

4.2 Les métiers en tension dans les Alpes-de-Haute-Provence

Dans le département, sur 50 métiers observables, 37 sont en tension en 2022. Parmi ceux-ci, 26 sont en tension forte, et 3 comme en tension persistante sur la période 2011-2022. Le top 15 réunit les métiers en tension pour lesquels l'indicateur de tension affiche les scores les plus forts en région en 2022. Parmi ceux-ci, on dénombre trois métiers du domaine professionnel **bâtiment, travaux publics** (Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation ; Manœuvres du gros œuvre du bâtiment ; Maçons) et trois du domaine **santé, action sociale, culturelle et sportive** (Infirmiers ; Éducateurs spécialisés ; Aides-soignants). Le Carif-Oref a réalisé des diagnostics⁷ sur quatre des métiers en tension identifiés dans le département : Agents de sécurité et de surveillance ; Aides à domicile et aides ménagères ; Cuisiniers - Chefs cuisiniers ; Mécaniciens et électroniciens de véhicules.

⁷ [Diagnosics métiers en tension - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur \(cariforef-provencealpescotedazur.fr\)](https://cariforef-provencealpescotedazur.fr)

Tableau 2 : Top 15 des métiers en tension dans les Alpes-de-Haute-Provence en 2022

Libellé métier (FAP 225)	Tension persistante	Emploi salarié	Offres d'emploi	Demandeurs d'emploi	Part des projets jugés a priori difficiles
Infirmiers		1 240	840	70	100 %
Éducateurs spécialisés		680	520	130	86 %
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation		60	170	70	85 %
Mécaniciens et électroniciens de véhicules		230	250	90	88 %
Conducteurs de transport en commun sur route		310	80	70	84 %
Manœuvres du gros œuvre du bâtiment		370	190	80	98 %
Aides-soignants	+	1 960	650	300	96 %
Conducteurs routiers		650	330	250	94 %
Agents de sécurité et de surveillance		270	40	110	83 %
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement		560	500	140	74 %
Employés de l'hôtellerie		280	440	250	80 %
Maçons		380	190	220	93 %
Aides à domicile et aides ménagères	+	1 420	130	260	88 %
Cuisiniers		690	680	220	75 %
Opérateurs en métallerie, serrurerie, montage		320	240	50	63 %

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

Trois métiers sont en tension persistante depuis 2011 : Attachés commerciaux ; Aides à domicile et aides ménagères ; Aides-soignants.

On identifie également trois métiers en tension spécifiques au département : Autres opérateurs de type industriel⁸ ; Agents administratifs divers⁹ ; Employés des services divers¹⁰.

Dans les Alpes-de-Haute-Provence, les principaux facteurs potentiels à l'origine de tension sont :

- L'intensité de l'embauche
- La non-durabilité de l'emploi
- Des conditions de travail contraignantes
- Le lien emploi-formation
- Le manque de main-d'œuvre disponible

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.

⁸ Ce sont des opérateurs des industries de process qui assurent des opérations manuelles de tri, assemblage ou emballage ; la conduite d'équipements de conditionnement ; la préparation de matières ou de produits industriels

⁹ Ce sont des employés qui conduisent, dans les entreprises, différentes tâches administratives (en lien avec la gestion du personnel, par exemple).

¹⁰ Ils constituent un ensemble hétérogène d'employés rendant un panel très large de « services à la personne ». Il s'agit notamment des pompistes, blanchisseurs, salariés de pompes funèbres, de structures de loisirs ou de jeux...

Tableau 3 : Liste des métiers en tension renvoyant à un seul facteur de tension, structurée selon ce facteur

Intensité d'embauches importante
Manœuvres du gros œuvre du bâtiment
Manœuvres du second œuvre du bâtiment
Agents administratifs divers
Manque de main-d'œuvre disponible
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...

Un besoin en main-d'œuvre saisonnière important dans les Alpes-de-Haute-Provence

En 2024, les établissements recruteurs déclarent 10 210 projets de recrutements. La part de recrutements jugés difficiles est plus élevée qu'à l'échelle régionale (64,2 %, 61,8 % en région). Certains secteurs font néanmoins face à des difficultés de recrutement plus importantes. C'est notamment le cas des secteurs des Services aux entreprises (73,6 % de recrutements jugés difficiles), de l'Industrie (72,4 %) et de la Construction (70,7 %).

L'analyse des besoins en main-d'œuvre dans les Alpes-de-Haute-Provence met en évidence l'importance de la main-d'œuvre saisonnière dans le département, et plus particulièrement dans les secteurs de l'agriculture et de l'hébergement-restauration, où la part de projets saisonniers représente respectivement 91,7 % et 81,5 % des intentions d'embauche.

Source : France Travail, Enquête BMO 2024, Département des Alpes-de-Haute-Provence

4.3 Les 10 métiers les plus recherchés dans les Alpes-de-Haute-Provence

Au 4^e trimestre 2023, les entreprises du territoire proposent 22 750 offres d'emploi pouvant concerner 15 760 demandeurs d'emploi. Le nombre d'offres d'emploi est en baisse de -3,1 % par rapport au 4^e trimestre 2022. Celui des demandeurs d'emploi est en hausse de +1 %.

Le profil type de l'offre d'emploi est :



Un CDI (39 %, 50% en région) ;



Émise par un établissement de 0 à 9 salariés (60 %, 63 % en région) ;



Dans le secteur de l'hébergement (10 %, 4 % en région) ;



Le métier le plus recherché étant « personnel de cuisine » (5 %, 3 % en région).

Le profil type du demandeur d'emploi :

+ 50 ans Une femme (52 %, 51 % en région) ;



Une personne âgée de plus de 50 ans (30 %, 28 % en région) ;

Le métier le plus recherché étant « Secrétariat ».

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

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

Le niveau de diplôme le plus recherché par les recruteurs est le CAP-BEP (32 % des offres d'emploi), le profil des DE permet de répondre à cette demande puisque 32 % des DE ont ce niveau.

On observe néanmoins un décalage sur les autres niveaux de diplôme :

- 46 % des offres d'emploi recherchent un candidat avec un diplôme supérieur ou égal au bac + 2, seuls 28 % des DE ont ce niveau ;
- Un quart des DE est diplômé du baccalauréat, 17 % des offres d'emploi sont à la recherche de ce niveau de diplôme ;
- 6 % des offres d'emploi ne requièrent pas de diplôme, 15 % des DE ne sont pas diplômés.

La majorité des offres d'emploi requièrent un faible niveau d'expérience professionnelle (82 %), alors que la plupart des DE sont expérimentés (68 %). Les offres concernent majoritairement les ouvriers et employés non qualifiés (46 %) alors que les DE sont plus souvent des ouvriers et employés qualifiés (58 %). On observe ainsi un décalage entre le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et celui attendu par 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	Mise en rayon libre-service	Comptabilité
2	Personnel de cuisine	Soins infirmiers généralistes
3	Services domestiques	Soins d'hygiène, de confort du patient
4	Service en restauration	Services domestiques
5	Vente en habillement et accessoires de la personne	Personnel de cuisine
6	Secrétariat	Audit et contrôle comptables et financiers
7	Assistance auprès d'enfants	Médecine généraliste et spécialisée
8	Personnel polyvalent des services hospitaliers	Service en restauration
9	Aménagement et entretien des espaces verts	Mécanique automobile et entretien de véhicules
10	Nettoyage de locaux	Transaction immobilière

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 DE : le personnel de cuisine ; les services domestiques et le service en restauration. Un **accompagnement des employeurs rencontrant des difficultés de recrutement** (métiers en tension, petites et moyennes entreprises sans service de recrutement, très petites entreprises...) pourrait être développé afin de recruter le **bon profil** (expérience, qualifications, etc.) tout en offrant des perspectives d'emplois pour les DE. Un accompagnement autour de la **montée en compétence des DE peu ou pas diplômés** permettrait de mieux répondre aux besoins des entreprises.

Décalage entre l'offre et la demande d'emploi

D'autres métiers sont particulièrement recherchés par les DE des Alpes-de-Haute-Provence 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 mise en rayon libre-service et la vente en habillement et accessoires de la personne.

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 vers une formation devra être réalisé afin de les faire accéder à un premier niveau de qualification. Pour les DE 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...).

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

5. Politiques d'emploi

Chiffres clés à la fin 2023



1 860 apprentis
soit 3 % des apprentis de la région
- **1,0 %** entre 2022 et 2023
(+ 4,6 % en région)



**150 contrats de
professionnalisation**
soit 2 % des effectifs de la région
+ **28,2 %** entre 2022 et 2023
(- 7,4 % en région)



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



**210 salariés en insertion par l'activité
économique (SIAE)**
soit 2 % des effectifs de la région
- **29,7 %** entre 2022 et 2023 (- 1,8 % en région)

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

Premiers regards

Un nombre d'apprentis en baisse dans le département, à contre-courant de la tendance régionale. En lien avec la structuration du tissu économique local, les apprentis se concentrent davantage qu'en région dans **l'industrie et l'agriculture**. Dans les Alpes-de-Haute-Provence, l'apprentissage est une politique d'emploi qui bénéficie en premier lieu aux **personnes non-diplômées**, contrairement à ce qui mesuré à l'échelon régional et national.

Un nombre de salariés en contrat de professionnalisation en forte hausse, lesquels étaient, avant signature, davantage diplômés de **niveau CAP-BEP et Bac** qu'en région. Si ces salariés sont principalement en activité au sein de structures de 250 salariés et plus, ils sont plus fréquemment qu'en région embauchés dans des structures de 50 à 249 salariés.

Un nombre de **contrats uniques d'insertion** et de salariés en structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) en baisse sur un an.

5.1 Un nombre d'apprentis en baisse

Le département compte 1 860 apprentis à la fin 2023, soit 3 % des effectifs de la région. En dépit du maintien des aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage (cf. encadré), la tendance est à la baisse entre 2022 et 2023, à l'inverse de la région (- 1,0 %, + 4,6 %). Les apprentis sont moins fréquemment des femmes qu'en région (39 %, 44 %), sont plus jeunes (19 ans, 20 ans). Les travailleurs handicapés en apprentissage sont plus représentés qu'à l'échelle régionale (2,0 %, 1,4 %).

Si près des deux tiers des apprentis sont employés dans une entreprise des secteurs des services (63 %), ils sont plus représentés qu'en région au sein des entreprises agricoles (6 %, 1 %), industrielles (15 %, 12 %) et de la construction (16 %, 12 %) ; ceci en lien avec les spécificités sectorielles du territoire (cf. 2. Tissu économique).

En s'intéressant de plus près au niveau de formation avant l'embauche en contrat d'apprentissage, on observe que : 34 % des apprentis étaient non-diplômés avant l'embauche (21 % en région) ; 20 % à un niveau supérieur au bac (33 % en région). L'apprentissage est ainsi une politique de l'emploi qui bénéficie en premier lieu aux jeunes peu ou pas diplômés dans les Alpes-de-Haute-Provence.

Source : Dares – Contrat d'apprentissage (secteurs privé et public).

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^{er} janvier 2023** et le **31 décembre 2024**. Son montant est égal à **6 000 €**. Elle est versée **uniquement pour la 1^{re} année** du contrat.

Trois conditions doivent être remplies :

- Le contrat doit être un contrat d'apprentissage.
- Le contrat doit être conclu entre le 1^{er} 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>

5.2 Un nombre de contrats de professionnalisation en forte hausse

Le département compte 150 contrats de professionnalisation à la fin 2023, soit 2 % des effectifs de la région. Le nombre de contrats de professionnalisation est en forte hausse sur un an, à rebours de la tendance régionale (+ 28,2 %, - 7,4 %).

Dans les Alpes-de-Haute-Provence, le contrat de professionnalisation est une politique de l'emploi qui bénéficie davantage aux personnes de niveau Bac (36 %, 31 % en région) et CAP-BEP (25 %, 15 % en région). Les entreprises de 10 à 49 salariés embauchent moins de contrats de professionnalisation que leurs homologues régionales (10 %, 18 %), à l'inverse des structures de 50 à 249 salariés (24 %, 13 % en région). De même qu'observé pour les salariés en contrat d'apprentissage, les salariés en contrat de professionnalisation se concentrent davantage qu'en région au sein des entreprises de l'industrie (19 %, 10 %) et de la construction (9 %, 7 %).

Plus de la moitié des salariés en contrats de professionnalisation étaient en recherche d'emploi avant l'embauche (52 %, 41 % en région), et plus d'un quart étaient déjà salariés (26 %, 17 % en région). Les salariés bas-alpins en contrat de professionnalisation sont moins souvent en CDI que leurs homologues de la région (9 %, 14 %), les femmes y sont moins représentées (42 %, 49 %), de même que les travailleurs handicapés (1,4%, 1,7 %). Ils sont en moyenne plus âgés (32 ans, 29 ans en région).

Source : Dares – Contrat de professionnalisation.

5.3 Un nombre de contrats uniques d'insertion en baisse

Le département compte 200 salariés en contrats uniques d'insertion (CUI) à la fin 2023, soit 5 % des CUI de la région. La tendance est à la baisse, dans des proportions similaires à celles affichées à l'échelle régionale (- 10,0 %, - 10,2%).

Dans les Alpes-de-Haute-Provence, les salariés en CUI sont pour plus de la moitié des femmes (58 %, 63 % en région), comptent 21 % de travailleurs handicapés (12 % en région), et sont en moyenne plus âgés qu'en région (37 ans, 34 ans).

Les salariés en CUI du territoire, avant leur embauche, avaient moins recours aux minima sociaux (RSA, ASS...) que leurs homologues en région (29 %, 32 %). 91 % étaient inscrits à France Travail (86 % en région), dont 35 %, depuis deux ans et plus (34 % en région).

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

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

Le département compte 210 salariés présents dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) à la fin 2023, soit 2 % des effectifs régionaux. Les salariés en SIAE sont en forte baisse entre 2022 et 2023 (- 29,7 %, - 1,8 % en région).

170 salariés sont en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)¹¹, dont 37 % de femmes (36 % en région) et 14 % de travailleurs handicapés (10 % en région). Ils sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues régionaux (38 ans, 40 ans).

Les salariés en SIAE sont pour l'essentiel embauchés par des Ateliers et chantiers d'insertion (78 %, 50 % en région) ; une part notable d'entre eux exercent au sein des Entreprises de travail temporaire et d'insertion (15 %, 25 % en région).

Plus de la moitié des salariés en CDDI étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) (52 %, 46 % en région). 81 % étaient inscrits à France Travail (86 % en région), dont 37 % depuis deux ans et plus (39 % en région).

Source : ASP – Insertion par l'activité économique (secteurs marchand et non marchand).



Pour en savoir plus sur les politiques de l'emploi dans les Alpes-de-Haute-Provence et en région, cliquez ici : [Dat@decision Territoires](mailto:Dat@decision.Territoires)

¹¹ CDDI dans un atelier et chantier d'insertion ou dans une entreprise d'insertion.

6. 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.*

Premiers regards

La **concentration géographique** de l'offre de formation au sein des centres urbains 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) ;
- L'amélioration des **conditions d'emploi et de travail** notamment au sein des métiers liés au tourisme de montagne.

Zoom sur...la RHF : une offre de services copilotée par l'Agefiph et dédiée à la sécurisation des parcours de formation

La **Ressource handicap formation (RHF)**, portée par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et l'ensemble des financeurs de la formation professionnelle en région, a été conçue afin de sécuriser l'accès aux formations des personnes en situation de handicap et de favoriser la réussite de leurs parcours formatifs. La RHF a été mise en place dans le sillage du Plan stratégique de l'Agefiph, voté au début de l'année 2017. En 2023, la RHF a enregistré **18 premiers contacts dans les Alpes-de-Haute-Provence** (1,5% des sollicitations au plan régional).

Ressource Handicap Formation Paca – Rapport d'activité 2023 | Plateforme numérique de la Ressource Handicap Formation Provence-Alpes-Côte d'Azur (rhf-paca.fr)

5.1 Les personnes inscrites en formation

Formation initiale (voie scolaire et apprentissage)

En 2022, **7 330 lycéens, étudiants, apprentis** sont en formation dans les Alpes-de-Haute-Provence, soit 2 % des personnes en formation initiale dans la région. Parmi eux, 49 % préparent un diplôme de **niveau bac** (33 % en région). La part d'apprentis en formation initiale est la même qu'en région (18 %)¹².

La **filière de formation "Santé"** est celle qui regroupe le plus d'élèves et d'apprentis de l'enseignement secondaire professionnel (13 % comme en région). 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 27 % (32 % en région).

Formation continue des demandeurs d'emploi

Du côté de la **formation continue**, **3 560** entrées en formation de personnes en **recherche d'emploi** ont été enregistrées sur ce territoire en 2022, soit 3 % des entrées en région¹³. Les entrées sont en baisse de 4,1 % entre 2021 et 2022 (- 6,1 % en région). Plus de la moitié des entrées concernent des femmes (52 %, 54 % en région) et plus du quart relèvent de **personnes non diplômées** avant l'entrée en stage (28 %, 28 % en région).

980 demandeurs d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence ont bénéficié d'une **formation visant une certification professionnelle**, financée ou co-financée par les pouvoirs publics ou les OPCO, soit 4 % des effectifs de la région. Les formations suivies par les DE visent principalement un niveau **CQP, Habilitation** (37 %). Un quart des DE suit une formation de niveau **CAP-BEP** (26 % en région). Les DE entrés en formation dans le département préparent davantage qu'en région une certification de **niveau bac** (23 %, 20 % en région).

La filière de formation la plus suivie par les DE est **Transport, logistique** (20 %). Le département se caractérise par une surreprésentation des DE suivant une formation dans les **formations générales** (14 %, 10 % en région), et dans **l'Agriculture, pêche, forêt et espaces verts** (6 %, 2 % en région).

¹² 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).

¹³ 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).

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

En septembre 2022, dans les Alpes-de-Haute-Provence, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) en formation sont plus souvent des femmes qu'en moyenne régionale (60 % contre 55 %).

Au regard de l'ensemble des demandeurs d'emploi tous publics (DETP) en formation, les DEBOE en formation se caractérisent par :

- l'**absence de jeunes** (0 % des DEBOE en formation pour 18 % des DETP en formation au plan régional)
- une **surreprésentation très marquée des seniors** (40 % de 50 ans ou plus pour 17 % des DETP au plan régional)
- une **surreprésentation marquée des titulaires d'un CAP-BEP** (40 % pour 27 % des DETP au plan régional).

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

5.2 L'offre de formation

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

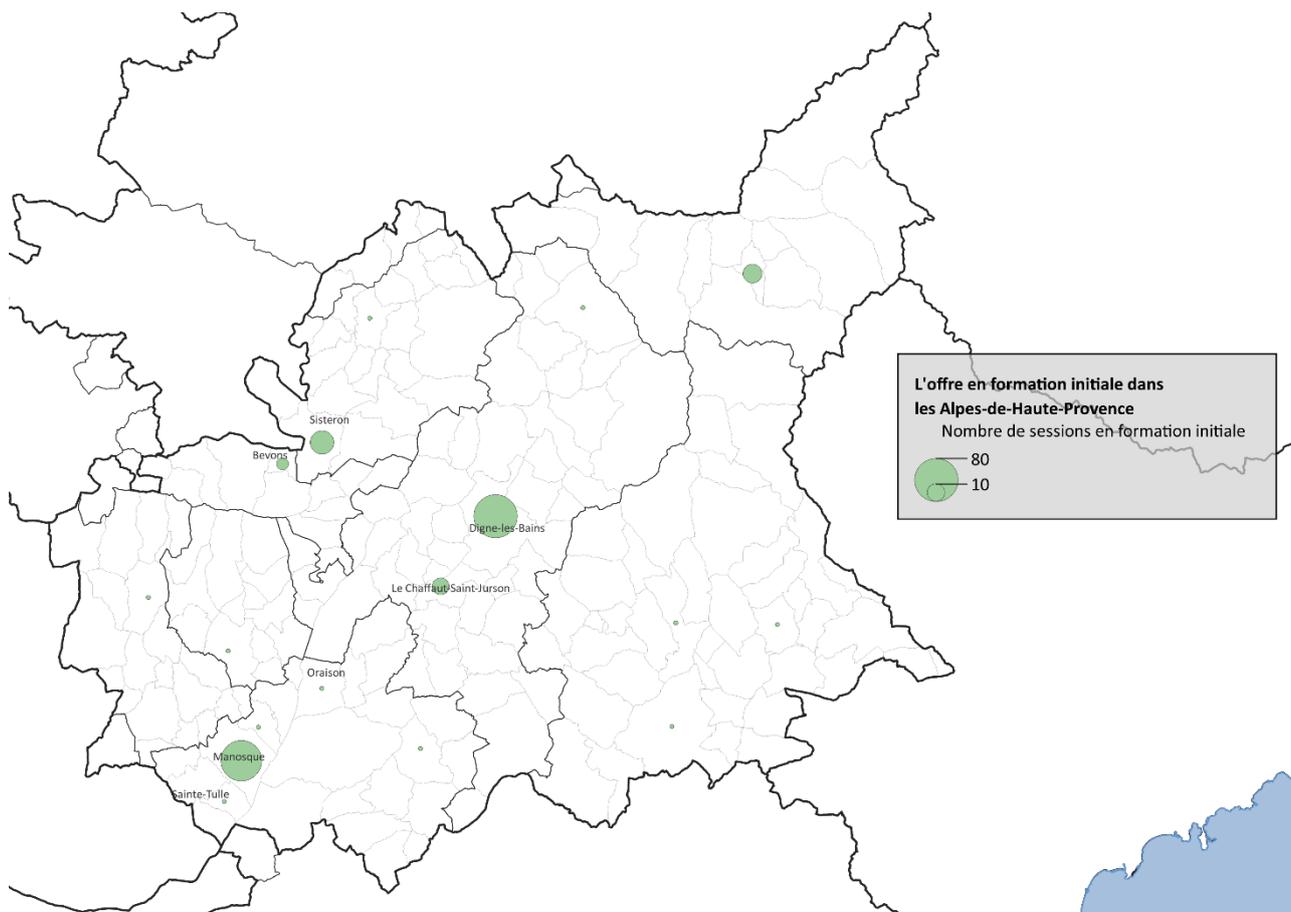
	Formation initiale	Formation continue	Formation en apprentissage
Nombre de sessions	203	723	161
CA Provence-Alpes-Agglomération	44 %	27 %	57 %
CA Durance-Lubéron-Verdon Agglomération	36 %	55 %	38 %
CC du Sisteronais-Buëch	10 %	8 %	4 %
1 ^{er} domaine de formation dispensé	Sciences humaines, économie, droit, langues	Production industrielle, transport, logistique	Commerce, marketing, finance
2 ^e domaine de formation dispensé	Technologie de l'information et de la communication, arts	Développement des compétences	Génie civil, construction
3 ^e domaine de formation dispensé	Développement des compétences	Transformation matière produit	Energie, électricité
Niveau de sortie le plus représenté	Bac	Sans niveau spécifique	Bac

5.2 L'offre de formation initiale

Une offre de formation initiale concentrée essentiellement dans les communes de Digne-les-Bains et Manosque

Le département des Alpes-de-Haute-Provence concentre **203 sessions** en formation initiale débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (3,5 % de l'offre régionale). L'offre de formation se concentre dans les communes de **Digne-les-Bains** (39 %) et de Manosque (34 %). La commune de Sisteron accueille quant à elle 10 % des sessions de formation initiale des Alpes-de-Haute-Provence.

Carte 1 : Répartition géographique des sessions de formation initiale des Alpes-de-Haute-Provence



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.

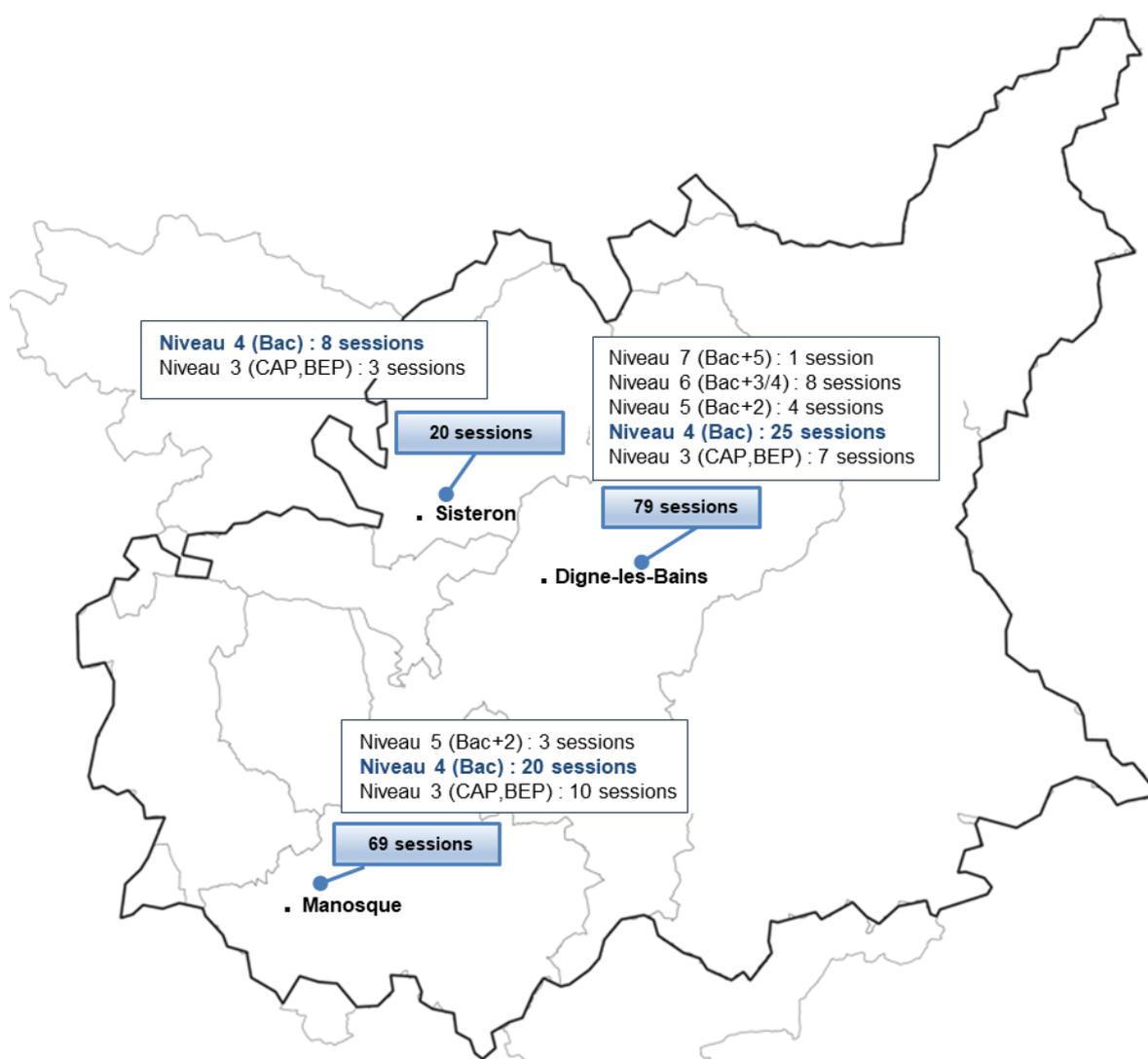
Une majorité de sessions de niveau Bac

Le niveau Bac est le plus représenté parmi les sessions de formation du département (59 % pour 42 % en région).

L'offre de formation postbac est peu représentée dans le département relativement au reste du territoire régional (17 %, 44 % en région). Plus le niveau de formation est élevé, moins l'offre de formation est disponible dans le département :

- Le niveau Bac+2 représente 8 % des sessions de formation du département (15 % en région) ;
- Le niveau Bac+3/4 représente 8 % de l'offre en formation initiale, contre 14 % en région
- Les formations de niveau Bac+5 représentent 1 % de l'offre existant dans les Alpes-de-Haute-Provence, alors qu'elles représentent 15 % de l'offre régionale.

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



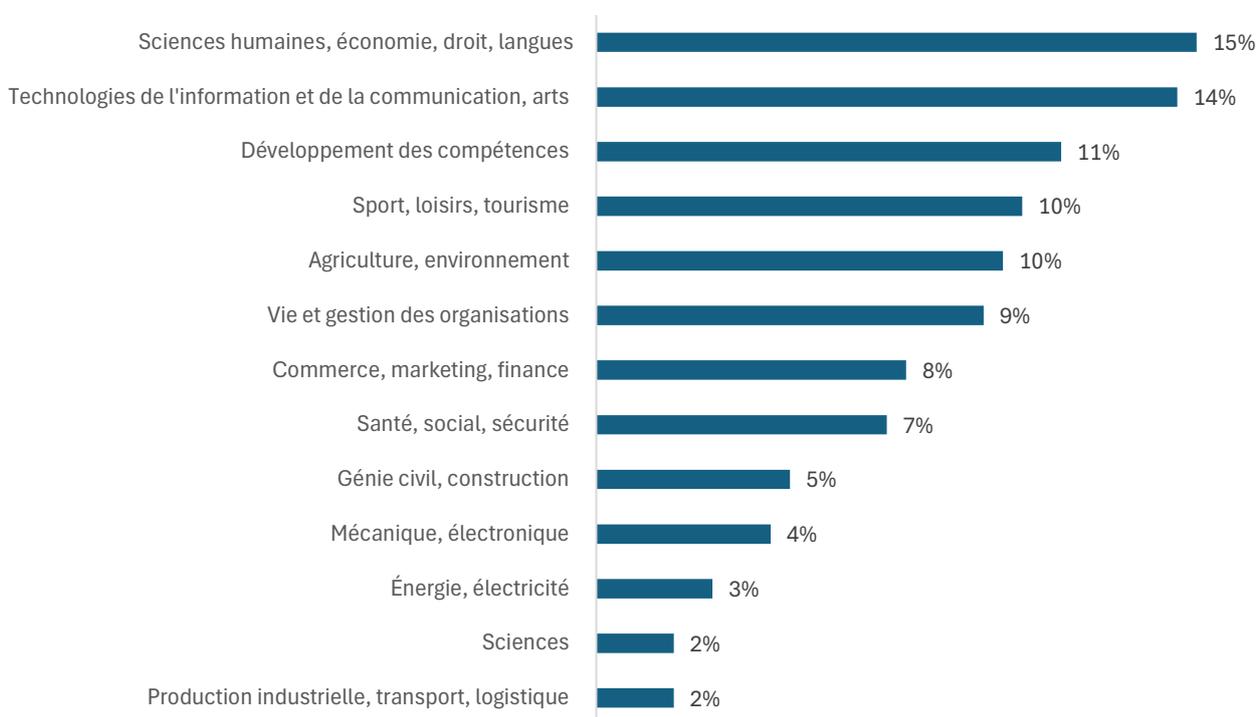
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation (import flux ONISEP) - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

Des formations dans le Sport, loisirs, tourisme et l’Agriculture très représentées dans le département

Les domaines de formation (Formacode) qui concentrent le plus de sessions de formation sont **les Sciences humaines, économie, droit, langue** (15 %, même valeur en région), les **Technologies de l’information et de la communication, arts** (15 %, 9 % en région), suivi du **Développement des compétences** (11 %, même valeur en région).

Les formations dans le **Sport, loisirs, tourisme** (10 %, 5 % en région) et **l’Agriculture, environnement** (10 %, 6 % en région) ont un poids important dans l’offre de formation initiale relativement au reste du territoire régional.

Graphique 1 : Répartition des sessions de formation initiale par domaine



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.

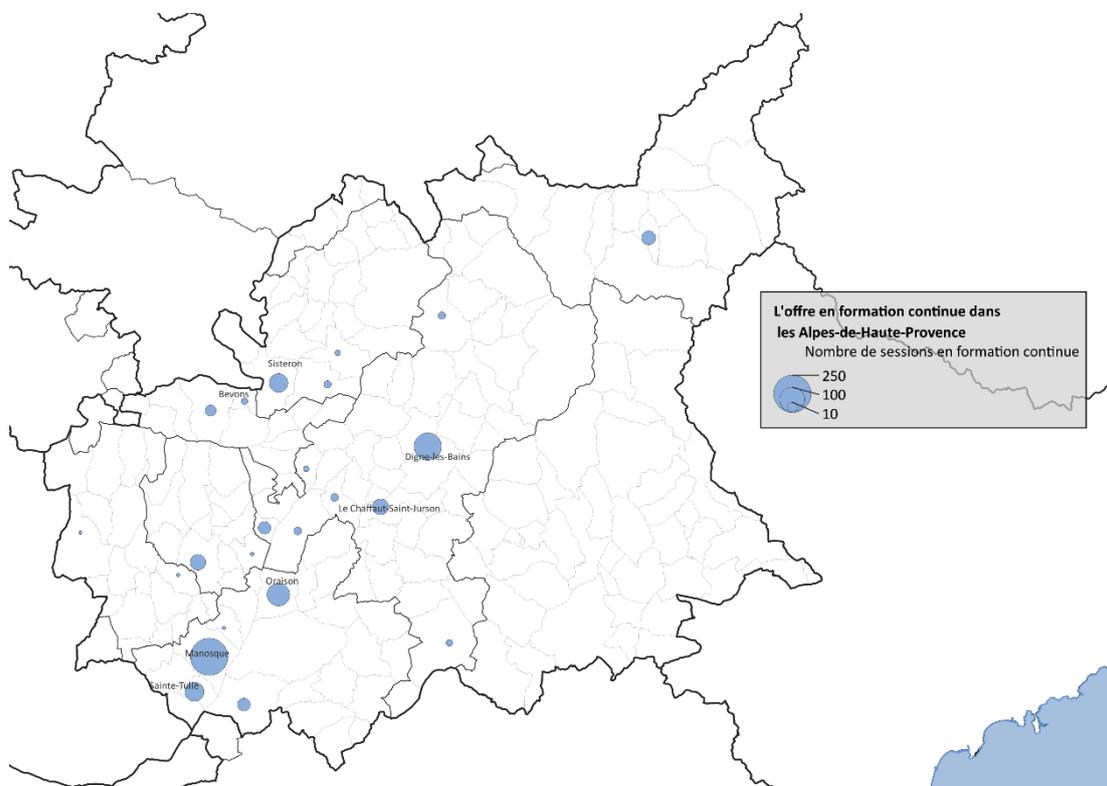
Elles proposent l'acquisition de compétences ciblées par le biais d'une formation courte permettant un retour rapide à l'emploi.

Un tiers des sessions en formation continue concentré dans la commune de Manosque et Digne-les-Bains

Le département des Alpes-de-Haute-Provence concentre **723 sessions** en formation continue débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 2 % de l'offre régionale). **Manosque** accueille plus du tiers des sessions en formation continue du département (34 %). Les communes de **Digne-les-Bains**, **Oraison**, **Sainte-Tulle** et **Sisteron** concentrent respectivement 17%, 11 %, 7 % et 7 % des sessions des Alpes-de-Haute-Provence.

79 % de ces sessions sont des sessions dites **non conventionnées**

Carte 3 : Répartition géographique des sessions de formation continue des Alpes-de-Haute-Provence



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.

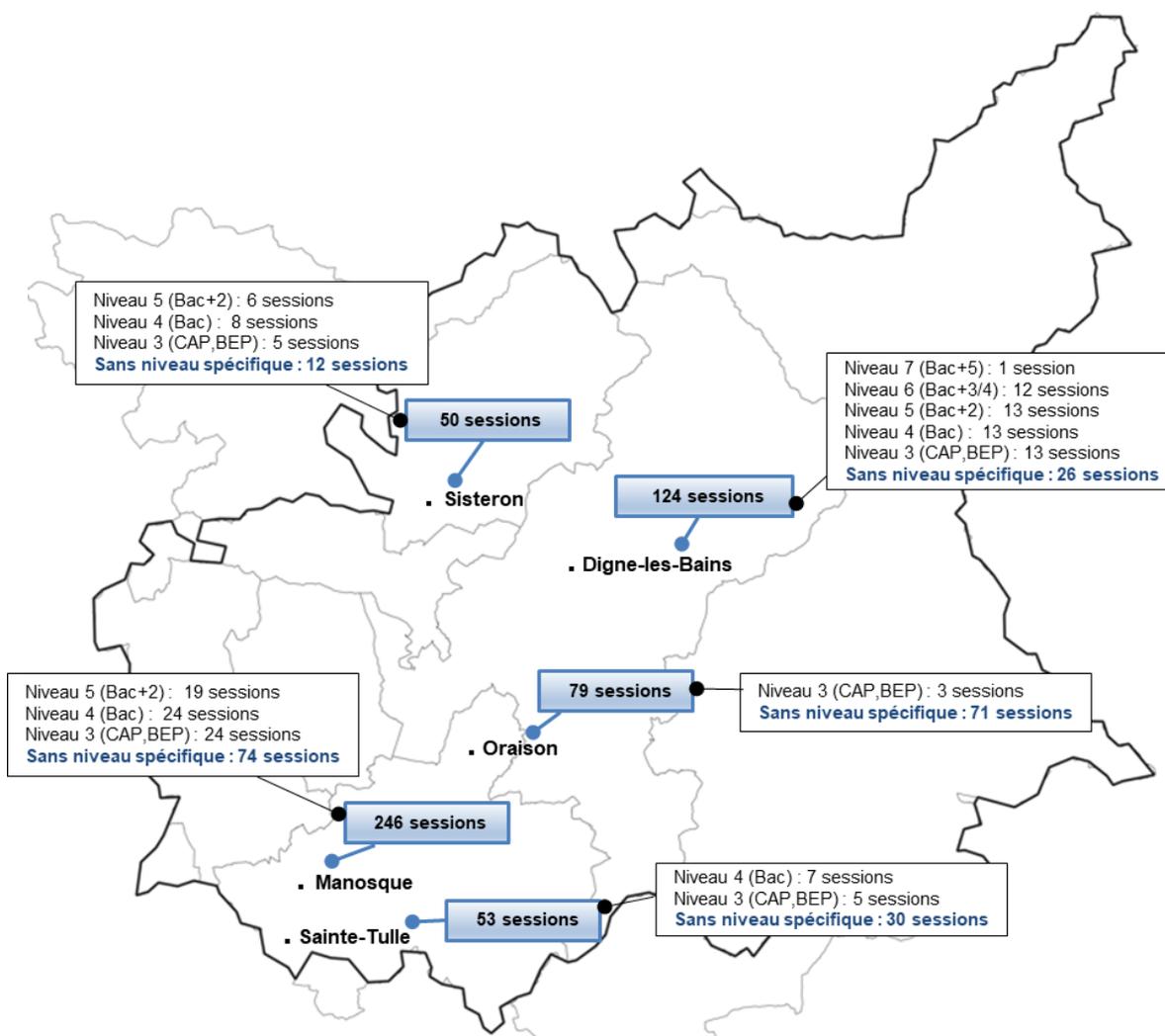
Une majorité de sessions « sans niveau spécifique »

Pour les sessions où le niveau de sortie est renseigné, on compte une majorité de sessions « **Sans niveau spécifique** »¹⁴ (54 %, 51 % en région). Les CAP-BEP et les Bac représentent respectivement 15 % et 18 % (14 % et 11 % 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 4 : Répartition des sessions en formation continue par niveau de sortie



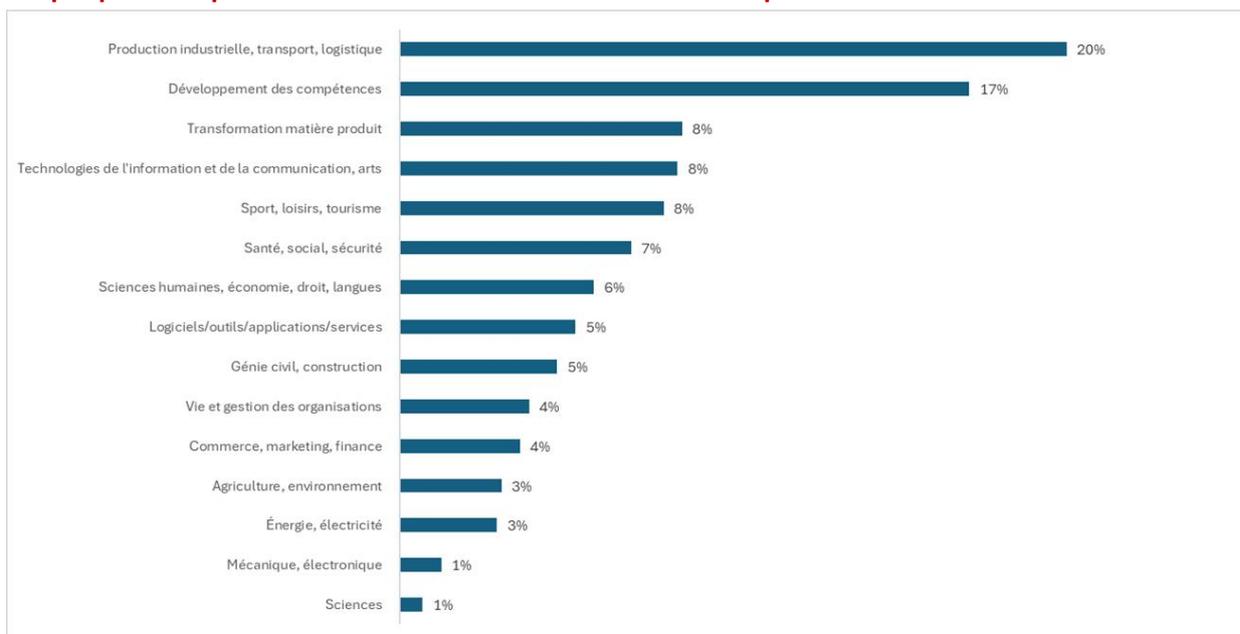
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

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

Une formation sur cinq orientée vers la Production industrielle, le transport et la logistique

Le domaine de formation le plus représenté dans le département est la **Production industrielle, transport, logistique** (20 %, 18 % en région). Les sessions dans les domaines du **Développement des compétences** (17 %, 12 % en région) et de la **Transformation matière produit** (8 %, 4 % en région), ont un poids important relativement au reste du territoire régional.

Graphique 2 : Répartition des sessions de formation continue par domaine



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, **760 DE ont été formés** au cours du trimestre précédent. Parmi eux, **51 % ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant la formation.**

Près d'un tiers des DE formés avaient un **niveau CAP-BEP** (31 %, 30 % en région). Les **non-diplômés** représentent 15 % des effectifs formés (16 % en région). Les formations bénéficient essentiellement à des **DE non qualifiés** (53 %).

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)
Développement des compétences	170	47 %	123
<i>Dont Mise à niveau technologique</i>	40	50 %	
<i>Dont Préparation entrée formation</i>	30	ND	
<i>Dont Bilan professionnel</i>	20	50 %	
Sciences humaines, économie, droit, langues	130	31 %	42
<i>Dont Langues</i>	120	25 %	
Production industrielle, transport, logistique	120	69 %	147
<i>Dont Transport</i>	90	78 %	
<i>Dont manutention</i>	30	67 %	
Sport, loisirs, tourisme	70	67 %	60
<i>Dont Activité physique et sportive</i>	50	60 %	
<i>Dont Hôtellerie-restauration</i>	10	100 %	
Vie et gestion des organisations	70	50 %	28
<i>Dont Secrétariat assistantat</i>	30	33 %	
<i>Dont Gestion des organisations</i>	20	50 %	
<i>Dont Gestion financière comptabilité</i>	20	50 %	

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

Le domaine de formation **Développement des compétences** est le plus suivi par les DE des Alpes-de-Haute-Provence. Le département compte **123 sessions en formation continue** dans ce domaine. 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. Ces formations couvrent ainsi un large spectre de compétences : préparation à l'entrée dans une formation ; mise à niveau (technologique, langue, bureautique, etc.) ; développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociale et professionnelle (bilan professionnel, préparation VAE, etc.).

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).

Les formations dans les **Sciences humaines, économie, droit, langues** sont également très suivies par les DE formés. Dans les Alpes-de-Haute-Provence, on recense **130 sessions en formation continue**, essentiellement vers des formations en **langues** (FLE, anglais). Les formations suivies par les DE dans ce domaine de formation enregistrent des **taux d'accès à l'emploi faibles** (25%).

Au 1^e trimestre 2023, 120 DE ont suivi une formation dans les **Production industrielle, transport, logistique**. Le département compte **147 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.).

Dans les Alpes-de-Haute-Provence, **60 sessions en formation continue** sont recensées dans le domaine du **Sport, loisirs, tourisme**. Parmi les DE ayant bénéficié d'une formation ce domaine de formation, 50 ont suivi une formation dans le champ de **l'Hôtellerie-restauration** et 10 dans **l'Activité physique et sportive**. Les taux d'accès à l'emploi sont plutôt importants (60 % en hôtellerie-restauration et 100 % dans l'Activité physique et sportive).

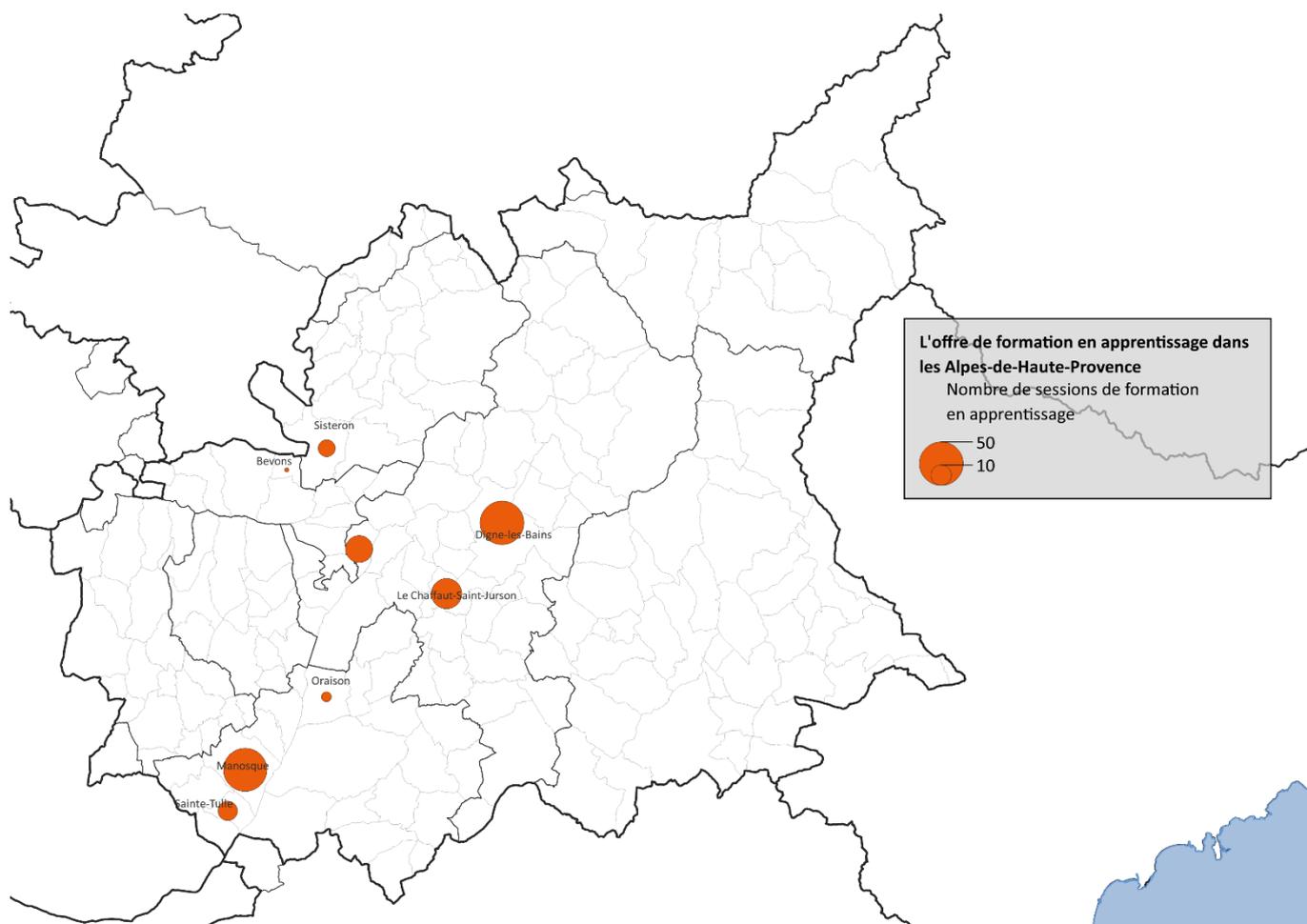
Le département concentre 28 sessions de formation dans le domaine de la Vie et gestion des organisations. Les DE ayant bénéficié d'une formation au 1^{er} trimestre 2023 se sont orientés dans les champs du Secrétariat-assistanat (30 DE), de la Gestion-organisation (20 DE) et de la Gestion financière-comptabilité (20 DE). Les taux d'accès à l'emploi moins élevés dans les formations de Secrétariat assistanat (33 %).

5.4 L'offre de formation en apprentissage

Une offre concentrée dans les communes de Digne-les-Bains et Manosque

Le département des Alpes-de-Haute-Provence concentre **161 sessions en formation continue** débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 4 % de l'offre régionale). L'offre de formation se concentre dans les communes de **Digne-les-Bains** (31 %) et **Manosque** (30 %). Les communes du **Chauffaut-Saint-Jurson** et de **Château-Arnoux** concentrent respectivement 14 % et 11 % des sessions du département.

Carte 5 : Répartition géographique des sessions de formation en apprentissage des Alpes-de-Haute-Provence



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.

37 % des sessions de formation en apprentissage de niveau CAP-BEP

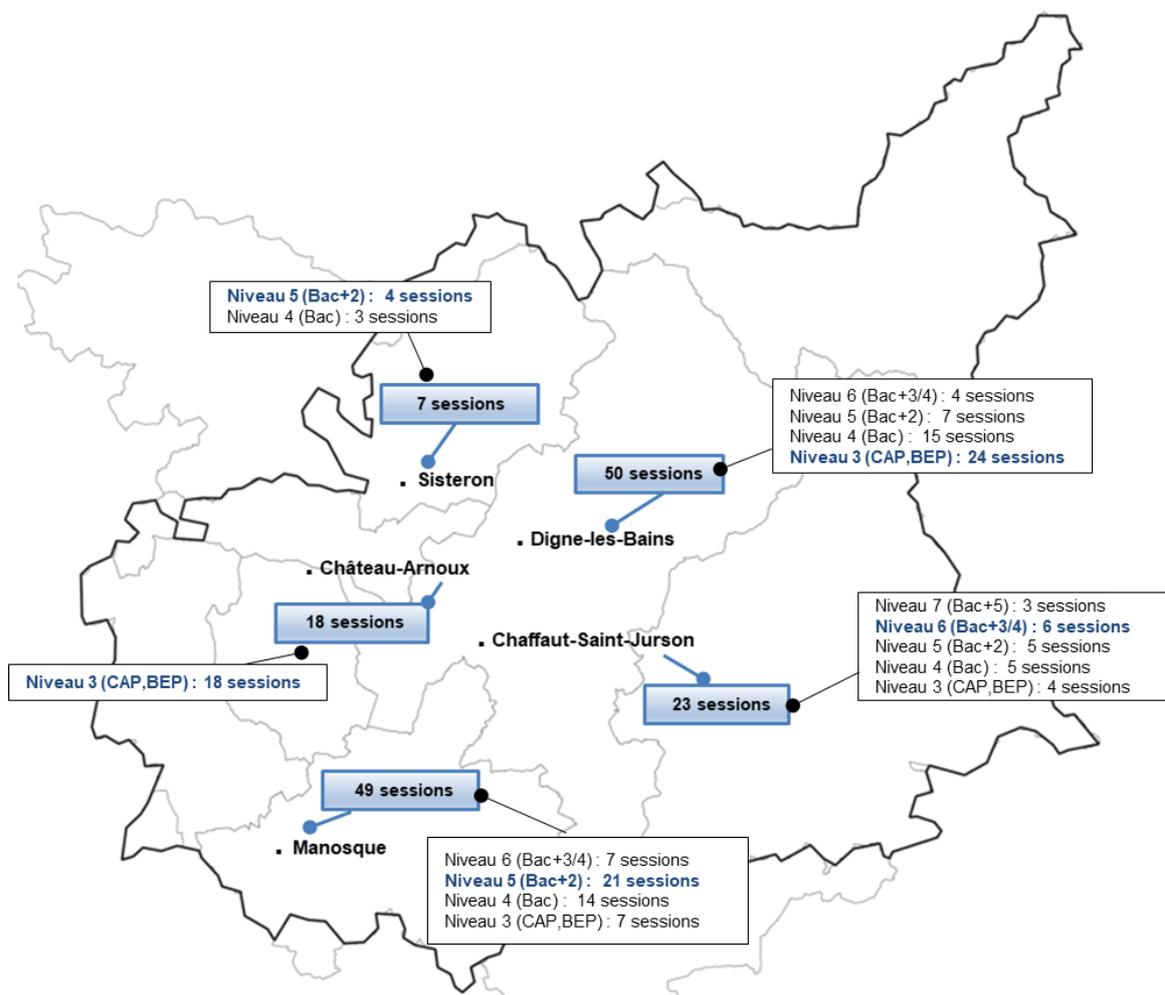
Le niveau de sortie le plus représenté parmi les sessions en apprentissage est le **CAP-BEP** (37 %, 26 % en région), suivi du **Bac** (25 %, 23 % en région) et du **Bac+2** (24 %, 32 % en région). Les sessions avec un niveau de sortie supérieur au Bac+2 représentent 14 % de l'offre du département (19 % en région).

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

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-de-Haute-Provence, ce nombre est de **35 personnes en situation de handicap**. Tous les départements, excepté le territoire basalpin (- 22 %), contribuent à l'augmentation régionale mais dans des proportions différentes. Elle est de **+ 31 % dans les Bouches-du-Rhône**.

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

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



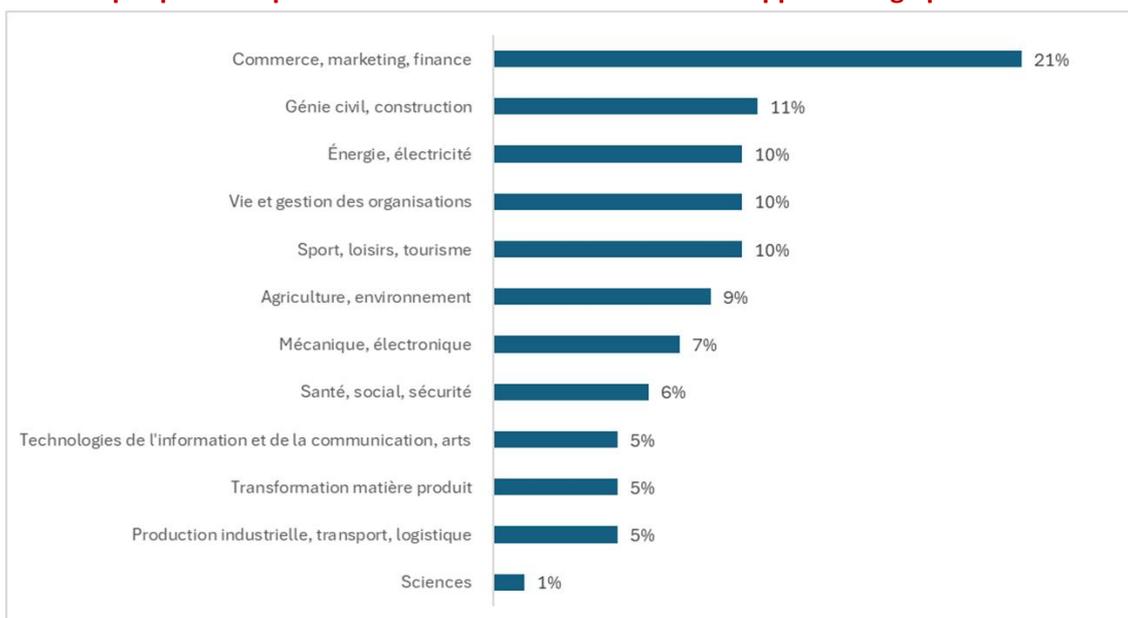
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

Une session en apprentissage sur cinq dans le domaine du Commerce, marketing, finance

Les domaines de formation qui concentrent le plus de sessions de formation sont le **Commerce, marketing, finance** (21 % pour 27 % en région).

Les sessions de formation dans le **Génie civil, construction** (11 % pour 6 % en région) et de **l'Énergie, électricité** (10 %, 5 % en région) ont un poids important dans l'offre de formation du département, relativement au reste du territoire régional. Les sessions de formation dans les domaines de la **Vie et gestion des organisations** et dans le **Sport, loisirs, tourisme** représentent chacune 10 % de l'offre en apprentissage.

Graphique 3 : Répartition des sessions de formation en apprentissage par domaine



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-de-Haute-Provence*, 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-de-Haute-Provence*, Carif-Oref Paca, décembre 2021
- Chiffres clés de la Dreets Paca, Édition 2023
- Dossier complet – Département des Alpes-de-Haute-Provence (04) | 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., *Métiers de la mer de la façade maritime méditerranée, Panorama statistique emploi-formation*, Carif-Oref PACA, décembre 2022
- Dumortier A-S., *La croissance des secteurs de la Santé et de l'Action sociale en Provence - Alpes - Côte d'Azur - État des lieux emploi-formation dans les six départements de la région*, Panorama n° 2, Carif-Oref PACA, juin 2021
- Dumortier A-S., Héraud A., Miroso F., *Évolution des métiers des secteurs de la Santé et de l'Action sociale en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, Grand angle n° 10, Carif-Oref PACA, octobre 2022
- Enquête BMO 2023, Département Bouches-du-Rhône, Éclairage et synthèse, France Travail
- Insee, recensement de population 2018, Omphale 2022, scénario central.
- Inthavong S., Landrier S. et alii, *Gens de métiers, acteurs du territoire, Tome 2 Le rôle des qualifications dans les dynamiques économiques de trois territoires : Pays d'Aubagne, Grand Avignon, et Briançonnais*, ORM-IDEP-LEST, 2011
- Niveau de vie et pauvreté des territoires en 2020 – Principaux résultats sur les revenus et la pauvreté des ménages en 2020 | Insee

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](#)