



CONTRIBUTION AU DIAGNOSTIC TERRITORIAL DU BOUCHES-DU-RHÔNE

Juillet 2024

Document de travail

Sommaire

Sommaire	2
1. Population résidente	4
1.1 Une population plus jeune qu'en région	5
1.2 Des problématiques sociales persistantes à surmonter.....	6
2. Tissu économique	8
2.1 Une économie diversifiée	9
3. Emploi et métiers	11
3.1 Des emplois concentrés dans les services.....	12
3.2 Plus de la moitié des emplois dans cinq secteurs d'activité	13
4. Marché du travail.....	15
4.1 Un territoire plus concerné par le chômage, notamment de longue durée.....	16
4.2 Près de 8 métiers sur 10 en tension dans les Bouches-du-Rhône.....	16
4.3 Les 10 métiers les plus recherchés dans les Bouches-du-Rhône.....	19
5. Politiques d'emploi	22
5.1 Les caractéristiques des salariés en contrat d'apprentissage	23
5.2 Les caractéristiques des salariés en contrat de professionnalisation	23
5.3 Les caractéristiques des salariés en contrat unique d'insertion	24
5.4 Les caractéristiques des salariés en SIAE	24
6. Formation.....	25
5.1 Les personnes inscrites en formation	26
5.2 L'offre de formation.....	27
5.2.1 L'offre de formation initiale	28
5.2.2 L'offre de formation continue	30
5.2.3 L'offre de formation en apprentissage	35
Bibliographie	37
Sites internet.....	37

Une étude a été commandée par les services de l'État - la DREETS PACA en lien avec la DDETS 13 - pour appuyer la mise en œuvre des comités territoriaux pour l'emploi des niveaux départemental et local, prévu par la loi pour le plein emploi (18 décembre 2023).

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 Dreetts, 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



2 048 070 habitants
soit 40 % de la population
régionale



Indice de vieillissement*:
88
(104 en région)



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



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



68 890 allocataires du RSA
(- 4,5 % entre 2022 et 2023,
- 4,2 % en région)



18,5 % 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

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. La Communauté d'Agglomération d'Arles-Crau-Camargue-Montagnette et la Métropole d'Aix-Marseille-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.

Un enjeu autour de l'accompagnement des **bénéficiaires du RSA de longue durée** qui nécessite la mise en œuvre d'actions de réinsertion professionnelle et un travail sur la **levée des contraintes personnelles** (mobilité, logement, garde d'enfant, etc.).

1.1 Une population plus jeune qu'en région

En 2020, les Bouches-du-Rhône comptent **2 048 070 habitants**, soit **40 %** de la population de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur¹. La commune de Marseille concentre à elle seule 42 % des habitants du département.

Entre 2014 et 2020, le département connaît une croissance démographique de **+ 0,3 %/an**, inférieure à la moyenne régionale (+ 0,4 %/an). Cette croissance est portée par **l'accroissement naturel de la population**.

Le département accueille une **population plus jeune** que dans le reste du territoire régional : les personnes âgées de moins de 20 ans représentent 23,4 % de la population départementale, pour 22,3 % en région. À l'inverse, la part de personnes âgées de 65 ans ou plus est inférieure à la moyenne régionale (20,6 %, 23,2 % en région). Le département enregistre ainsi un indice de vieillissement inférieur au reste de la région avec 88 seniors pour 100 jeunes (104 seniors en région). Les personnes âgées de 20 à 29 ans sont également davantage représentées dans le département (11,6 %, 10,3 % en région). Ce peut notamment s'expliquer par la présence de pôles universitaires dans le département.

Les Bouches-du-Rhône participeront à la croissance régionale entre 2018 et 2050

Selon les projections de population réalisées par l'Insee, la population dans les Bouches-du-Rhône devrait augmenter de + 0,1 %/an entre 2018 et 2050, portée par des soldes naturel et migratoire très légèrement positifs. Les Bouches-du-Rhône seraient le **seul département de la région à connaître un solde naturel positif**. Ce dernier diminuerait progressivement pour devenir nul entre 2040 et 2050. La population bucco-rhodanienne devrait diminuer à partir de 2050. Le département devrait compter 2 108 000 habitants en 2050, et 2 090 000 en 2070.

La part des personnes âgées de plus de 65 ans devrait passer de 20 % en 2018 à 36 % en 2050, puis 27 % en 2070. Cette part est nettement inférieure à celle observée à l'échelle régionale (23 % en 2018, 30 % en 2050 et 31 % en 2070).

Une population plus diplômée qu'en région mais des taux d'emploi plus faibles

La population bucco-rhodanienne dispose d'un **niveau de diplôme plus élevé** que dans le reste de la région : 34 % des habitants ont un diplôme supérieur au baccalauréat (32 % en région).

Les jeunes bucco-rhodaniens 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 (60 %, 57 % en région).

Le département accueille une part de jeunes non insérés² âgés de 15 à 24 ans à l'image de la région (17 %). Toutefois, le taux d'emploi est le plus faible de la région (61,5 %, 63,1 % en région).

Zoom sur...les bénéficiaires des dispositifs de la Politique de la Ville, dans les Bouches-du-Rhône

Les Bouches-du-Rhône comptent **71 des Quartiers Politique de la Ville (QPV) en 2024 (soit 6 de plus par rapport à la géographie prioritaire de 2015)**, où résident **314 254 habitants relèvent des Quartiers Politique de la Ville (QPV)**, soit plus de 15 % de la population départementale.

2 338 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

Une part importante de familles monoparentales en situation de précarité

En 2020, les familles monoparentales représentent 11,9 % des ménages bucco-rhodaniens, soit une part légèrement supérieure à la part régionale (10,8 %). Entre 2014 et 2020, les familles monoparentales augmentent plus rapidement que le reste des ménages (+ 1,6 %/an, pour + 0,9 %/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, 42 % des familles monoparentales sont des allocataires à bas revenus (39 % en région)³. Les Bouches-du-Rhône accueillent ainsi une **population potentiellement plus 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

Le **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 Bouches-du-Rhône, le niveau de vie médian est très légèrement supérieur à la moyenne régionale (22 920 €, 22 820 € en région).
- En 2021, le **taux de pauvreté monétaire** dans les Bouches-du-Rhône est supérieur à la moyenne régionale (18,5 %, 17,4 % en région). Il s'agit du **taux le plus élevé après le département du Vaucluse** (19,9 %).
- Les inégalités de revenu sont importantes dans le département : le rapport interdécile⁴ bucco-rhodanien (3,8) est supérieur à celui observé aux échelles régionales (3,6) et nationales (3,4)
- Les jeunes sont davantage concernés par les situations de pauvreté : 27 % des ménages bucco-rhodaniens dont la personne de référence à moins de 30 ans vivent sous le seuil de pauvreté monétaire (25 % en région).

Zoom sur...le nombre de jeunes bénéficiaires du Parrainage pour l'emploi dans les Bouches-du-Rhône

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 Bouches-du-Rhône, 830 parrainés sont des jeunes de moins de 26 ans (soit 79 % des 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 :

- La Communauté d'Agglomération d'Arles-Crau-Camargue-Montagnette et la Métropole d'Aix-Marseille-Provence sont davantage concernées par les situations de précarité, avec respectivement

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.

⁴ 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.

22,8 % et 18,4 % des ménages vivant sous le seuil de pauvreté. Ces territoires concentrent une part importante de jeunes en situation de pauvreté : le taux de pauvreté des moins de 30 ans est de 30,1 % dans la Communauté d'Agglomération d'Arles-Crau-Camargue-Montagnette (Tarascon : 31 % ; Arles : 24 %) et de 27,2 % dans la Métropole d'Aix-Marseille-Provence (Marseille 3^{ème} 52% ; etc.).

- À l'inverse, la Communauté d'Agglomération Terre de Provence (14,9 %) et la Communauté de communes Vallée des Baux-Alpilles (13,2 %) ont des taux de pauvreté inférieurs à la moyenne départementale.

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

Une baisse des allocataires des minima sociaux

- En 2023, 68 900 foyers sont allocataires du revenu de solidarité active (RSA) dans les Bouches-du-Rhône, soit 147 870 personnes couvertes par le dispositif. Les **allocataires du RSA** représentent 7,2 % de la population résidente, contre 5,6 % en région. Il s'agit de la **proportion la plus élevée** de la région. Entre 2022 et 2023, le nombre de foyers allocataire a diminué (- 4,5 %, - 4,2 % en région).
- En 2022, **62,5 % des allocataires sont allocataires du RSA depuis au moins trois ans**, il s'agit de la part la plus élevée de la région (60,3 % en région).
- En 2023, 15 030 allocataires bucco-rhodaniens cumulent le RSA et la prime d'activité (PA). Ce nombre est en baisse depuis 2022 (- 5 %, - 4,3 % en région).

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 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)

- En 2022, 36 280 allocataires bucco-rhodaniens sont bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Ce nombre est en hausse depuis 2021 (+ 1,1 %, +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-inscrit à France Travail - Données non-disponibles au Carif-Oref, demande en cours)

2. Tissu économique

Chiffres clés



256 950 établissements
(36 % des établissements de la région)



74 400 établissements employeurs
(37 % des établissements de la région)



87 % des établissements actifs employeurs ont **moins de 10 salariés**
(88 % en région)



66 % d'établissements employeurs dans la **sphère présente**
(69 % en région)

Sources : Insee – REE-Sirene ; Flores 2021

Premiers regards

Répondre aux besoins des entreprises, comme celles de **l'industrie** et des **transports** bien représentés dans les Bouches-du-Rhône, en agissant sur les difficultés de recrutement et les tensions sur les métiers.

Un enjeu de **connaissance du besoin des entreprises** déjà installées 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 diversifiée

Le poids démographique et économique des Bouches-du-Rhône confère à ce département une place particulière à tous les échelons de territoire. Il est empreint d'une dynamique singulière liée à sa géographie (au centre de l'arc méditerranéen et au bout de l'axe rhodanien), son histoire et sa culture. Sa situation géographique représente un atout de développement et d'attractivité économique important dans plusieurs domaines (services divers, tourisme, industrie, logistique, transport maritime, fluvial, routier...).

Comme l'ensemble des départements de la région, la part de **l'économie présentielle** (activités à destination de la population résidente ou touristique) est majoritaire (66 %). Pour autant, avec la **présence de grands établissements industriels** (Airbus Helicopters à Marignane, ArcelorMittal à Fos-sur-Mer, STMicroelectronics à Rousset) les emplois de la **sphère productive** sont plus représentés qu'en région (34 %, 31 % en région).

Zoom sur... l'industrie

Plusieurs actions développées en lien avec les priorités régionales ont permis davantage de résilience, comme l'accompagnement des entreprises aux mutations numériques et écologiques, ou le développement de formations pour répondre à leurs besoins de compétences. Mais pour l'industrie, l'un des défis majeurs à relever réside dans l'attractivité de ses métiers.

Le projet Henri Fabre illustre ces priorités et contribue à consolider l'écosystème industriel régional. En effet, il a pour vocation de bâtir l'industrie du futur et pour but de construire un nouveau modèle de développement industriel, plus collectif et collaboratif. Le projet s'articule autour de deux volets : **industriel**, dont l'offre est portée par l'association Team Henri Fabre en accompagnant des entreprises industrielles de toutes tailles, en leur permettant de partager ressources, moyens, compétences et expertises en multi-filières (énergie, médical, aéronautique, naval, transport), **territorial**, dont l'offre est portée par les acteurs publics et industriels, avec pour objectif de développer l'attractivité de la Métropole Aix-Marseille Provence et d'attirer de nouvelles entreprises.

Un axe transversal important est accordé à la formation, pour satisfaire les besoins en compétences des industries concernées, répondre aux enjeux de mutation économique, améliorer l'attractivité des formations techniques.

Bremond F., Inthavong S., Synthèse Emploi-Formation Bouches-du-Rhône, Carif-Oref Paca, décembre 2021

Une économie diversifiée dans le département

- **Des activités industrielles et portuaires** concentrées sur le pourtour de l'étang de Berre et le golfe de Fos-sur-Mer. Présence du Grand Port Maritime de Marseille (GPMM). Présence de grands établissements industriels (fabrication des matériels de transports, de raffinages, de la métallurgie, de la chimie, des transports et de l'entreposage), recrutant des **personnels qualifiés**.
⇒ **Des enjeux** relatifs à l'attractivité des métiers dans l'industrie et à l'insertion professionnelle des jeunes.
- **Des activités du tertiaire prédominantes**, avec plusieurs secteurs emblématiques recourant à un large panel de qualifications (transports par eau, recherche et développement scientifique, activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises). Le territoire revêt par ailleurs, de nombreux avantages environnementaux, de formation et d'emploi renforcés par la complémentarité des actions publiques en matière d'aides et de développement économiques (Projet Henri Fabre, présence d'organismes de formation et de recherche, présence d'un écosystème numérique...).
⇒ **Des enjeux** relatifs à la réinsertion professionnelle et au développement des compétences adaptées aux besoins des entreprises.
- **Une agriculture bien représentée** dans la commune d'Arles, recourant largement aux **qualifications de base** (riziculture en Camargue, viticulture, production d'huile d'olive...).
⇒ **Des enjeux** relatifs à l'accès à la qualification et l'insertion professionnelle des jeunes⁵.

⁵ - Bremond F., Inthavong S., *L'essentiel de l'emploi-formation Bouches-du-Rhône*, Carif-Oref PACA, décembre 2021

Les principaux établissements employeurs

Commune de Marseille – Administration publique générale – Marseille – (10 000 ETP et +)

Airbus Helicopters – Construction aéronautique et spatiale – Marignane – (7 000 à 10 000 ETP)

Département des Bouches-du-Rhône – Administration publique générale – Marseille – (7 000 à 10 000 ETP)

Région Provence-Alpes-Côte d’Azur – Administration publique générale – Marseille – (5 000 à 7 000 ETP)

Hôpital de la Timone – Activités hospitalières - Marseille – (5 000 à 7 000 ETP)

Source : Insee REE-Sirene 31.12.2021 ; [Dat@décision](#)

La présence de grands établissements publics illustre la part importante de **l’administration publique et des activités hospitalières** dans le département et la concentration des emplois dans ce secteur. Les emplois liés à la **construction aéronautique et spatiale** sont également très représentés : Airbus Helicopter est le premier employeur marchand de la région. La société génère également de nombreux emplois indirects dans le département.

Les secteurs les plus spécifiques au territoire*

Transports par eau

Recherche-développement scientifique

Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques

Activités d’architecture et d’ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques

Assurance

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

Source : Insee Flores 2021

Un territoire productif

Le département se caractérise par une surreprésentation des emplois salariés liés au **transport par eau** (avec le GPMM) est deux fois plus représenté qu’en région. Les activités liées à la Recherche-développement scientifique, à la Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, et aux Activités d’architecture et d’ingénierie ; activités de contrôle et analyse technique sont quant à elles, 1,5 fois plus représentés dans les emplois du département.

Une forte représentation des TPE

Le département compte un peu plus d’établissements de 50 salariés ou plus qu’en région (3 %, 2 % en région). Bien que très présent, son tissu d’établissements de moins de 10 salariés est légèrement inférieur à celui de la région (87 %, 88 % en région). Les **TPE** du département souvent **artisanales**, expriment des besoins particuliers d’appui et de conseil en matière de gestion, d’identification des besoins en compétences et de formations. 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’entreprises, de bénéficier d’un accompagnement RH réalisé par un prestataire et cofinancé par l’État. En 2022, 148 entreprises ont bénéficié d’une PCRH⁶.

⁶ [P.Lorent, S. Inthavong, Bilan PCRH, Carif-Oref PACA, Juillet 2023.](#)

3. Emploi et métiers

Chiffres clés



978 640 personnes en emploi
dans les **Bouches-du-Rhône**
soit 43 % de l'emploi régional



+ 16,3 %
Évolution de l'emploi
entre 2012 et 2022
(+ 13,6 % en région)



Un niveau de diplôme
supérieur à la région : 47 % des
actifs en emploi ont un diplôme
supérieur au bac (43 % en région)



Une surreprésentation **des cadres et**
professions intellectuelles supérieures :
20 % des actifs en emploi
(17 % en région)



11 % de non-salariés ou
indépendants
(14 % en région)

Source : Insee – RP 2018-2022, millésime 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**.

On observe un **boom de l'emploi non salarié** sur la décennie 2012-2022, progression plus forte qu'en région et supérieure à la croissance de l'emploi salarié.

Un enjeu autour de l'accompagnement des actifs moins qualifiés afin de limiter les **inégalités socio-économiques**.

3.1 Des emplois concentrés dans les services

Les données de cette partie sont issues de la source : Insee – Estimations d’emploi, Estel 2022 – Traitement Carif-Oref (DAT@DÉCISION) et de Insee – RP au lieu de travail (2020).

En 2022, un peu plus de **978 640 personnes sont en emploi** dans les Bouches-du-Rhône. Le département concentre ainsi 43 % des emplois de la région. Entre 2012 et 2022, l’emploi a connu une hausse de **+ 16,3 %**, supérieure à celle observée dans la région (+ 13,6 %). Si on s’intéresse à **l’emploi non salarié**, on observe une dynamique très forte : **+ 30,5 %** (+ 27 % en région) ; avec **110 040 personnes en emploi non salarié** en 2022.

Des actifs plus diplômés qu’en région

Le **niveau de diplôme des actifs en emploi** bucco-rhodaniens est **plus élevé** qu’en région : 47 % des actifs en emploi ont un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat (43 % en région). Les personnes en emploi diplômées d’un CAP-BEP sont moins représentées dans le département (20 %, 22 % en région). La part d’actifs diplômés d’un baccalauréat est également légèrement inférieure à la moyenne régionale (20 % pour 21 %).

Cela se traduit par une **surreprésentation des cadres et professions intellectuelles supérieures** dans le département (20 %, 17 % en région) et, dans une moindre mesure, des professions intermédiaires (28 % pour 27 %). Les Bouches-du-Rhône se caractérisent par une faible représentation des agriculteurs exploitants (0,4 %, 1 %) et des artisans, commerçants et chefs d’entreprises (7 %, 9 %).

En lien avec la structure de sa population, les Bouches-du-Rhône concentrent une part d’actifs en emploi âgés de 50 ans et plus légèrement inférieure à la moyenne régionale. La part de femmes actives en emploi est la plus faible de la région (48 %, 49 %).

Dans les Bouches-du-Rhône la part de **cadres de fonctions métropolitaines (CFM)**⁷ est de 12,2 % (10 % en région). Le département accueille **52 % des cadres de fonctions métropolitaines de la région**. Ces derniers se concentrent au sein des communes de Marseille (43 % des CFM bucco-rhodaniens) et Aix-en-Provence (19 %).

Des conditions d’emploi plus stables qu’en région

Les Bouches-du-Rhône se caractérisent par **une activité non salariée plus faible qu’à l’échelle régionale** (11 % pour 14 %). Le département compte une part d’actifs salariés titulaires de la fonction publique ou en contrats à durée indéterminée à l’image de la part régionale (85 %). Les actifs en emploi bucco-rhodaniens sont un peu moins concernés par le temps partiel que dans le reste de la région (16 % pour 17 %).

Zoom sur...les accompagnements au maintien dans l’emploi, dans les Bouches-du-Rhône

1 553 parcours de maintien dans l’emploi traités par Cap emploi sont réalisés sur le département (40 % des parcours traités en région, correspondant à une augmentation de 6 % 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.

9 111 personnes bénéficient d’un accompagnement individuel du service social de la Carsat (39 % des bénéficiaires en région), soit une évolution de + 212 % en un an.

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

⁷ 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.

Note méthodologique : [Analyse fonctionnelle des emplois et cadres des fonctions métropolitaines de 1982 à 2020 | Insee](#)

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

En 2020, 54 % des emplois du Bouches-du-Rhône sont concentrés dans cinq secteurs d'activité : Santé humaine et action sociale ; Commerce : réparation d'automobiles et de motocycles ; Administration publique ; Enseignement ; Industrie manufacturière.

Entre 2014 et 2020, l'emploi bucco-rhodanien est en hausse (+ 0,7 %). Les trois secteurs qui ont connu la plus forte croissance de l'emploi sur la période sont : Information et communication (+ 21,6 %), Activités spécialisées, scientifiques et techniques (+ 17,3 %), et dans une moindre mesure Activités de services administratifs et de soutien (+ 7,4 %). À l'inverse les secteurs le plus en difficulté sur le front de l'emploi sont : Industrie manufacturière (- 2,3 %), et des Autres activités de services (- 4,1 %). [Cf. **Tableau 1**].

Tableau 1 : Actifs en emploi par secteur d'activité dans les Bouches-du-Rhône

Secteur d'activité	Effectif	Part	Évolution 2014-2020
Santé humaine et action sociale	122 522	15,4 %	+ 4,1 %
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	99 495	12,5 %	+ 4,7 %
Administration publique	86 508	10,9 %	+ 3,4 %
Enseignement	63 265	8,0 %	+ 3,4 %
Industrie manufacturière	59 955	7,5 %	- 2,3 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	57 698	7,3 %	+ 17,5 %
Transports et entreposage	49 869	6,3 %	+ 3,0 %
Activités de services administratifs et de soutien	49 049	6,2 %	+ 7,4 %
Construction	47 267	5,9 %	+ 1,3 %
Hébergement et restauration	33 240	4,2 %	+ 4,0 %
Autres activités de services	25 481	3,2 %	- 4,1 %
Activités financières et d'assurance	25 036	3,1 %	- 1,5 %
Information et communication	23 837	3,0 %	+ 21,6 %
Autres secteurs d'activités	52 213	6,6 %	+ 4,7 %
Tous secteurs			+ 4,5%

Source : Insee - RP2018-2022, millésimé 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 Bouches-du-Rhône, **10 834 travailleurs handicapés en ETP** sont employés directement par les établissements assujettis à l'OETH. **Le taux d'emploi direct en ETP est de 3,0 %** (3,9 % en région). Ce taux fluctue selon les départements : le taux d'emploi direct le plus élevé est celui des Hautes-Alpes (3,9 %) et celui des Bouches-du-Rhône et du Var le plus bas.

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

Les **principaux métiers exercés** dans les Bouches-du-Rhône sont : « Agents d'entretien » (5 % des actifs en emploi), « Enseignants » (4 %), « Cadres des services administratifs, comptables et financiers » (3 %), « Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés) » (3 %), « Vendeurs » (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 « Personnel d'études et de recherche » qui sont 1,4 fois plus représentés qu'en région ; des « Cadres du bâtiment et des travaux publics » ; des

« Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques » ; des « Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie » et des « Cadres des services administratifs, comptables et financiers ». Dans les Bouches-du-Rhône, les **métiers les plus spécifiques** sont principalement des **postes qualifiés de cadres ou d'ingénieurs**.

Principaux métiers exercés

-  Agents d'entretien
-  Enseignants
-  Cadres des services administratifs, comptables et financiers
-  Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)
-  Vendeurs

Métiers les plus spécifiques au territoire

-  Personnel d'études et de recherche
-  Cadres du bâtiment et des travaux publics
-  Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques
-  Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
-  Cadres des services administratifs, comptables et financiers

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

Zoom sur...les agents d'entretien âgés et confrontés à un souci de santé

Surreprésentés parmi les agents d'entretien – métier dominant sur le département – les professionnels en fin de carrière (55 ans et plus) 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 Bouches-du-Rhône – et le Vaucluse - auprès d'experts de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et d'agents d'entretien seniors confrontés à un risque professionnel, une maladie chronique, une difficulté psychosociale ou un handicap. Les résultats de cette enquête font ressortir plusieurs enjeux de maintien dans l'emploi symptomatiques de travailleurs âgés sujets à des aléas sanitaires économiques et sociaux : rompre leur fréquent isolement, soutenir leur qualification, initier ou perfectionner leur culture multimédia et faciliter leur accès à la retraite.

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

4. Marché du travail

Chiffres clés



189 710 demandeurs d'emploi (cat. ABC)
(41 % des demandeurs d'emploi de la région)



27 % des demandeurs d'emploi ont 50 ans et plus
(28 % en région)



50 % des demandeurs d'emploi sont des **femmes**
(52 % en région)



28 % des demandeurs d'emploi sont **d'ouvriers et d'employés non qualifiés**
(27 % en région)



43 % inscrits depuis un **an et plus**
(41 % en région)



8,7 %
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 au sein des secteurs de la Construction, du Commerce ; réparation automobile, de la Santé humaine et action sociale et des Services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien. Un travail sur **l'attractivité des métiers** au sein de ces trois secteurs à réaliser.

Un enjeu autour de la mise en place **d'actions ciblées** sur les métiers où un seul facteur pourrait être à l'origine des tensions afin de réduire les difficultés de recrutement.

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

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

La demande d'emploi se caractérise par :

- Une part de femmes inférieure à celle de la région (50 %, pour 51 %).
- Un poids des 50 ans et plus moins fort qu'en région (27 %, 28 % en région).
- Une part de diplômés d'un bac +3 ou plus légèrement supérieure à la moyenne régionale (20 %, 19 %).
- Une part d'ouvriers et employés non qualifiés légèrement plus élevée qu'en région (28 %, 27 %).
- Une durée d'inscription légèrement plus longue qu'au niveau régional : 43 % des DE sont inscrits depuis moins d'un an (42 % en région).

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

83 % des offres collectées sur le site de France travail relèvent des services :

- **Activités de services administratifs et de soutien** (49 280 offres collectées) : ce secteur représente 38 % des offres d'emplois du département.
- **Santé humaine et action sociale** (16 920 offres collectées, soit 13 % de l'offre).
- **Activités spécialisées, scientifiques et techniques** (9 940 offres collectées, soit 8 % de l'offre).
- **Hébergement et restauration** (9 420 offres d'emplois collectées, soit 7 % de l'offre)

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

4.2 Près de 8 métiers sur 10 en tension dans les Bouches-du-Rhône

Dans le département, **121 métiers sont en tension** en 2022 (sur 150 observés), soit près de **huit métiers sur dix**⁸. Parmi ceux-ci, **99 sont en tension forte, et 43 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 secteur du bâtiment, travaux publics** (Couvreur ; Dessinateur en BTP ; Ingénieur du BTP, chef de chantier et conducteur de travaux - cadres), **trois dans la mécanique et du travail des métaux** (Ouvrier non qualifié travaillant par enlèvement ou formage de métal ; Ouvrier qualifié travaillant par enlèvement de métal ; Dessinateur en mécanique et travail des métaux) **et trois dans la maintenance** (Mécanicien et électronicien de véhicules ; Technicien expert ; Agent de maîtrise en entretien).

⁸ Les métiers et domaines professionnels qui ne sont pas suffisamment couverts par la donnée statistique sont exclus de l'analyse des tensions. Une [note méthodologique sur l'analyse des métiers en tension](#) est disponible sur le site de la DARES.

Tableau 2 : Top 15 des métiers en tension dans les Bouches-du-Rhône 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
Mécanique, travail des métaux	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	++	700	2 060	130	95 %
Électricité, électronique	Techniciens en électricité et en électronique	+	2 420	700	40	82 %
Bâtiment, travaux publics	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	++	5 120	8 810	630	81 %
Informatique et télécommunications	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	++	7 380	16 330	1 100	66 %
Bâtiment, travaux publics	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	++	390	1 430	180	89 %
Gestion, administration des entreprises	Techniciens des services comptables et financiers	+	4 880	3 260	370	69 %
Maintenance	Agents de maîtrise en entretien		1 010	220	70	*
Maintenance	Techniciens experts	+	7 370	940	160	100 %
Mécanique, travail des métaux	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	++	640	1 170	180	79 %
Études et recherche	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	++	8 020	5 230	610	74 %
Bâtiment, travaux publics	Couvreurs	+	120	440	80	93 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Techniciens médicaux et préparateurs	+	5 900	2 780	470	85 %
Mécanique, travail des métaux	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	+	670	1 510	200	64 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Infirmiers		16 580	7 030	980	76 %
Maintenance	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	+	1 950	3 640	870	91 %

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

43 métiers sont en tension persistante depuis 2011, ils relèvent de secteurs variés : BTP ; Mécanique, travail des métaux ; Maintenance ; Informatique et télécommunications ; Ingénieurs et cadres de l'industrie ; Commerce ; Services aux particuliers et aux collectivités ; Santé ; Santé, action sociale, culturelle et sportive.

Tableau 3 : Neuf métiers en tension spécifiques au département en 2022

Industries de process	Autres ouvriers non qualifiés de type industriel
Transports, logistique et tourisme	Agents et hôtesses d'accompagnement
	Employés des transports et du tourisme
Gestion, administration des entreprises	Secrétaires de direction
Commerce	Caissiers
	Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

Hôtellerie, restauration, alimentation	Maîtrise de l'hôtellerie
Services aux particuliers et aux collectivités	Agents de services hospitaliers
Communication, information, art et spectacle	Cadres et techniciens de la documentation

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

Dans les Bouches-du-Rhône, les principaux facteurs potentiels à l'origine de tension sont :

- L'intensité de l'embauche (90 métiers concernés, isolément ou conjointement à d'autres facteurs)
- Le lien emploi-formation (62 métiers)
- Des conditions de travail contraignantes (48 métiers)
- Le manque de main-d'œuvre disponible (48 métiers)
- La non-durabilité de l'emploi (31 métiers)

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

Manque de main-d'œuvre disponible	Intensité d'embauches importante
Techniciens des industries de process	Manœuvres du second œuvre du bâtiment
Agents qualifiés de laboratoire	Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment
Agents de maîtrise en entretien	Responsables logistiques (non cadres)
Techniciens experts ¹	Employés des transports et du tourisme
Agents administratifs des transports	Conducteurs de véhicules légers
Responsables magasinage	Secrétaires de direction
Techniciens des services administratifs	Employés et opérateurs en informatique
Maîtrise des magasins	Représentants auprès des particuliers
Attachés commerciaux	Agents immobiliers, syndicats
Lien formation-emploi important	Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage
Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir	Télévendeurs
Maîtrise de l'hôtellerie	Employés de maison et personnels de ménage
Psychologues, psychothérapeutes	Agents de sécurité et de surveillance
Conditions de travail contraignantes	Interprètes
Agents et hôtesses d'accompagnement	Cadres et techniciens de la documentation
Non durabilité de l'emploi	
Agents d'entretien de locaux	

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'apprentissage, 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 l'agriculture

En 2024, les établissements recruteurs déclarent 88 650 projets de recrutements. Le département concentre 35,8 % des projets de recrutement de la région. La part de recrutements jugés a priori difficiles est proche de la part régionale (61,6 %, 61,8 % en région). Certains secteurs font néanmoins face à des difficultés de recrutement plus importantes. C'est notamment le cas des secteurs de la Construction (73,2 % de recrutements jugés difficiles), du Commerce & réparation automobile (79,9 %), de la Santé humaine et action sociale (67,7 %) et des Services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (66,4 %).

L'analyse des besoins en main-d'œuvre dans les Bouches-du-Rhône met en évidence un faible besoin en main d'œuvre saisonnière dans le département relativement au reste du territoire régional (28,8 %, 40 % en région). Les secteurs de l'Agriculture et de l'Hébergement-restauration sont néanmoins dépendant de cette main d'œuvre saisonnière. La part de projets saisonniers représente respectivement 90,3 % et 67,2 % des intentions d'embauche dans ces secteurs.

Source : Enquête BMO 2024, Département des Hautes-Alpes, Éclairage et synthèse, France Travail

4.3 Les 10 métiers les plus recherchés dans les Bouches-du-Rhône

Au 4^e trimestre 2023, les entreprises du territoire proposent 396 670 offres d'emploi pouvant concerner 189 710 demandeurs d'emploi (DE). Le nombre d'offres d'emploi est en hausse de - 0,9 % par rapport au 4^e trimestre 2022. Le nombre de demandeurs d'emploi (DE) est en baisse de + 0,6 %.

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



Un CDI (52 % des offres, 50 % en région) ;



Émise par un établissement de 0 à 9 salariés (65 %, 63 % en région) ;



Dans le secteur Action sociale sans hébergement (8 %, à l'image de la région) ;



Le métier le plus recherché étant « Magasinage et préparation de commandes » (3 %, comme en région).

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

Le profil type du demandeur d'emploi :

25-49 ans Un homme (50 %)



Agé de 25 à 49 ans (61%)

Le métier le plus recherché étant « Nettoyage de locaux ».

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

Les niveaux de diplôme les plus recherchés par les recruteurs sont les CAP-BEP (27 %) et les Bac +2 (27%). Si les DE de niveau CAP-BEP permettent de répondre à la demande des recruteurs (27 % de DE), ce n'est pas le cas du niveau Bac +2 (12 %). Pour les 16 % des DE non diplômés, on recense 4 % d'offres.

La majorité des offres d'emploi requièrent un faible niveau d'expérience professionnelle (74 %), alors que la plupart des DE sont expérimentés (67 %). Les offres concernent majoritairement les ouvriers et employés non qualifiés (46 %) alors que les DE sont plus souvent des ouvriers et employés qualifiés (51 %). On observe ainsi un décalage entre le niveau de qualification des DE et celui affiché dans les offres d'emploi.

Tableau 5 : Principaux métiers recherchés par les recruteurs et les demandeurs d'emploi

	Par les demandeurs d'emploi	Par les recruteurs
1	Nettoyage de locaux	Comptabilité
2	Vente en habillement et accessoires de la personne	Assistance auprès d'enfants
3	Magasinage et préparation de commandes	Magasinage et préparation de commandes
4	Mise en rayon libre-service	Études et développement informatique
5	Services domestiques	Assistant commercial / assistante commerciale
6	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	Services domestiques
7	Assistance auprès d'enfants	Ingénierie et études du BTP
8	Personnel de cuisine	Assistance auprès d'adultes
9	Secrétariat	Audit et contrôle comptables et financiers
10	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation

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 magasinage et préparation de commandes ; l'assistance auprès d'enfants et les services domestiques. 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 demandeurs DE des Bouches-du-Rhône mais ne correspondent pas toujours aux besoins particuliers en main-d'œuvre des entreprises (ex : nettoyage de locaux, vente en habillement et accessoires de la personne). 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 le nettoyage de locaux et dans 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 DE** (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...).

5. Politiques d'emploi

Chiffres clés à la fin 2023



32 830 apprentis
soit 46 % des apprentis de la région
+ 4,9 % entre 2022 et 2023
(+ 4,6 % en région)



**2 990 contrats de
professionnalisation**
soit 51 % des effectifs de la région
- 8,8 % entre 2022 et 2023
(- 7,4 % en région)



**1 600 salariés en contrats uniques
d'insertion (CUI)** à la fin 2023
soit 40 % des CUI de la région
- 2,9 % entre 2022 et 2023
(- 10,2 % en région)



**4 120 salariés en insertion par l'activité
économique (SIAE)**
soit 45 % des effectifs de la région
- 1,7 % 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 hausse**, similaire à la tendance régionale. Les apprentis qui signent des contrats d'apprentissage ont un **niveau de formation avant l'embauche plus élevé**.

Un nombre de **contrats de professionnalisation (CPRO) en baisse**, potentiellement victime du succès des contrats d'apprentissage. Cette diminution est plus prononcée qu'en région.

Un nombre de **CUI en baisse**, mais moindre qu'à l'échelle régionale.

Un nombre de salariés en **SIAE en baisse**.

5.1 Les caractéristiques des salariés en contrat d'apprentissage

Les Bouches-du-Rhône comptent **32 830 apprentis** à la fin 2023, soit 46 % des apprentis de la région. Les effectifs sont en **hausse de + 4,9 %** entre 2022 et 2023 (+ 4,6 %), croissance stimulée par les aides à l'embauche d'apprentis [voir Encadré].

Le profil des apprentis en activité dans le département :

- L'âge moyen est de **21 ans** (20 ans en région)
- 45 % de femmes (44 % en région)
- 1,4 % de travailleurs handicapés (1,4 % en région).
- L'essentiel des apprentis du département sont employés dans une entreprise du secteur des services (76 %, 75 % en région).

Si on s'intéresse à la situation des apprentis **avant leur embauche** :

- 46 % des apprentis étaient scolarisés (47 % en région).
- 39 % des apprentis avaient un **niveau supérieur au bac** (33 % en région). La part de non-diplômé est moindre qu'en région (15 %, 21 %).

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 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>

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

5.2 Les caractéristiques des salariés en contrat de professionnalisation

2 990 contrats de professionnalisation (CPRO) à la fin 2023, soit 51 % des CPRO de la région. Les effectifs sont en **baisse de – 8,8 %** entre 2022 et 2023 (- 7,4 % en région).

Le profil des salariés en CPRO dans le département :

- L'âge moyen est de 28 ans (29 ans en région).
- 44 % de femmes (49 % en région).
- 1,8 % de travailleurs handicapés (1,7 %).
- 13 % de CDI (14 % en région).
- L'essentiel est salarié dans le secteur des services (83 %, 84 % en région).

Avant leur embauche,

- 40 % étaient en **recherche d'emploi** (41 % en région). Ils étaient relativement moins nombreux qu'en région à être déjà salariés avant la signature de leur CPRO (15 %, 17 % en région).

- 40 % avaient un diplôme de **niveau supérieur au bac** (40 % en région). La part de non-diplômés est supérieure à celle de la région (17 %, 14 % en région).

43 % des contrats de professionnalisation ont été signés dans une entreprise de 250 salariés et plus (40 % en région).

Source : Dares – Contrat de professionnalisation.

5.3 Les caractéristiques des salariés en contrat unique d’insertion

1 600 salariés en contrats uniques d’insertion (CUI) à la fin 2023, soit 40 % des CUI de la région. Les effectifs sont en **baisse de – 2,9 %** entre 2022 et 2023 (- 10,2 % en région).

Le profil des salariés en CUI dans le département :

- L’âge moyen est de 34 ans (34 ans en région).
- 61 % de femmes (63 % en région).
- 10 % de travailleurs handicapés (12 % en région).
- 41 % étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) (32 % en région).
- 87 % étaient inscrits à France Travail (86 % en région), dont 37 % depuis deux ans et plus (34 % en région).

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

5.4 Les caractéristiques des salariés en SIAE

4 120 salariés présents dans une **structure d’insertion par l’activité économique (SIAE)** à la fin 2023, soit 45 % des effectifs de la région. Les effectifs sont en **baisse de – 1,7 %** entre 2022 et 2023 (- 1,8 % en région).

Plus d’un salarié en SIAE sur deux est embauché dans un **Atelier et chantier d’insertion (ACI)** (53 %, 50 % en région).

2860 salariés sont en **contrat à durée déterminée d’insertion (CDDI)**⁹.

Profil des salariés en CDDI :

- L’âge moyen est de **41 ans** (40 ans en région).
- 36 % de femmes (36 % en région).
- 8 % de **travailleurs handicapés** en CDDI (10 % en région).
- 46 % étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) (46 % en région)
- 88 % étaient inscrits à France Travail (86 % en région), dont 42 % depuis deux ans et plus (39 % en région).

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

⁹ CDDI dans un atelier et chantier d’insertion ou 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 poursuite d'une meilleure répartition de l'offre de formation davantage à proximité des populations sur le territoire (ex : Tarascon, Salon-de-Provence, etc.) 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) ;
- Le renforcement des **aides aux associations** en matière d'emploi

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 **585 premiers contacts dans les Bouches-du-Rhône** (47 % 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

En 2022, **186 140 lycéens, étudiants, apprentis** sont en formation dans les Bouches-du-Rhône, soit 48 % des personnes en formation initiale dans la région. Parmi eux, 43 % 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 (Aix-Marseille Université...), lesquels attirent les jeunes de tous horizons sur les formations post-bac - nombreuses et diverses - du territoire.

Toutefois, on observe que l'apprentissage en formation initiale est légèrement moins développé dans le département (17 % des personnes en formation initiale, 18 % en région)¹⁰.

La **filière de formation "Travail social"** est celle qui regroupe le plus d'élèves et d'apprentis de l'enseignement secondaire professionnel (15 %, 13 % 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 (28 %, 32 % en région).

Du côté de la **formation continue**, **47 710** entrées en formation de **personnes en recherche d'emploi** ont été enregistrées sur ce territoire en 2022, soit 43 % des entrées en région¹¹. Les entrées sont en baisse de - 2,9 % entre 2021 et 2022 (- 6,1 % en région).

Le profil des entrées en formation :

- 51 % de femmes (54 % en région).
- 24 % de moins de 26 ans (22 % en région).
- 27 % de 45 ans et plus (29 % en région).
- 11 % de travailleurs handicapés (12 % en région).
- 30 % de personnes non diplômées avant l'entrée en stage (28 % en région).
- 45 % des formations ont été **financées par France Travail** (46 % en région).

12 360 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 45 % des effectifs de la région.

¹⁰ 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).

¹¹ Sources pour la formation continue des demandeurs d'emploi : Dares – Brest 2022 ; France Travail – Entrées en formation des demandeurs d'emploi 2022 – Base Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (formation continue).

40 % des DE entrés en formation préparent une certification de niveau **CQP, habilitations** (39 % en région).
Un quart des DE entrés en formation préparent une certification de la filière « Transports, logistique » (25 %, 24 % en région).

5.2 L'offre de formation

Tableau 6 : 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	2 728	17 317	1 639
Métropole d'Aix-Marseille-Provence	96%	95%	95%
<i>Dont Marseille</i>	52 %	54 %	47 %
<i>Dont Aix-en-Provence</i>	21 %	14 %	22 %
CA d'Arles-Crau-Camargue-Montagnette	4%	3%	4%
CA Terre de Provence	0,7%	1,4%	0,4%
CC Vallée des Baux-Alpilles (CC VBA)	0,2%	0,3%	0,5%
1 ^{er} domaine de formation dispensé	Sciences humaines, économie, droit, langues	Technologie de l'information et de la communication, arts	Commerce, marketing, finance
2 ^e domaine de formation dispensé	Vie et gestion des organisations	Production industrielle, transport, logistique	Vie et gestion des organisations
3 ^e domaine de formation dispensé	Commerce, marketing, finance	Santé, social, sécurité	Sport, loisirs, tourisme
Niveau de sortie le plus représenté	Bac	Sans niveau spécifique	Bac + 2

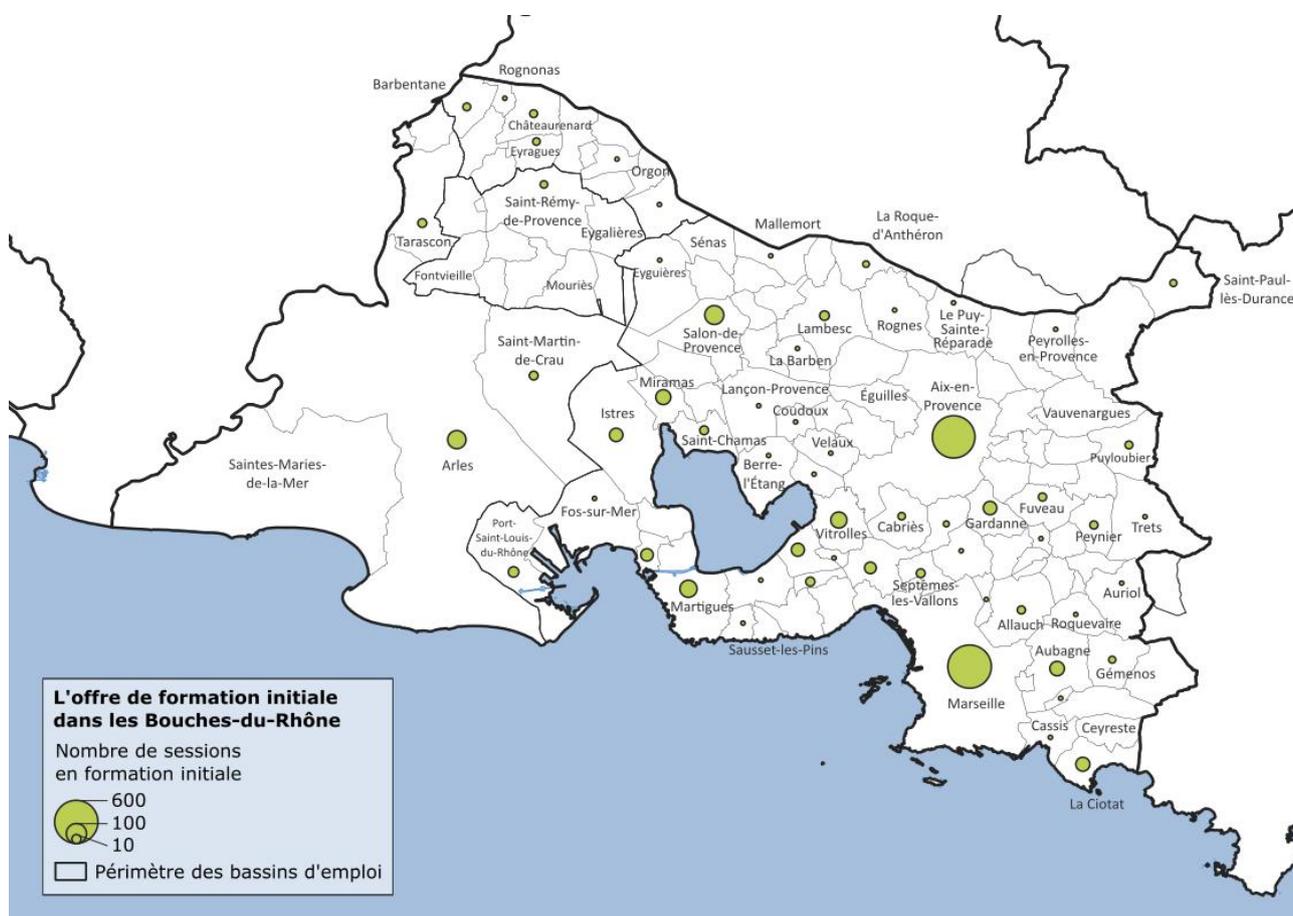
5.2.1 L'offre de formation initiale

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 les communes de Marseille et d'Aix-en Provence

Le département des Bouches-du-Rhône concentre **2 728 sessions** en formation initiale débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 48 % de l'offre régionale). L'offre du département se concentre dans les communes de **Marseille (52 %)** et **d'Aix-en-Provence (21 %)**. Salon-de-Provence et Arles accueillent chacune 3 % des sessions en formation initiale.

Carte 1 : Les sessions en formation initiale



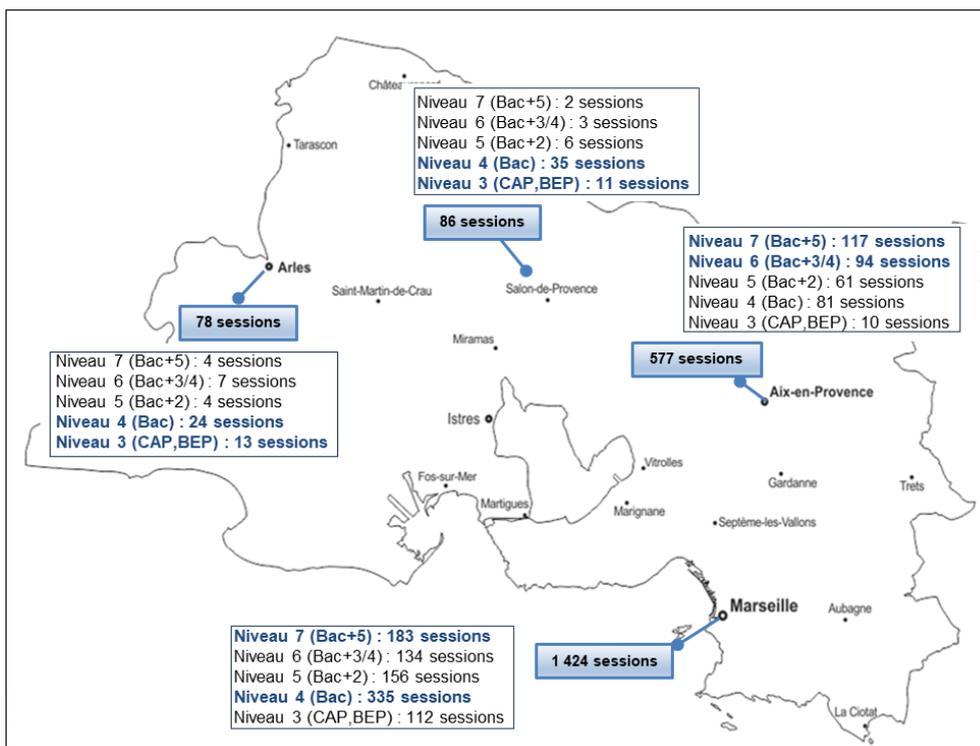
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation (import flux ONISEP) - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

Un poids important des sessions de niveau Bac +5

Le niveau **Bac** est le plus représenté parmi les sessions de formation du département (39 %, 42 % en région). Le département se caractérise par un poids important des sessions en formation initiale de niveau **Bac + 5** (18 %, 15 % en région), il concentre **60 % des sessions de la région**.

Les sessions de formation de niveau CAP-BEP (13 %), Bac + 2 (15 %), et Bac +3 et +4 (14 %) ont un poids similaire à celui observé à l'échelle régionale.

Carte 2 : Les sessions de formation initiale selon le 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.

Une offre de formation diversifiée

Les domaines de formation (Formacode) qui concentrent le plus de sessions de formation sont **les Sciences humaines, économie, droit, langues** (15 %, 15 % en région), la **Vie et gestion des organisations** (12 %, 11 % en région), le **Commerce, marketing, finance** (12 %, 12 % en région) et le **Développement des compétences** (11 %, 11 % en région).

Le département concentre une part importante des sessions de formation initiale dans le domaine **Santé, social, sécurité** (55 % de l'offre régionale).

Graphique 1 : Les sessions de formation initiale selon le domaine de formation



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.

5.2.2 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.

Zoom sur...les caractéristiques des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi en formation dans les Bouches-du-Rhône

En septembre 2022, dans les Bouches-du-Rhône, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) en formation sont moins souvent des femmes qu'en moyenne régionale (52 % contre 55 %).

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

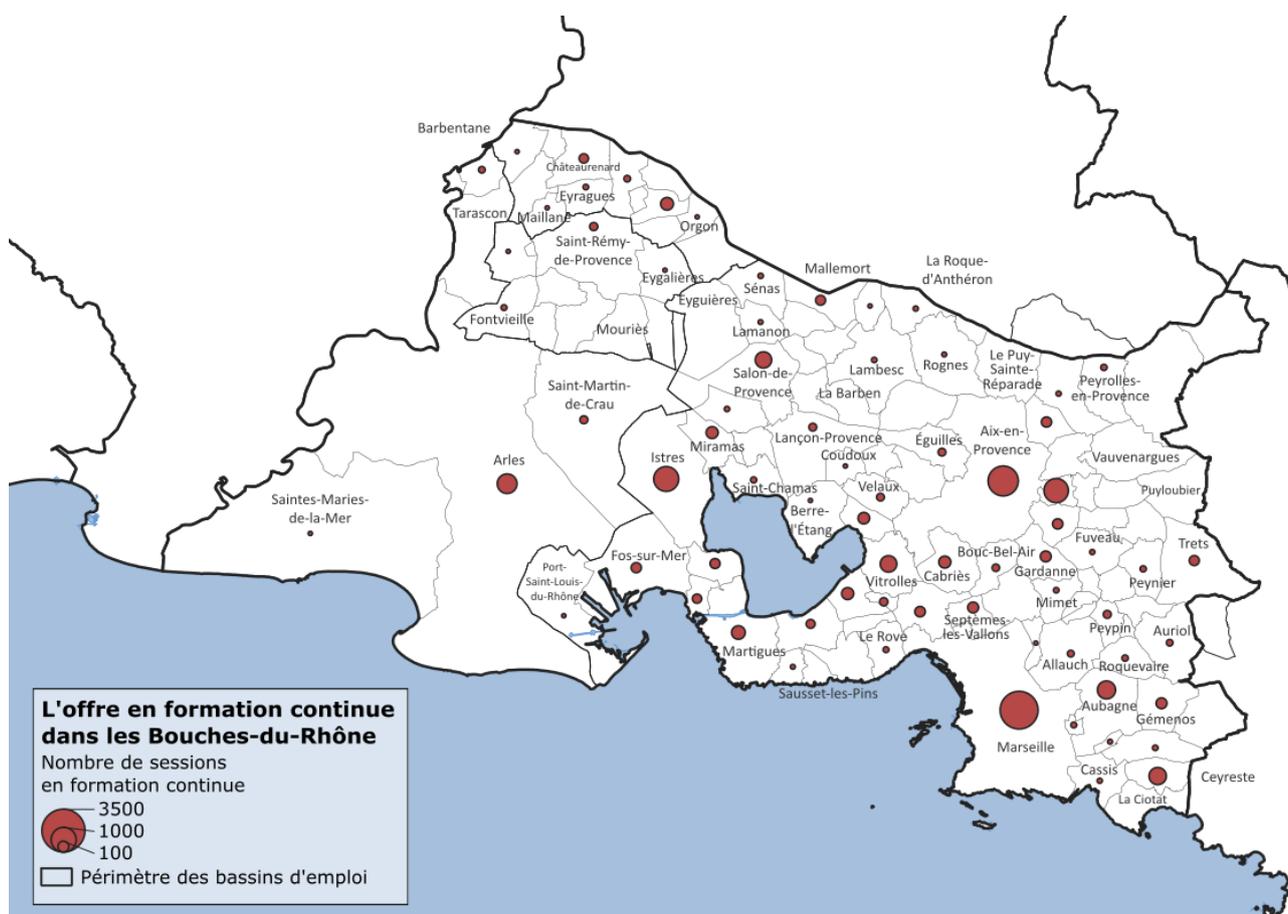
- une **quasi-absence de jeunes** (2 % des DEBOE en formation pour 18 % des DETP en formation au plan régional)
- une **surreprésentation très marquée des seniors** (47 % de 50 ans ou plus pour 17 % des DETP au plan régional)
- une **surreprésentation marquée des titulaires d'un CAP-BEP** (40 % pour 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

Une offre de formation continue concentrée à Marseille

On recense **17 317 sessions** en formation continue débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 47 % de l'offre régionale) dans les Bouches-du-Rhône. Plus de la moitié de ces sessions se déroulent sur la commune de Marseille (54 %). Les communes d'Aix-en-Provence, d'Istres, d'Arles et d'Aubagne concentrent respectivement 13 %, 6 %, 3 % et 3 % des sessions de formation continue du département. La majorité des formations sont dites **non conventionnées** (91 %).

Carte 3 : Les sessions en formation continue



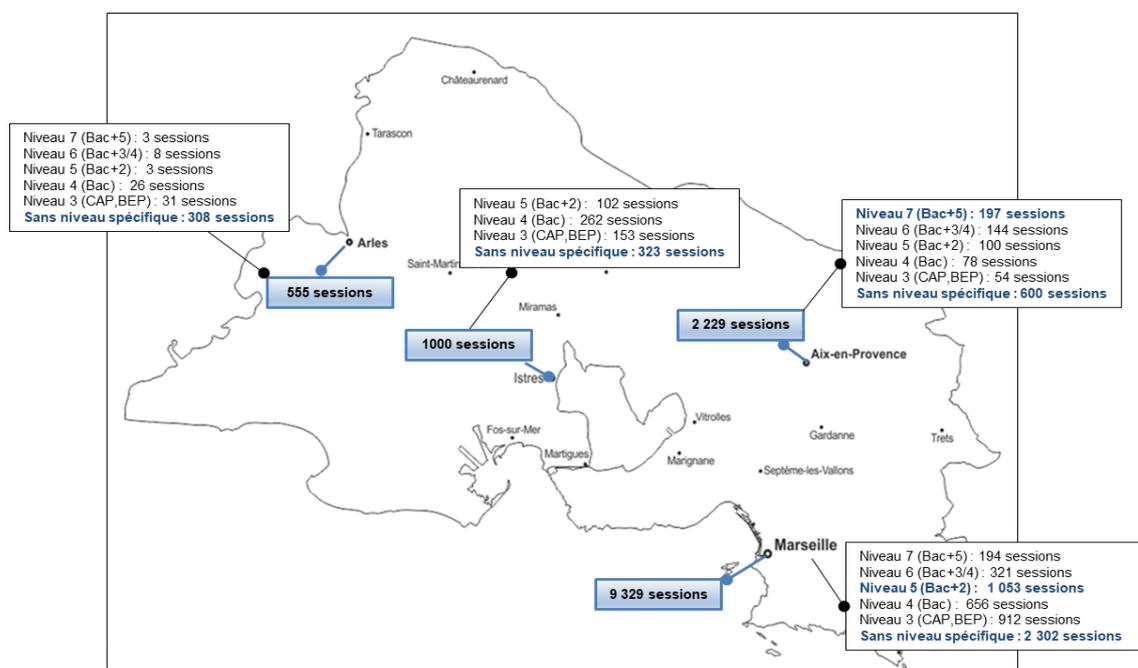
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

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** »¹² (51 %, comme en région). Les **CAP-BEP** et les **Bac+2** représentent respectivement 14 % et 12 % (comme en région) des sessions du département.

Carte 4 : Les sessions de formation continue selon le niveau de sortie

¹² Il s'agit d'un niveau hors Cadre européen des certifications (CEC). Sans niveau spécifique signifie sans niveau de qualification. Précaution : Les niveaux de sortie étaient une donnée non renseignée en base de données du Carif-Oref jusqu'en 2022.



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 offre de formation diversifiée

Les domaines de formation qui concentrent le plus de sessions de formation sont **les Technologies de l'information et de la communication, arts** (14 %, 13 % en région), **la Production industrielle, transport, logistique** (13 %, 12 % en région) et **la Santé, social, sécurité** (12 %, comme en région). Le département concentre une part importante des sessions de formation continue dans le domaine des **Sciences** (76 % de l'offre régionale), et de la **Mécanique, électronique** (67 %).

Graphique 2 : Les sessions de formation continue selon le domaine de formation



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

Entre le 1^{er} trimestre 2023 et le 4^{ème} trimestre 2022, **10 270 DE ont été formés**. Parmi eux, **50 % ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant la formation**. À l'image de la région, près d'un DE sur trois avait un **niveau CAP-BEP** avant d'entrer en formation. Les **non-diplômés** représentent 17 % des effectifs formés (16 % en région). Les formations bénéficient principalement à des **DE non qualifiés** (54 %, 53 %).

Tableau 7 : Principales formations suivies par les DE et offre de formation du département

	DE formés	Accès à l'emploi	Offre en formation continue (en nombre de session)
Production industrielle, transport, logistique	2 470	63 %	2 188
<i>Dont Transport</i>	1 860	62 %	
<i>Dont Manutention</i>	490	67 %	
<i>Dont Génie industriel</i>	110	55 %	
Développement des compétences	2 150	34 %	1 786
<i>Dont Préparation entrée formation</i>	430	33 %	
<i>Dont Mise à niveau technologique</i>	280	25 %	
<i>Dont Bilan professionnel</i>	250	56 %	
<i>Dont Accompagnement vers l'emploi</i>	220	32 %	
Sciences humaines, économie, droit, langues	1 100	35 %	1 007
<i>Dont Langues</i>	1 030	33 %	
<i>Dont Science politique</i>	40	50 %	
Santé, social, sécurité	900	58 %	2 120
<i>Dont Prévention, sécurité</i>	330	75 %	
<i>Dont Santé</i>	300	47 %	
<i>Dont Action sociale</i>	260	50 %	
Commerce, marketing, finance	800	50 %	1 524
<i>Dont Services commerce proximité</i>	380	45 %	
<i>Dont Commerce</i>	280	57 %	

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

Le domaine de formation **Production industrielle, transport, logistique** est le plus suivi par les DE des Bouches-du-Rhône. On recense 2 188 sessions en **formation continue**, essentiellement vers des formations en **Transport** (conduite auto, fimo fco, transport de marchandises, conduite de poids lourds, etc.), et dans une moindre mesure, en **Manutention** (chariot automoteur, engin de chantier, grue auxiliaire, etc.) et en **Génie industriel** (conduite installation industrielle, CAO, DAO, etc.).

Les formations suivies par les DE dans ce domaine de formation enregistrent des **taux d'accès à l'emploi** plus importants dans la **Manutention** (67 %) et les **Transports** (62 %). Elles concentrent par ailleurs 24 % des DE formés dans le département.

Les formations dans le **Développement des compétences** sont également très suivies par les DE formés. Dans les Bouches-du-Rhône, on recense **1 786 sessions en formation continue**. 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 donné. Ces formations couvrent ainsi un large spectre de compétences : préparation à l'entrée dans une formation ; mise à niveau (langue, bureautique, technologique, etc.) ; accompagnement vers l'emploi, etc.

Le **taux d'accès à l'emploi** dans ces formations sont **faibles** (34 %) selon le type de formation dispensé, **certaines formations ne suffisant pas pour accéder à un emploi** (ex : Français mise à niveau, alphabétisation, etc.), **d'autres ne visant pas l'accès direct à un emploi** (ex : Préparation entrée grande école ou université).

Au 1^{er} trimestre 2023, 1 100 DE ont suivi une formation dans les **Sciences humaines, économie, droit, langues**. Le département compte **1 007 sessions en formation continue** dans ce domaine. La majorité des DE ont suivi une formation en langue (FLE, anglais, langue des signes, etc.), on recense également une quarantaine de DE en formation de science politique et une vingtaine en droit. Le **taux d'accès à l'emploi** dans ces formations sont **faibles**.

Dans les Bouches-du-Rhône, **2 120 sessions en formation continue** sont recensées dans le domaine du **Santé, social, sécurité**. 900 DE ont bénéficié d'une formation dans ce domaine au 1^{er} trimestre 2023 : ils se sont orientés dans les champs de la Prévention sécurité (330 DE), la Santé (300 DE) et l'Action sociale (260 DE). Le **taux d'accès à l'emploi** est plus important dans les formations liées à la **Prévention, sécurité** (75 %), il est plus limité dans les formations en **Santé** (47 %) et dans **l'Action sociale** (50 %).

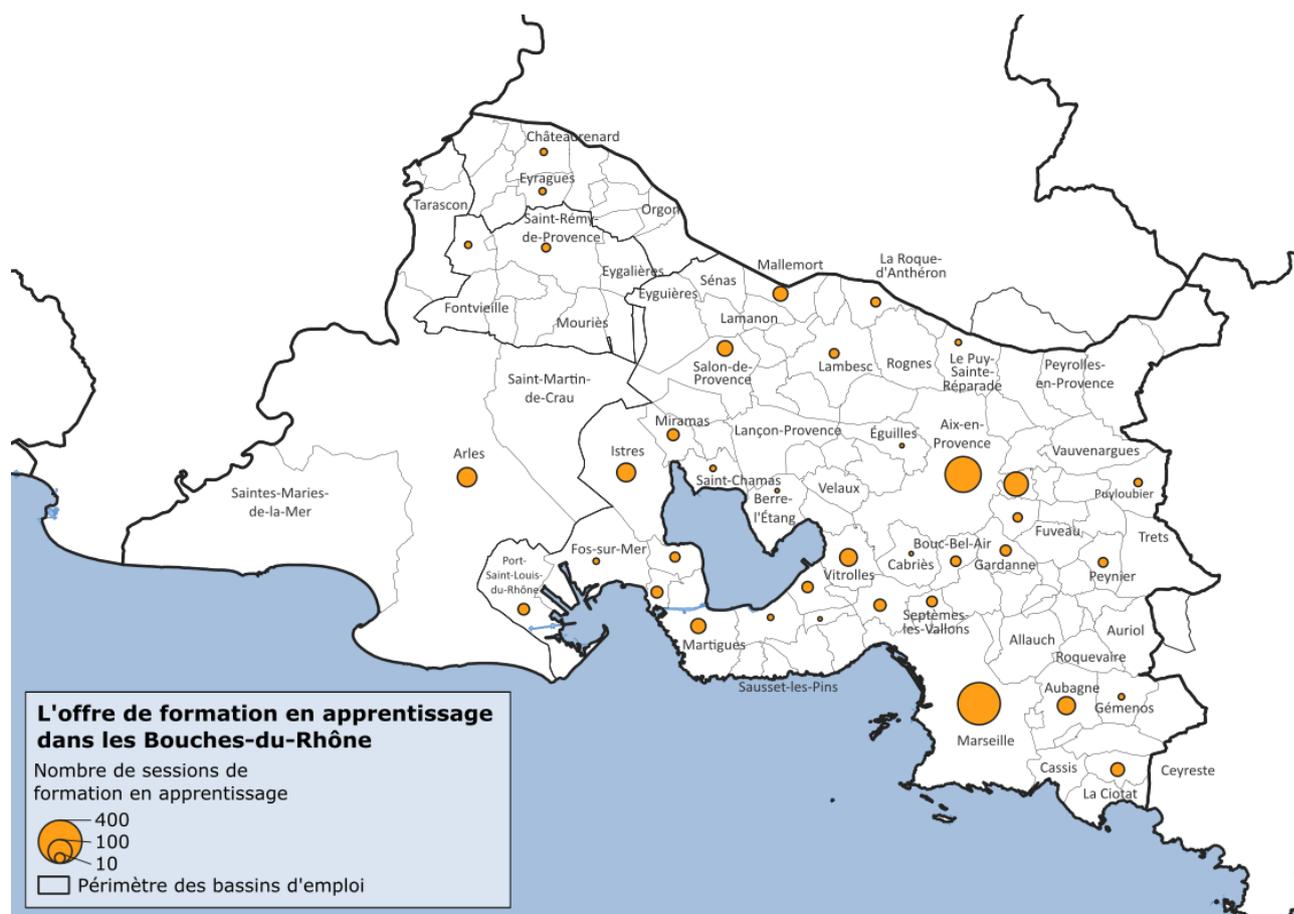
Le département concentre **1 524 sessions de formation** dans le domaine du **Commerce, marketing, finance**, 800 DE ont bénéficié d'une formation dans ce domaine. Parmi eux, 380 ont suivi une formation dans le champ des Services, commerce, proximité (esthétique soin corporels, services à la personne, etc.) et 280 dans le Commerce (gestion rayon, vente distribution, etc.). Le taux d'accès à l'emploi est un peu plus important dans les formations liées au Commerce (57 %, 45 % pour les formations liées aux services et commerces de proximité).

5.2.3 L'offre de formation en apprentissage

Une offre de formation initiale concentrée dans les communes de Marseille et d'Aix-en-Provence

Le département des Bouches-du-Rhône concentre **1 639 sessions** de formation en apprentissage débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 41 % de l'offre régionale). L'offre du département se concentre dans les communes de **Marseille (47 %)** et **d'Aix-en-Provence (22 %)**. Arles accueille 4 % des sessions de formation en apprentissage et les communes d'Aubagne, d'Istres et de Vitrolles, 3 %.

Carte 5 : Les sessions de formation en apprentissage



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 poids important des sessions de niveau Bac +2

Le niveau de sortie le plus représenté parmi les sessions en apprentissage est le **Bac +2** (32 % identique en région), suivi du CAP-BEP (25 % pour 26 % en région), et du Bac (23 % pour 23 % en région).

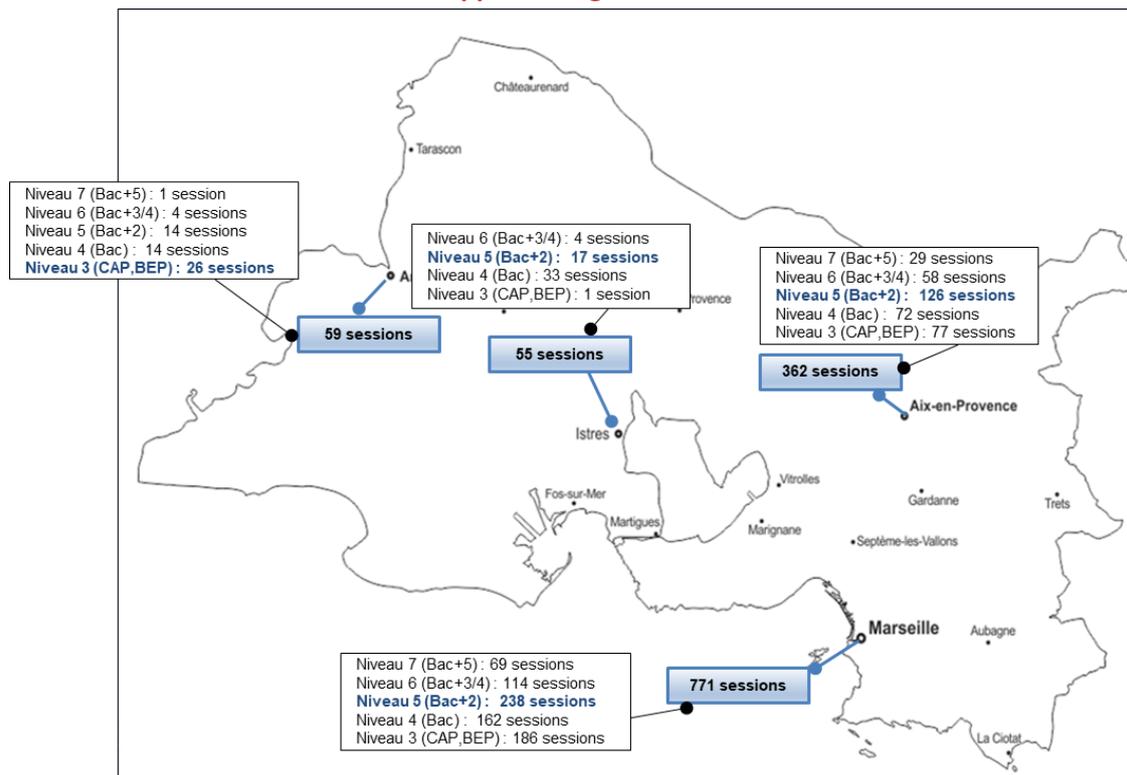
Le département concentre une part importante des sessions de formation en apprentissage de niveau **Bac +5** (56 % de l'offre régionale). Elles se situent principalement à Marseille (62 % des sessions) et Aix-en-Provence (26 %).

Zoom sur...le nombre de contrats d'apprentissage concernant des personnes handicapées, dans les Bouches-du-Rhône

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 Bouches-du-Rhône, ce nombre est de **358 personnes en situation de handicap**. Tous les départements, excepté Alpes-de-Haute-Provence (- 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 : Les sessions de formation en apprentissage selon le niveau de sortie

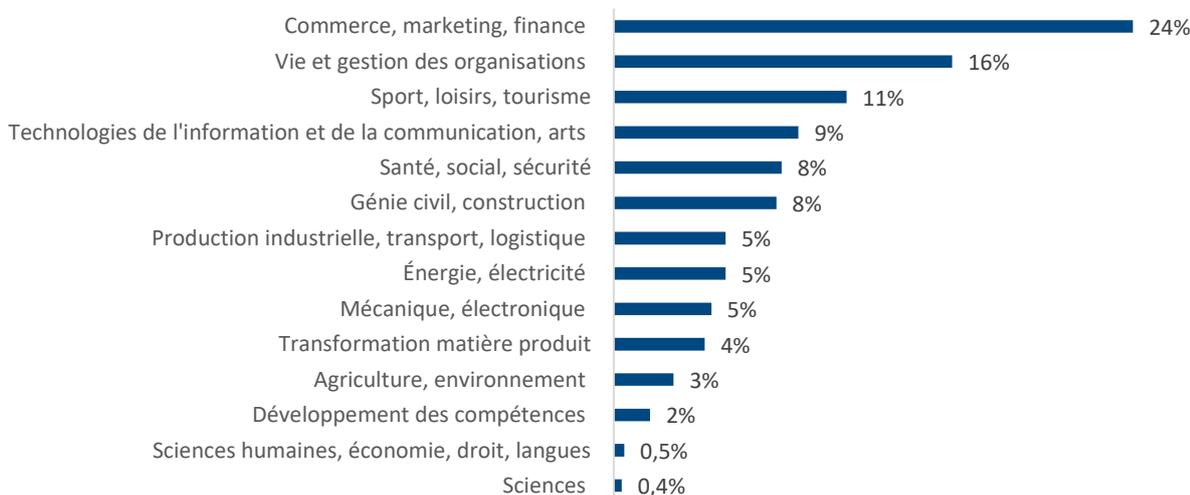


Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

Près d'un quart 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 **Commerce, marketing, finance (24 %, 27 % en région)**, suivi de la **Vie et gestion des organisations (16 %, 17 % en région)** et du **Sport, loisirs, tourisme (11 %, identique en région)**. Le département concentre une part importante des sessions de formation en apprentissage dans le domaine du **Développement des compétences (55 % de l'offre régionale)**, et de la **Production industrielle, transport, logistique (54 %)**.

Graphique 3 : Répartition des domaines des sessions de formation en apprentissage des Bouches-du-Rhône



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 Bouches-du-Rhône*, 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 Bouches-du-Rhône*, Carif-Oref Paca, décembre 2021
- Chiffres clés de la Dreets Paca, Édition 2023
- Dossier complet – Département des Bouches-du-Rhône (13) | 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
- Inthavong S., Rojas L., *Diagnostic emploi, formation, compétences de la Communauté d'agglomération d'Arles-Crau-Camargue-Montagnette (ACCM)*, Carif-Oref Paca, Opco EP, novembre 2023
- 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](#)