



# CONTRIBUTION AU DIAGNOSTIC TERRITORIAL DU VAUCLUSE

Juillet 2024

Document de travail

## Sommaire

Sommaire .....	2
Premiers regards .....	3
1. Population résidente .....	4
1.1 Une population en faible augmentation et plutôt jeune .....	5
1.2 Des problématiques sociales persistantes à surmonter.....	5
2. Tissu économique .....	7
2.1 Une économie agroalimentaire bien implantée à côté d'une économie présentielle dominante.....	8
3. Emploi et métiers .....	11
3.1 Forte représentation des ouvriers, importance du secteur agricole .....	12
3.2 Les « Maraîchers, jardiniers viticulteurs » parmi les métiers les plus spécifiques du Vaucluse .....	13
4. Marché du travail .....	14
4.1 Des demandeurs d'emploi peu diplômés, un taux de chômage élevé .....	15
4.2 Plus de 7 métiers sur 10 en tension dans le Vaucluse .....	15
4.3 Les 10 métiers les plus recherchés dans le Vaucluse .....	18
5. Politiques d'emploi .....	21
5.1 Les caractéristiques des salariés en contrat d'apprentissage .....	22
5.2 Les caractéristiques des salariés en contrat de professionnalisation .....	22
5.3 Les caractéristiques des salariés en contrat unique d'insertion .....	23
5.4 Les caractéristiques des salariés en SIAE .....	23
6. Formation .....	24
5.1 Les personnes inscrites en formation .....	26
5.2 L'offre de formation.....	27
5.2.1 L'offre de formation initiale .....	27
5.2.2 L'offre de formation continue .....	30
5.4 L'offre de formation en apprentissage .....	35
Bibliographie .....	38
Sites internet.....	38

Une étude a été commandée par les services de l'État – la Dreets PACA en lien avec la DDETS 84 – 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 du 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 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 d'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.

## Premiers regards

**Le Vaucluse est un département carrefour**, limitrophe des départements du Gard à l'ouest, de l'Ardèche au nord-ouest, de la Drôme au nord, des Alpes-de-Haute-Provence à l'est, du Var et des Bouches-du-Rhône au sud. Il se situe au sommet du delta métropolitain de Marseille-Aix<sup>1</sup>. C'est un territoire contrasté d'un point de vue démographique, économique, social, environnemental.

- **Sa population est essentiellement regroupée à l'ouest**, le long du couloir rhodanien, dans l'agglomération d'Avignon et son pourtour qui concentre 70 % de la population du département.
- **Avignon est un pôle d'attractivité en matière d'emploi**. Son influence dépasse les frontières de Vaucluse, s'étendant au Gard et aux Bouches-du-Rhône. La moitié des navetteurs entrant dans le département se rendent chaque jour à Avignon pour travailler. Le Vaucluse est le département où la part des emplois occupés par des personnes résidant à l'extérieur est la plus importante de la région<sup>2</sup>.
- **L'est du territoire est à l'inverse rural et faiblement peuplé**, à l'exception de quelques villes moyennes (Apt et Pertuis). Avec une population plus âgée et/ou plus isolée, des enjeux d'attractivité et d'amélioration des conditions de vie sont posés dans cette partie du département.

Pour assurer un développement équilibré et durable, il est nécessaire de prendre en compte ces spécificités territoriales et de mettre en œuvre des politiques adaptées à leurs besoins.

---

<sup>1</sup> Étude sur la cohésion des territoires en Vaucluse, Livre Blanc 14 octobre 2021, Acadie

<sup>2</sup> Jamet L., Zampini C., Vaucluse Population et emploi s'accroissent autour d'Avignon, les difficultés sociales persistent, Insee PACA, n°84, Février 2020

# 1. Population résidente

## Chiffres clés



**561 940 habitants**  
soit 11 % de la population  
régionale



**Indice de vieillissement\*:**  
**96**  
(104 en région)



**28 % des habitants ont un**  
diplôme l'**enseignement**  
**supérieur\*\***  
(32 % en région)



**20 % des jeunes**  
**non insérés**  
(17 % en région)



**15 350 foyers allocataires du RSA**  
(- 4,4 % entre 2022 et 2023,  
- 4,2 % en région)



**19,9 % 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.

\*\* Ce chiffre est calculé sur la population des 15-64 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.** Les Communautés d'Agglomération du Grand Avignon et du Ventoux-Comtat-Venaissin et les communautés de communes Rhône Lez Provence et du Pays d'Apt-Luberon 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 en faible augmentation et plutôt jeune

---

En 2020, le Vaucluse compte **561 940 habitants**, soit **11 %** de la population de la régionale. Entre 2014 et 2020, le département connaît une croissance de sa population inférieure à celle de la région (+ 0,2 % contre + 0,4 % en région).

La population du Vaucluse est relativement **plus jeune** qu'en région : 23,5 % des habitants ont moins de 20 ans (contre 22,4 %) et 28,9 % ont 65 ans et plus (contre 29,2 %).

### Une hausse de la population d'ici 2050

« La population du Vaucluse évoluerait d'ici 2050 à un rythme proche de la moyenne régionale » (+ 0,2 % entre 2013 et 2050, + 0,2 % en région)<sup>3</sup>. À l'horizon 2050, la population du Vaucluse atteindrait 593 300 habitants soit 11 % de la population régionale de 2050, avec une augmentation moyenne de 1200 habitants par an. Les soldes naturel et migratoire participent de manière égale à la croissance départementale (+ 0,1 %), à l'image de la région. En 2050, la part des 65 ans et plus serait de 31 % (30 % en région), contre 23 % en 2023<sup>4</sup>(24 % en région).

### Une part de jeunes non-insérés supérieure dans le Vaucluse

En 2020, le taux de scolarisation<sup>5</sup> des jeunes de 18 à 24 ans est de 41,5 % dans le Vaucluse, contre 50,5 % en région. La part des titulaires d'un diplôme du supérieur parmi la population (âgée de 15 ans ou plus) est moins importante sur le département (28 %) qu'en région (32 %). En revanche, la part des titulaires de niveau CAP-BEP est plus importante dans le Vaucluse (25 %, 23 % en région). La **part des jeunes non-insérés<sup>6</sup> dans la Vaucluse est au-dessus du niveau régional** (20 %, 17 % en région). Enfin, le taux d'activité des 15-64 ans<sup>7</sup> est légèrement supérieur à celui de la région (74 %, 73 % en région).

#### Zoom sur...les bénéficiaires des dispositifs de la Politique de la Ville, dans le Vaucluse

**64 064 habitants relèvent des Quartiers Politique de la Ville (QPV)** sur le Vaucluse, soit plus de 11 % de la population départementale. **3 181 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

## 1.2 Des problématiques sociales persistantes à surmonter

---

### Une forte part de familles monoparentales en situation de précarité

Dans le Vaucluse, en 2020, les familles<sup>8</sup> monoparentales représentent 10,5 % des ménages (contre 10,8 % en région), soit 26 560 familles. Dans le Vaucluse entre 2014 et 2020, le nombre de familles monoparentales a augmenté de + 1,2 %/an (+ 1,7 %/an en région). Elles augmentent plus rapidement que le reste des ménages vauclusiens sur la même période (+ 0,8 %/an dans le Vaucluse et + 0,9 %/an en région).

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, 40,8 % des familles monoparentales allocataires de la CAF sont des foyers à bas

<sup>3</sup> Insee-Provence-Alpes-Côte d'Azur : Un million de 75 ans ou plus en 2050 - Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur - 47

<sup>4</sup> Source : Insee - RP 2018 ; Omphale 2022, scénario central ; 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.

<sup>5</sup> Le taux de scolarisation est le rapport entre le nombre d'élèves, d'étudiants et d'apprentis en formation initiale d'un âge déterminé, inscrits dans un établissement d'enseignement, et le nombre de jeunes de cet âge.

<sup>6</sup> Part de jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études.

<sup>7</sup> Rapport entre le nombre d'actifs (actifs ayant un emploi et actifs au chômage) et l'ensemble de la population.

<sup>8</sup> Une famille est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes.

revenus<sup>9</sup> (39,1 % en région). Il s'agit du taux le plus élevé de la région. Le Vaucluse accueille 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 en difficulté financière

- En 2021, 19,9 % de la population du Vaucluse vit sous le **seuil de pauvreté** (17,4 % en région). **Il s'agit du département avec le taux le plus élevée de la région**. Ce taux atteint 26,6 % chez les ménages dont la personne de référence a moins de 30 ans (25 % en région).
- Le niveau de vie médian<sup>10</sup> du territoire se situe au-dessous de celui de la région (21 370 € dans le Vaucluse pour 22 820 € en région).

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

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

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 le Vaucluse, 163 parrainés sont des jeunes de moins de 26 ans** (soit 92 % des parrainés).

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

### Un fort taux de pauvreté qui touche plus particulièrement les moins de 30 ans

- À l'échelle infra-départementale, on observe une **concentration de la pauvreté** au sein des territoires de certains établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) : le taux de pauvreté atteint 22,5 % dans la Communauté d'Agglomération du Grand Avignon, 21,2 % dans la Communauté de communes Rhône Lez Provence et 20 % dans la Communauté d'agglomération Ventoux-Comtat-Venaissin et la Communauté de communes du Pays d'Apt-Lubéron.
- Parallèlement, c'est dans ces territoires que les moins de 30 ans sont les plus touchés par la pauvreté. Leur taux de pauvreté s'élève, par exemple, à 30,2 % dans la Communauté d'Agglomération du Grand Avignon et à 29,4 % dans la Communauté de communes du Pays d'Apt-Lubéron.

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal 2021.

### Une baisse des allocataires de minima sociaux

- En 2023, 15 350 foyers allocataires du Revenu de solidarité active (RSA) dans le Vaucluse, soit 30 825 personnes couvertes par le dispositif. Les allocataires représentent 5 % de la population résidente (5,6 % en région). Sur un an, le nombre des foyers allocataires diminue (- 5,9 %, - 4,8 % en région).
- En 2022, **59,5 % des allocataires sont au RSA depuis au moins trois ans** (60,3 % en région).
- En 2023, 3 940 vauclusiens cumulent le RSA et la prime d'activité (PA), statistique en baisse sur un an (- 3,7 %, - 4,3 % en région).
- En 2022, 10 050 vauclusiens sont bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), statistique en hausse sur 1 an (+ 1,6 %, + 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)*

<sup>9</sup> Foyers à bas revenus : ces foyers ne comprennent que les allocataires de la CAF pour lesquels le revenu par unité de consommation est inférieur au « seuil de bas revenus » : comme le seuil de pauvreté, le « seuil de bas revenus » est défini à 60% du niveau de vie, mais ces deux concepts présentent cependant un certain nombre de différences dans leur construction (différences de champ, de prise en compte de la fiscalité, d'échelle d'équivalence, notamment). En outre, pour les estimations de « bas revenus », un coefficient de 0,2 UC pour les familles monoparentales s'ajoute à l'échelle d'équivalence de l'OCDE

<sup>10</sup> Ce montant partage la population en deux, la première moitié ayant un niveau de vie (ou revenu disponible) inférieur et la seconde un niveau de vie supérieur.

## 2. Tissu économique

### Chiffres clés



**76 930 établissements**  
(11 % des établissements de  
la région)



**24 310 établissements  
employeurs**  
(12 % des établissements de  
la région)



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



**65 % d'établissements  
employeurs dans la sphère  
présentielle**  
(69 % en région)

Sources : Insee – Flores, REE-Sirene, 2021

### Premiers regards

Répondre aux besoins des entreprises, comme celles de **l'industrie** (agroalimentaire, fabrication de produits minéraux) bien représentée dans le Vaucluse, 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 agroalimentaire bien implantée à côté d'une économie présentielle dominante

Le Vaucluse se situe à l'ouest de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Il est contigu aux départements des Bouches-du-Rhône, du Var au sud, des Alpes-de-Haute-Provence à l'est. Cette situation géographique à la croisée de l'arc méditerranéen et de l'axe rhodanien présente un atout de développement et d'attractivité économique important dans plusieurs domaines (agriculture, industrie agroalimentaire, logistique, tourisme...). Comme en région, la part de l'**économie présentielle** (activités à destination de la population résidente ou touristique) est majoritaire (notamment avec la présence de l'administration, de l'enseignement, des services hospitaliers...). Pour autant, la **sphère productive** tient une place importante dans l'activité économique du département relativement au reste du territoire régional (35 %, 31 % en région). Les secteurs de l'industrie (industrie agroalimentaire, fabrication de produits minéraux), des activités liées à l'emploi (agences de placement, de mise à disposition de ressources humaines) et du commerce de gros, y sont bien représentés.

### Zoom sur... l'agriculture

**L'activité agricole est une composante essentielle du Vaucluse.** La surface agricole recouvre 15 % du territoire du Vaucluse (10 % en région). La baisse de cette surface ralentit depuis 2021. Le Vaucluse et les Bouches-du-Rhône sont les premiers employeurs agroalimentaires de la région. MCCORMICK FRANCE, fabricant de condiments et d'assaisonnements, emploie plus de 600 salariés. Parmi les productions variées et de qualité, la viticulture, la culture fruitière et le maraîchage représentent une activité phare et reconnue. La fraise de Carpentras et du Comtat Venaissin, est une « marque déposée ». **L'activité agricole est fondamentale pour l'économie des communes rurales.** Le poids de cette activité est plus élevé dans ces communes. Elle représente une part non négligeable des entreprises et des emplois. L'agriculture génère des emplois indirects par le maintien des activités induites avec les entreprises de l'agroalimentaire, le commerce de gros, la filière logistique qui se sont développés à partir des productions locales.

Source : SCOT 2020 du Bassin de Vie d'Avignon

### Des spécificités infra-départementales d'une économie tournée vers la sphère productive avec une forte présence du secteur agroalimentaire

- **Avignon : une ville-centre au périmètre d'influence étendu**, polarise l'emploi. Plus largement, l'aire de la Communauté d'agglomération du Grand Avignon est de loin la plus peuplée. Avec la commune du Pontet, elle concentre une grande diversité d'activités (administration, et services publics, collectivités territoriales, grandes entreprises...). De même, la zone de chalandise des commerces de grande distribution implantés aux différents points cardinaux du territoire est particulièrement étendue<sup>11</sup>.
- **Des activités du tertiaire et agroalimentaires dominantes sur le territoire d'Avignon.** Présence des administrations publiques, de santé et des établissements commerciaux, ainsi que des structures relevant de l'écosystème agroalimentaire (organismes de formation, de recherche comme l'INRA, entreprises).
  - ⇒ Des enjeux relatifs à **l'attractivité des métiers dans l'agriculture et l'industrie agroalimentaire**, ainsi qu'à la **réinsertion professionnelle**
- **Des activités agricoles bien représentées sur les territoires d'Orange, de Carpentras et d'Apt**, en lien avec plusieurs secteurs (commerce, transports et entreposage, fabrication de denrées alimentaires...) recourant à des qualifications de base (agriculteurs, maraîchers, viticulteurs, ouvriers non qualifiés des industries de process...)

<sup>11</sup> Gens de métiers, acteurs du territoire, Inthavong S., Landrier S. et alii, ORM-IDEP-LEST, 2011.

⇒ Des enjeux relatifs à l'insertion professionnelle des jeunes et au développement des compétences adaptées aux besoins des entreprises<sup>12</sup>.

#### Zoom sur... le tourisme

**Le département capitalise aujourd'hui principalement sur la marque Provence.** Trois destinations phares, Avignon, le Mont Ventoux et le Luberon. Quatre marqueurs forts se distinguent, car perçus comme communs à l'ensemble du territoire du Vaucluse, à savoir la culture, l'art de vivre, le caractère authentique et la convivialité (cf. SDDT 84 2020-2025, Schéma départemental de développement touristique du Vaucluse – Département de Vaucluse).

Les habitants du département ont hérité d'un territoire à forte valeur historique, culturelle et naturelle, marqué par la présence de ces destinations et de ces marqueurs mis en avant par Vaucluse Provence Attractivité. D'autres secteurs d'activité comme l'agriculture sont vecteurs d'attractivité touristique (qualité de paysages, biodiversité...). Différentes actions ont été mises en œuvre et participent au développement du territoire, par exemple : **Cap Ventoux Expériences**, une nouvelle marque territoire permettant de porter des projets de développement économique et la transition écologique des stations du Mont-Serin et du Chalet Reynard. L'ambition de Cap Ventoux Expériences est de faire de ces destinations un pôle d'activités et d'expériences de pleine nature, afin de rendre le territoire attractif tout en dynamisant le tourisme et en intégrant les critères de développement durable. (Cf. Inthavong S., Rojas L., Diagnostic emploi, formation, compétences de la Communauté d'agglomération Ventoux-Comtat Venaissin, Carif-Oref Paca, Opco EP, novembre 2023).

### Les principaux établissements employeurs

**Hôpital Duffaut 1** – Activités hospitalières – Avignon – (3 000 à 5 000 ETP)

**Département du Vaucluse** – Administration publique générale – Avignon – (1 000 à 3 000 ETP)

**Centre Hospitalier Montfavet Avignon** - Activités hospitalières – Avignon – (1 000 à 3 000 ETP)

**Commune d'Avignon** – Administration publique générale – Avignon – (1 000 à 3 000 ETP)

**Centre hospitalier Louis Giorgi** – Activités hospitalières – Orange – (700 à 999 ETP)

Source : Insee REE-Sirene 31.12.2021 ; Traitement Carif-Oref PACA ([Dat@decision](mailto:Dat@decision))

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 secteurs les plus spécifiques au territoire\*

**Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques**

**Culture et production animale, chasse et service annexes**

**Activités liées à l'emploi**

**Fabrication de machines et équipements n. c. a.**

**Industries alimentaires**

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

Source : Insee-Flores, 2021, Traitement Carif-Oref PACA ([Dat@decision](mailto:Dat@decision))

Le département se caractérise par une surreprésentation des emplois salariés liés à la **fabrication d'autres produits minéraux non métalliques**. Ils sont 3,5 fois plus représentés qu'en région.

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

Comme en région, le Vaucluse dispose d'un **solide tissu d'établissements de moins de 10 salariés** (88 %, 88 % en région) relevant notamment des secteurs du commerce et de la construction. Les **TPE**, souvent

<sup>12</sup> - Bremond F., Inthavong S., Synthèse Emploi-Formation Vaucluse, Carif-Oref Paca, décembre 2021

**artisanales**, ont 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 réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. En 2022, 37 entreprises ont bénéficié d'une PCRH, pour l'essentiel sur les thématiques de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, organisation du travail et QVT, professionnalisation de la fonction RH.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> [P. Lorent, S. Inthavong, Bilan PCRH, Carif-Oref Paca, Juillet 2023](#)

### 3. Emploi et métiers

#### Chiffres clés



**245 830 personnes en emploi dans le Vaucluse**  
soit 11 % de l'emploi régional



**+ 10,8 %**  
**Évolution de l'emploi**  
entre 2012 et 2022  
(+13,6 % en région)



**Un niveau de diplôme plus faible**  
qu'en région : 38 % des actifs en emploi ont un diplôme supérieur au bac (43 % en région)



**Une surreprésentation des ouvriers :**  
21 % des actifs en emploi  
(17 % en région)



**15 % 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

**Une part d'emplois dans l'agriculture élevée.** Ce secteur rencontre des difficultés de recrutement, notamment liées à un besoin en main-d'œuvre saisonnière important. En lien avec la vocation agricole du département, l'industrie agroalimentaire est très représentée.

**Une part élevée d'ouvriers et d'actifs en emploi non-diplômés :** un enjeu autour de la qualification de ces publics dans une perspective d'insertion ou de réinsertion professionnelle.

L'**emploi non salarié** se développe plus fortement que le salariat sur la décennie 2012-2022, progression toutefois moins forte qu'en région.

**Des conditions d'emploi plus précaires** que dans le reste de la région qui peuvent entraîner des conséquences sur la qualité de vie des travailleurs.

### 3.1 Forte représentation des ouvriers, importance du secteur agricole

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, **245 830 personnes sont en emploi** dans le Vaucluse. Le département concentre ainsi 11 % des emplois de la région. Entre 2012 et 2022, l’emploi total a augmenté de **+ 10,8 %** (+ 13,6 % en région). Si on s’intéresse à l’**emploi non salarié**, on observe une dynamique réelle de cette modalité d’emploi, mais moins forte qu’en PACA : **+ 17,3 %** (+ 27 % en région) ; avec **37 040 personnes en emploi non salarié** en 2022.

#### Une surreprésentation des ouvriers

Le niveau de diplôme des personnes en emploi est plus faible qu’en région : **seuls 38 % des actifs en emploi ont un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat** (43 % en région). Les actifs en emploi diplômés d’un CAP-BEP sont surreprésentés dans le département (26 %, 22 % en région). La part de non-diplômés est également légèrement supérieure à celle de PACA (15 %, 14 % en région). Cela se traduit par **une faible représentation des cadres et professions intellectuelles supérieures** (13 %, 17 % en région). À l’inverse, on observe une **surreprésentation des ouvriers** (21 %, 17 % en région). La part d’artisans, commerçants, chefs d’entreprises est également légèrement supérieure à celle observée en région (10 %, 9 %).

Le Vaucluse concentre une part d’actifs âgés de 50 ans et plus légèrement supérieure à la part régionale (34 %, 33 % en région). La part de femmes actives en emploi est à l’image du reste du territoire régional (49 % des actifs en emploi).

#### Des conditions d’emploi plus précaires qu’en région

Le Vaucluse se caractérise par **une activité non salariée légèrement plus importante qu’à l’échelle régionale** (15 %, 14 %). Cela s’explique notamment par le **pooids des artisans, commerçants et chefs d’entreprises** dans le territoire, relativement au reste de PACA (*cf. supra*).

Le département compte une part d’actifs salariés titulaires de la **fonction publique ou en contrats à durée indéterminée** inférieure à la part régionale (82,8 %, pour 84,8 %) <sup>14</sup>. **Les actifs en emploi sont davantage concernés par les contrats précaires que dans le reste de la région** : 11,4 % des actifs en emploi sont en contrats à durée déterminée (10,4 % en région) et 2 % en intérim (1,7 %). Cela peut s’expliquer notamment par la **saisonnalité de l’emploi** dans le secteur de l’agriculture. Le temps partiel concerne 19 % des actifs vauclusiens, statistique supérieure de 2 points au niveau régional (17 %).

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

En 2021, **2 253 travailleurs handicapés en ETP** sont employés directement par les établissements assujettis à l’OETH dans le Vaucluse. **Le taux d’emploi direct en ETP est de 3,3 %** (3,1 % en région). Il fluctue entre 3,0 % dans le Var à 3,9 % dans les Hautes-Alpes.

[Source : Aqefiph-Dares, DOETH, Chiffres-clés de la Dreets Provence - Alpes - Côte d’Azur 2023 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d’Azur.](#)

<sup>14</sup> Source : Insee – RP 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref PACA

### 3.2 Les « Maraîchers, jardiniers viticulteurs » parmi les métiers les plus spécifiques du Vaucluse

Les **principaux métiers exercés** dans le Vaucluse sont : « Agents d'entretien » (5 % des actifs en emploi), « Enseignants » (4 %), « Vendeurs » (4 %), « Conducteurs de véhicules » (4 %) et « Maraîchers, jardiniers, viticulteurs » (3 %).

Certains **métiers sont plus spécifiques** au département qu'en région, c'est-à-dire que leur part dans l'emploi total est plus élevée qu'en région. C'est le cas des métiers « Maraîchers, jardiniers viticulteurs » qui sont 2,5 fois plus représentés qu'en région ; des « Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons » ; des « Ouvriers non qualifiés des industries de process » ; des « Ouvriers non qualifiés de la manutention » et des « Ouvriers qualifiés de la manutention ».

#### Principaux métiers exercés



#### Métiers les plus spécifiques au territoire



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

#### Une forte représentation du secteur agricole

Si le secteur du Commerce ; réparation d'automobiles et de motos est le plus représenté par les établissements employeurs du Vaucluse (21 %, 21 % en région), le secteur Agriculture, sylviculture et pêche l'est bien davantage qu'ailleurs en PACA (9 %, 3 % en région).

#### Top 5 des principaux secteurs d'activité des établissements employeurs du Vaucluse

Commerce ; réparation d'automobiles et de motos	21 % (21 % en région)
Construction	12 % (12 % en région)
Hébergement et restauration	10 % (11 % en région)
Agriculture, sylviculture et pêche	9 % (3 % en région)
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	6 % (7 % en région)

Source : Insee, Flores 2021.

## 4. Marché du travail

### Chiffres clés



**60 350 demandeurs d'emploi** (cat. ABC)  
(13 % des demandeurs d'emploi de la région)



**12 %** des demandeurs d'emploi sont des **jeunes**  
(12 % en région)



**29 %** des demandeurs d'emploi sont âgés de 50 ans et plus  
(28 % en région)



**34 %** des demandeurs d'emploi sont **ouvriers et employés non qualifiés**  
(27 % en région)



**44 %** inscrits depuis un **an et plus**  
(42 % en région)



**9,9 %**  
**Taux de chômage**  
(8,1 % en région)

Source : France Travail (ex-Pôle Emploi) – Data Emploi – T4 2023 ; Insee, T1 2024

### 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 Des demandeurs d'emploi peu diplômés, un taux de chômage élevé

---

Le taux de chômage dans le Vaucluse connaît une tendance baissière depuis ces dix dernières années pour se stabiliser à **9,9 % au troisième trimestre 2023** (8,1 % en région). Il s'agit du taux le plus élevé de la région.

La demande d'emploi se caractérise par :

- Une part de femmes majoritaire (51 %) à l'image de la région.
- Un poids des jeunes identique à la moyenne régionale (12 %).
- Une part de non diplômés (21 %) supérieure à celle de la région (15 %).
- Une part d'ouvriers et d'employés non qualifiés plus élevée qu'en région (33 %, 27 %).
- Une part de demandeurs d'emploi de longue durée supérieure à la part régionale (44 %, 42 %).

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

**80 % des offres collectées sur le site de France Travail relèvent des services (82 % en région) :**

- **Activités de services administratifs et de soutien** (17 820 offres collectées) : ce secteur représente 39 % des offres d'emploi du département.
- **Santé humaine et action sociale** (5 480 offres collectées soit 12 % de l'offre).
- **Hébergement et restauration** (4 060 offres d'emploi collectées, soit 9 % de l'offre).

Le **Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles** représente près de 8 % des offres collectées sur le site de France Travail (3 780 offres).

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

## 4.2 Plus de 7 métiers sur 10 en tension dans le Vaucluse

---

Dans le département, **74 métiers sont en tension en 2022<sup>15</sup>**. Parmi ceux-ci, 60 sont considérés comme en tension forte, et 15 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 recense notamment **quatre métiers du domaine professionnel Bâtiment, travaux publics** : Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres), Dessinateurs en BTP, Techniciens et chargés d'études du BTP, Électriciens du BTP.

Le Carif-Oref a réalisé des diagnostics<sup>16</sup> sur deux des métiers en tension identifiés dans le département (Mécaniciens et électroniciens de véhicules et Carrossiers automobiles).

### Des tensions structurelles

15 métiers sont en tension persistante depuis 2011. Parmi eux, deux relèvent du domaine de la Maintenance : Mécaniciens et électroniciens de véhicules, Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (Tableau 3).

---

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> [Diagnostics métiers en tension - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur \(cariforef-provencealpescotedazur.fr\)](#)

**Tableau 3 : Top 15 des métiers en tension dans le Vaucluse 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
Bâtiment, travaux publics	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)		970	5 350	170	85 %
Industries de process	Autres ouvriers qualifiés de type industriel		280	670	110	91 %
Bâtiment, travaux publics	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics		100	610	50	84 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Infirmiers		3 390	2 250	190	84 %
Industries de process	Opérateurs des industries agro-alimentaires		1 000	1 690	180	58 %
Bâtiment, travaux publics	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics		1 360	1 000	70	66 %
Mécanique, travail des métaux	Opérateurs en métallerie, serrurerie, montage		1 480	2 170	230	94 %
Services aux particuliers et aux collectivités	Aides à domicile et aides ménagères	++	4 770	3 320	840	99 %
Ingénieurs et cadres de l'industrie	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité		640	1 580	110	*
Commerce	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	+	620	1 290	140	74 %
Mécanique, travail des métaux	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	+	320	450	80	88 %
Maintenance	Carrossiers automobiles		220	310	70	88 %
Maintenance	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	++	800	1 180	320	92 %
Bâtiment, travaux publics	Électriciens du bâtiment		390	1 570	320	89 %
Maintenance	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	++	2 040	4 340	600	66 %
<b>Total tous métiers du département</b>			<b>176 820</b>	<b>142 680</b>	<b>60 350</b>	<b>61 %</b>

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

\* : effectif nul ou données non exploitables

### Des spécificités départementales

6 métiers sont en tension dans le Vaucluse en 2022 mais ne le sont pas au niveau régional (Tableau 4). Ces disparités territoriales peuvent notamment liées aux spécificités du tissu économique local et/ou aux décalages infrarégionaux entre offres et demandes d'emploi.

**Tableau 4 : 6 métiers en tension spécifiques au département en 2022, par domaine**

Transports, logistique et tourisme	Employés des transports et du tourisme
Gestion, administration des entreprises	Secrétaires de direction
Commerce	Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels
Services aux particuliers et aux collectivités	Employés des services divers
Communication, information, art et spectacle	Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Sportifs et animateurs sportifs

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

## Des facteurs de tension divers

Parmi les 74 métiers en tension en 2022 dans le département, 63 seraient concernés par une intensité d'embauches forte ou élevée.

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



Précision : un métier peut cumuler plusieurs facteurs de tension.

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

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

### Un besoin en main-d'œuvre saisonnière important dans le Vaucluse

En 2024, les établissements recruteurs déclarent **34 060 projets de recrutements**. Le département concentre 13,8 % des projets de recrutement de la région. La **part de recrutements jugés a priori difficiles est inférieure de la part régionale** (60,3 %, 61,8 % en région). Certains secteurs font néanmoins face à des difficultés de recrutement plus importantes. C'est notamment le cas des secteurs des **industries manufacturières** (79,5 % de recrutement jugés difficiles), du **Commerce & réparation automobile** (79,2 %) et de la **Construction** (76,6 %).

L'analyse des besoins en main d'œuvre dans le Vaucluse met en évidence un besoin important en main d'œuvre saisonnière dans le département relativement au reste du territoire régional (50,4 %, 40 % en région). Les secteurs de l'Agriculture et de l'Hébergement-restauration sont particulièrement dépendants 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, France Travail

**Tableau 5 : Liste des métiers en tension renvoyant à un seul facteur de tension, selon le facteur**

Intensité d'embauches importante	Lien formation-emploi important
Ingénieur des méthodes de production, du contrôle qualité	Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique
Secrétaires de direction	Non durabilité de l'emploi
Agents immobiliers, syndics	Agents d'entretiens de locaux
Représentants auprès des particuliers	
Employés de maison et personnels de ménage	
Agents de sécurité et de surveillance	
Formateurs	
Manque de main-d'œuvre disponible	
Attachés commerciaux	

## 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...

### 4.3 Les 10 métiers les plus recherchés dans le Vaucluse

---

Au 4<sup>e</sup> trimestre 2023, les entreprises du territoire proposent **102 210 offres d'emploi pouvant concerner 60 350 demandeurs d'emploi (DE)**.

Le nombre d'offres d'emploi est en baisse de - 6,3 % par rapport au 4<sup>e</sup> trimestre 2022 ; celui des DE est en hausse de + 2,5 %.

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



Un CDI (43 % des offres, 50 % en région) ;



Émise par un établissement de 0 à 9 salariés (66 %, 63 % en région) ;



Dans le secteur de l'action sociale sans hébergement (8 %, 8 % en région) ;



Le métier le plus recherché est « Magasinage et préparation de commandes » (5 %, 3 % en région).

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

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



Une femme (51 %) ;

+ 50 ans



Une personne âgée de plus de 50 ans (29 %) ;

Le métier le plus recherché étant « Magasinage et préparation de commandes ».

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

Le CAP-BEP est le niveau de diplôme le plus demandé dans les offres d'emploi (40 % des offres collectées), alors que seulement 31 % des DE ont ce niveau. Pour les 26 % des DE ayant un niveau de diplôme supérieur ou égal au Bac + 2, on recense 33 % d'offres.

Le Vaucluse est le département avec la part de DE non diplômés la plus élevée de la région : plus d'un DE sur cinq est non diplômé (21 %) alors que seulement 5 % des offres d'emploi concernent ce niveau de diplôme.

La majorité des offres d'emploi requièrent un faible niveau d'expérience professionnelle (76 %), alors que la plupart des DE sont expérimentés (67 %). Les DE sont majoritairement des ouvriers et employés qualifiés (51 %). Ce niveau de qualification représente 45 % des offres d'emploi collectées. On observe ainsi un décalage entre le profil des demandeurs d'emploi et celui recherché par les recruteurs.

**Tableau 6 : Principaux métiers recherchés par les demandeurs d'emploi et les recruteurs**

	Par les demandeurs d'emploi	Par les recruteurs
1	Magasinage et préparation de commandes	Comptabilité
2	Nettoyage de locaux	Magasinage et préparation de commandes
3	Services domestiques	Assistance auprès d'adultes
4	Vente en habillement et accessoires de la personne	Services domestiques
5	Mise en rayon libre-service	Conduite de transport de marchandise sur longue distance
6	Manutention manuelle de charges	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation
7	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Conduite d'engins de déplacement des charges
8	Secrétariat	Personnel de cuisine
9	Assistance auprès d'enfants	Mécanique automobile et entretien de véhicules
10	Polyculture, élevage	Manutention manuelle de charges

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 magasinage et la préparation de commandes ; les services domestiques ; la conduite de transport de marchandises sur longue distance ; et la manutention manuelle de charges. 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 du Vaucluse 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 le nettoyage de locaux, dans la vente en habillement et accessoires de la personne et dans la mise en rayon libre-service.

### 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



**7 790 apprentis**  
soit 11 % des apprentis de la région  
**+ 5,1 %** entre 2022 et 2023  
(+ 4,6 % en région)



**540 contrats de  
professionnalisation**  
soit 9 % des effectifs de la région  
**+ 0,5 %** entre 2022 et 2023  
(- 7,4 % en région)



**680 salariés en contrats  
d'insertion (CUI)** à la fin 2023  
soit 17 % des CUI de la région  
**+ 0,9 %** entre 2022 et 2023  
(- 10,2 % en région)



**1 250 salariés en insertion par l'activité  
économique (SIAE)**  
soit 14 % des effectifs de la région  
**+ 0,6 %** 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**, croissance supérieure à la tendance régionale. Les apprentis qui signent des contrats d'apprentissage ont un **niveau de formation avant l'embauche moins élevé qu'en région**. La part d'apprentis embauchés dans la **construction** est plus élevée qu'ailleurs en PACA.

Un nombre de **contrats de professionnalisation (CPRO) qui résiste** au succès des contrats d'apprentissage ; plus de la moitié d'entre eux étaient **en recherche d'emploi** avec la signature du CPRO.

Un nombre de **CUI et de salariés en IAE en légère hausse**, à rebours de la tendance régionale.

**Le CPRO, le CUI et les SIAE bénéficient en premier lieu aux femmes dans le Vaucluse** : la part de femmes parmi les salariés de ces politiques d'emploi est supérieure à 50 %, a contrario de ce qui est mesuré au niveau régional.

## 5.1 Les caractéristiques des salariés en contrat d'apprentissage

Le Vaucluse compte **7 790 apprentis** à la fin 2023, soit 11 % des apprentis de la région. Les effectifs sont en **hausse de + 5,1 %** entre 2022 et 2023 (+ 4,6 % en région), 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 **20 ans** (20 ans en région)
- 40 % de femmes (44 % en région)
- 1,2 % de travailleurs handicapés (1,4 % en région).
- Plus des deux tiers des apprentis du département sont employés dans une entreprise du secteur des services (68 %, 75 % en région). Une part significative des apprentis sont employés dans le secteur de la construction (15 %, 12 % en région).

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

- 49 % des apprentis étaient scolarisés (47 % en région).
- Seulement 26 % des apprentis avaient un **niveau supérieur au bac** (33 % en région). La part de non-diplômé est plus élevée qu'en région (26 %, 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<sup>er</sup> janvier 2023** et le **31 décembre 2024**. Son montant est égal à **6 000 €**. Elle est versée **uniquement pour la 1<sup>re</sup> année** du contrat.

Trois conditions doivent être remplies :

- Le contrat doit être un contrat d'apprentissage.
- Le contrat doit être conclu entre le 1<sup>er</sup> 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

**540 contrats de professionnalisation** (CPRO) à la fin 2023, soit 51 % des CPRO de la région. Les effectifs sont en **hausse de + 0,5 %** entre 2022 et 2023 (- 7,4 % en région).

Le profil des salariés en CPRO dans le département :

- L'âge moyen est de 31 ans (29 ans en région).
- 60 % de femmes (49 % en région).
- 2,1 % de travailleurs handicapés (1,7 %).
- 14 % de CDI (14 % en région).
- L'essentiel est salarié dans le secteur des services (83 %, 84 % en région).

**Avant leur embauche,**

- 51 % étaient en **recherche d'emploi** (41 % en région). Ils étaient relativement moins nombreux qu'en région à être scolarisés avant la signature de leur contrat (12 %, 20 % en région).
- 42 % avaient un diplôme de **niveau supérieur au bac** (40 % en région). La part de non-diplômés est inférieure à celle de la région (9 %, 14 % en région).

36 % 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

---

**680 salariés en contrats uniques d'insertion (CUI)** à la fin 2023, soit 17 % des CUI de la région. Les effectifs sont en **hausse de + 0,9 %** 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).
- 66 % de femmes (63 % en région).
- 12 % de travailleurs handicapés (12 % en région).
- 29 % étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) (32 % en région).
- 84 % étaient inscrits à France Travail (86 % en région), dont 36 % 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

---

**1 250** salariés présents dans une **structure d'insertion par l'activité économique (SIAE)** à la fin 2023, soit 14 % des effectifs de la région. Les effectifs sont en **hausse de + 0,6 %** entre 2022 et 2023 (- 1,8 % en région).

**Moins d'un salarié en SIAE sur deux** est embauché dans un **Atelier et chantier d'insertion (ACI)** (45 %, 50 % en région).

650 salariés sont en **contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)**<sup>17</sup>.

Profil des salariés en CDDI :

- L'âge moyen est de **41 ans** (40 ans en région).
- 48 % de femmes (36 % en région).
- 8 % de **travailleurs handicapés** en CDDI (10 % en région).
- 45 % étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) (46 % en région)
- 88 % étaient inscrits à France Travail (86 % en région), dont 44 % depuis deux ans et plus (39 % en région).

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

---

<sup>17</sup> 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 **concentration géographique** de l'offre de formation au sein de la communauté d'Agglomération du Grand Avignon interroge sur la capacité des habitants/étudiants/DE du reste du territoire à pouvoir se rendre sur les lieux de formation : un enjeu autour **d'une meilleure répartition de l'offre de formation** davantage à proximité des populations sur le territoire et autour du développement d'une offre de formation en distanciel.

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

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

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

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



## 5.1 Les personnes inscrites en formation

En 2022, **38 610 lycéens, étudiants, apprentis** sont en formation dans le Vaucluse, soit 10 % des personnes en formation initiale dans la région. Parmi eux, 41 % préparent un diplôme de niveau bac (33 % en région) ; seulement 22 % une formation de niveau bac + 3 et plus (37 %). La part d'apprentis en formation initiale est supérieure à celle de la région (20 % pour 18 %)<sup>18</sup>.

**La filière de formation "Santé"** est celle qui regroupe le plus d'élèves et d'apprentis de l'enseignement secondaire professionnel (13 %, 13 % en région) ; **Agriculture, pêche, forêt et espaces verts** est surreprésentée dans le département (11 %, 6 % 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 (33 %, 32 % en région)

Du côté de la **formation continue**, **13 750** entrées en formation de personnes en recherche d'emploi ont été enregistrées sur ce territoire en 2022, soit 12 % des entrées en région<sup>19</sup>. Les entrées sont en baisse de - 6 % entre 2021 et 2022 (- 6,1 % en région).

Le profil des entrées en formation :

- 54 % de femmes (54 % en région).
- 22 % de moins de 26 ans (22 % en région).
- 31 % de 45 ans et plus (29 % en région).
- 14 % de travailleurs handicapés (12 % en région).
- 31 % de personnes non diplômées avant l'entrée en stage (28 % en région).
- 53 % des formations ont été **financées par France Travail** (46 % en région).

**3 780 demandeurs d'emploi (DE)** du Vaucluse ont bénéficié d'une formation **visant une certification professionnelle**<sup>20</sup>, financée ou cofinancée par les pouvoirs publics ou les OPCO, soit 14 % des effectifs de la région.

41 % des DE entrés en formation préparent une certification de niveau **CQP, habilitations** (39 % en région). Plus du tiers des DE entrés en formation préparent une certification de la filière « Transports, logistique » (34 %, 24 % en région).

### Zoom sur...les caractéristiques des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi en formation dans le Vaucluse

En septembre 2022, dans le Vaucluse, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) en formation sont des femmes pour 50 % (55 % en région). Au regard de l'ensemble des demandeurs d'emploi (DE) en formation, ils se caractérisent, par :

- une **sous-représentation des jeunes** (5 % des DEBOE en formation pour 18 % des DE en formation, tous publics au plan régional)
- une **surreprésentation des personnes âgées de 50 ans ou plus** (36 % pour 17 % tous publics au plan régional)
- une **surreprésentation des titulaires d'un CAP-BEP** (41 % pour 27 % tous publics 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

<sup>18</sup> Sources pour la formation initiale : Depp, Dirm, Draaf, Drees – Effectifs en formation 2022 – Base Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (formation initiale, voie scolaire et apprentissage).

<sup>19</sup> Sources pour la formation continue des demandeurs d'emploi : Dares – Brest 2022 ; France Travail – Entrées en formation des demandeurs d'emploi 2021 – Base Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (formation continue).

<sup>20</sup> Diplôme, titre, certificat ou habilitation.

## 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	656	3 141	428
CA du Grand Avignon (COGA)	54 %	55 %	73 %
CA Ventoux-Comtat-Venaissin (COVE)	11 %	8 %	11 %
CC Pays d'Orange en Provence	8 %	15 %	4 %
1 <sup>er</sup> domaine de formation dispensé	Sciences humaines, économie, droit, langues	Production industrielle, transport, logistique	Commerce, marketing, finance
2 <sup>e</sup> domaine de formation dispensé	Commerce, marketing, finance	Développement des compétences	Vie et gestion des organisations
3 <sup>e</sup> domaine de formation dispensé	Développement des compétences	Vie et gestion des organisations	Sport, loisirs, tourisme
Niveau de sortie le plus représenté	Bac	Sans niveau spécifique	Bac + 2

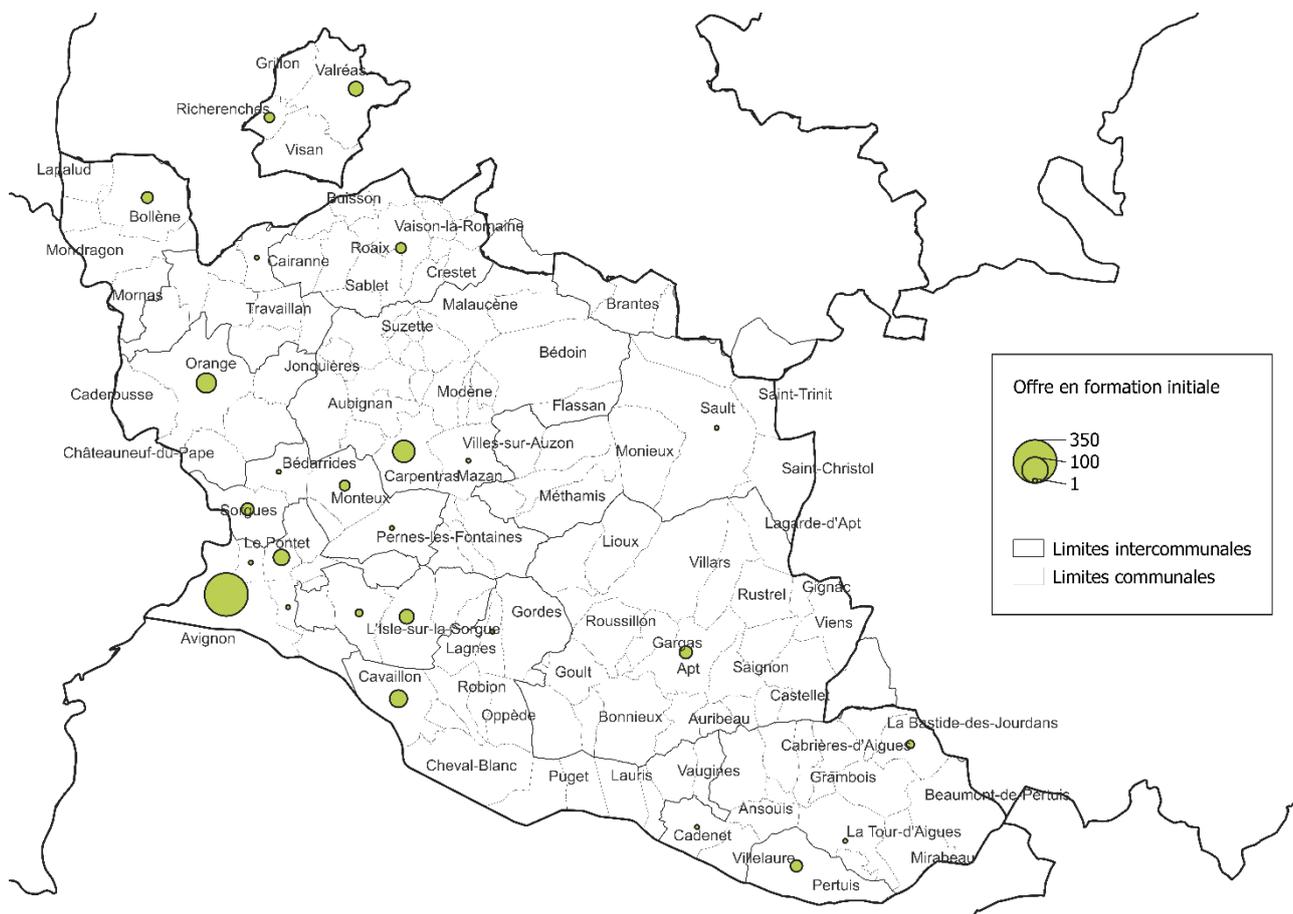
### 5.2.1 L'offre de formation initiale

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 la commune d'Avignon

Le département du Vaucluse concentre **656 sessions** en formation initiale débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 11,4 % de l'offre régionale). Près d'une session sur deux se déroule dans la commune d'Avignon (49 %). Les communes de **Carpentras**, **Orange** et **Cavaillon** concentrent respectivement 10 %, 8 % et 6 % de l'offre.

#### Carte 1 : Répartition géographique des sessions de formation initiale du Vaucluse



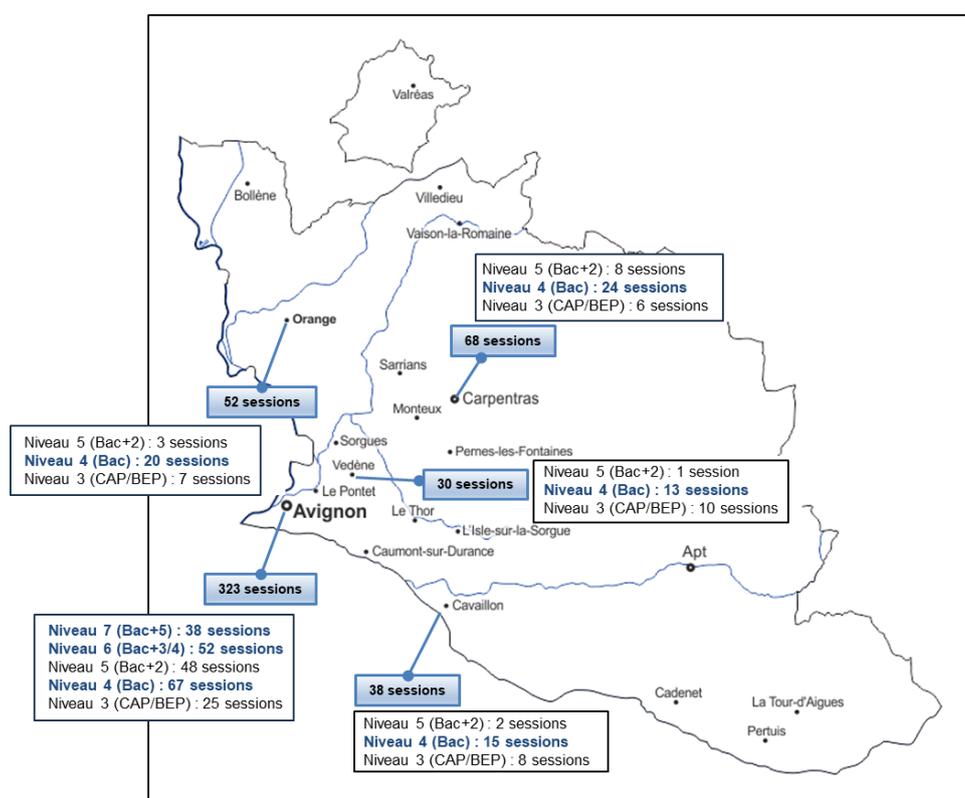
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation.

## Un poids important des sessions de niveau Bac

Le niveau **Bac** est le plus représenté parmi les sessions de formation du département (44 %, 23 % en région).  
Le niveau Bac est très représenté dans le Vaucluse relativement au reste de la région.

De fait, les autres niveaux de sortie sont moins représentés qu'à l'échelle régionale : les CAP-BEP pèsent pour 18 % des sessions du département (28 % en région), les formations de niveau postbac représentent 38 % des sessions en formation initiale du département (49 % en région).

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



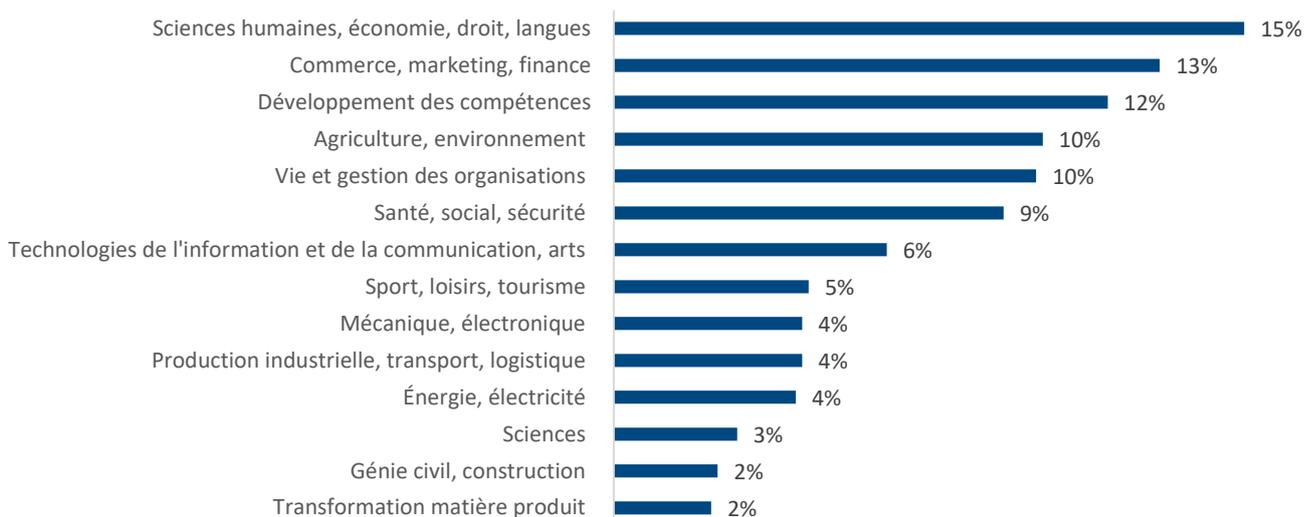
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation (import flux ONISEP).  
Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

## Des formations dans l'Agriculture, environnement bien développées

Les domaines de formation (Formacode) qui concentrent le plus de sessions de formation sont **les Sciences humaines, économie, droit, langues** (15 %, comme en région), le **Commerce, marketing, finance** (13 %, 12 % en région) et le **Développement des compétences** (12 %, 11 % en région).

Le département concentre une part importante des sessions de formation initiale dans le domaine Les formations dans **l'Agriculture, environnement** ont un poids important dans l'offre de formation initiale du département (10 %, 6 % en région).

## 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 :

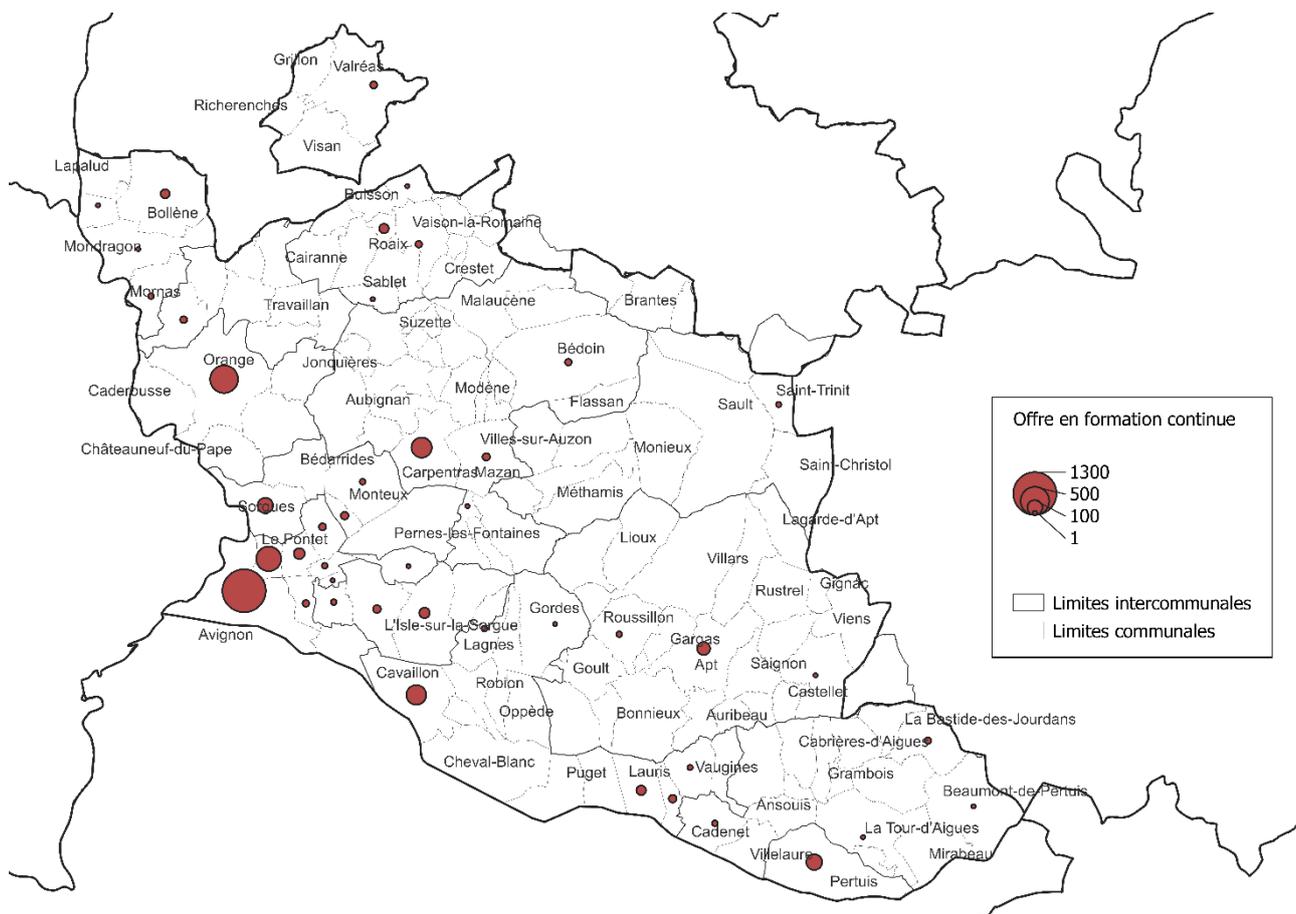
Ces formations ne donnent lieu à aucun diplôme, titre ou certificat inscrit au RNCP.

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

## Une offre de formation continue concentrée sur la communauté d'agglomération du Grand Avignon

On recense **3 141 sessions** en formation continue débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 8,5 % de l'offre régionale) dans le Vaucluse. Plus de la moitié de ces sessions se déroulent dans la Communauté d'Agglomération du Grand Avignon (55%), et plus particulièrement dans les communes d'Avignon (42 %) et du Pontet (12 %). Les communes d'Orange, Carpentras et Cavaillon concentrent respectivement 15 %, 7 % et 7 % des sessions du département. La majorité des formations sont dites **non conventionnées** (86 %) : cette part apparaît nettement plus faible dans la CA Ventoux-Comtat-Venaissin (62 %), la CC Pays d'Apt-Luberon (61 %) et la CC Rhône Lez Provence (42 %).

## Carte 4 : Répartition géographique des sessions de formation continue du Vaucluse



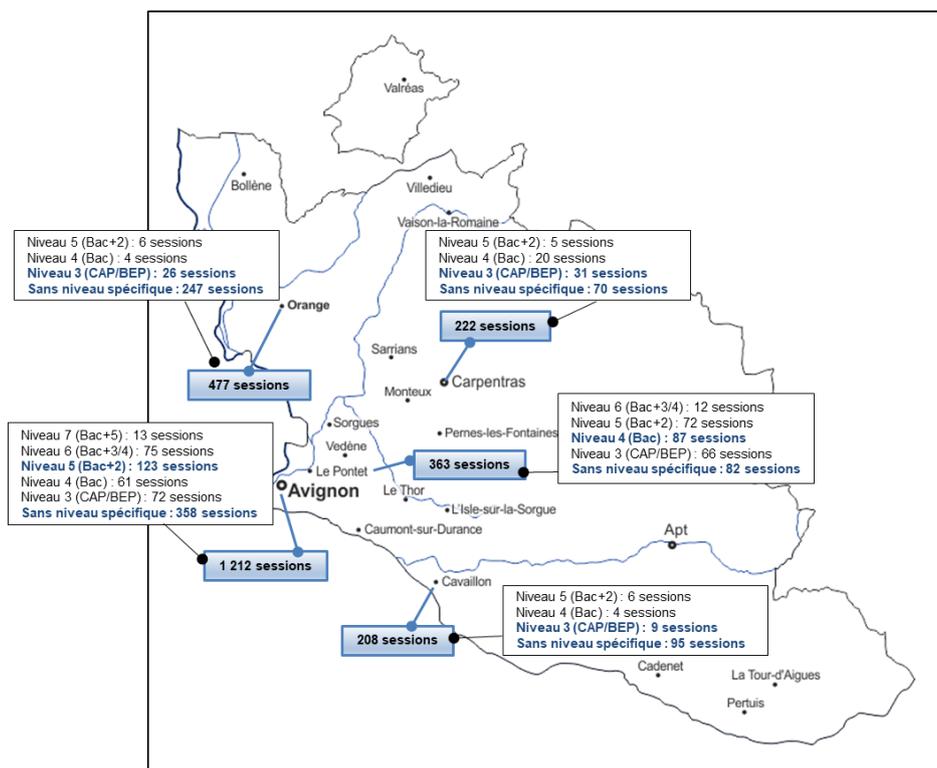
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation

### Une majorité de sessions « sans niveau spécifique »

Pour les sessions où le niveau de sortie est renseigné, on compte une majorité de sessions « **Sans niveau spécifique** »<sup>21</sup> (54 %, 51 % en région). Les **CAP-BEP**, les **Bac** et **Bac+2** représentent respectivement 14 %, 13 % et 13 % des sessions du département. Cette répartition est proche de celle observée à l'échelle régionale.

### Carte 6 : Répartition géographique des niveaux de sortie des sessions en formation continue du Vaucluse

<sup>21</sup> 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.



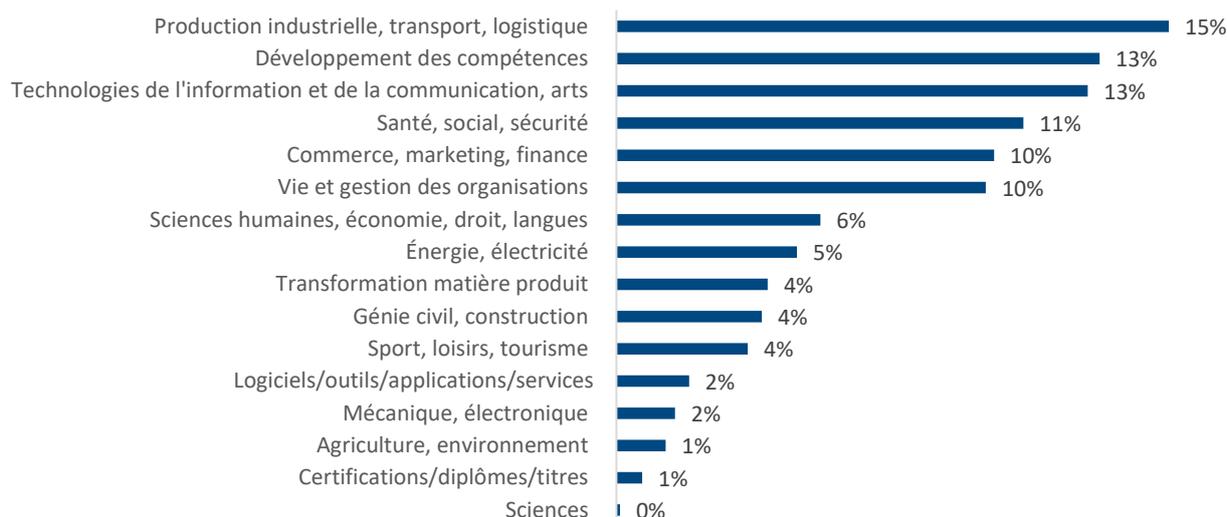
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation.  
Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

## Une diversité de domaines de formation bien représentée dans le Vaucluse

Les domaines de formation qui concentrent le plus de sessions de formation sont la **Production industrielle, transport, logistique** (15 %, 12 % en région) et le **Développement des compétences** (14 %, 11 % en région). Ces domaines de formation sont par ailleurs davantage représentés dans l'offre en formation continue du département.

A l'image de la région, les formations dans les **Technologies de l'information et de la communication, arts** (13 %, comme en région), la **Santé, social, sécurité** (11 %, 12 % en région) et le **Commerce, marketing, finance** (10 %, comme en région) ont un poids important dans l'offre en formation continue du département.

## Carte 7 : Répartition géographique des domaines des sessions de formation continue du Vaucluse



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, **3 140 DE ont été formés** au cours du trimestre précédent. Parmi eux, **52 % ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant la formation** (52 % en région).

Près d'un tiers des DE formés avaient un **niveau CAP-BEP** (32 %, 30 % en région). Les **non-diplômés** représentent 18 % des effectifs formés (16 % en région). Les formations bénéficient essentiellement à des **DE non qualifiés** (56 %, 53 % en région).

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

	Demandeurs d'emploi formés	Accès à l'emploi	Offre en formation continue (en nombre de session)
<b>Dont Production industrielle, transport, logistique</b>	<b>760</b>	<b>63 %</b>	<b>471</b>
Dont Transport	500	61 %	
Dont Manutention	240	63 %	
Dont Génie industriel	20	50 %	
<b>Développement des compétences</b>	<b>640</b>	<b>32 %</b>	<b>412</b>
Dont développement professionnel et personnel	610	31 %	
Ingénierie formation pédagogie	30	33 %	
<b>Dont Sciences humaines, économie, droit, langues</b>	<b>430</b>	<b>35 %</b>	<b>174</b>
Dont Langues	410	33 %	
<b>Vie et gestion des organisations</b>	<b>240</b>	<b>61 %</b>	<b>315</b>
Dont Secrétariat, assistanat	110	55 %	

<i>Dont Gestion des organisations</i>	60	80 %	
<i>Dont Gestion financière comptabilité</i>	30	67 %	
<b>Commerce, marketing, finance</b>	<b>240</b>	<b>63 %</b>	<b>322</b>
<i>Dont Services, commerces, proximité</i>	120	67 %	
<i>Dont Commerce</i>	90	56 %	

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 du Vaucluse. Le département compte **471 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.). Les **taux d'accès à l'emploi** dans ce domaine de formation sont de **63 %**

Le département compte **412 sessions en formation continue** dans le **Développement des compétences**. 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 le Vaucluse, on recense **174 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** (35%).

Au 1<sup>e</sup> trimestre 2023, **240 DE** ont suivi une formation dans la **Vie et gestion des organisations**. Le département compte **315 sessions en formation continue** dans ce domaine. Parmi les DE ayant bénéficié d'une formation ce domaine de formation, 110 ont suivi une formation dans le champ du **Secrétariat, assistantat** et 60 dans la **Gestion des organisations**. Les taux d'accès à l'emploi sont plus importants dans la **Gestion des organisations** (80 %).

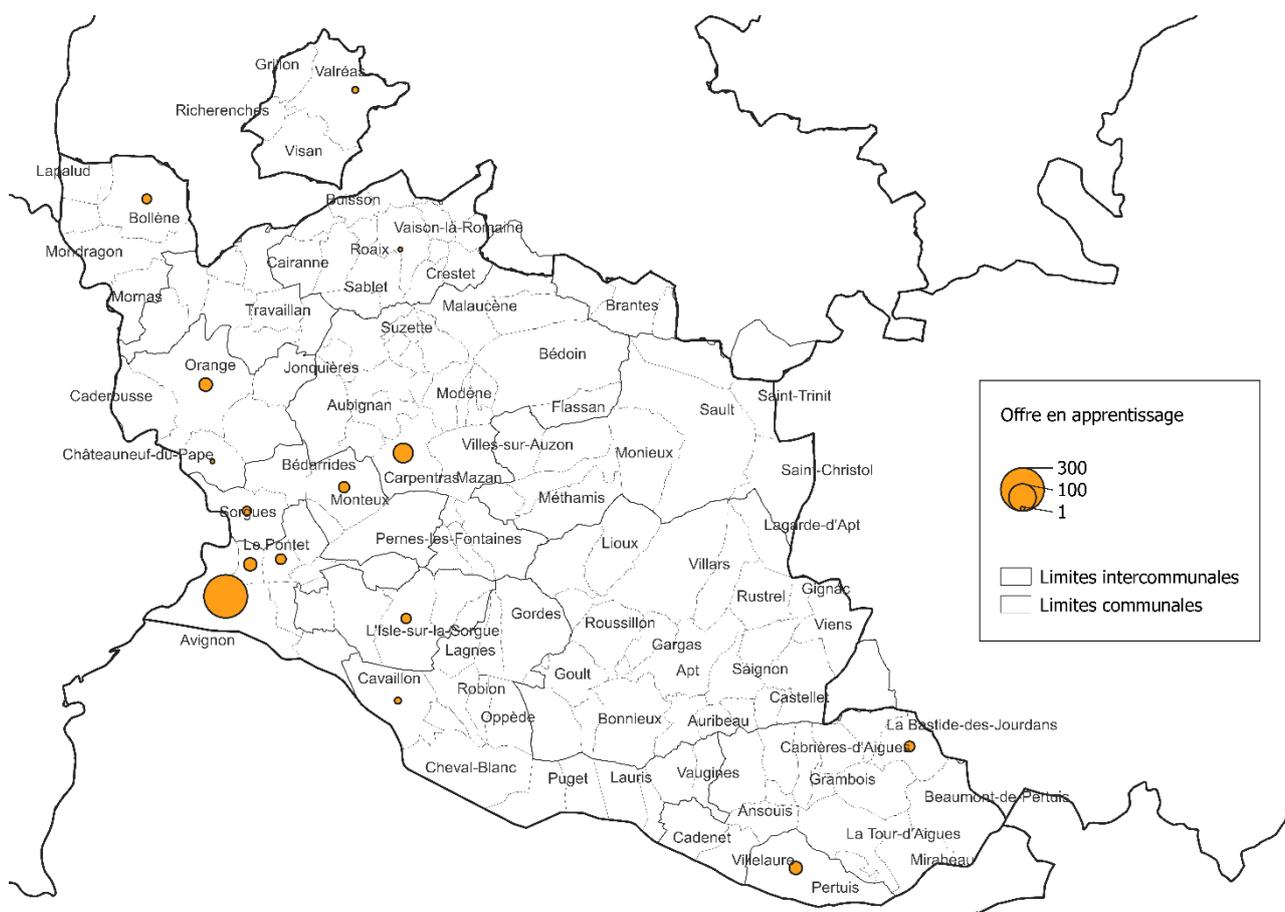
Le département concentre 322 sessions de formation dans le domaine du **Commerce, marketing, finance**. Les DE ayant bénéficié d'une formation au 1<sup>er</sup> trimestre 2023 se sont orientés dans les champs des Services, commerces, proximité (120 DE) et du Commerce (90 DE).

## 5.4 L'offre de formation en apprentissage

### Une offre de formation en apprentissage très présente à Avignon

Le département du Vaucluse concentre **428 sessions** de formation en apprentissage débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 10,7 % de l'offre régionale). L'offre du département se concentre dans la commune **d'Avignon** (67 %). Les communes de **Carpentras, Orange et du Pontet** concentrent respectivement 11 %, 4 %, 4 % et 4 % des sessions du département.

### Carte 7 : Répartition géographique des sessions de formation en apprentissage du Vaucluse



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

### Un poids important des sessions de niveau Bac +2

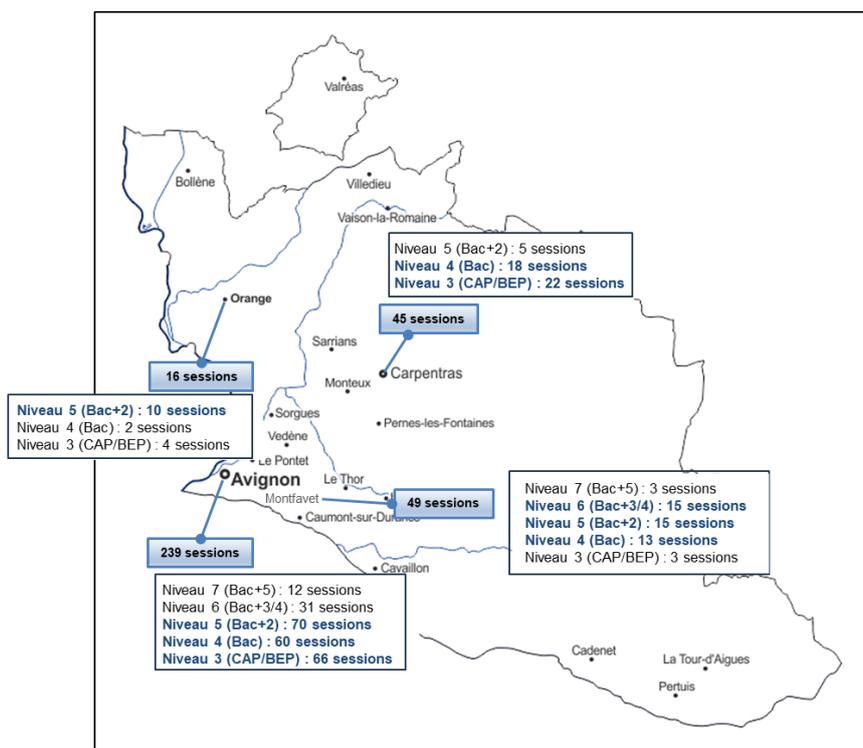
Le niveau de sortie le plus représenté parmi les sessions en apprentissage est le **Bac +2** (29 %, 32 % en région). Les formations de niveau **Bac** sont surreprésentées dans le département (28 % pour 23 % en région). Les CAP-BEP sont également bien développés dans les Alpes-Maritimes (27 %, 26 % en région). Les formations dont le niveau de sortie est supérieur au Bac+2 sont quant à elles moins représentées qu'en région (16 %, 19 % en région).

### Zoom sur...le nombre de contrats d'apprentissage par département (2019-2022) dans le Vaucluse

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 le Vaucluse, ce nombre est de 89 personnes en situation de handicap. Le nombre varie de 35 contrats pour les Alpes-de-Haute-Provence à 358 pour les Bouches-du-Rhône. Tous les départements, excepté Alpes-de-Haute-Provence (- 22 %), contribuent à l'augmentation régionale mais dans des proportions différentes. Elle est de + 17 % dans le Vaucluse.

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

### Carte 9 : Répartition géographique des sessions de formation en apprentissage du Vaucluse



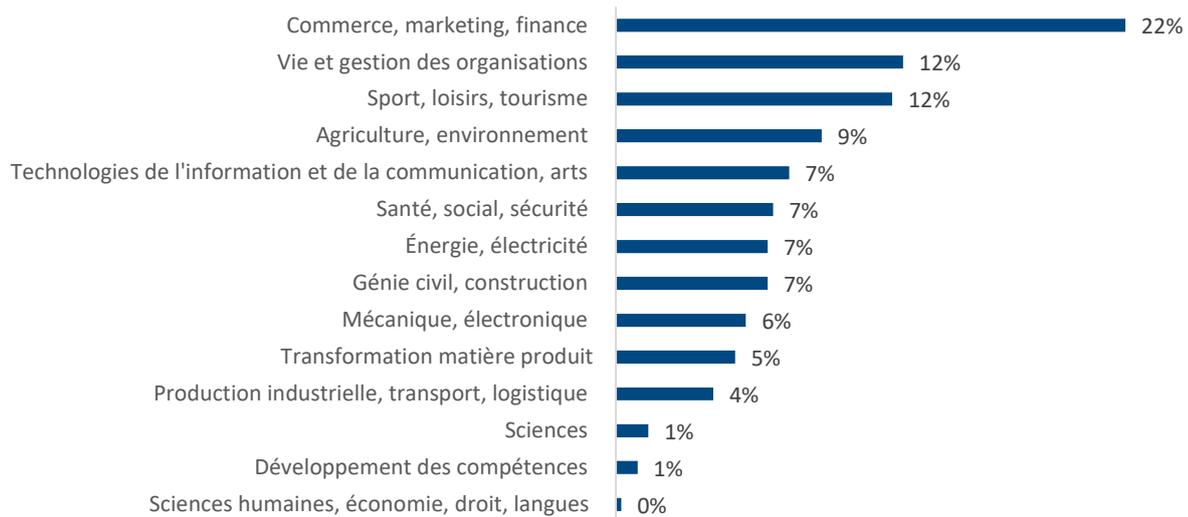
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

### Une offre de formation dans l'agriculture bien développée dans le département

Les domaines de formation qui concentrent le plus de sessions de formation sont le **commerce, marketing, finance (22 % pour 27 % en région)**, suivi de la **Vie et gestion des organisations (12 % pour 17 % en région)** et du **Sport, loisirs, tourisme (12 % pour 11 % en région)**.

Le département concentre une part importante de sessions de formation dans le domaine de **l'Agriculture** relativement au reste du territoire régional (9 %, 4 % en région).

### Graphique 6 : Répartition des domaines des sessions de formation en apprentissage du Vaucluse



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.,
- 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 Vaucluse*, 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 Vaucluse*, Carif-Oref Paca, décembre 2021
- Chiffres clés de la Dreets Paca, Édition 2023
- Dossier complet – Département du Vaucluse (84) | Insee
- Dossier complet – Région de Provence-Alpes-Côte d'Azur (93) | Insee
- Dros'omètre, n°52, 3e trimestre 2023, Dros, Carif-Oref
- Enquête BMO 2023, Département du Vaucluse, Éclairage et synthèse, France Travail
- Étude sur la cohésion des territoires en Vaucluse, Livre Blanc 14 octobre 2021, Acadie
- 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 Ventoux-Comtat Venaissin*, Carif-Oref Paca, Opco EP, novembre 2023
- Jamet L., Zampini C., *Vaucluse : Population et emploi s'accroissent autour d'Avignon, les difficultés sociales persistent*, Insee PACA, n°84, Février 2020
- Le projet de territoire du Grand Avignon – Horizon 2030, Communauté d'Agglomération du Grand Avignon
- Niveau de vie et pauvreté des territoires en 2020 – Principaux résultats sur les revenus et la pauvreté des ménages en 2020 | Insee
- Rapport d'Orientation Budgétaire 2024, Département de Vaucluse
- Schéma départemental de développement touristique du Vaucluse – SDDT 84 2020-2025, Département de Vaucluse
- SCOT 2020 du Bassin de Vie d'Avignon, Tome 1 : rapport de présentation

## 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](#)