

SEPTEMBRE 2024

La région face aux défis de l'emploi

Diagnostic préalable à la mise en place du Comité régional
pour l'emploi



Des ressources pour agir ensemble

Directrice de publication

Géraldine Daniel

Réalisation

Clara Holié, Fabien Miroso

Conception graphique, PAO

Marie-Louise Mendy

Sommaire

1. Population résidente.....	5
1.1 Caractéristiques de la population.....	6
1.2 Fragilités sociales	9
2. Tissu économique	15
2.1 Caractéristiques de l'économie régionale	16
2.2 Caractéristiques des entreprises	19
3. Emploi et métiers	21
3.1 Caractéristiques et conditions d'emploi des actifs	21
3.2 Dynamique de l'emploi	24
3.3 Dispositifs de reconversion professionnelle	26
4. Marché du travail	28
4.1 Caractéristiques de la demande d'emploi	29
4.2 Métiers en tension	31
4.3 Adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.....	36
5. Politiques d'emploi.....	39
5.1 Caractéristiques des salariés en contrat d'apprentissage.....	39
5.2 Caractéristiques des salariés en contrat de professionnalisation.....	40
5.3 Caractéristiques des salariés en contrat unique d'insertion	41
5.4 Caractéristiques des salariés en SIAE	41
6. Formation	42
6.1 Les personnes inscrites en formation	43
6.2 Offre de formation	45
6.2.1 Offre de formation initiale.....	46
6.2.2 Offre de formation continue	49
6.2.3 Offre de formation en apprentissage.....	54
Bibliographie	57
Sites internet.....	57

Cette contribution a été commandée par les services de l'État - la DREETS PACA - pour appuyer la mise en œuvre du comité régional pour l'emploi, 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 de la région. 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 par entrées thématiques vise à faciliter son appropriation et à mettre en exergue des enjeux de qualification, des besoins en emploi et en formation. Elle donne également à voir des chiffres clés, des constats, des points d'analyse.

1. Population résidente

Chiffres clés



5 127 840 habitants
soit 8 % de la
population nationale



Indice de vieillissement*:
106
(88 en France métro.)



33 % des habitants**
ont un **diplôme du**
supérieur
(33 % en France métro.)



20 % de jeunes non
insérés***
(17 % en France métro.)



137 000 allocataires du RSA
(- 3,7 % entre T2 2023 et
T2 2024)



17,4 % des habitants vivent
sous **le seuil de pauvreté**
(14,9 % en France métro.)

* 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 élevé, plus le vieillissement est important.

** Population non scolarisée âgée de 15 ans ou plus.

*** Jeunes âgés de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études.

Sources : Insee (RP2019-2023, millésimé 2021) ; Insee, DGFiP, CNAF, CNAV, CCMSA (Filosofi 2021) ; CAF de la région PACA (Allstat FR2, T2 2024) ; MSA (allocataires, T2 2024) – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Premiers regards

En 2021, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur enregistre une croissance démographique modérée, principalement due à l'afflux de nouveaux résidents attirés par son cadre de vie. Cette dynamique est plus marquée dans les départements littoraux.

La population est vieillissante, avec une proportion de personnes âgées plus élevée qu'au niveau national. Ce vieillissement s'accompagne de défis sociaux et économiques, notamment en termes de soins et de services pour les seniors.

Parallèlement, les jeunes de la région rencontrent des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Une part notable de jeunes adultes n'est ni en emploi, ni en études mettant en lumière des enjeux d'intégration professionnelle et sociale dans le territoire.

La région doit donc relever plusieurs défis pour assurer un développement harmonieux, en favorisant l'emploi des jeunes et en répondant aux besoins d'une population vieillissante.

1.1 Caractéristiques de la population

En 2021, Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) compte **5 127 840 habitants**, soit **7,8 %** de la population nationale¹. La population se concentre sur le littoral et au sein des aires d'attraction des villes où se concentre également l'emploi. Entre 2015 et 2021, la région connaît une croissance démographique de **+ 0,4 % en moyenne par an**, légèrement supérieure à la moyenne nationale (+ 0,3 %), mais plus modérée que dans les régions voisines (Occitanie : + 0,7 % ; Auvergne-Rhône-Alpes : + 0,5 %). Cette croissance est portée par le **solde migratoire** (+ 0,3 %) et, dans une moindre mesure, par **l'accroissement naturel de la population** (+ 0,1 %).



Zoom sur les quartiers prioritaires de la Politique de la ville (QPV)

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur compte **135 QPV en 2024** (contre 128 identifiés par la géographie prioritaire de 2015), où résident plus de **539 000 habitants** en 2020, soit 10,6 % de la population régionale. Cette part est plus importante au sein des départements des Bouches-du-Rhône (16,0 %) et du Vaucluse (12,5 %).

La ville de Marseille concentre à elle seule près de la moitié de la population régionale en QPV et **28 % de la population marseillaise vit en QPV**.

Ces habitants sont plus souvent jeunes, monoparents et étrangers. Ils rencontrent des difficultés très marquées par rapport à ceux de leur environnement urbain. Près de la moitié sont pauvres. Leurs conditions de logement sont moins favorables. Ils sont bien plus souvent sans diplôme et leur insertion sur le marché du travail est plus difficile.

Source : « [539 000 personnes vivent dans l'un des 135 quartiers prioritaires de la politique de la ville redéfinis en 2024](#) », Insee, Insee Flash Provence-Alpes-Côte d'Azur, n°106, octobre 2024

La région accueille une **population plus âgée** qu'en France métropolitaine : les personnes âgées de 65 ans et plus représentent 23,5 % des habitants de la région (contre 20,7 % en France métropolitaine). Entre 2015 et 2021, leur nombre augmente plus rapidement que l'ensemble de la population régionale (+ 1,0 %, contre + 0,4 %). À l'inverse, les jeunes âgés de 15 à 29 ans sont légèrement moins représentés qu'à l'échelle nationale (15,9 %, contre 17,5 % en France métropolitaine), et leur nombre baisse dans la région par rapport à 2015 (- 0,3 %). L'âge moyen est de 43 ans (42 ans en France métropolitaine)

En 2050, trois personnes sur dix auraient 65 ans ou plus – Projections démographiques de l'Insee

Selon les projections de population réalisées par l'Insee, la population dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur devrait augmenter de + 0,1 % en moyenne par an entre 2018 et 2050, soit quatre fois moins vite qu'entre 2013 et 2018. PACA devrait ainsi connaître une croissance plus mesurée que dans les régions voisines. Jusqu'en 2050, la croissance serait soutenue par les départements du Var et des Bouches-du-Rhône. Mais à partir de 2060, tous les départements de Provence-Alpes-Côte d'Azur verraient leur population diminuer, les installations dans la région ne compensant plus le solde naturel négatif.

Le vieillissement de la population devrait s'intensifier : les personnes âgées de 65 ans ou plus représenteraient 30 % de la population résidente en 2050, contre 23 % en 2018. La hausse serait portée par l'excédent migratoire de cette tranche d'âge dans la région. Sur la période, la part de la population âgée de moins de 20 ans devrait se réduire (- 0,2 % en moyenne par an).

Source : « [La population croîtrait lentement pour atteindre un pic vers 2050](#) », Insee Flash Provence-Alpes-Côte d'Azur, n°84, novembre 2022.

¹ Source : Insee – RP 2019-2023, millésimé 2021 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Des difficultés d'insertion importantes pour les jeunes de la région

Les jeunes de la région sont confrontés à des difficultés d'insertion plus importantes qu'à l'échelle nationale, que ce soit en termes d'accès à l'emploi ou de qualité des conditions de travail.

Un accès à l'emploi plus difficile et des conditions de travail précaires en région PACA – Principaux résultats issus de l'enquête Génération

L'enquête Génération vise à étudier l'accès à l'emploi des jeunes sortis du système éducatif la même année, quel que soit le niveau atteint ou le domaine de formation suivi. Les données suivantes sont issues de l'enquête menée en octobre 2020 sur les jeunes sortis de formation initiale au cours ou à l'issue de l'année 2016-2017.

Un niveau de diplôme plus faible à l'issue de la formation initiale

Les jeunes sortis de formation initiale à l'issue ou au cours de l'année 2016-2017 en région ont un niveau de diplôme inférieur à celui observé à l'échelle nationale :

12 % des jeunes sont sortis de formation sans diplôme (France : 12 %) ;

46 % des jeunes sont sortis de formation avec un diplôme de l'enseignement secondaire (France : 41 %) ;

25 % avec un diplôme de l'enseignement supérieur court (France : 24 %) ;

18 % avec un diplôme de l'enseignement supérieur long (>= Bac +5) (France : 23 %).

Un accès à l'emploi plus complexe pour les jeunes de la région

22 % des jeunes sont au chômage trois ans après leur sortie de formation (France : 17 %).

24 % ont connu un accès rapide et durable à l'emploi à durée indéterminée durant les trois années suivant leur sortie de formation (France : 30 %).

16 % ont connu un chômage persistant ou récurrent (France : 12 %).

Des conditions d'emploi plus précaires

Parmi les jeunes en emploi trois ans après leur sortie de formation :

67 % sont en emploi à durée indéterminée (France : 72 %) ;

18 % occupent un emploi de cadre (France : 22 %) ;

21 % occupent un emploi d'employé ou d'ouvrier peu qualifié (France : 18 %).

Le revenu mensuel médian est inférieur au national (1 500 €, 1 600 € en France).

Source : Céreq – Enquête Génération 2017 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, une proportion notable de jeunes se retrouve sans emploi, ni formation, une situation de vulnérabilité plus marquée qu'ailleurs en France métropolitaine. Cette situation pose des questions sur les facteurs qui entravent leur intégration dans la société, notamment le lien entre la sortie du système éducatif et l'accès au marché du travail. Comprendre ces dynamiques est essentiel pour adapter les stratégies d'accompagnement et renforcer les dispositifs existants.

Une proportion importante de jeunes non insérés en région

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, près de 160 000 jeunes âgés de 15 à 29 ans ne sont ni en emploi, ni en études. Ces jeunes dits « non insérés » représentent 20 % des jeunes de la région, une part plus élevée que celle observée au niveau France métropolitaine (17 %).

Cette part augmente avec l'âge, en lien avec l'arrêt progressif des études et la parentalité. La part de jeunes non insérés parmi les 15-24 ans est de 17 % et atteint 25 % parmi les 25-29 ans.

Cette part varie également selon le sexe. Entre 15 et 24 ans, la part des jeunes non insérés est légèrement plus importante chez les hommes (18 %, contre 16 % chez les jeunes femmes). Cela peut s'expliquer par une sortie plus précoce du système scolaire pour les hommes, qui se retrouvent ainsi plus souvent sur le marché du travail à ces âges que les femmes. À l'inverse, entre 25 et 29 ans, la part des jeunes non insérés est nettement plus importante chez les femmes (28 %, contre 23 %). Les femmes non-insérées sont plus nombreuses à s'éloigner du marché du travail à ces âges, notamment du fait des maternités.

De fortes disparités s'observent au niveau territorial. Dans le Vaucluse, les jeunes non insérés représentent 23 % des 15-29 ans du département. Les départements des Alpes-Maritimes et des Hautes-Alpes présentent quant à eux des proportions inférieures au niveau régional (respectivement 18 % et 16 %).

Source : DROS, [Baromètre social 2024](#), Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les missions locales jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des jeunes âgés de 16 à 25 ans. Elles offrent un accompagnement personnalisé pour aider les jeunes à surmonter les obstacles à leur insertion sociale et professionnelle. En fournissant un suivi individualisé, les missions locales aident à identifier les compétences et les aspirations des jeunes, les orientant vers des formations adaptées, des stages, ou des offres d'emploi. Elles jouent également un rôle de médiation avec les entreprises et les institutions, favorisant l'accès à des opportunités concrètes et contribuant ainsi à réduire la marginalisation et le chômage chez les jeunes.

Profil des jeunes accueillis en mission locale en 2023

En 2023, **94 500 jeunes** ont été accompagnés par les **28 missions locales** de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (dont 33 580 accueillis pour la première fois). Parmi eux, **47 %** ont entre **18 et 21 ans** et **40 %** ont entre 22 et 25 ans. Les filles représentent 47 % des effectifs. Près d'un quart des jeunes sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Les missions locales mettent en œuvre différents dispositifs pour accompagner les jeunes vers l'emploi ou la formation. En région, **15 240 jeunes** ont été accompagnés en 2023 dans le cadre du **Contrat d'engagement jeune** (CEJ), **25 030** pour un **Parcours d'accompagnement contractuel vers l'emploi et l'autonomie** (Pacea) et **1 970** dans le cadre du « **Parrainage vers l'emploi** ».

Source : Association régionale des missions locales de la région PACA - DROS, [Baromètre social 2024](#), Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

1.2 Fragilités sociales

Des familles monoparentales en hausse dans la région

En 2021, les familles monoparentales représentent 10,9 % des ménages de la région, soit une part supérieure à la part nationale (9,7 %)². Entre 2015 et 2021, les familles monoparentales augmentent plus rapidement que le reste des ménages (+ 1,9 % en moyenne par an, contre + 1,0 %).

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. Le niveau de vie médian des familles monoparentales est de 17 490 €, contre 22 820 € pour l'ensemble des ménages³.

Analyse des freins périphériques à l'emploi : la garde d'enfant(s)

Les difficultés d'accès aux services de garde d'enfant(s) peuvent constituer un frein à l'insertion professionnelle des parents. Ce constat est d'autant plus important pour **les familles monoparentales** qui assurent seules la garde de leurs enfants. Les **femmes** sont particulièrement concernées par cette problématique. L'accès aux services de garde constitue ainsi un enjeu important pour que les parents puissent participer aux programmes d'insertion, stages, ou répondre à des opportunités d'emploi.

Le **taux de couverture d'accueil du jeune enfant** correspond à la capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans par les modes d'accueil "formels" pour 100 enfants de moins de 3 ans. En région PACA, ce taux est inférieur à celui observé à l'échelle nationale (50 %, contre 59,4 %), ainsi que dans les régions voisines (Occitanie : 55 % ; ARA : 61,9 %). Ce taux de couverture globale comprend les assistant(e)s maternel(le)s employé(e)s directement par des particuliers, les salarié(e)s à domicile, l'accueil en Établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) (collectif, familial et parental, micro-crèches).

On constate des **disparités** entre les départements de la région : les départements des Hautes-Alpes et des Alpes-de-Haute-Provence bénéficient de taux de couverture plus élevés (respectivement 55,6 % et 52,3 %), à l'inverse, il sont faibles dans les Bouches-du-Rhône et le Var (respectivement 48,5 % et 48,8 %).

À noter qu'un **taux de couverture faible ne reflète pas nécessairement un besoin**, les ménages pouvant mobiliser des modes de garde alternatifs (ex : famille). Le besoin demeure ainsi complexe à mesurer, les situations pouvant être plus ou moins subies par les parents.

Source : CNAF 2021 — Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Des jeunes davantage concernés par la pauvreté

- En PACA, le niveau de vie médian est inférieur au national (22 820 €, contre 23 080 €).
- En 2021, le **taux de pauvreté monétaire**⁴ dans la région est nettement supérieur au taux national (17,4 %, contre 14,9 %).
- Les inégalités de revenus sont importantes dans la région : le rapport interdécile⁵ régional (3,6) est supérieur à celui observé à l'échelle nationale (3,4). PACA est la 2^e région la plus inégalitaire de France métropolitaine, après l'Ile-de-France.
- La pauvreté y est également plus intense⁶ (22,0 %, 20,8 % en France métropolitaine).

² Source : Insee – RP 2019-2023, millésimé 2021 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

³ Sources : Insee, DGFiP, CNAF, CNAV, CCMSA – Filosofi 2021 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ L'intensité de la pauvreté est définie comme étant l'écart relatif entre le revenu moyen des personnes pauvres et le seuil de pauvreté. Plus

- Les jeunes sont davantage concernés par les situations de pauvreté en PACA : 25 % des ménages dont la personne de référence à moins de 30 ans vit sous le seuil de pauvreté monétaire (22,7 % en France métropolitaine).

Une baisse des allocataires du RSA dans la région

Fin juin 2024, **137 000 foyers sont allocataires du RSA** en région, soit **275 400 personnes couvertes** par le dispositif.

Le nombre de foyers allocataires du RSA continue sa **baisse** : - **1,3 %** par rapport au trimestre précédent (soit près de 1 800 foyers en moins). Cette baisse trimestrielle s'observe dans tous les départements de la région, à l'exception des Hautes-Alpes et des Alpes-de-Haute-Provence dont les effectifs augmentent (respectivement + 1,6 % et + 0,4 %). La diminution est plus marquée dans les Alpes-Maritimes et le Vaucluse (- 4,3 %).

Parmi les foyers allocataires qui étaient bénéficiaires du RSA au 2^e trimestre 2023, 47 891 ne le sont plus un an plus tard. Le **taux de sortie du RSA diminue** légèrement (- 0,2 point) par rapport au 1^{er} trimestre, et s'élève à **34,2 %**. Après une hausse continue amorcée au 2^e trimestre 2023, le **taux de sortie pour les nouveaux entrants** dans le dispositif **diminue** au 2^e trimestre (- 0,9 point) et atteint **60 %**.

En un an, entre juin 2023 et juin 2024, le **nombre de foyers allocataires du RSA a diminué** de - 3,7 % en région. Ce repli se constate dans tous les départements, mais à des degrés différents. Le Vaucluse enregistre la plus forte baisse (- 11 %), suivi des Alpes-Maritimes (- 7,5 %) et des Hautes-Alpes (- 7,0 %).

Source : DROS, [Dros'omètre](#), n°55 (données au 2^e trimestre 2024), Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

cet indicateur est élevé et plus la pauvreté est dite intense, au sens où le niveau de vie des plus pauvres est très inférieur au seuil de pauvreté.

Un durcissement des politiques d'orientation et d'accompagnement des bénéficiaires du RSA

La loi pour le plein emploi prévoit une inscription automatique à France Travail des bénéficiaires du RSA au 1^{er} janvier 2025. En juin 2022 en région PACA, parmi les 168 100 bénéficiaires du RSA (adultes membres d'un foyer percevant un montant non nul d'allocation à ce titre), 42 % sont inscrits à France Travail (comme en France)⁷. On observe néanmoins des disparités départementales : le Var enregistre un taux d'inscription parmi les plus faibles de France (31 %) tandis que plus d'un bénéficiaire sur deux est inscrit à France Travail dans le Vaucluse (54 %) et les Alpes-Maritimes (52 %).

TABLEAU 1

Bénéficiaires du RSA selon leur inscription à France Travail à fin juin 2022, par département

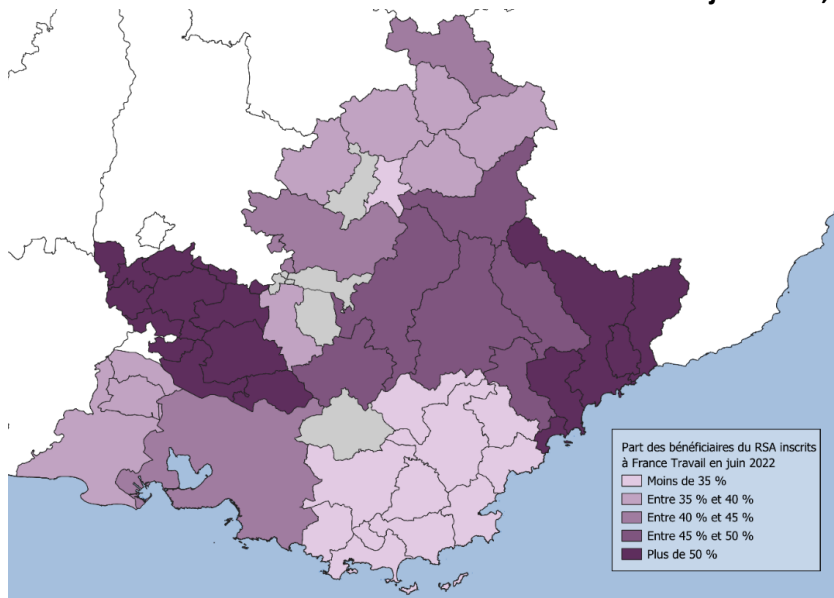
Département	Inscrits	Non-inscrits	Bénéficiaires du RSA	Taux d'inscription à France Travail
Alpes-de-Haute-Provence	2 100	2 500	4 600	46%
Hautes-Alpes	1 200	2 100	3 300	36%
Alpes-Maritimes	11 700	10 900	22 600	52%
Bouches-du-Rhône	35 300	48 800	84 100	42%
Var	11 100	24 600	35 700	31%
Vaucluse	9 700	8 100	17 800	54%
PACA	71 100	97 000	168 100	42%
France	888 500	1 205 500	2 094 000	42%

Champ : Bénéficiaires du RSA hors droits suspendus et hors mutualité sociale agricole (MSA).

Source : Dares, France Travail, CNAF – Midas (données à fin juin 2022) – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

CARTE 1

Part de bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail à fin juin 2022, par EPCI



Champ : Bénéficiaires du RSA hors droits suspendus et hors mutualité sociale agricole (MSA).

Source : Dares, France Travail, CNAF – Midas (données à fin juin 2022) – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

⁷ « [Bénéficiaires du RSA et inscription à France Travail : profil et situation](#) », Dares, Focus, n° 54, septembre 2024.

Les données suivantes sont issues de l'enquête menée depuis 2015 par la DREES sur l'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA (enquête OARSA).

Les foyers percevant le Revenu de solidarité active (RSA) peuvent bénéficier d'une aide financière destinée à garantir un niveau de vie minimum, de dispositifs d'accompagnement pour favoriser leur insertion professionnelle et sociale, ainsi que d'une couverture sociale complète.

Les personnes qui appartiennent à **un foyer ayant un droit ouvert et non suspendu au RSA** en tant qu'allocataire ou conjoint d'allocataire et qui sont **sans emploi** ou disposent d'un **revenu d'activité professionnelle inférieur à 500 euros par mois** (en moyenne au cours des trois derniers mois) sont **soumises aux droits et devoirs du bénéficiaire du RSA**. Elles sont ainsi tenues de déclarer régulièrement leurs ressources et leur situation familiale, de rechercher activement un emploi ou de suivre les actions d'insertion proposées par les services sociaux. De plus, elles doivent accepter les offres raisonnables d'emploi ou de formation. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une réduction ou une suspension du RSA.

Les bénéficiaires du RSA soumis aux droits et devoirs doivent être **orientés** vers un organisme chargé de les accompagner en vue d'une meilleure insertion sociale ou professionnelle. La décision d'orientation relève des **conseils départementaux**. L'enquête OARSA considère qu'une personne est dite orientée si elle dispose d'un **organisme référent unique**⁸.

Au 31 décembre 2022, **146 802** allocataires sont soumis aux droits et devoirs du bénéficiaire du RSA. Parmi eux, **13 % n'ont pas encore été orientés** (14 % en France entière). Cette part diffère néanmoins selon les départements : les Alpes-de-Haute-Provence (19 %) et les Hautes-Alpes (25 %) concentrent une part plus importante de personnes non orientées, contrairement aux Alpes-Maritimes et au Vaucluse (4 %). Entre 2017 et 2022, le nombre de personnes non orientées a diminué de - 30,2 %.

Parmi les allocataires soumis aux droits et devoirs, on observe :

- Une majorité de **femmes** (57 %). Elles sont **davantage rattachées à un organisme référent unique** que les hommes (89 %, contre 85 %).
- Une majorité de **personnes seules** (78 %), avec ou sans enfant(s) (respectivement 31 % et 47 %)⁹. Les couples sans enfant représentent quant à eux 18 % des allocataires soumis aux droits et devoirs. Les allocataires sans enfant concentrent une part plus importante de personnes non orientées, qu'ils vivent seuls (14 %) ou en couple (16 %).
- Une part d'allocataires soumis aux droits et devoirs et non orientés qui se **réduit avec l'âge** (19 % des allocataires âgés de 25 à 29 ans, 11 % de ceux âgés de 40 à 49 ans).
- Une surreprésentation des allocataires inscrits depuis moins de 6 mois (42 %).

⁸ Une personne est dite orientée vers un organisme si ce dernier est référent unique de cette personne, indépendamment de la nomination effective de la personne physique tenant le rôle de référent unique au sein de l'organisme. Dans le cas où l'organisme référent unique et l'organisme financeur de l'accompagnement sont différents, c'est l'organisme référent unique qui est retenu dans l'enquête OARSA. De même, dans le cas où l'organisme référent unique et l'organisme accompagnant effectivement la personne sur le terrain sont différents, c'est également l'organisme référent unique qui est retenu.

⁹ Les données sur la composition familiale des allocataires ne sont pas disponibles pour le département des Alpes-de-Haute-Provence.

La majorité des personnes soumises aux droits et devoirs et orientées au 31 décembre 2022, le sont **vers un organisme autre que France Travail (ex-Pôle emploi) (77 %) :**

- 10 % vers un organisme du SPE autre que France Travail.
- 29 % vers le conseil départemental ou territorial.
- 38 % vers un organisme hors SPE, autre que le conseil départemental ou territorial.

Les Alpes-de-Haute-Provence se caractérisent par une forte représentation des personnes orientées vers France Travail (57 %). A l'inverse, dans les Alpes-Maritimes, seules 7 % des personnes y sont orientées. Dans ce département, les autres organismes du SPE reçoivent 12 % des personnes soumises aux droits et devoirs. Les personnes soumises aux droits et devoirs sont davantage orientées vers un organisme hors SPE autre que le conseil départemental ou territorial, la CAF, la MSA, un CCAS, ou un CIAS (43 %), ou vers le conseil départemental ou territorial (30 %).

La loi prévoit que les personnes orientées vers un autre organisme que France Travail signent un **Contrat d'engagement réciproque (CER)**. Ce document précise les engagements mutuels entre les deux parties pour favoriser l'insertion sociale et professionnel du bénéficiaire (objectif d'insertion, actions à mener, mesures d'accompagnement proposées, etc.). La part de personnes ayant signé un CER est importante au sein des départements des Alpes-Maritimes (74 %) et des Bouches-du-Rhône (71 %). A contrario, elle est faible dans les Hautes-Alpes (35 %). La durée inscrite dans les CER varie également selon les départements : dans le Var, 89 % des contrats sont signés pour une durée d'un an ou plus. Dans les autres départements, les contrats sont signés pour une durée de 6 mois à 1 an.

Dans le Var, les actions les plus représentées dans les CER visent la famille et la parentalité (64 % des contrats signés visent au moins la mise en œuvre d'actions dans cette thématique), l'accès aux soins (47 %), l'inscription dans un parcours de recherche d'emploi (34 %), et l'accès à un logement, au relogement ou à l'amélioration de l'habitat (21 %). Les actions inscrites dans les CER des Bouches-du-Rhône visent à faciliter le lien social (29 %), à trouver des activités, stages ou formations destinés à acquérir des compétences professionnelles (29 %), l'accès aux soins (25 %) et à réaliser un projet de création, de reprise ou de poursuite d'une activité non salariée (21 %)¹⁰.

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, **22 827** personnes sont **entrées dans le RSA** au cours de l'année 2022 et sont soumises aux droits et devoirs. Parmi elles, 40 % ont été primo-orientées.

Le **délai moyen** entre la date d'entrée dans le RSA et la date de primo-orientation est de 77 jours en France. Il varie fortement selon les départements : il est très court dans les Alpes-Maritimes (21 jours), il est près de 6 fois plus important dans les Hautes-Alpes (125 jours, soit plus de 4 mois).

¹⁰ Les données pour les autres départements de la région ne sont pas disponibles.

TABLEAU 2**Orientation des bénéficiaires du RSA dans les départements de PACA en 2022**

Département	Part des personnes non orientées	Part des personnes orientées vers un organisme autre que France Travail	Part des personnes ayant un CER
Alpes-de-Haute-Provence	19 %	57 %	66 %
Hautes-Alpes	25 %	79 %	35 %
Alpes-Maritimes	4 %	93 %	74 %
Bouches-du-Rhône	15 %	80 %	71 %
Var	15 %	81 %	67 %
Vaucluse	4 %	45 %	57 %

Source : Drees – Enquête OARSA 2022 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

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 2010 et 2020.

Cette étude met en évidence un lien entre le parcours des bénéficiaires du RSA et leur ancienneté dans le dispositif : plus l'ancienneté est élevée, moins les sorties du dispositif sont probables. L'ancienneté dans le dispositif peut favoriser une situation de pauvreté durable et avoir un impact sur les conditions de vie de la personne. Elle favorise également un éloignement durable de l'emploi qui complexifie le retour à la vie professionnelle. L'étude souligne également 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.).

Source : « [Un bénéficiaire du RSA sur cinq reste les dix années suivantes dans la prestation](#) », Drees, *ÉTUDES et RÉSULTATS*, n° 1287, décembre 2023.

2. Tissu économique

Chiffres clés



709 370 établissements
(10 % des établissements
de la France métro.)



**207 840 établissements
employeurs**
(9 % des établissements de la
France métro.)



**88 % des établissements
employeurs ont moins de 10
saliés***
(86 % en France métro.)



**69 % des établissements
employeurs
appartiennent à la
sphère présente****
(67 % en France métro.)

Sources : Insee – REE-Sirene au 31.12.2020, Flores 2021 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

* Les établissements employeurs sont ceux qui ont eu des salariés durant l'année 2021. Taille des établissements selon le nombre de postes salariés en ETP sur l'année.

** Les activités **présentielles** sont les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes. Elles se distinguent des activités **productives**, qui produisent des biens majoritairement consommés hors de la zone et des activités tournées principales vers les entreprises de cette sphère.

Premiers regards

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est caractérisée par une économie diversifiée, dominée par le secteur des services, particulièrement sur la bande littorale et les zones touristiques.

L'économie présente, notamment dans l'hébergement-restauration, est surreprésentée par rapport à la moyenne nationale, avec une forte présence d'établissements de petite taille et un personnel souvent jeune et peu diplômé.

Par ailleurs, la région bénéficie de pôles spécialisés dans les industries chimiques, aéronautiques, et pharmaceutiques. Les TPE (Très petites entreprises) sont majoritaires et rencontrent des défis liés à l'inflation et aux besoins en ressources humaines.

En 2024, une hausse significative des défaillances d'entreprises est observée, touchant particulièrement les secteurs des transports, de la construction, et de l'industrie.

2.1 Caractéristiques de l'économie régionale

L'économie présentielle (activités à destination de la population résidente ou touristique), favorisée par les aménités du territoire, est majoritaire dans la région qui attire toujours plus de touristes et de retraités, et plus particulièrement sur sa bande littorale. Les départements des Alpes-de-Haute-Provence et du Vaucluse se distinguent par des activités productives bien représentées en lien avec plusieurs secteurs (agroalimentaire, énergie, aromatique et cosmétique, chimie...).

Les établissements employeurs de la région se concentrent au sein de trois principaux secteurs : le *Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles* (21 %, 19 % en France métropolitaine), la *Construction* (12 %, 11 % en France métropolitaine) et *l'Hébergement-restauration* (11 %, 9 % en France métropolitaine)

TABLEAU 3

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

Source : Insee – Flores 2021 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur (Dat@decision).

La présence de grands établissements publics illustre la part importante de l'administration publique dans la région et la concentration des emplois dans ce secteur. Les emplois liés à la *Construction aéronautique et spatiale* ainsi que la *Programmation informatique* sont également très représentés : Airbus Helicopters et Amadeus sont les premiers employeurs dans le secteur marchand en région.

Entre tourisme et production

La région se caractérise par une surreprésentation des emplois salariés liés au secteur de *l'Hébergement*, presque deux fois plus représenté qu'en France métropolitaine, viennent ensuite les activités liées à : *l'Industrie chimique* (1,4) ; la *Fabrication d'autres matériels de transport* (1,4) ; la *Restauration* (1,3) ; *l'Immobilier* (1,3).



Zoom sur le secteur de l'Hébergement-restauration

En 2021, le secteur de *l'Hébergement-restauration* concentre 11 % des établissements employeurs de la région (9 % en France métropolitaine). Il est en hausse entre 2011 et 2021, de + 15 % (tous secteurs : + 10 %). L'emploi salarié dans l'hébergement est 1,8 fois plus représenté en région qu'en France métropolitaine, il est 1,3 fois plus représenté dans la restauration.

Les salariés du secteur se concentrent dans les établissements de moins de 20 salariés (66 %, 36 % tous secteurs) ; à l'inverse, ils sont peu représentés dans les structures de 50 salariés ou plus (16 %, 50 %).

Une part importante des actifs en emploi de *l'Hébergement-restauration* sont à temps partiel (21 %, 16 % tous secteurs).

Les actifs en emploi au sein de ce secteur sont jeunes : 28 % sont âgés de moins de 30 ans (17 % tous secteurs). Ils sont plus souvent non diplômés (20 %, 13 %) ou titulaire d'un CAP-BEP (27 %, 21 %). Les diplômés de

l'enseignement supérieur sont quant à eux sous-représentés (26 %, 45 %). La catégorie socioprofessionnelle des employés est très représentée au sein du secteur de l'hébergement-restauration (40 %, 29 %). C'est également le cas des artisans, commerçants et chefs d'entreprises (17 %, 9 %).

Les actifs en emploi salarié occupent majoritairement des emplois sans limite de durée (81 %, 85 %). Les contrats à durée limitée et en alternance sont ainsi plus représentés au sein de ce secteur (19 %, 15 %). La moitié des salariés travaillant dans ce secteur gagnent plus de **1 590 €** net par mois à temps plein (1 800 € tous secteurs).

Le **métier** le plus exercé dans ce secteur est celui de "**Serveurs de cafés restaurants**" (18 % des actifs en emploi du secteur). Les 10 premiers métiers exercés représentent **73 %** des emplois de ce secteur, 7 d'entre eux sont en tension dans la région.

Source : [Dat@décision - Secteurs d'activité](#) (site de datavisualisation du Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Une économie diversifiée dans la région¹¹

L'économie de la région est fortement orientée vers les services :

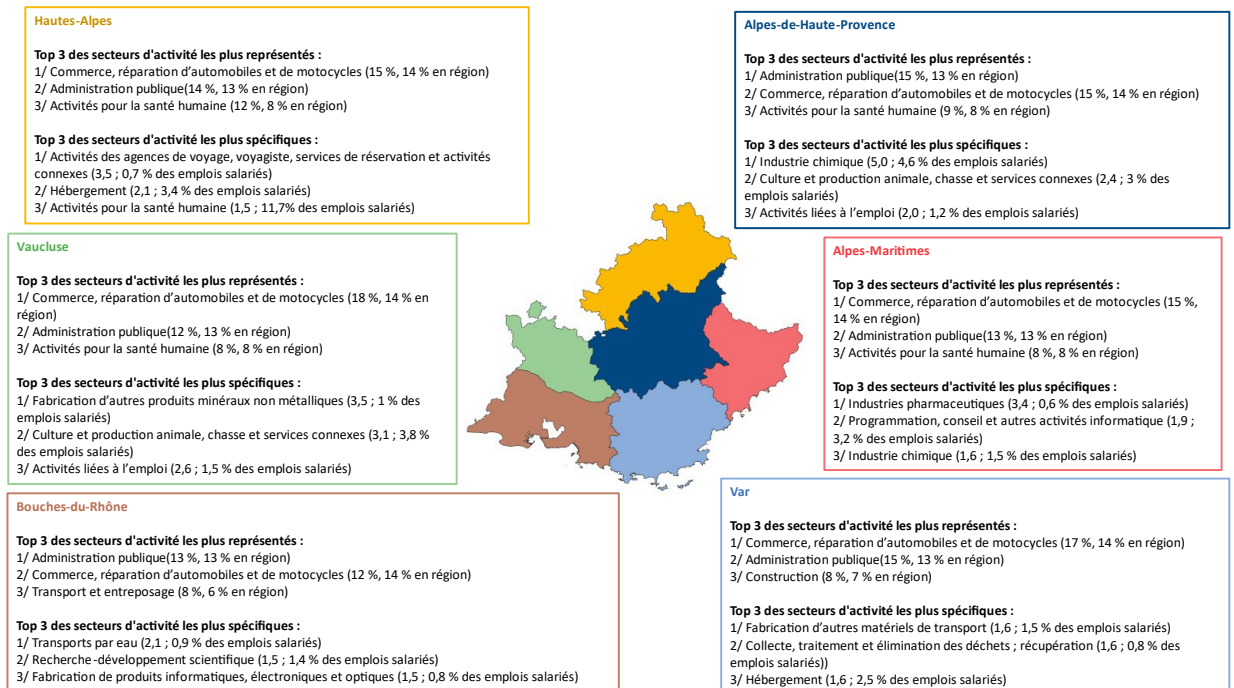
- Une économie touristique très développée sur la bande littorale ou en zone de montagne ;
- Une activité immobilière bien développée, en lien avec un marché des résidences secondaires et de la location touristique dynamique ;
- Des activités de services à haute valeur ajoutée, notamment dans le secteur de l'information et de la communication (Sophia Antipolis) ou des activités d'édition, audiovisuelle et de diffusion (Arles, Aix) ;
- Les emplois dans la recherche sont concentrés à Marseille, Sophia-Antipolis, et Manosque.

La région concentre également des **activités productives** :

- L'économie maritime y est bien développée, autour de trois secteurs : le transport maritime (Bouches-du-Rhône), la construction-réparation navale (Var) et l'ingénierie informatique, qui implique une part de cadres importante, notamment sur des postes liés à la conception-recherche.
- L'industrie est peu représentée dans la région. La présence de grands établissements a néanmoins favorisé l'émergence de pôles spécialisés : industries chimiques dans les Alpes-de-Haute-Provence, industries pharmaceutiques dans les Alpes-Maritimes, industries, construction aéronautique et spatiale dans les Bouches-du-Rhône, etc.
- L'agriculture est peu représentée dans la région. La production est néanmoins orientée vers des produits à forte valeur ajoutée.

CARTE 2

Secteurs les plus représentés et les plus spécifiques* dans les départements de Provence – Alpes – Côte d'Azur



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

¹¹ [Atlas régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur, Les défis d'une région contrastée](#) - Insee Dossier Provence-Alpes-Côte d'Azur n°11, 2022.

- Note : Dans les Bouches-du-Rhône, l'Administration publique est le secteur le plus représenté (13 % de l'emploi salarié) ; le secteur le plus spécifique est le Transports par eau (2,1 fois plus représenté sur ce territoire qu'en région), il représente 0,9 % des emplois salariés.
- Source : Insee – Flores 2021 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur (Dat@decision).

2.2 Caractéristiques des entreprises

Une forte représentation des très petites entreprises

PACA dispose d'un solide tissu économique d'établissements de moins de 10 salariés, avec une part supérieure au national (88 % des établissements employeurs, 86 % en France métropolitaine). Les **TPE** de la région, souvent **artisanales**, expriment des besoins particuliers d'appui et de conseil en matière de gestion et 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, 297 entreprises ont bénéficié d'une PCRH¹², dont plus du tiers en activité dans le commerce de détail. Les **thématiques d'accompagnement** les plus prisées étaient celles relatives à : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; la professionnalisation de la fonction RH, l'organisation du travail et la qualité de vie au travail.

Les artisans face à l'inflation

Selon la dernière enquête de la Chambre des métiers et de l'artisanat Provence-Alpes-Côte d'Azur¹³, le facteur qui affecte le plus l'activité artisanale est la hausse des prix (matières premières, énergie). La majorité des artisans de la région jugent leur niveau d'activité comme insuffisant - liée à une demande atone -, en découlent des situations de trésorerie difficiles. Si l'essentiel des artisans projette un maintien ou une hausse d'effectifs, des difficultés de recrutement se font sentir, notamment dans l'alimentation et le bâtiment.

Une forte hausse des défaillances d'entreprises en 2024¹⁴

Au 2^{ème} trimestre 2024, 26 350 entreprises ont été créées dans la région. Les créations d'entreprises sont en hausse sur un an (+ 3 %), à un rythme plus faible que celui observé à l'échelle nationale (+ 11,6 %). Les micro-entreprises représentent 66 % des entreprises créées au 2^{ème} trimestre 2024, elles sont en hausse de + 3,7 % par rapport à l'année précédente (France métropolitaine : + 13,5 %). La majorité des entreprises créées relèvent du secteur des services (85 %).

À la fin du 1^{er} trimestre 2024, plus de 6 200 défaillances d'entreprises sont enregistrées sur un an, soit une hausse de +29,5 % par rapport à la période précédente (France métropolitaine : + 29 %).

Cette hausse des défaillances est variable selon les secteurs d'activité. Les *Transports* (+ 47 % sur un an), *l'Enseignement, Santé humaine et action sociale* et les *Services aux ménages* (+ 38 %), *l'Industrie* (+ 36 %) et la *Construction* (+ 36 %, ce secteur représente près d'un quart des défaillances), enregistrent les hausses les plus importantes dans la région.

¹² [P.Lorent, S. Inthavong, Bilan PCRH, Carif-Oref PACA, Juillet 2023.](#)

¹³ [La conjoncture de l'artisanat en PACA](#)

¹⁴ Insee (Système d'information sur la démographie d'entreprises, SIDE au T2 2024) ; Banque de France (Fichier bancaire des entreprises, Fiben cumul sur un an au T1 2024) – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.



Zoom sur le secteur de la construction

Le secteur de la *Construction* concentre 12 % des établissements employeurs de la région (7 % en France métropolitaine). Entre 2011 et 2021, l'emploi salarié dans ce secteur a augmenté de + 6 % (+ 10 % tous secteurs).

Les salariés du secteur se concentrent dans les établissements de moins de 20 salariés (61 %, 36 % tous secteurs) ; à l'inverse, ils sont peu représentés dans les structures de 50 salariés ou plus (21 %, 50 %). Une part importante des actifs en emploi de la *Construction* sont non-salariés (31 %, 16 % tous secteurs).

Les actifs en emploi de plus de 50 ans sont moins représentés au sein de ce secteur (32 %, 34 % tous secteurs) au profit de ceux âgés de 30 à 49 ans (52 %, 49 %). Ils sont également moins diplômés : 21 % ne sont pas diplômés (13 % tous secteurs), et 36 % sont diplômés d'un CAP-BEP (21 %). Les ouvriers et les artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont surreprésentés parmi les actifs de ce secteur (respectivement 39 % et 31 % ; 16 % et 9 % tous secteurs).

Les actifs en emploi salarié occupent majoritairement des emplois sans limite de durée (87 %, 85 %). Les contrats en alternance sont légèrement surreprésentés (5 %, 2 %). La moitié des salariés travaillant dans ce secteur gagnent plus de **1 840 €** net par mois à temps plein (1 800 € tous secteurs).

Le **métier** le plus exercé dans ce secteur est celui de "**Maçon**" (14 % des actifs en emploi du secteur). Pour les femmes, il s'agit du métier de "Secrétaires bureautiques et assimilés" et pour les moins de 30 ans celui de "Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment". Les 10 premiers métiers exercés représentent **59 %** des emplois de ce secteur, tous ces métiers sont en tension dans la région.

Source : [Dat@décision - Secteurs d'activité](#) (site de datavisualisation du Carif-Oref PACA).

3. Emploi et métiers

Chiffres clés



2 295 100 personnes en emploi en région
soit 8 % de l'emploi de la France métropolitaine



+ 13,6 %
Évolution de l'emploi entre 2012 et 2022
(+ 11 % en France métropolitaine)



13 % des actifs en emploi sont sans diplôme
(12 % en France métropolitaine)



Une surreprésentation des **artisans, commerçants et chefs d'entreprises** :
10 % des actifs en emploi
(7 % en France métropolitaine)



14 % de non-salariés
(11 % en France métropolitaine)

millSources : Insee – RP 2019-2023, millésimé 2021, Estimations d'emploi 2012-2022 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Premiers regards

Entre 2012 et 2022, l'emploi régional a connu une hausse importante, supérieure à celle observée au niveau national. L'emploi non salarié a notamment connu une dynamique très forte. Les emplois se concentrent principalement le long du littoral et des axes de transports structurants.

Les actifs de la région sont davantage **dépendants des véhicules motorisés** pour se rendre au travail, une tendance moins marquée dans les pôles urbains où les modes de transport alternatifs sont plus représentés. L'offre de mobilité est inégalitaire, pouvant engendrer des inégalités dans l'accès à l'emploi.

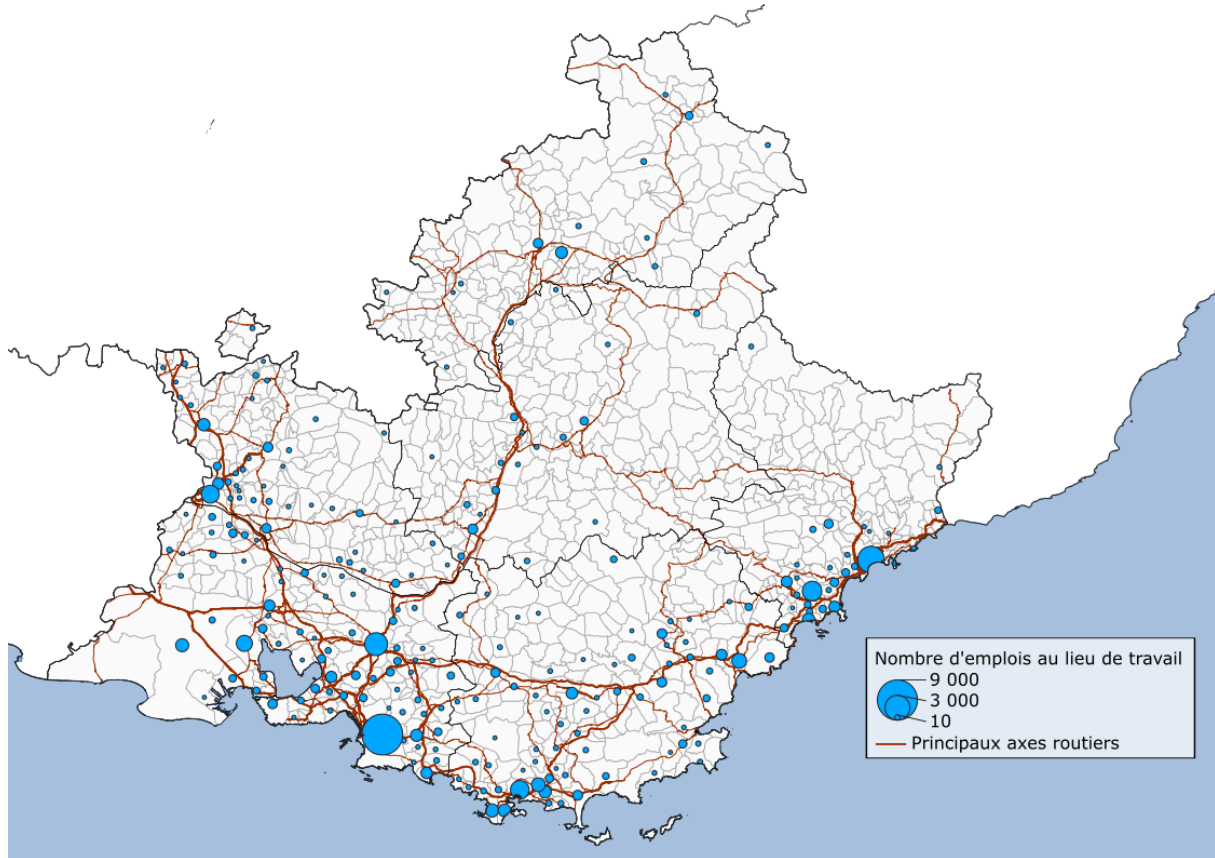
Le niveau de diplôme des actifs en emploi de la région est proche du niveau national. La part d'**actifs non diplômés** a diminué entre 2015 et 2021. Une part croissante d'actifs en emploi a un niveau de diplôme supérieur au bac. Le territoire se caractérise par une surreprésentation des artisans, commerçants et chefs d'entreprise, ainsi que des employés. En revanche, la représentation des agriculteurs exploitants est faible.

La région se caractérise par une **activité non salariée** plus importante qu'à l'échelle nationale. Les actifs en emploi de PACA sont autant concernés par le temps partiel que leurs homologues de France métropolitaine.

Les travailleurs pauvres sont très représentés en PACA. La pauvreté n'est pas nécessairement liée à de faibles revenus d'activités, mais peut être influencée par la faiblesse ou l'absence d'autres revenus (d'activité, financiers et fonciers), l'absence de prestations sociales ainsi que la composition familiale du ménage). La redistribution permet de réduire fortement le nombre de travailleurs pauvres.

3.1 Caractéristiques et conditions d'emploi des actifs

Les emplois de la région se concentrent sur le littoral et le long des axes de transports routiers et ferroviaires structurants.

CARTE 3**Localisation des emplois au lieu de travail et principaux axes routiers**

Source : Insee – RP 2019-2023, millésimé 2021 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Des actifs fortement dépendant des véhicules motorisés pour aller travailler

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur concentre une part importante d'actifs en emploi travaillant dans leur commune de résidence (49 %, 33 % en France métropolitaine). Cette part est d'autant plus importante au sein des départements des Bouches-du-Rhône et des Hautes-Alpes.

Les actifs de la région sont davantage dépendants des véhicules motorisés pour aller travailler (76 %, 72 % en France métropolitaine). Ce constat est moins prégnant au sein des pôles urbains, où les modes de transport alternatifs sont davantage représentés. **L'offre de mobilité est inégale dans la région et peut engendrer des inégalités dans l'accès à l'emploi.** L'enclavement des territoires les plus éloignés des agglomérations pose la question de la **mobilité** des actifs, et notamment des plus précaires : de nombreux actifs sont contraints de renoncer à des opportunités d'emploi faute de moyens pour se déplacer.

Des artisans, commerçants et chefs d'entreprise très représentés dans la région

Le **niveau de diplôme des actifs en emploi** de PACA est similaire à celui observé au national : 13 % ne sont pas diplômés (12 % en France métropolitaine) et 44 % sont diplômés du supérieur (45 % en France métropolitaine). Comme au national, la part d'actifs en emploi n'ayant pas de diplôme est en baisse entre 2015 et 2021 (- 3,4 points, -3,5 en France métropolitaine), tandis que celle des diplômés du supérieur est en hausse de + 5,1 points sur la période (+ 5,6 points).

La région se caractérise par une **surreprésentation des artisans, commerçants et chefs d'entreprise** (10 %, 7 % en France métropolitaine) ainsi que des **employés** (29 %, 27 %) et par une faible part d'agriculteurs exploitants (1 %, comme au niveau national).

La région accueille **6 % des cadres de fonctions métropolitaines (CFM)¹⁵ de France métropolitaine**. La part des CFM dans l'emploi régional est de 10 % (11,7 % en France métropolitaine). La Communauté d'agglomération de Sophia Antipolis concentre une part plus importante de CFM (22,1 %). La part de CFM est plus faible dans la Métropole d'Aix-Marseille-Provence que dans d'autres métropoles de taille comparable (12,6 %, 18,6 % dans la Métropole du Grand Lyon).

En lien avec la structure de sa population, PACA concentre une part d'actifs en emploi âgés de 50 ans et plus supérieure à celle de la France métropolitaine (34 %, 31 %).



Zoom sur les travailleurs pauvres en région PACA

En 2019, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 172 000 travailleurs, soit 9 % de l'ensemble des actifs occupés, vivent dans un ménage pauvre. Cette part, proche du niveau de la France métropolitaine (8 %), varie peu d'une région à l'autre. Un travailleur est considéré comme pauvre lorsque son niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté (soit 1 102 euros par mois et par unité de consommation).

La pauvreté n'est pas toujours la conséquence de faibles revenus d'activité. En effet, un travailleur pauvre sur trois a un revenu d'activité individuel supérieur au seuil de pauvreté. Au-delà de son propre revenu d'activité, le niveau de vie d'une personne dépend aussi de la composition de son ménage ainsi que de l'ensemble des revenus perçus par ses membres, y compris ceux issus de la redistribution. Certains profils d'actifs sont davantage concernés par les situations de pauvreté, comme les jeunes et les familles monoparentales.

La redistribution permet néanmoins de réduire fortement le nombre de travailleurs pauvres. En effet, sans elle, 19 % des actifs occupés de la région seraient considérés comme des travailleurs pauvres, les prestations sociales leur permettant d'atteindre un niveau de vie supérieur au seuil de pauvreté. Ce sont plus souvent des familles avec enfants qui sont bénéficiaires de ces prestations.

Source : Insee, Dreets, « [172 000 travailleurs pauvres en Provence-Alpes-Côte d'Azur](#) », *Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur*, n°111, décembre 2022.

Des conditions d'emploi stables

La région se caractérise par **une activité non salariée plus importante qu'à l'échelle nationale** (14 %, 11 % en France métropolitaine). Elle compte une part d'actifs salariés titulaires de la fonction publique ou en contrat à durée indéterminée semblable au niveau national (85 %, 84 %). Les actifs en emploi de PACA sont autant concernés par le temps partiel que leurs homologues de France métropolitaine (16 %).

¹⁵ 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 Dynamique de l'emploi

En 2021, plus de la moitié des actifs en emploi de la région sont concentrés dans cinq secteurs d'activité : *Santé humaine et action sociale ; Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles ; Administration publique ; Enseignement ; Construction.*



Zoom sur le secteur du commerce

Le secteur du *Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles* concentre 21 % des établissements employeurs de la région (19 % en France métropolitaine). Ces derniers sont principalement des hypermarchés. Entre 2011 et 2021, l'emploi salarié dans ce secteur a augmenté de + 11 % (+ 10 % tous secteurs).

Les salariés du secteur se concentrent dans les établissements de moins de 20 salariés (54 %, 36 % tous secteurs) ; à l'inverse, ils sont peu représentés dans les structures de 50 salariés ou plus (28 %, 50 %).

Les actifs en emploi sont plus jeunes au sein de ce secteur : 23 % sont âgés de moins de 30 ans (17 % tous secteurs). Ils sont également moins diplômés : 34 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur (45 % tous secteurs). Les artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont très représentés parmi les actifs en emploi (14 %, 9 %). C'est également le cas des employés (34 %, 29 %).

Les actifs en emploi salarié occupent majoritairement des emplois sans limite de durée (89 %, 85 % tous secteurs). Les contrats en alternance sont légèrement surreprésentés (4 %, 2 %). La moitié des salariés travaillant dans ce secteur gagnent plus de **1 710 €** net par mois à temps plein (1 800 € tous secteurs).

Le **métier** le plus exercé dans ce secteur est celui de "**Maîtrise des magasins**" (12 % des actifs en emploi du secteur). Pour les moins de 30 ans, il s'agit du métier de "Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels". Parmi les 10 principaux métiers exercés dans ce secteur, 7 sont en tension dans la région.

Source : [Dat@décision - Secteurs d'activité](#) (site de datavisualisation du Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Entre 2015 et 2021, le nombre d'actifs en emploi est en forte hausse (+ 7 %). Les **trois secteurs qui ont connu la plus forte croissance** sur la période sont : *Activités spécialisées, scientifiques et techniques* (+ 21 %), *Information et communication* (+ 18 %), et *Activités de services administratifs et de soutien* (+ 13 %). L'*Industrie manufacturière* enregistre la croissance est la plus faible (+ 1 %). **[Tableau 4].**

TABLEAU 4

Actifs en emploi par secteur d'activité en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Secteur d'activité (NAF 21)	Effectif 2021	Part	Évolution 2015-2021
Santé humaine et action sociale	304 718	15,0 %	+ 6 %
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	276 374	13,6 %	+ 7 %
Administration publique	230 210	11,3 %	+ 3 %
Enseignement	149 938	7,4 %	+ 4 %
Construction	143 239	7,0 %	+ 6 %
Industrie manufacturière	136 382	6,7 %	+ 1 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	131 855	6,5 %	+ 21 %
Activités de services administratifs et de soutien	125 558	6,2 %	+ 13 %

Transports et entreposage	105 257	5,2 %	+ 6 %
Hébergement et restauration	104 265	5,1 %	+ 5 %
Autres activités de services	68 423	3,4 %	+ 2 %
Information et communication	56 635	2,8 %	+ 18 %
Activités financières et d'assurance	55 918	2,7 %	+ 3 %
Autres secteurs d'activités	147 774	7,3 %	+ 6 %
Tous secteurs	2 036 547	100 %	+ 7 %

Source : Insee - RP2019-2023, millésimé 2021 - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.






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

Certains métiers sont plus **spécifiques** à la région qu'à la France métropolitaine, c'est-à-dire que leur part dans l'emploi total est plus élevée qu'au national. C'est notamment le cas des métiers « Armée, police, pompiers » qui sont 1,4 fois plus représentés en région, de même que des « Employés des services divers ». Les **métiers les plus spécifiques** sont principalement sur des **postes qualifiés d'artisans, commerçants, chefs d'entreprises**, mais aussi **d'employés** et de **professions intermédiaires**.

Principaux métiers exercés

-  Agents d'entretien
-  Enseignants
-  Vendeurs
-  Employés administratifs de la fonction publique (cat. C et assimilés)
-  Conducteurs de véhicules

Métiers les plus spécifiques au territoire

-  Armée, police, pompiers
-  Employés des services divers
-  Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
-  Secrétaires
-  Agents de gardiennage et de sécurité

Source : Insee - RP2019-2023, millésimé 2021 (FAP 87) - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

3.3 Dispositifs de reconversion professionnelle

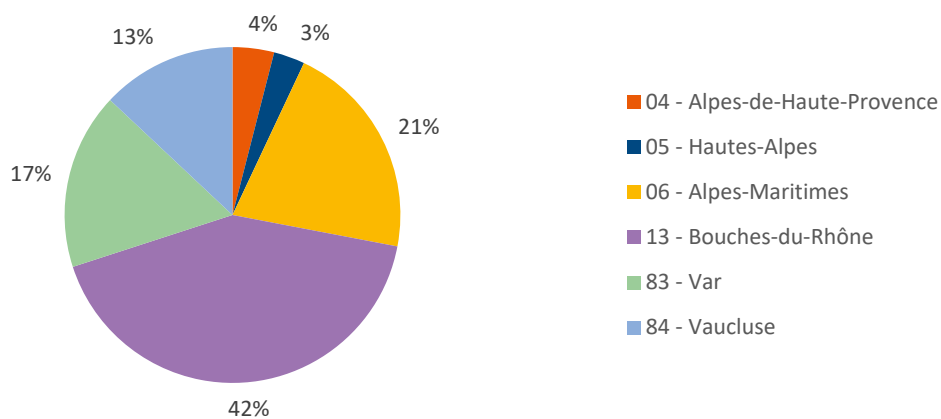
Des projets de transition professionnelle orientés vers les métiers en tension

Transitions Pro (ex-Fongecif) introduit par la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est un organisme paritaire agréé par l'État, acteur central de la reconversion professionnelle des salariés du privé. En 2023, Transitions Pro PACA a accompagné en région plus de 5 847 projets de reconversion, de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et de certifications CléA.

1 680 projets de transition professionnelle (PTP)¹⁶ ont été présentés en commission paritaire. Les deux tiers des PTP se concentrent dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes.

GRAPHIQUE 1

Répartition départementale des PTP



Source : Transitions Pro PACA, 2023.

TABLEAU 5

Top 5 des métiers de départ des salariés et visés dans le cadre du PTP

Métiers de départ	Métiers visés
Employé de libre-service	Aide-soignant
Préparateur de commandes	Développeur web
Agent de sécurité	Comptable
Éducateur spécialisé	Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
Caissier	Assistant ressources humaines

Sources : Transitions Pro PACA, 2023.

Autres dispositifs mobilisés par Transition Pro PACA en 2023 :

- Le Dispositif démissionnaire → 1 303 dossiers validés par la commission (dont 72 % pour des projets de création/reprise d'entreprise).
- La Validation des acquis de l'expérience (VAE) → 1 018 dossiers présentés et acceptés.
- Le dispositif CléA → 2 369 certifications attribuées.

¹⁶ Seul dispositif assurant un maintien de salaire pendant toute la durée de formation.

Des exemples de reconversion

Sylvain.B, 52 ans, chef d'équipe en maçonnerie est devenu chaudronnier dans le nucléaire à la suite d'une problématique de santé.

Arrivé à saturation et ayant dû se faire opérer d'urgence pour des douleurs au genou, Sylvain a décidé de changer d'orientation. **« Soulever du poids au travail devenait une grande souffrance. Je ne pouvais plus me mettre à genoux tant je souffrais. Tous les matins, j'allais travailler à reculons. »** Comme il aspirait à un métier polyvalent en technicité, il a choisi de devenir chaudronnier. Une formation qui a duré 7 mois avec un stage à la clé qui lui a permis de décrocher son CDI, dans le Vaucluse (84), dès le lendemain de la fin de sa formation.

Valérie.A, agent de service hospitalier devenue aide-soignante à plus de 50 ans.

Sans diplôme, Valérie a commencé son parcours professionnel en tant que vendeuse, puis démonstratrice en supermarché et a été embauchée comme agent d'entretien à la clinique de Marignane (13). Pendant la crise Covid, elle a été amenée à aider les infirmières du service où elle travaillait et a décidé de se lancer pour changer de métier. **« Ma passion pour le milieu médical et l'envie d'avoir un diplôme m'ont poussée à aller à l'école à 54 ans. »**

La reconversion professionnelle : un moyen pour préserver sa santé¹⁷

La loi du 14 avril 2023, portant sur la réforme des retraites, tient compte du fait que l'allongement des carrières de deux années supplémentaires expose un plus grand nombre d'actifs au risque d'usure professionnelle. Dans ce contexte, des moyens supplémentaires sont alloués à Transitions Pro avec l'arrivée de deux dispositifs (PTP-FIPU, PUR C2P) pour aider les salariés à s'orienter vers un nouveau métier n'étant plus exposé à des facteurs de risques et préserver leur capital santé.

¹⁷ [Transition Pro PACA](#)

4. Marché du travail

Chiffres clés au T1 2024



449 700 demandeurs d'emploi (cat. ABC)
(9 % des demandeurs d'emploi de France métropolitaine)



29 % des demandeurs d'emploi ont 50 ans et plus
(27 % en France métropolitaine)



51 % des demandeurs d'emploi sont des **femmes**
(51 % en France métropolitaine)



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



8,1 %
Taux de chômage
(7,3 % en France métropolitaine)

Sources : France Travail, Dares (STMT, DEFM ABC, T1 2024) ; Insee (Taux de chômage, T1 2024) – Traitement Carif-Oref PACA.

Premiers regards

L'accompagnement des demandeurs d'emploi et la **réduction des tensions** sur le marché du travail impliquent plusieurs enjeux et actions clés. Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, un accompagnement global est nécessaire, combinant la réinsertion professionnelle et la **levée des freins périphériques, tels que le logement, la garde d'enfant ou la mobilité.**

Il est également crucial de soutenir les employeurs (notamment TPE), qui rencontrent des **difficultés de recrutement** dans des métiers en tension. En les aidant à définir leurs besoins et à recruter le bon profil, l'embauche est facilitée tout en offrant des opportunités aux demandeurs d'emploi.

Un travail **d'information et d'orientation** est essentiel pour informer les demandeurs d'emploi (DE) sur les secteurs et métiers qui recrutent, afin de les orienter vers ces opportunités. Cela permet de mieux répondre aux **besoins en main-d'œuvre** des entreprises.

Pour les DE peu ou pas diplômés, il est important de se concentrer sur la **montée en compétences**, en proposant des formations adaptées aux besoins en main-d'œuvre.

Des actions ciblées doivent être mises en place pour les métiers où un seul facteur est à l'origine des tensions, afin de réduire les difficultés de recrutement.

Les DE **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (DE BOETH) sont plus âgés, moins diplômés, moins qualifiés, et plus concernés par le chômage de longue durée que les DE tous publics. Les domaines d'emploi les plus recherchés par les DE BOETH sont les services à la personne et à la collectivité, le support à l'entreprise, et le commerce, vente et grande distribution.

4.1 Caractéristiques de la demande d'emploi

Le taux de chômage en Provence-Alpes-Côte d'Azur est de **8,1 % au 1^{er} trimestre 2024** (7,3 % en France métropolitaine). PACA est la 3^{ème} région de France métropolitaine la plus touchée par le chômage.

La demande d'emploi régionale se caractérise par¹⁸ :

- Une part de femmes similaire à celle de la France métropolitaine (51 %).
- Une part plus importante de personnes âgées de 50 ans ou plus (29 %, 27 % en France métropolitaine).
- Une part de jeunes légèrement inférieure à la moyenne nationale (12 %, 13 % en France métropolitaine).
- Des ouvriers et employés non qualifiés moins représentés qu'au national (27 %, 29 % en France métropolitaine).
- Des demandeurs d'emploi plus expérimentés qu'à l'échelle nationale : 44 % ont plus de 4 ans d'expérience (41 % en France métropolitaine)
- Une proportion plus faible de demandeurs d'emploi de longue durée : 42 % sont inscrits à France Travail depuis au moins un an (44 % en France métropolitaine).



Zoom sur les demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA

À fin juin 2024, la région compte ainsi **57 600** demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA. Ce public représente **13 %** des demandeurs d'emploi inscrits en PACA. Le nombre de DE bénéficiaires du RSA est en baisse de **- 3,6 % sur un an**.

Le **CAP-BEP** est le niveau de diplôme le plus représenté parmi les DE bénéficiaires du RSA (36 %). Ce public concentre une part plus importante de DE non-diplômés que les DE tous publics (24 %, 16 % pour les DE tous publics), les DE diplômés de l'enseignement supérieur sont quant à eux moins représentés (21 %, 32 % pour les DE tous publics).

Les domaines les plus recherchés par les DE bénéficiaires du RSA sont :

- *Services à la personne et à la collectivité* (23 %)
- *Commerce, vente et grande distribution* (17 %)
- *Transport et logistique* (11 %)

Le métier le plus recherché par les DE bénéficiaires du RSA sont le nettoyage des locaux (7 %).

Source : France Travail, T2 2024.

Des offres d'emploi concentrées dans le tertiaire¹⁹

L'essentiel des offres diffusées par France travail relèvent des services. Les cinq secteurs qui rassemblent le plus d'offres en région sont :

- *Activités de services administratifs et de soutien* (118 540 offres diffusées, soit 35 % des offres d'emplois de la région).
- *Santé humaine et action sociale* (46 070 offres, 14 %).
- *Hébergement et restauration* (35 890 offres, 11 %).
- *Activités spécialisées, scientifiques et techniques* (27 710 offres, 8 %).
- *Commerce ; réparation d'automobile et de motocycles* (26 530 offres, 8 %).

¹⁸ France Travail, Dares (STMT, DEFM ABC, T1 2024) – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

¹⁹ France Travail, offres d'emploi diffusées entre le T1 2023 et le T1 2024 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.



Zoom sur les travailleurs handicapés

- **Zoom sur les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

À fin décembre 2022, **40 201 personnes** sont des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (appellation remplacée ci-après par l'acronyme DE BOETH), soit **8,8 %** des demandeurs d'emploi - cat A, B, C - de la région. Cette part oscille entre 8,3 % dans les Bouches-du-Rhône et 9,3 % dans les Hautes-Alpes. Le nombre de DE BOETH est en baisse de - 8,4 % sur un an. Ces baisses sont constatées dans l'ensemble des départements de la région. Parmi les DE BOETH, **64 % sont sans emploi** (catégorie A), contre 46 % pour l'ensemble des DE (cat. ABC), **19 %** sont allocataires de l'**AAH** (allocation adulte handicapé) - (27 % au niveau national).

Les DE BOETH ont un profil qui diffère de celui des demandeurs d'emploi tous publics (appellation remplacée ci-après par l'acronyme DETP). Les DE BOETH sont :

- Plus âgés : **55 % de 50 ans ou plus** (29 % DETP)
- Moins diplômés : **21 % de non-diplômés** (16 % DETP) ; **39 % de niveau bac ou plus** (54 % DETP)
- Moins qualifiés : **38 %** de manœuvres, ouvriers spécialisés ou employés non qualifiés parmi les DE BOETH (30 % DETP)
- Inscrits en moyenne plus longtemps à France Travail : **54 % inscrits depuis 1 an ou plus** à France Travail (42 % DETP) et **24 % depuis au moins 3 ans** (16 % DETP) ; la durée moyenne d'inscription à France Travail est de **798 jours** (601 jours pour les DETP).

Les domaines d'emploi du ROME les plus souvent recherchés par les DE BOETH à fin décembre 2022 sont :

1. *Services à la personne et à la collectivité* (24 %)
2. *Support à l'entreprise* (19 %)
3. *Commerce, vente et grande distribution* (13 %)

Les domaines d'emploi où les DE BOETH sont surreprésentés à fin décembre 2022 sont :

1. *Support à l'entreprise* (13 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce domaine sont des BOETH)
2. *Installation et maintenance* (12 %)
3. *Services à la personne et à la collectivité* (11,3 %)

- **Zoom sur le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Situations à risque en 2022 :

En PACA, **8 205 personnes** se sont inscrites à France Travail à la suite d'un licenciement pour inaptitude physique, dont **53 %** sont âgées de 45 ans ou plus, et **10 377 avis d'inaptitude** (partielle ou totale, temporaire ou définitive, cumulées) ont été prononcés par les services de prévention et de santé au travail inter-entreprises (régime général).

Les accompagnements individuels au maintien en 2022

En PACA, **23 586 personnes** accompagnées individuellement par le **service social de la Carsat**. Les Cap Emploi ont ouvert près de 2 560 dossiers, soit une hausse de + 10 % en un an.

Caractéristiques des parcours traités par Cap Emploi en 2022

3 836 parcours ont été traités dans l'année par les Cap emploi de la région.

- Parmi les signalements ayant donné lieu à l'ouverture d'un parcours, 55 % provenaient des médecins du travail, 14 % ont été effectués par l'employeur (secteur privé), et 7 % par le salarié lui-même ;
- Parmi les entreprises bénéficiaires d'un accompagnement : 24 % sont des établissements de moins de 10 salariés ; relevant principalement des secteurs *Santé et action sociale, Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles* et *Administration publique* ;
- Parmi les personnes bénéficiaires d'un accompagnement : 47 % ont plus de 50 ans ou plus ; 70 % sont des employés qualifiés ; 58 % ont une déficience motrice et 17 % une maladie invalidante.

1 704 maintiens dans l'emploi ont été réalisés avec l'appui du Cap emploi, soit une hausse de + 3 % en un an. 89 % font suite à une prise en charge de moins de 18 mois et 94 % des maintiens réussis ont pu être réalisés sur le même métier.

Source : Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur, suivi statistique du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), 2024.

4.2 Métiers en tension

L'analyse suivante est issue du panorama des tensions sur le marché du travail régional, réalisé par le Carif-Oref PACA en juin 2024 : <https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/140-metiers-en-tension-en-region-en-2022>

En région, **140 métiers sont en tension**²⁰ en 2022 (sur 175 observés), soit **huit métiers sur dix**²¹, lesquels sont exercés par près de 70 % des salariés du territoire. Parmi ceux-ci, **113 sont en tension forte, et 56 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** (Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux – cadres ; Couvreurs ; Dessinateurs en BTP), **trois dans la Mécanique et du travail des métaux** (Techniciens en mécanique et travail des métaux ; Dessinateurs en mécanique et travail des métaux ; Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal) **et trois dans l'Électricité, électronique** (Dessinateurs en électricité et électronique ; Techniciens en électricité et électronique ; Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique).

TABLEAU 6

Top 15 des métiers en tension en région Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2022

Domaine professionnel (FAP 22)	Libellé métier (FAP 225)	Nombre d'années en tension entre 2011 et 2022	Emploi salarié	Offres d'emploi	Demandeurs d'emploi	Part des projets jugés a priori difficiles
Mécanique, travail des métaux	Techniciens en mécanique et travail des métaux	12	5 570	1 510	60	75 %
Électricité, électronique	Dessinateurs en électricité et en électronique	7	690	1 420	70	45 %
Bâtiment, travaux publics	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de	12	9 970	24 870	1 540	84 %

²⁰ BREMOND F., GAY-FRAGNEAUD P., [140 métiers en tension en région, en 2022](#), Carif-Oref PACA, juin 2024

²¹ 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.

	chantier et conducteurs de travaux (cadres)					
Mécanique, travail des métaux	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	12	1 310	4 460	280	89 %
Informatique et télécommunications	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	12	19 270	36 660	2 540	72 %
Industries de process	Autres ouvriers qualifiés de type industriel	10	2 010	1 910	370	96 %
Électricité, électronique	Techniciens en électricité et en électronique	11	5 630	1 340	110	84 %
Gestion, administration des entreprises	Techniciens des services comptables et financiers	12	10 820	6 880	810	73 %
Bâtiment, travaux publics	Couvreurs	12	410	1 790	240	80 %
Bâtiment, travaux publics	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	12	1 000	3 840	440	78 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Infirmiers	7	38 490	20 630	2 190	81 %
Industries de process	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	7	2 910	4 120	430	64 %
Mécanique, travail des métaux	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	12	1 200	2 980	350	74 %
Maintenance	Techniciens experts	12	16 690	2 110	360	100 %
Électricité, électronique	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	6	1 770	1 460	130	37 %
Total des 140 métiers en tension		-	1 123 530	892 780	314 520	67 %
Total tous métiers		-	1 681 130	1 025 780	459 920	63 %

En vert : métiers qui entrent dans le top 15 des métiers en tension en région en 2022 (par rapport à 2021).

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, Offres d'emploi diffusées en 2022, DEFM ABC au 31.12.2023) ; Insee (RP 2018-2022, millésimé 2020) ; France Travail (BMO 2023) – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

56 métiers sont en tension persistante depuis 2011, neuf d'entre eux figurent dans le top 15, comme les métiers de Technicien en mécanique et travail des métaux ou d'Ingénieur du BTP, chef de chantier et conducteur de travaux (cadres).

Des effets différenciés selon les territoires

Quelques métiers apparaissent en tension dans certains départements alors qu'ils ne le sont pas au niveau régional, voire dans aucun autre département. C'est le cas notamment pour les Cadres de l'hôtellerie et de la restauration (en tension uniquement dans les Alpes-Maritimes) et les Agents de services hospitaliers (ASH, uniquement en tension dans les Bouches-du-Rhône).

D'autres métiers affichent des indicateurs de tension bien plus élevés dans certains départements qu'en région, à l'image des Éducateurs spécialisés (dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes), des Spécialistes de l'appareillage médical (dans les Alpes-Maritimes) ou encore des Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons (dans le Var). Ces disparités territoriales sont souvent liées aux spécificités des tissus économiques locaux et/ou aux décalages infrarégionaux entre offres et demandes d'emploi.

De fortes évolutions des tensions après la crise sanitaire

Entre 2019 et 2022, les tensions sur le marché du travail se sont fortement accrues et le nombre de métiers concernés est passé de 111 à 140. Parmi les dix métiers dont la tension a le plus augmenté entre 2019 et 2022, six sont relatifs au domaine de l'*Industrie*, principalement sur des niveaux d'ouvriers. Il s'agit en premier lieu des Techniciens en mécanique et travail des métaux, dont la tension déjà forte en 2019 s'est intensifiée en 2022. Il devient le métier le plus en tension en 2022 en région et sa tension est persistante sur toute la période observée (12 années).

Les tensions ont également fortement progressé pour trois autres métiers apparaissant dans le top 15 des métiers les plus en tension en 2022. Celles-ci sont liées notamment à une intensité d'embauches grandissante. Il s'agit des Autres ouvriers qualifiés de type industriel (qui assurent la conduite d'équipements de conditionnement, dans les industries de process, et la préparation de matières et de produits industriels), des Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires et des infirmiers.

Le niveau de tension chez les professionnels de l'orientation progresse également (métier apparu en tension pour la première fois en 2021). Les Interprètes, dont les volumes d'emplois ou d'offres ne permettent pas une analyse fine chaque année, affichent la 2^e hausse la plus importante de l'indicateur de tension.

Des facteurs de tension contribuant à éclairer l'origine des tensions

Les facteurs potentiels à l'origine des tensions sont divers et peuvent se cumuler (intensité des embauches, manque de main-d'œuvre disponible, conditions de travail contraignantes, non-durabilité de l'emploi, lien formation-emploi important...).

GRAPHIQUE 2

Contribution des facteurs de tension (en nombre de métier) en 2021 et 2022



Lecture : sur les 140 métiers en tension en 2022, 106 sont concernés par une intensité d'embauches forte ou élevée (isolément ou conjointement à d'autres facteurs). C'était le cas de 87 métiers en 2021 (sur les 123 en tension).
Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2021-2022 - 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. PACA compte 24 métiers en tension où un seul facteur pourrait être à l'origine des tensions.

TABLEAU 7

Liste des métiers en tension renvoyant à un seul facteur de tension

Lien formation-emploi
Psychologues, psychothérapeutes
Journalistes et cadres de l'édition
Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques
Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir
Intensité d'embauches
Représentants auprès des particuliers
Agents immobiliers, syndics
Employés et opérateurs en informatique
Formateurs
Responsables logistiques (non-cadres)
Agents de sécurité et de surveillance
Employés de maison et personnels de ménage
Télévendeurs
Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage
Interprètes
Conditions de travail contraignantes
Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques
Manque de main-d'œuvre disponible
Responsables magasinage
Agents de maîtrise en entretien
Vendeurs en gros de matériel et équipements
Agents administratifs des transports
Maîtrise des magasins
Techniciens des services administratifs
Professions intermédiaires commerciales
Techniciens experts
Attachés commerciaux

Source : Dares, France Travail – Métiers en tension 2022 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

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 :



Une région touristique fortement dépendante de la main-d'œuvre saisonnière

En 2024, les établissements recruteurs de PACA déclarent 247 630 projets de recrutement (9 % des projets de France métropolitaine). La part de recrutements jugés *a priori* difficiles est supérieure à la part nationale (61,8 %, 57,4 % en France métropolitaine). Certains secteurs font néanmoins face à des difficultés de recrutement plus importantes. C'est notamment le cas des secteurs de la *Construction* (74,9 % de recrutements jugés difficiles), de la *Santé humaine et action sociale* (70,7 %) et des *Services scientifiques, techniques, administratif & soutien* (66,9 %).





L'analyse des besoins en main-d'œuvre en PACA met en évidence un besoin en main-d'œuvre saisonnière important dans la région relativement au reste du territoire national (40 %, 29,8 % en France métropolitaine). 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




4.3 Adéquation entre l'offre et la demande d'emploi

Au 1^{er} trimestre 2024, 899 290 offres d'emploi ont été diffusées sur francetravail.fr au cours des 12 derniers mois et 448 330 demandeurs d'emploi (DE) sont inscrits à France Travail (en catégories ABC) au cours des 12 derniers mois. Le nombre d'offres d'emploi est en baisse de - 4,5 % par rapport au 1^{er} trimestre 2023. Le nombre de DE est également en baisse sur la période (- 0,3 %).

Caractéristiques des offres d'emploi diffusées en région²² :

-  49 % portent sur un CDI (50 % en France métropolitaine) ;
-  65 % sont émises par un établissement de 0 à 9 salariés (63 % en France métropolitaine) ;
-  8 % dans le secteur *Action sociale sans hébergement* (comme en France métropolitaine) ;
-  Le métier le plus recherché étant « Services domestiques » (4 %, 3 % en France métropolitaine).

Caractéristiques les plus représentées parmi les DE :

-  Une femme (51 %)
-  Âgé de 25 à 49 ans (60 %)
-  Le métier le plus recherché étant « Nettoyage de locaux ».

²² France Travail – Data Emploi – T1 2024 - Traitement CO.

Analyse des freins périphériques à l'emploi : le logement

L'accès au logement peut constituer un frein à l'insertion des actifs dans le marché du travail. De nombreux postes ne sont pas pourvus en raison de difficultés à se loger à proximité du lieu de travail. PACA est l'une des régions les plus tendues concernant l'accès au logement et le littoral est particulièrement soumis à ces tensions.

- Les **niveaux de prix pratiqués sont élevés** : à l'achat, le prix au m² moyen s'établit à 4 206 €/m², contre 3 064 €/m² en France métropolitaine. Les loyers sont également plus élevés dans la région (15 €/m², 13 €/m² en France métropolitaine).
- Après la Corse, la région compte la **proportion de résidences secondaires la plus importante du territoire national** (17,7 %, 9,7 % en France métropolitaine). Les résidences secondaires ont un poids encore plus important dans les Alpes-de-Haute-Provence (30,7 %) et les Hautes-Alpes (45,5 %). Elles représentent près d'un logement sur quatre dans le Var et les Alpes-Maritimes.
- **L'offre de logements sociaux est peu développée** dans la région : 11,9 % des résidences principales (France 14,7 %). Cette part est particulièrement faible dans le Var (8,7 %) et les Alpes-de-Haute-Provence (8,2 %). L'offre locative sociale est par ailleurs soumise à une **forte tension** : 8,8 demandes pour une attribution dans la région (6,1 en France métropolitaine). Les Alpes-Maritimes (12,4 demandes pour une attribution) et les Bouches-du-Rhône (10) enregistrent une tension plus importante.
- Le **taux de vacance est plus faible** dans la région (7,5 %, 8,0 % en France métropolitaine) et plus particulièrement dans le Var (5,9 %) et les Hautes-Alpes (5,7 %). Il atteint 9,9 % dans le Vaucluse
- La région compte une part de propriétaires inférieure à la moyenne nationale (54,6 %, 57,5 % en France métropolitaine). Les actifs propriétaires de leur logement sont moins disposés à déménager pour accéder à un emploi.
- La **mobilité résidentielle** des actifs peut ainsi être freinée, l'offre de logement ne permettant pas aux actifs de se loger à proximité de leur emploi et pour un coût abordable.

Sources : Insee (RP2019-2023, millésimé 2021) ; DGALN/DHUP (SNE 2023) ; SeLoger.com — Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Une faible correspondance entre les profils des demandeurs d'emploi et les offres diffusées par les recruteurs

Les niveaux de diplôme les plus recherchés par les recruteurs sont les CAP-BEP (35 %) et les Bac + 2 (21 %). Dans la région, les DE diplômés d'un CAP-BEP représentent 29 % des effectifs inscrits, le Bac+2 concentre quant à lui 13 % des DE. Pour les 16 % de DE non diplômés, on recense 6 % d'offres correspondantes à ce niveau. La **majorité des offres d'emploi requièrent un faible niveau d'expérience professionnelle** (75 %), alors que la plupart des DE sont expérimentés (69 %). Les offres concernent majoritairement les ouvriers et employés non qualifiés (50 %) alors que les DE sont plus souvent des ouvriers et employés qualifiés (54 %). On observe ainsi une faible correspondance entre le profil des demandeurs d'emploi et les offres diffusées par les recruteurs.

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 ; les Services domestiques ; les Services en restauration ; le Personnel de cuisine. 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 également de mieux répondre aux besoins des entreprises.

TABLEAU 8

Principaux métiers recherchés par les recruteurs et les demandeurs d'emploi (ROME)

Par les demandeurs d'emploi	Par les recruteurs
1 Vente en habillement et accessoires de la personne	1 Comptabilité
2 Nettoyage de locaux	2 Services domestiques
3 Mise en rayon libre-service	3 Magasinage et préparation de commandes
4 Services domestiques	4 Assistance auprès d'adultes
5 Magasinage et préparation de commandes	5 Assistance auprès d'enfants
6 Service en restauration	6 Études et développement informatique
7 Conduite et livraison par tournées sur courte distance	7 Infirmier / infirmière en soins généraux (ide)
8 Assistance auprès d'enfants	8 Personnel de cuisine
9 Secrétariat	9 Aide-soignant / aide-soignante
10 Personnel de cuisine	10 Service en restauration

Source : France Travail – Data Emploi – T1 2024 - Traitement CO.

Décalage entre l'offre et la demande d'emploi

D'autres métiers sont particulièrement recherchés par les demandeurs DE de PACA 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.

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



71 670 apprentis
soit 7 % des apprentis de la France métro.
+ 4,6 % entre 2022 et 2023
(+ 4,9 % en France métropolitaine)



5 920 contrats de professionnalisation
soit 7 % des effectifs de la France métro.
- 7,4 % entre 2022 et 2023
(- 6,6 % en France métropolitaine)



4 020 salariés en contrats uniques d'insertion (CUI)
soit 9 % des CUI de la France métro.
- 10,2 % entre 2022 et 2023
(- 15,2 % en France métropolitaine)



9 080 salariés dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE)
soit 7 % des effectifs de la France métro.
- 1,8 % entre 2022 et 2023
(- 4,0 % en France métropolitaine)

Sources : Dares – Contrat d'apprentissage au 31.12.2023 (données provisoires, arrêtées en avril 2024) ; Dares – Contrat de professionnalisation au 31.12.2023 ; ASP – Contrat unique d'insertion (secteurs marchand et non marchand) au 31.12.2023 ; ASP – Insertion par l'activité économique (secteurs marchand et non marchand) au 31.12.2023 - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Premiers regards

La région suit la tendance nationale avec une augmentation des effectifs d'apprentis. Le secteur des services domine largement l'emploi des apprentis. Les **apprentis** de la région sont moins souvent scolarisés avant leur embauche qu'à l'échelle nationale.

Les **contrats de professionnalisation** sont en baisse, laquelle est plus prononcée en région qu'au national. Les salariés en contrat unique d'insertion sont également moins nombreux, mais la baisse est moins prononcée qu'en France métropolitaine.

Pour les salariés en **structures d'insertion par l'activité économique**, la région suit la tendance nationale à la baisse, mais de façon moins marquée.

5.1 Caractéristiques des salariés en contrat d'apprentissage

Provence-Alpes-Côte d'Azur compte **71 670 apprentis** à la fin 2023, soit 7 % des apprentis de la France métropolitaine²³. Les effectifs sont en **hausse de + 4,6 %** entre 2022 et 2023 (+ 4,9 % en France métropolitaine), croissance stimulée par les aides à l'embauche d'apprentis [voir Encadré].

Le profil des apprentis en activité dans la région :

²³ Dares – Contrat d'apprentissage au 31.12.2023 (secteurs privé et public), données provisoires, arrêtées en avril 2024 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

- L'âge moyen est de **20 ans** (comme en France métropolitaine).
- 44 % de femmes (43 % en France métropolitaine)
- 1,4 % de travailleurs handicapés (1,6 % en France métropolitaine).
- L'essentiel des apprentis sont employés dans une entreprise des services (75 %, 72 % en France métropolitaine).

Avant leur embauche :

- 47 % étaient scolarisés (51 % en France métropolitaine).
- 33 % avaient un **niveau supérieur au bac** (36 % en France métropolitaine). La part de niveau **bac** est supérieure à celle observée en France métropolitaine (37 %, 35 %).

Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage

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

Trois conditions doivent être remplies :

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

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

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

5.2 Caractéristiques des salariés en contrat de professionnalisation

5 920 contrats de professionnalisation (CPRO) à la fin 2023, soit 7 % des CPRO de la France métropolitaine. Les effectifs sont en **baisse de -7,4 %** entre 2022 et 2023 (-6,6 % en France métropolitaine).

Le profil des salariés en CPRO dans la région :

- L'âge moyen est de 29 ans (30 ans en France métropolitaine).
- 49 % de femmes (48 % en France métropolitaine).
- 1,7 % de travailleurs handicapés (2,4 % en France métropolitaine).
- 14 % de CDI (16 % en France métropolitaine).
- L'essentiel est salarié dans le secteur des services (84 %, 78 % en France métropolitaine).

Avant leur embauche :

- 41 % étaient en **recherche d'emploi** (46 % en France métropolitaine) et 20 % étaient dans une situation de scolarisation (scolaires, étudiants...) avant la signature de leur CPRO (18 % en France métropolitaine).
- 40 % avaient un diplôme de **niveau supérieur au bac** (39 % en France métropolitaine). La part de non-diplômés est très légèrement supérieure à celle de la France métropolitaine (14 %, 13 %).

40 % des contrats de professionnalisation ont été signés dans une entreprise de 250 salariés et plus (42 % en France métropolitaine). On observe également une part plus importante qu'au national de salariés dans des structures de moins de 10 salariés (29 %, 25 %).

Source : Dares – Contrat de professionnalisation au 31.12.2023 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

5.3 Caractéristiques des salariés en contrat unique d'insertion

4 020 salariés en contrats uniques d'insertion (CUI) à la fin 2023, soit 9 % des CUI de la France métropolitaine²⁴. Les effectifs sont en **baisse de – 10,2 %** entre 2022 et 2023 (- 15,2 % en France métropolitaine).

Le profil des salariés en CUI dans la région :

- L'âge moyen est de 34 ans (34 ans en France métropolitaine).
- 63 % de femmes (60 % en France métropolitaine).
- 12 % de travailleurs handicapés (13 % en France métropolitaine).
- 32 % étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) (29 % en France métropolitaine).
- 86 % étaient inscrits à France Travail (86 % en France métropolitaine) dont 34 % depuis deux ans et plus (33 % en France métropolitaine).

5.4 Caractéristiques des salariés en SIAE

9 080 salariés présents dans une **structure d'insertion par l'activité économique (SIAE)** à la fin 2023, soit 7 % des effectifs de la France métropolitaine²⁵. Les effectifs sont en **baisse de – 1,8 %** entre 2022 et 2023 (- 4,0 % en France métropolitaine).

Un salarié en SIAE sur deux est embauché dans un **Atelier et chantier d'insertion (ACI)** (50 %, 46 % en France métropolitaine).

5 520 salariés sont en **contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)**²⁶.

Profil des salariés en CDDI :

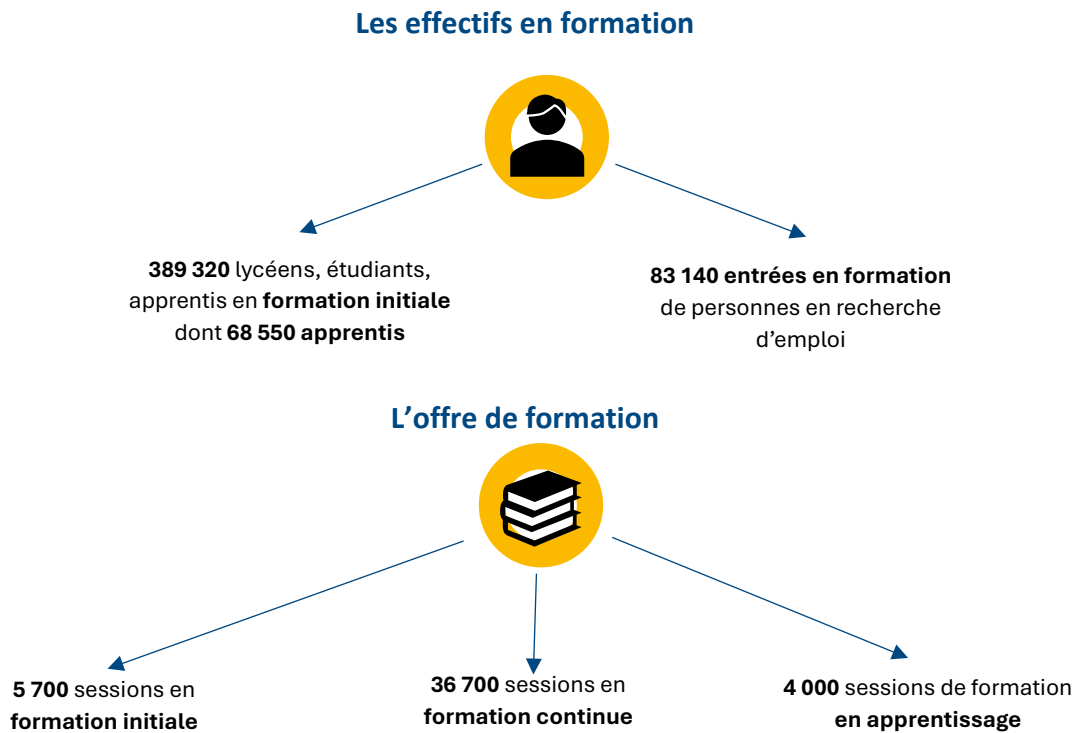
- L'âge moyen est de 40 ans (comme en France métropolitaine).
- 36 % de femmes (35 % en France métropolitaine).
- 10 % de travailleurs handicapés (comme en France métropolitaine).
- 46 % étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) (53 % en France métropolitaine).
- 86 % étaient inscrits à France Travail (86 % en région), dont 42 % depuis deux ans et plus (39 % en France métropolitaine).

²⁴ Source : ASP – Contrat unique d'insertion (secteurs marchand et non marchand) au 31.12.2023 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

²⁵ ASP – Insertion par l'activité économique (secteurs marchand et non marchand) au 31.12.2023 – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

²⁶ CDDI dans un atelier et chantier d'insertion ou une entreprise d'insertion.

6. 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 ; Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur – Base effectifs en formation 2022 ; ensemble des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi (inscrites ou non à France Travail).

Source : Dares – Brest 2023 (données provisoires) – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Premiers regards

En 2022, en formation initiale (voie scolaire et apprentissage), la première filière de formation est celle du "Travail social" dans l'enseignement secondaire professionnel et celle des "Fonctions transverses des entreprises et des administrations" dans l'enseignement supérieur. L'apprentissage représente en région une part notable des inscrits en formation initiale, en forte hausse par rapport à 2021.

En **formation continue**, les entrées de personnes en recherche d'emploi diminuent par rapport à 2021. Le profil des entrées en formation montre une majorité de femmes, une proportion plus importante en région qu'au niveau national, de personnes de 45 ans et plus, de travailleurs handicapés. Une part importante des formations est financée par France Travail.

De nombreux DE bénéficient de formations visant une certification professionnelle, avec une proportion importante préparant un CQP ou une habilitation et une représentation notable de la filière "Transports, logistique".

L'**offre de formation** se concentre principalement dans les départements littoraux, avec des niveaux de sortie élevés. Les formations sont dans l'ensemble adaptées aux spécificités économiques locales : agriculture et industries agroalimentaires dans les Hautes-Alpes, Alpes-de-Haute-Provence et Vaucluse ; sport, loisirs et tourisme dans les départements touristiques ; et génie civil et construction dans les Hautes-Alpes.

6.1 Les personnes inscrites en formation

En 2022, 389 320 lycéens, étudiants, apprentis sont en formation initiale en Provence-Alpes-Côte d'Azur²⁷. Parmi eux, 37 % préparent un diplôme de niveau bac + 3 et plus. La région compte 181 400 étudiants et apprentis dans l'enseignement supérieur.

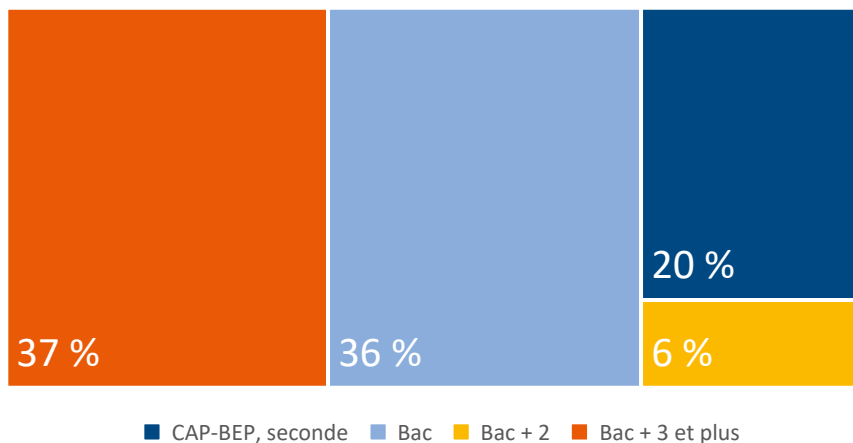
La filière de formation "Travail social" est celle qui regroupe le plus d'élèves et d'apprentis de l'enseignement secondaire professionnel. Dans l'enseignement supérieur, c'est la filière "Fonctions transverses des entreprises et des administrations" qui concentre le plus d'étudiants et d'apprentis.

La voie scolaire en baisse

320 780 lycéens et étudiants sont en formation initiale par voie scolaire en région, effectif en baisse de - 3,1 % entre 2021 et 2022. En 2022, si 37 % des personnes en formation initiale (voie scolaire) préparent un diplôme de niveau Bac + 3 et plus, plus de la moitié (56 %) évoluent dans des cursus de niveau bac et infrabac [Graphique 3].

GRAPHIQUE 3

Niveau de la formation suivie par les personnes en formation initiale (voie scolaire)



Champ : formation initiale voie scolaire, toutes années de formations confondues
 Source : Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur – Base effectifs en formation 2022.

Le territoire compte 181 050 lycéens dans l'enseignement secondaire (voie scolaire), dont 30 % suivent une **formation professionnelle**.

Essor de l'apprentissage

L'apprentissage représente près d'une personne inscrite en formation initiale sur cinq (18 %), avec 68 550 apprentis en région au 31 décembre 2022, dont 45 % de femmes.

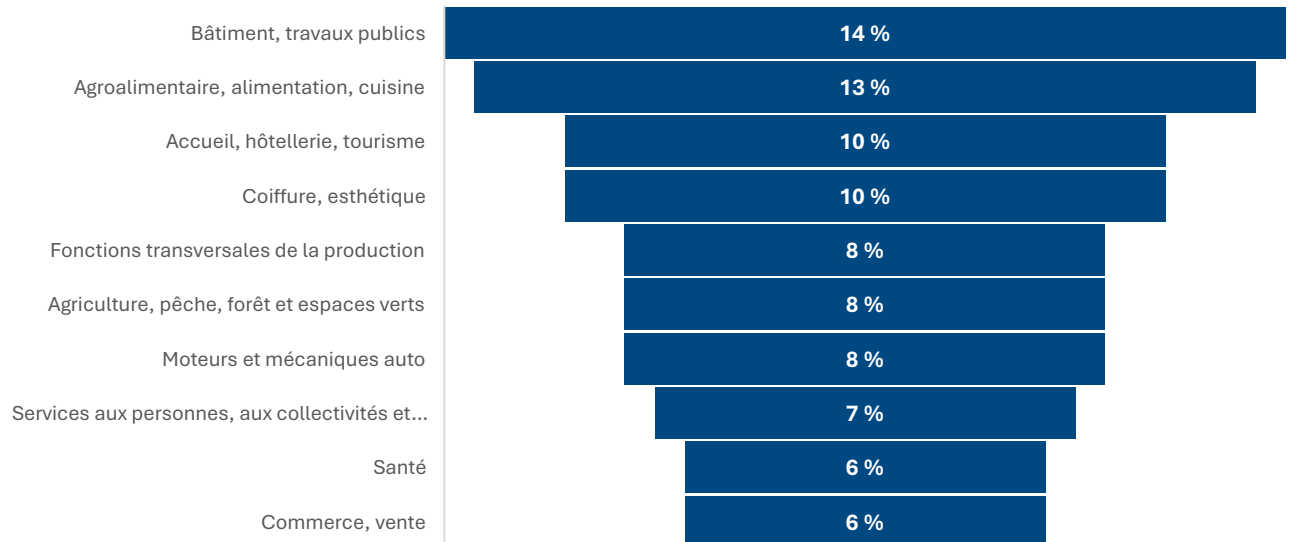
Le nombre de formés en apprentissage est en forte hausse sur la période 2021-2022 (+ 14,4 %). Plus de 6 apprentis sur 10 préparent un diplôme de niveau bac +2 ou supérieur.

²⁷ 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).

En PACA, on compte en 2022 26 860 apprentis dans l'enseignement secondaire, se formant en premier lieu dans les filières Bâtiment, travaux publics (14 %), Agroalimentaire, alimentation, cuisine (13 %) et Accueil, hôtellerie, tourisme (10 %) [Graphique 4].

GRAPHIQUE 4

Principales filières de formation en apprentissage - enseignement secondaire



Champ : apprentis en dernière année de formation dans l'enseignement secondaire.

Source : Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur – Base effectifs en formation 2022.

Entrées en formation des personnes en recherche d'emploi : forte baisse sur un an

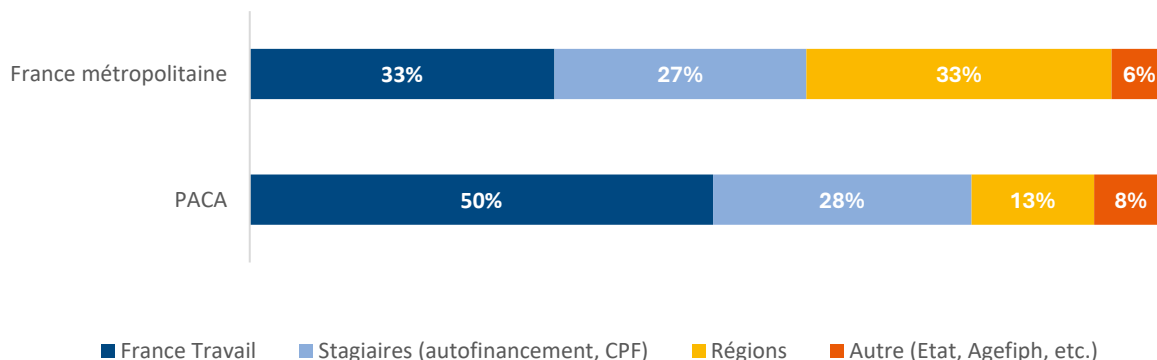
83 140 entrées en formation de personnes en recherche d'emploi ont été enregistrées en région en 2023²⁸. Les entrées sont en baisse de - 14,4 % entre 2022 et 2023 (- 12,2 % en France métropolitaine).

Le profil des entrées en formation :

- 52 % de femmes (50 % en France métropolitaine).
- 24 % de moins de 26 ans (25 % en France métropolitaine).
- 28 % de 45 ans et plus (25 % en France métropolitaine).
- 11 % de travailleurs handicapés (10 % en France métropolitaine).
- 29 % de personnes non diplômées avant l'entrée en stage (27 % en France métropolitaine).

La moitié des formations ont été commanditées par France Travail (50 %, 33 % en France métropolitaine) et 13 % par la Région (33 % en France métropolitaine) [Graphique 5].

²⁸ Source : Dares – Brest 2023 (données provisoires) – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 5**Les entrées en formation selon le commanditaire**

Champ : ensemble des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi (inscrites ou non à France Travail).

Source : Dares – Brest 2023 (données provisoires) – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les filières de formation les plus suivies par les DE préparant une certification sont « Transports, logistique » (24 %), « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » (16 %) et « Santé (13 %) »²⁹.

6.2 Offre de formation

L'offre de formation se concentre au sein des départements littoraux de la région, et plus particulièrement dans les Bouches-du-Rhône, les Alpes-Maritimes et le Var.

TABLEAU 9**Nombre de sessions selon les dispositifs de formation et répartition par département**

	Formation initiale	Formation continue	Formation en apprentissage
Nombre de sessions	5 666	36 688	3 983
Alpes-de-Haute-Provence	4 %	2 %	4 %
Hautes-Alpes	3 %	2 %	4 %
Alpes-Maritimes	21 %	20 %	19 %
Bouches-du-Rhône	48 %	47 %	41 %
Var	13 %	20 %	21 %
Vaucluse	12 %	9 %	11 %

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.

Les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes concentrent par ailleurs une part importante de l'offre de formation régionale de niveau supérieur au Bac +2. Les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes concentrent quant à elles une part importante de formations de niveau CAP-BEP.

²⁹ Source : France Travail – Entrées en formation des demandeurs d'emploi 2022 – Base Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (formation continue).

L'offre de formation semble tenir compte des spécificités liées au tissu économique de certains départements. Dans les départements des Hautes-Alpes, des Alpes-de-Haute-Provence et du Vaucluse où les activités agricoles et/ou liées aux industries agroalimentaires sont bien développées, les formations dans le domaine de **l'Agriculture, environnement** sont également bien représentées.

Les formations dans le domaine du **Sport, loisirs, tourisme** sont bien développées au sein des départements touristiques (Alpes-de-Haute-Provence, Hautes-Alpes, Var).

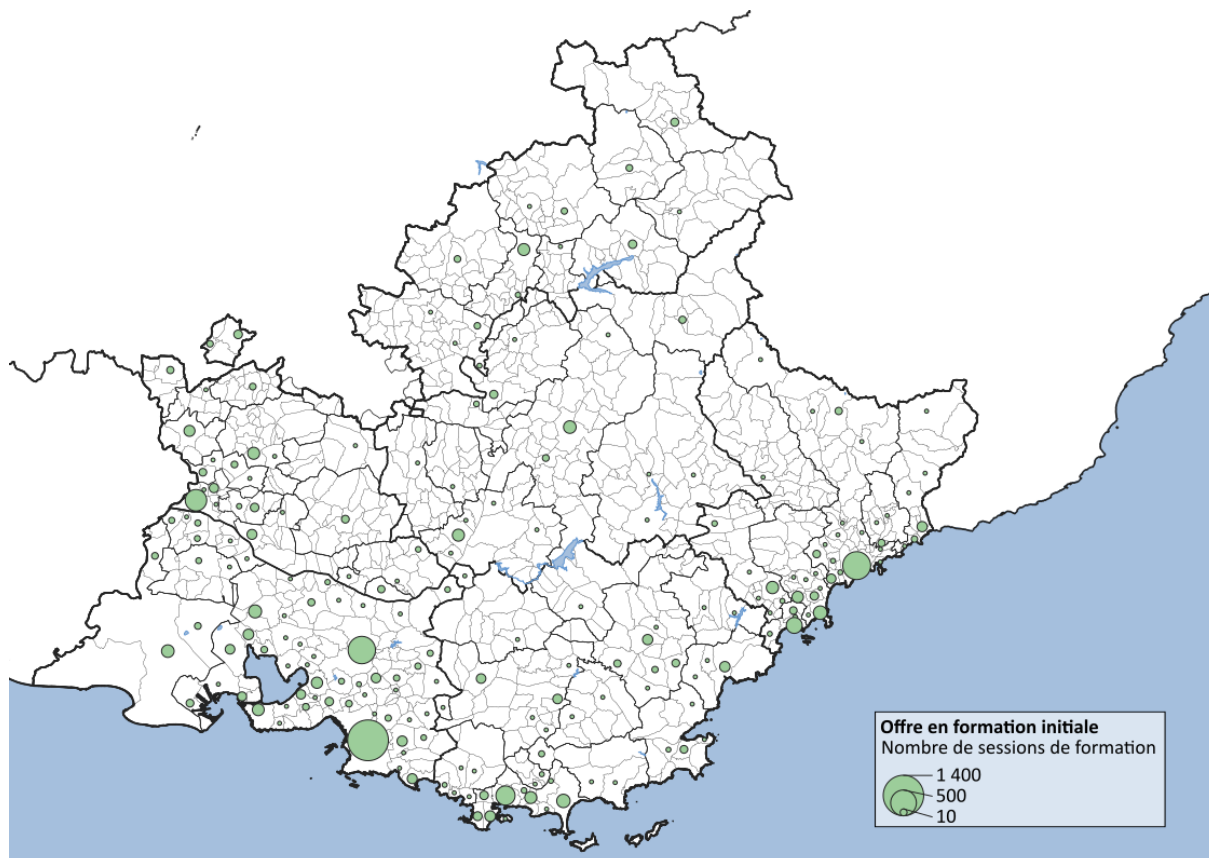
L'activité de construction est plus développée dans les Hautes-Alpes, favorisant la présence d'une offre de formation dans le domaine du **Génie civil, construction**.

6.2.1 Offre de formation initiale

On recense près de **5 700 sessions en formation initiale** débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 en PACA. Les départements littoraux concentrent l'essentiel de l'offre de formation initiale (Bouches-du-Rhône : 48 % ; Alpes-Maritimes : 21 % ; Var : 13 %).

CARTE 4

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.

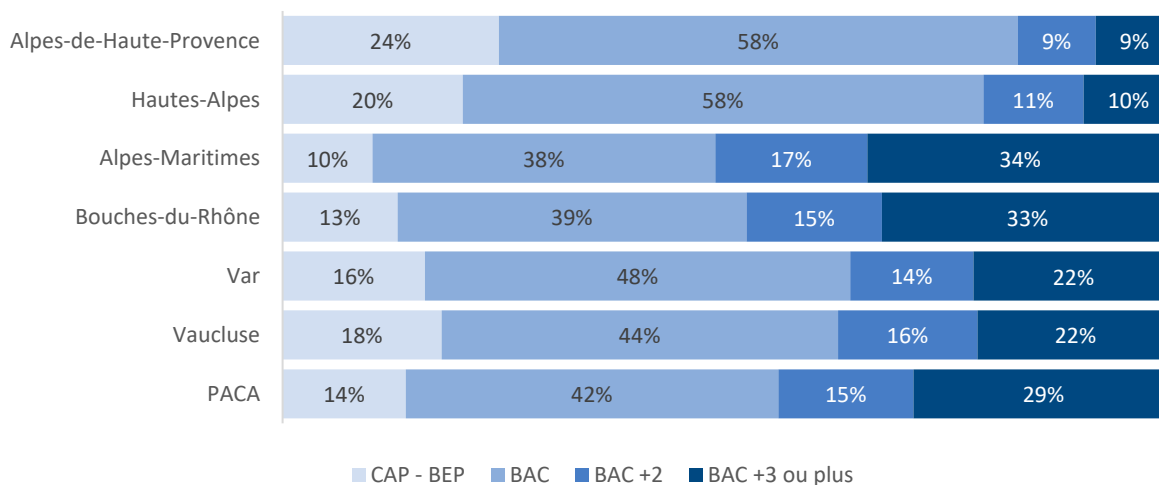
Le niveau le plus représenté dans l'offre de formation initiale est le **Bac** (42 % des sessions). Les **CAP-BEP** et les **Bac +2** représentent respectivement 14 % et 15 % des sessions de formation en région.

À noter quelques spécificités départementales :

- Dans les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence, une surreprésentation des sessions de formation sur des niveaux CAP-BEP (respectivement 20 % et 24 %, 14 % en région) et Bac (chacun 58 %, 42 % en région)
- Une offre de CAP-BEP relativement bien développée dans le Var et le Vaucluse (respectivement 16 % et 18 %, 14 % en région) ;
- Une offre supérieure au Bac +2 concentrée dans les Bouches-du-Rhône (55 % de l'offre régionale) et les Alpes-Maritimes (25 %).

GRAPHIQUE 6

Les sessions de formation initiale selon le niveau de sortie

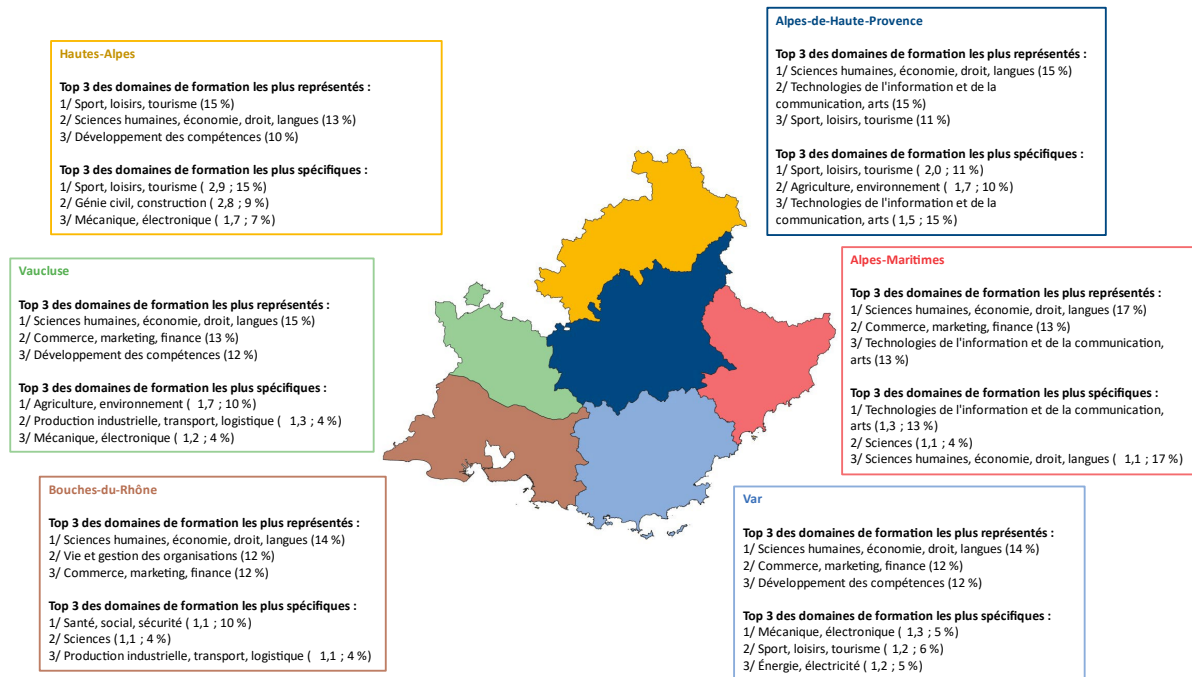


Source : Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation (import flux ONISEP) - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

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

CARTE 5

Offre de formation initiale : des spécificités départementales



Définition : L'indice de spécificité d'un domaine de formation correspond au rapport entre la part du nombre de sessions de formation d'un domaine de formation d'un territoire donné et celle de la région.

Lecture : Dans le département des Hautes-Alpes, le domaine de formation Sport, loisirs et tourisme concentre 15 % des sessions de formation initiale du département et il y est 2,9 fois plus représenté qu'en région.

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.

Certains domaines de formation sont plus spécifiques à certains départements de la région, c'est-à-dire que leur part dans l'offre de formation initiale est plus élevée qu'au régional.

Les formations dans **l'Agriculture, environnement** sont 1,7 plus représentées dans les départements des Alpes-de-Haute-Provence et du Vaucluse qu'au niveau régional. Elles représentent 10 % des sessions de formation ouvertes au sein de ces départements. Les activités agricoles et/ou liées aux industries agroalimentaires sont par ailleurs bien développées au sein de ces départements.

Les formations dans le **Sport, loisirs, tourisme** sont quant à elles davantage développées dans les départements des Hautes-Alpes (2,9 fois plus représentées qu'en région, 15 % des sessions de formation), des Alpes-de-Haute-Provence (2,0 ; 11 % des sessions de formation) et, dans une moindre mesure du Var (1,2 ; 6 % des sessions de formation), en lien avec l'activité touristique de ces départements.

Le secteur de la construction est surreprésenté dans l'emploi salarié des Hautes-Alpes (9 %, 7 % en région). Les sessions de formation dans le domaine du **Génie civil, construction** sont par ailleurs 2,8 fois plus représentées qu'en région, elles représentent 9 % de l'offre haut-alpine.

6.2.2 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 :

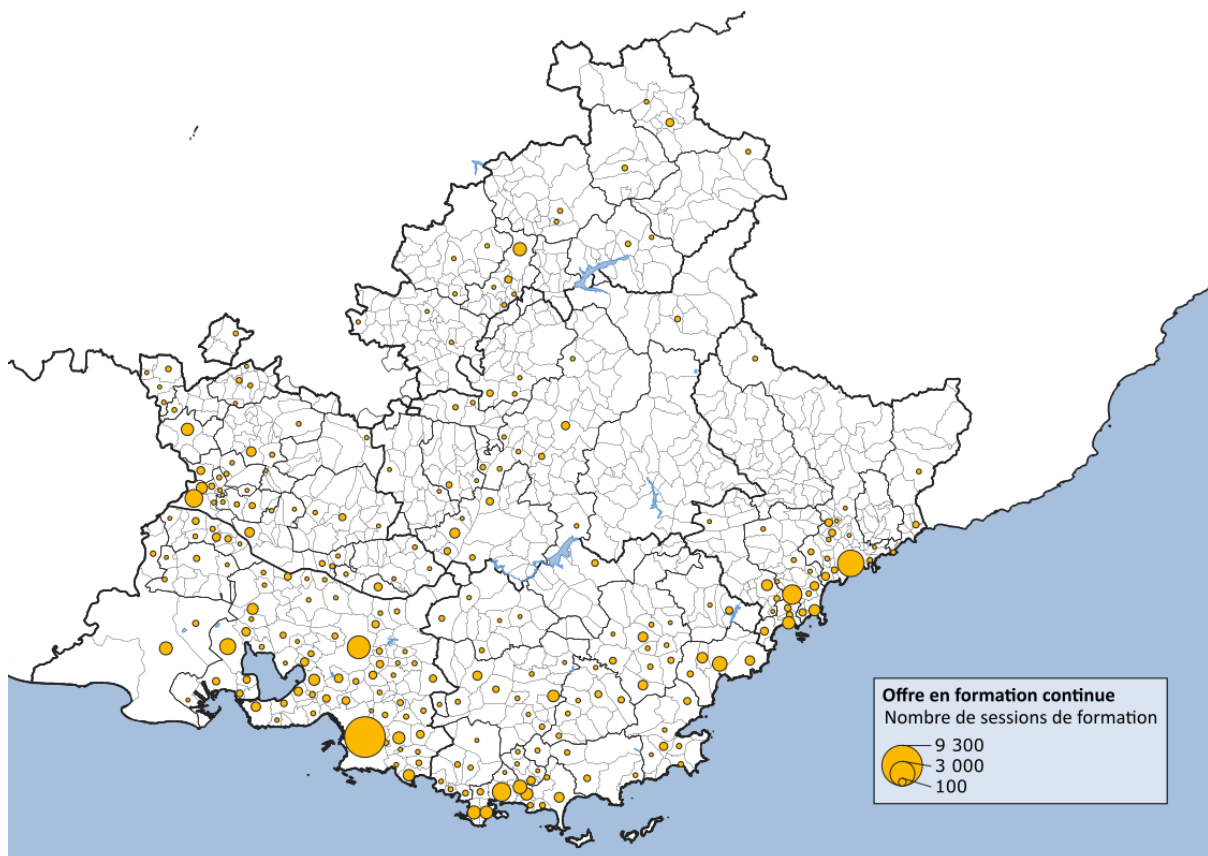
Ces formations ne donnent lieu à aucun diplôme, titre ou certificat inscrit au RNCP.

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

On recense près de **36 700 sessions en formation continue** débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 en PACA. Les départements littoraux concentrent l'essentiel de l'offre de formation continue (Bouches du Rhône : 47 % ; Alpes-Maritimes : 20 % ; Var : 20 %).

CARTE 6

Les sessions en formation continue



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

Une majorité de sessions « sans niveau spécifique »

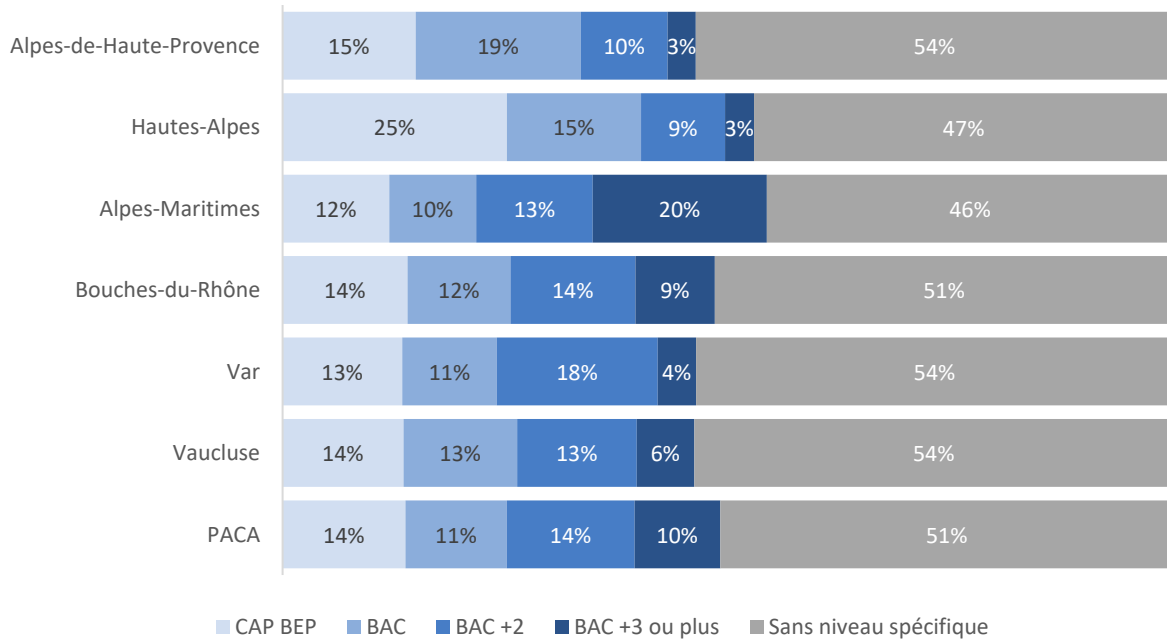
Pour les sessions où le niveau de sortie est renseigné, on compte une majorité de sessions « **Sans niveau spécifique** »³⁰ (51 %). Les **CAP-BEP** et les **Bac +2** représentent chacun 14 % des sessions de la région.

À noter quelques spécificités départementales :

- Les formations de niveau CAP-BEP sont largement surreprésentées dans les Hautes-Alpes (25 % de sessions, 14 % en région) ;
- Les Alpes-de-Haute-Provence concentre une part importante de formation de niveau Bac (19 %, 11 %)
- Le Var concentre une offre de niveau bac +2 plus développée qu'à l'échelle régionale (18 %, 14 %) ;
- Dans les Alpes-Maritimes, la part de formation supérieure au Bac +2 est supérieure à celle observée à l'échelle de la région (20 %, 10 %).

GRAPHIQUE 7

Les sessions de formation continue 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.

Les domaines de formation qui concentrent le plus de sessions de formation continue sont les **technologies de l'information et de la communication, arts (13 %)**, la **production industrielle, transport, logistique (12 %)**, la **santé, social, sécurité (12 %)** et la **vie et gestion des organisations (12 %)**.

³⁰Il s'agit d'un niveau hors Cadre européen des certifications (CEC). Sans niveau spécifique signifie sans niveau de qualification. Les formations sans niveau spécifique peuvent être des habilitations (ex : test d'aptitude à travailler dans une langue étrangère, brevet national de sécurité et sauvetage aquatique, bilan de compétence, etc.), des formations et prépa non certifiantes (ex : classe préparatoire aux concours d'entrée des écoles d'auxiliaires de puériculture, d'aides-soignants et d'ambulanciers concours d'aide-soignant, classe préparatoire aux écoles paramédicales infirmier, etc.).

Certains domaines de formation sont plus spécifiques à certains départements de la région, c'est-à-dire que leur part dans l'offre de formation continue est plus élevée dans le département qu'au régional.

Les formations dans le **sport, loisirs, tourisme** sont davantage développées dans les départements des Hautes-Alpes (2,6 fois plus représentées qu'en région ; 12 % de l'offre de formation départementale) et des Alpes-de-Haute-Provence (1,8 ; 8 %), en lien avec l'activité touristique de ces départements.

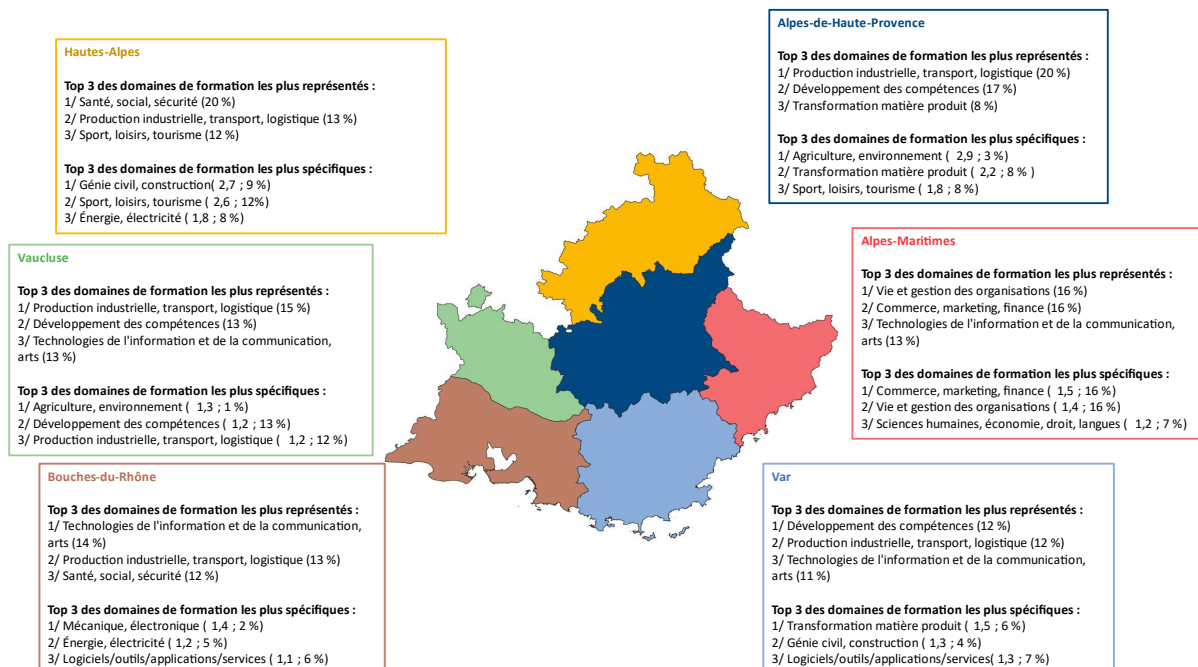
Les formations dans l'**agriculture, environnement** ont un poids plus important dans les départements des Alpes-de-Haute-Provence (2,9) et du Vaucluse (1,3) qu'au niveau régional. Ce domaine de formation pèse néanmoins peu dans l'offre de ces départements (3 % de l'offre bas-alpine et 1 % de l'offre vauclusienne). Les activités agricoles et/ou liées aux industries agroalimentaires sont par ailleurs bien développées au sein de ces départements.

Le secteur de la construction est plus représenté dans l'emploi salarié des Hautes-Alpes (9 %, 7 % en région). Les formations dans le domaine du **génie civil, construction** sont par ailleurs 2,7 fois plus représentées qu'en région. Elles pèsent pour 9 % de l'offre de formation du département.

Les activités liées aux industries chimiques sont 5 fois plus représentées dans l'emploi salarié des Alpes-de-Haute-Provence qu'en région, favorisant la présence d'une offre de formation dans la **transformation matière produit** dans le département (2,2 fois plus représentée qu'en région ; 8 % de l'offre départementale).

CARTE 7

Offre de formation continue : des spécificités départementales



Définition : L'indice de spécificité d'un domaine de formation correspond au rapport entre la part du nombre de sessions de formation d'un domaine de formation d'un territoire donné et celle de la région.

Lecture : Dans le département des Hautes-Alpes, le domaine de formation Sport, loisirs et tourisme concentre 12 % des sessions de formation continue du département et il y est 2,6 fois plus représenté qu'en région.

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.



Zoom sur la formation des demandeurs d'emploi

20 910 demandeurs d'emploi (DE) ont été formés durant le 2^e trimestre 2023. Parmi eux, **55 % ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant la formation**.

Le niveau de diplôme avant formation le plus représenté parmi les DE est le **Baccalauréat** (27 %, 26 % en France métropolitaine), **suivi du CAP-BEP** (26 %, comme en France métropolitaine). Les **non-diplômés** représentent 14 % des effectifs formés (15 % en France métropolitaine). Les DE dont le niveau était supérieur ou égal au Bac +3 avant la formation sont moins représentés dans la région (19 %, 20 % en France métropolitaine). Les formations bénéficient majoritairement à des **DE non qualifiés** (48 %, 46 %).

TABLEAU 10

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

	Demandeurs d'emploi formés	Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la formation	Offre en formation continue (en nombre de sessions)
Production industrielle, transport, logistique	4 080	63 %	4 482
<i>Dont Transports</i>	3 270	63 %	
<i>Dont Manutention</i>	660	62 %	
<i>Dont Génie industriel</i>	120	65 %	
Développement des compétences	3 540	35 %	3 943
<i>Dont Développement professionnel et personnel</i>	3 260	33 %	
<i>Dont Ingénierie formation pédagogie</i>	280	61 %	
Santé, social, sécurité	3 530	63 %	4 313
<i>Dont Santé</i>	2 220	65 %	
<i>Dont Action sociale</i>	670	52 %	
<i>Dont Prévention sécurité</i>	520	67 %	
Sciences humaines, économie, droit, langues	1 970	35 %	2 104
<i>Dont Langues</i>	1 790	34 %	
<i>Dont Psychologie</i>	60	33 %	
Vie et gestion des organisations	1 710	63 %	4 244
<i>Dont Secrétariat assistantat</i>	690	61 %	
<i>Dont Gestion organisations</i>	510	66 %	

Sources : France Travail, Acoess – Formation des demandeurs d'emploi - Données au T1 2023 ; 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.

Sources : France Travail, Acoess (Formation des demandeurs d'emploi au T4 2022, données arrêtées au T3 2023) ; 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) – Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Précaution : les effectifs des demandeurs d'emploi sont arrondis à la dizaine, ce qui peut occasionner des écarts entre les sous-totaux.

Le domaine de formation **production industrielle, transport, logistique** est le plus suivi par les DE de la région (22,5 % des DE formés au cours du 2^e trimestre 2023). Près de **4 500 sessions en formation continue** sont recensées dans la région, essentiellement vers des formations en **transport** (en commun, routier, de marchandise, de matières dangereuses, etc.), ou en **manutention** (maintenance industrielle, grue auxiliaire, etc.). Les formations suivies par les DE dans ce domaine de formation enregistrent des **taux d'accès à l'emploi élevés** (63 % des DE formés retrouvent un emploi dans les six mois suivant leur formation).

Les formations dans le **développement des compétences** sont également très suivies par les DE (5 170 DE formés). Elles visent **l'assimilation de savoirs-faire et de savoirs-être utiles dans le cadre professionnel** afin d'acquérir ou de maintenir des compétences sur un poste donné. Dans la région, on recense près de **3 950 sessions en formation continue**. Elles visent un large spectre de compétences : préparation à l'entrée dans une formation ; mise à niveau (langue, bureautique, etc.) ; organisation de l'entreprise (coaching, gestion des carrières, communication, 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 grande école ou université).

Plus de **4 300 sessions en formation continue** sont recensées dans le domaine **santé, social, sécurité**. Parmi les DE ayant bénéficié d'une formation dans ce domaine de formation, 2 220 ont suivi une formation dans le champ de la **santé**, 670 dans **l'action sociale** et 520 dans la **prévention sécurité**. Le taux d'accès à l'emploi est plus important dans les formations liées à la prévention sécurité (67 %, 65 % en santé et 52 % en action sociale).

Au 2^e trimestre 2023, 3 400 DE ont suivi une formation dans les **sciences humaines, économie, droit, langues**. Le département compte plus de **2 100 sessions en formation continue** dans ce domaine. L'essentiel des sessions ouvertes vise des formations en langue (FLE, anglais, italien, etc.).

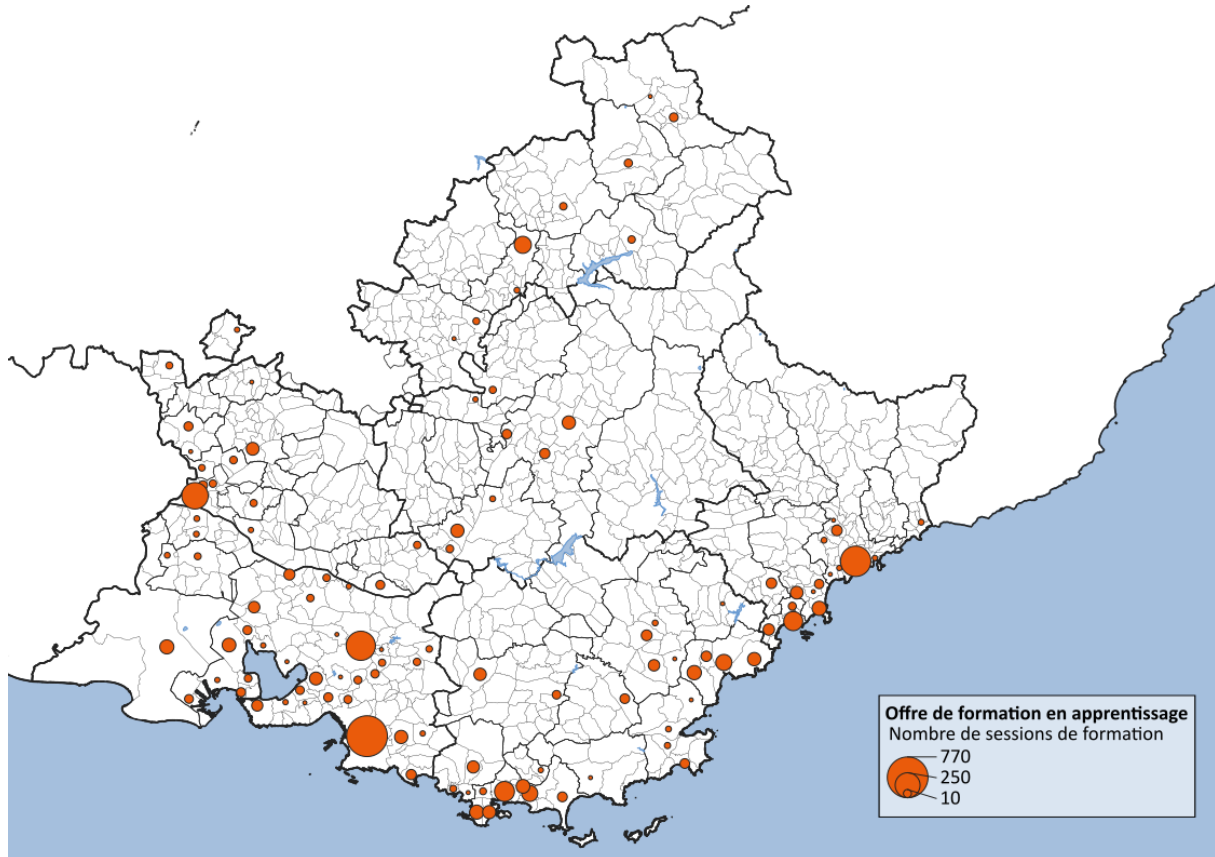
4 250 sessions de formation continue sont recensées dans le domaine du **commerce, marketing, finance**. Les DE ayant bénéficié d'une formation au 2^e trimestre 2023 se sont principalement orientés dans les champs du **secrétariat assistantat** (690 DE) et de la gestion des organisations (610 DE), avec des taux d'accès à l'emploi oscillant entre 61 % et 66 %.

6.2.3 Offre de formation en apprentissage

On recense près de **4 000 sessions en formation en apprentissage** débutant en 2023, en PACA. Les départements littoraux concentrent l'essentiel de l'offre de formation en apprentissage (Bouches-du-Rhône : 41 % , Var : 21 % , Alpes-Maritimes : 19 %).

CARTE 8

Les sessions de formation en apprentissage

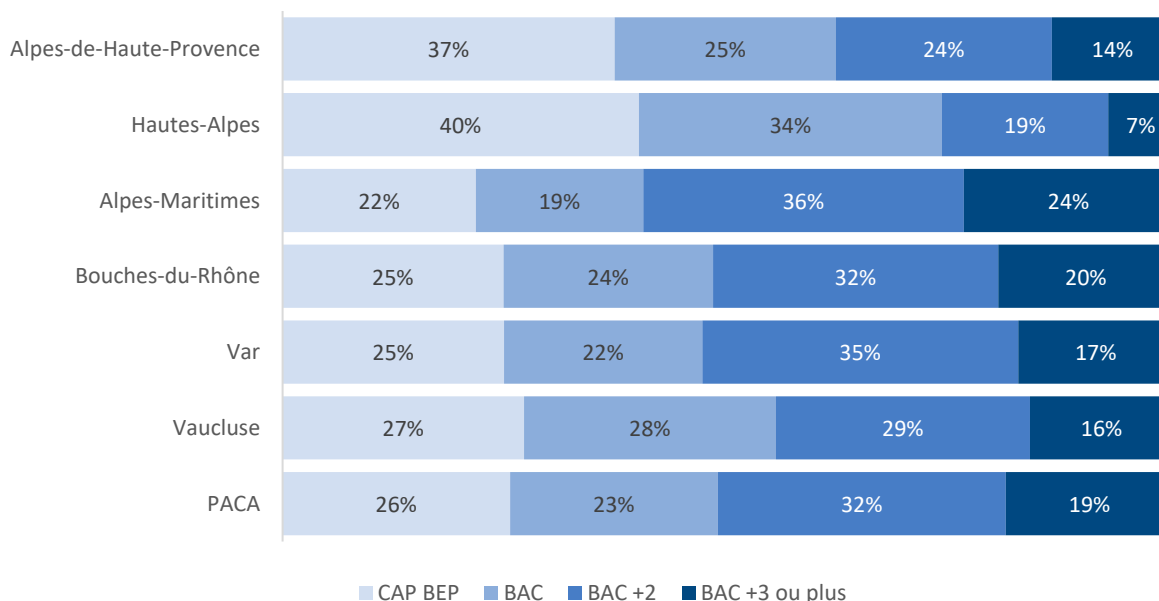


Source : Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation (import flux ONISEP) - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

Le niveau le plus représenté dans l'offre de formation en apprentissage est le **Bac +2** (32 % des sessions). Les **CAP-BEP** et **Bac** représentent respectivement 26 %, et 23 % des sessions de la région.

À noter quelques spécificités départementales :

- Les formations de niveau CAP-BEP sont surreprésentées dans les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence (respectivement 40 % et 37 %, 26 % en région) ;
- Une offre de niveau Bac plus représentée dans les départements des Hautes-Alpes et du Vaucluse (respectivement 34 % et 28 %, 23 % en région) ;
- Les Alpes-Maritimes concentrent une part plus importante de formations de niveau Bac +3 et +4 (17 %, 13 % en région)
- Près de la moitié des sessions de niveau Bac +5 ou plus se déroule dans les Bouches-du-Rhône (49 %).

GRAPHIQUE 8**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 (import flux ONISEP) - Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

Les domaines de formation qui concentrent le plus de sessions de formation en apprentissage sont le **commerce, marketing, finance** (27 %), la **vie et gestion des organisations** (17 %) et les **sport, loisirs, tourisme** (11 %).

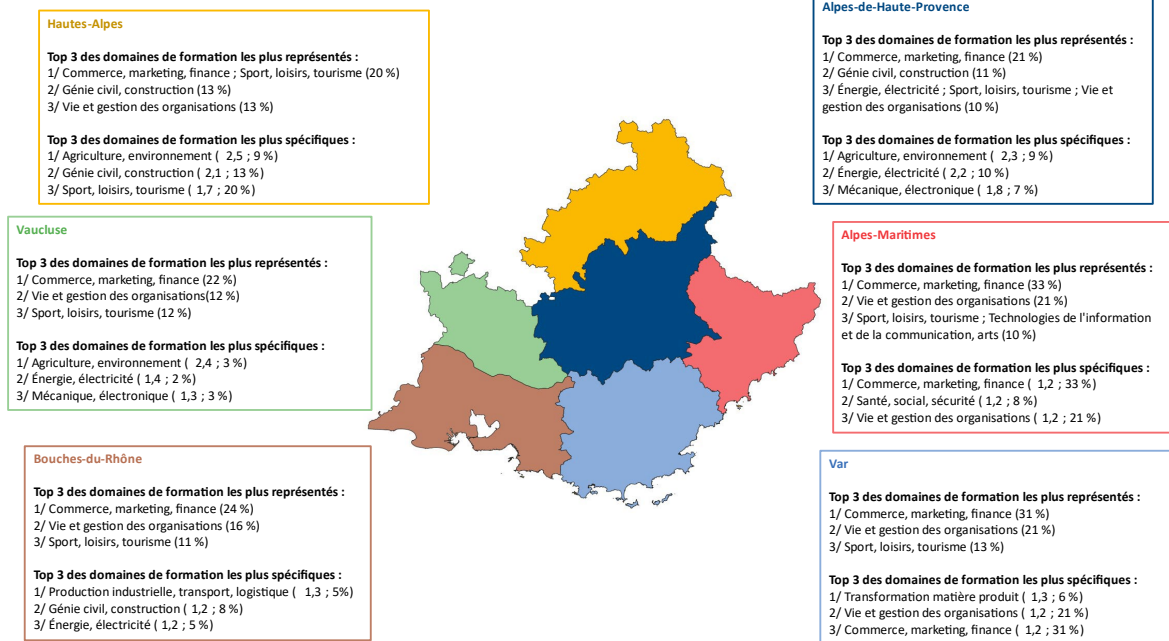
Certains domaines de formation sont plus spécifiques à certains départements de la région, c'est-à-dire que leur part dans l'offre de formation en apprentissage est plus élevée dans le département qu'au régional.

Les formations dans **l'agriculture, environnement** sont davantage représentées dans les départements des Hautes-Alpes (2,5 fois plus représenté qu'en région ; 9 % de l'offre départementale), du Vaucluse (2,4 ; 3 % de l'offre) et des Alpes-de-Haute-Provence (2,3 ; 9 %) qu'au niveau régional. Les activités agricoles et/ou liées aux industries agroalimentaires sont par ailleurs bien développées au sein de ces départements.

Le secteur de la construction est plus représenté dans l'emploi salarié des Hautes-Alpes (9 %, 7 % en région). Les formations dans le domaine du **génie civil, construction** sont par ailleurs 2,1 fois plus représentées qu'en région. Elles pèsent pour 13 % de l'offre départementale.

CARTE 9

Offre de formation en apprentissage : des spécificités départementales



Définition : L'indice de spécificité d'un domaine de formation correspond au rapport entre la part du nombre de sessions de formation d'un domaine de formation d'un territoire donné et celle de la région.

Lecture : Dans le département des Hautes-Alpes, le domaine de formation Génie civil, construction concentre 13 % des sessions de formation en apprentissage du département et il y est 2,1 fois plus représenté qu'en région.

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.

Bibliographie

- Atlas régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur : *Les défis d'une région contrastée*, Insee Dossier Provence-Alpes-Côte d'Azur n°11
- 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., *140 métiers en tension en région*, en 2022, Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur, juin 2024
- BREMOND F., ROJAS L., HOLIE C., *Baromètre social* Édition 2024, Dros, Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur
- *Chiffres clés de la Dreets Paca*, Édition 2024
- *Dros'omètre*, n°54, 1^e trimestre 2024, Dros, Carif-Oref
- LORENT L., INTHAVONG S., *Bilan PCRH*, Carif-Oref PACA, Juillet 2023.
- La conjoncture de l'artisanat en PACA, Juin/juillet 2023

Sites internet

<https://datadecision.cariforef-provencealpescotedazur.fr/departements/>
<https://dataemploi.pole-emploi.fr/>
<https://metafor.cariforef-provencealpescotedazur.fr/les-metiers>
<https://statistiques-locales.insee.fr/>
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6666491> (projections de population)
<https://www.paca.developpement-durable.gouv.fr/>
<https://paca.dreets.gouv.fr/>
<https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/>
[France Travail BMO 2024 \(pole-emploi.org\)](#)
[Profil des demandeurs d'emploi - France Travail | francetravail.org](#)
[Les tensions sur le marché du travail en 2022 | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)
<https://draaf.paca.agriculture.gouv.fr/>
<https://infoartisanat.artisanat.fr/>



Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur - 22, rue Sainte Barbe - 13002 Marseille
Tél. 04 42 82 43 20 - E-mail communication@cariforef.fr
Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : www.cariforef-provencealpescotedazur.fr