



# **CONTRIBUTION AU DIAGNOSTIC TERRITORIAL DES HAUTES-ALPES**

Juillet 2024

Document de travail

## Sommaire

Sommaire .....	2
1. Population résidente .....	4
1.1 Une population vieillissante .....	5
1.2 Des problématiques sociales persistantes à surmonter .....	6
2. Tissu économique .....	8
2.1 Une économie présentielle dominante portée par le tourisme de montagne .....	9
3. Emploi et métiers .....	12
3.1 Des emplois concentrés dans les services .....	13
3.2 Deux tiers des emplois dans six domaines professionnels .....	15
4. Marché du travail .....	17
4.1 Un territoire moins concerné par le chômage .....	18
4.2 Les métiers en tension dans les Hautes-Alpes .....	18
4.3 Rapprochement entre offre et demande d'emploi .....	20
5. Politiques d'emploi .....	23
5.1 Un nombre d'apprentis en hausse .....	24
5.2 Un nombre de contrats de professionnalisation en baisse .....	24
5.3 Un nombre de contrats uniques d'insertion en forte baisse .....	25
5.4 Un nombre de salariés en structure d'insertion par l'activité économique en hausse .....	25
6. Formation .....	26
5.1 Les personnes inscrites en formation .....	28
5.2 L'offre de formation dans les Hautes-Alpes .....	30
5.2 L'offre de formation initiale .....	31
5.3 L'offre de formation continue .....	34
5.4 L'offre de formation en apprentissage .....	39
Bibliographie .....	42
Sites internet .....	42

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

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

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

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

# 1. Population résidente

## Chiffres clés



**140 605 habitants**  
soit 3 % de la population  
régionale



**Indice de vieillissement\* :**  
**120**  
(104 en région)



**31 %** des habitants ont  
un **diplôme du  
supérieur**  
(32 % en région)



**14 % de jeunes non  
insérés**  
(17 % en région)



**2 880 foyers allocataires du  
RSA** soit - 5,7 % entre 2022  
et 2023 (- 4,2 % en région)



**14,7 %** des habitants  
vivent sous le **seuil de  
pauvreté**  
(17,4 % en région)

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

\*\* Population âgée de 15 à 64 ans.

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

## Premiers regards

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

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

Bien que le territoire soit moins concerné par les situations de pauvreté, la **précarité sociale** doit être prise en compte et intégrée dans les politiques publiques afin que les écarts sociaux ne se creusent.

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

## 1.1 Une population vieillissante

---

En 2020, les Hautes-Alpes comptent **140 605 habitants**, soit 3 % de la population de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur<sup>1</sup>. Entre 2014 et 2020, **la population haut-alpine reste stable** (+ 0,1 %/an, + 0,4 %/an en région).

Le département accueille une **population plus âgée** que dans le reste du territoire régional : les personnes âgées de 65 ans ou plus représentent 25,3 % de la population départementale, pour 23,2 % en région. À l'inverse, la part de jeunes âgés de moins de 20 ans est légèrement inférieure à la part régionale (21 %, 22,3 % en région). Le département enregistre ainsi un indice de vieillissement supérieur au reste de la région avec 120 séniors pour 100 jeunes (104 séniors en région).

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

Selon les projections de population réalisées par l'Insee, la population haut-alpine devrait **diminuer** de - 0,2 %/an entre 2018 et 2050, notamment du fait d'un **solde naturel négatif**.

Le département devrait compter 134 000 habitants en 2050, et 128 000 en 2070.

**Le vieillissement de la population devrait se poursuivre.** La part des personnes âgées de plus de 65 ans devrait passer de 24 % en 2018 à 39 % en 2050, puis 40 % en 2070.

### Une population moins diplômée qu'en région

La population haut-alpine dispose d'un **niveau de diplôme légèrement plus faible** que dans le reste de la région : 31 % des habitants ont un diplôme supérieur au baccalauréat (32 % en région). La part de la population diplômée du seul **CAP-BEP** est quant à elle supérieure à la part régionale (26 %, 23 % en région).

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

En 2020, le taux de scolarisation des 16-25 ans dans le département est inférieur à la part régionale (50 %, 57 % en région). Le département accueille néanmoins une part de jeunes non insérés<sup>2</sup> âgés de 15 à 24 ans inférieure à la part régionale (14 %, 17 % en région).

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

**1 316 habitants relèvent des Quartiers Politique de la Ville (QPV)** dans les Hautes-Alpes, soit près d'1 % de la population départementale. Il s'agit de la plus faible volumétrie de population résidant en QPV sur les six départements de PACA, cette population est concentrée sur la Communauté d'agglomération du Gapençais.

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

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

---

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

<sup>2</sup> Jeunes ni en emploi, ni en études

## 1.2 Des problématiques sociales persistantes à surmonter

### Des familles monoparentales peu présentes dans le département

En 2020, les familles monoparentales représentent 8,9 % des ménages hauts-alpins (10,8 % en région). Il s'agit de la part la plus faible de la région. Entre 2014 et 2020, les familles monoparentales sont en hausse (+ 1,0 %/an, + 0,8 %/an pour l'ensemble des ménages).

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

En 2022, 35,1 % des familles monoparentales sont des foyers à bas revenus<sup>3</sup> (39,1 % en région). Les Hautes-Alpes accueillent ainsi une population potentiellement moins fragile qu'en région.

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

### Des jeunes davantage en difficulté financière

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

- Dans les Hautes-Alpes, le **niveau de vie médian** est **inférieur** à la moyenne régionale (22 010 €, 22 820 € en région).
- En 2021, le **taux de pauvreté** monétaire dans les Hautes-Alpes est nettement inférieur à la moyenne régionale (14,7 %, 17,4 % en région). Il s'agit du **taux le plus faible de la région**.
- La part de jeunes en situation de pauvreté est limitée relativement au reste du territoire régional : 22 % des ménages dont la personne de référence à moins de 30 ans vivent sous le seuil de pauvreté monétaire (25 % en région).
- À l'échelle infra-départementale, on observe des **disparités** selon les intercommunalités : le taux de pauvreté dans la Communauté de communes Buëch-Dévoluy est de 16,2 %. Les ménages de la Communauté de communes du Briançonnais bénéficient d'une situation plus favorable avec 14,6 % des ménages vivant sous le seuil de pauvreté.

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

#### Zoom sur... le nombre de jeunes bénéficiaires du Parrainage pour l'emploi dans les Hautes-Alpes

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

**En 2022, dans les Hautes-Alpes, 70 parrainés sont des jeunes de moins de 26 ans** (soit 100 % des parrainés – pas de publics 'adultes' parmi les parrainés -).

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

<sup>3</sup> **Foyers à bas revenus** : ces foyers ne comprennent que les allocataires de la CAF pour lesquels le revenu par unité de consommation est inférieur au « seuil de bas revenus » : comme le seuil de pauvreté, le « seuil de bas revenus » est défini à 60 % du niveau de vie, mais ces deux concepts présentent cependant un certain nombre de différences dans leur construction (différences de champ, de prise en compte de la fiscalité, d'échelle d'équivalence, notamment). En outre, pour les estimations de « bas revenus », un coefficient de 0,2 UC pour les familles monoparentales s'ajoute à l'échelle d'équivalence de l'OCDE

## Une baisse des allocataires de minima sociaux

- En 2023, 2 878 foyers sont allocataires du revenu de solidarité active (RSA) dans les Hautes-Alpes, soit 5 005 personnes couvertes par le dispositif. Les allocataires du RSA représentent 3,6 % de la population résidente, contre 5,6 % en région. Entre 2022 et 2023, le nombre de foyers allocataires a diminué plus fortement qu'à l'échelle régionale (- 5,7 %, - 4,2 % en région).
- En 2022, **56,1 %** des allocataires sont **allocataires du RSA depuis au moins trois ans** (60,3 % en région).

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

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

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

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

- En 2023, 975 allocataires haut-alpins cumulent le RSA et la prime d'activité (PA). Ce nombre est en baisse depuis 2022 (- 5,7 %, - 4,3 % en région).
- En 2022, 2 960 allocataires haut-alpins sont bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Ce nombre est en hausse depuis 2021 (+ 3,0 %, + 2,1 % en région).

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

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

## 2. Tissu économique

### Chiffres clés



**23 310 établissements**  
(3 % des établissements de la région)



**7 490 établissements employeurs**  
(4 % des établissements de la région)



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



**77 % d'établissements employeurs dans la sphère présentielle\***  
(69 % en région)

Source: Insee, Flores 2021 ; REE-Sirene

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

### Premiers regards

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

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

Des enjeux liés à **l'économie touristique de montagne** : répondre aux besoins des entreprises liées à l'économie touristique, en agissant sur le développement des activités tout au long de l'année tout en tenant compte du changement climatique ; en anticipant les besoins de main-d'œuvre et de compétences via la GEPP ; en développant la digitalisation de la formation au regard des problématiques d'accessibilité de l'offre.

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

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



## 2.1 Une économie présentielle dominante portée par le tourisme de montagne

### Caractéristiques générales

- Les activités à destination de la population résidente ou touristique sont nettement majoritaires dans les Hautes-Alpes, elles sont par ailleurs plus représentées qu'en région : la **sphère présentielle** (77 % d'emploi salariés pour 69 % en région). Ces emplois sont par nature **non délocalisables**. Les activités touristiques et saisonnières sont surreprésentées dans le département.
- L'essentiel des établissements du département ont moins de 10 salariés (90 %, 88 % en région).

### Zoom sur...le secteur du sport de montagne et le métier d'encadrant sportif

Le département des Hautes-Alpes est caractérisé par une économie touristique de montagne. Il connaît une double saisonnalité avec des activités sportives attirant les touristes en hiver comme en été (activités de pleine nature, ski, activités nautiques...). Le tourisme sportif est ainsi bien représenté dans l'emploi local et le métier d'encadrant sportif y tient une place importante.

#### Le métier d'encadrant sportif dans les Hautes-Alpes :

- Des professionnels plutôt âgés et masculins.
- Diplômés le plus souvent d'un BPJEPS ou DEJEPS.
- Des emplois saisonniers.
- Prépondérance des disciplines de haute et moyenne montagne (ski, alpinisme, escalade, randonnée...) et des activités nautiques (principalement les activités d'eaux vives).
- Une pluriactivité sportive ou intersectorielle (bâtiment, bois, transports de personnes, agriculture...) et un double statut professionnel (libéral et salarié) permettant de rester sur le territoire tout au long de l'année.

**La formation est au cœur du parcours professionnel** de l'encadrant sportif mais les jeunes Alpains se heurtent à de nombreux freins pour y accéder :

- Des contraintes de mobilité géographique.
- Des frais annexes (hébergement, transport) très importants qui s'additionnent au coût de la formation.
- Un accès difficile aux aides à la formation sportive du fait de leur statut de professionnel libéral.
- Des conditions d'exercice du métier pouvant décourager certains jeunes à poursuivre dans le métier.
- Un statut de micro-entrepreneur adapté pour débiter dans le métier mais pas pour stabiliser sa carrière.

Source : *Professions sportives : besoins de main-d'œuvre et accès des jeunes à la formation. Zoom sur les territoires alpins des Hautes-Alpes et des Alpes-de-Haute-Provence, ORM, « Grand Angle » Hors collection, Septembre 2020.*

### Spécificités infra-départementales d'une économie à destination de la population et des touristes

Les **activités touristiques de montagne** sont dominantes dans le département avec notamment le secteur de **l'hébergement-restauration** recourant à des qualifications de base ; ainsi que le secteur du sport de montagne dans le Gapençais, l'Embrunais, le Briançonnais et le Queyras recourant à des qualifications intermédiaires. Un soutien de la Région à travers le Plan Montagne (cf. Zoom p.11), avec en ligne de mire les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver 2030, notamment dans le renouvellement d'équipements et de services innovants des stations de ski en misant sur la transition écologique, énergétique et numérique.

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

Les **activités du tertiaire** sont quant à elles dominantes sur le territoire de Gap, Briançon et Embrun, présentes à côté des zones d'activités commerciales et industrielles, des administrations publiques, des chambres consulaires, des structures de santé (par exemple, des centres de rééducation fonctionnelle à Briançon), des structures de formation et d'éducation recourant notamment à des qualifications intermédiaires et supérieures.

⇒ Des enjeux relatifs au **maintien et au développement des compétences et de l'emploi dans les secteurs porteurs**.

## Zoom sur la politique régionale pour la montagne

Les Alpes du Sud représentent 65 % du territoire régional, avec une identité unique, des caractéristiques exceptionnelles et un fort potentiel économique et touristique. Ainsi, depuis 2016, la Région a fait du développement de ses territoires de montagne un enjeu crucial, son investissement en faveur de la Montagne a augmenté : de 100 à 200 millions d'euros, dans le cadre de son Plan Montagne 2021-2027 :

- Un volet interrégional et européen qui s'appuie sur la Convention Interrégionale du massif des Alpes dans laquelle est inscrite la démarche « Espaces valléens ». Elle vise à répondre aux grands enjeux du massif en matière de réponse au changement climatique, à l'aménagement et à la cohésion des territoires, et au développement économique et touristique.
- Un volet à l'échelle régionale afin d'accompagner l'évolution des modèles touristiques des stations de Montagnes : Les Contrats « Stations 2030 ». L'objectif est d'accompagner l'évolution du modèle économique et touristique des stations, pour déployer une offre touristique à l'année, diversifiée, innovante, neutre en carbone, respectueuse de l'environnement et des populations en lien avec le Plan Climat « Gardons une Cop d'Avance ».
- L'accompagnement de la pratique du ski alpin et nordiques des jeunes générations en région, dans le cadre d'intervention « Le ski fait ses classes en région Sud ». Cela vise à faire découvrir aux enfants des classes élémentaires du territoire régional, la pratique du ski alpin. 1 000 € par classe de 25 à 30 élèves en primaire (forfaits, matériel et cours de ski), minimum 5 jours et 4 nuitées et ayant au minimum 6h d'apprentissage de ski alpin.

Source : <https://www.maregionsud.fr/actualites/detail/la-region-sud-aux-cotes-des-territoires-des-hautes-alpes>

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

L'onglet 'Territoires d'initiatives' du site du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) mentionne que, l'animation du PRITH sur le département « étant en phase d'installation, peu de chantiers sont engagés ».

Sur le site du PRITH, à l'onglet mentionné, sont décrites deux initiatives soutenues dans le cadre d'un appel à projets du PRITH, un projet sur la thématique 'alternance et handicap', action portée par Handirect 05 ; et le DAHLIR a monté une action d'activités physiques et de loisirs pour les personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.

<https://www.prith-paca.org/territoire-d-initiative/departement-des-alpes-de-haute-provence-05>

## Les principaux établissements employeurs

**Centre Hospitalier Intercommunal des Alpes du Sud** – Activités hospitalières – Gap – (1 000 à 3 000 ETP)

**Département des Hautes-Alpes** – Administration publique générale – Gap – (900 à 999 ETP)

**Centre Hospitalier des Escartons** – Activités hospitalières – Briançon – (600 à 699 ETP)

**Commune de Gap** – Administration publique générale – Gap – (600 à 699 ETP)

**Centre Hospitalier Buech Durance** – Activités hospitalières – Laragne-Montéglin – (500 à 599 ETP)

(Source : Insee REE-Sirene 31.12.2021 ; <https://datadecision.cariforef-provencealpescotedazur.fr/departements/tissu-economique/article/etablisements?coded=05>)

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

## Les secteurs les plus spécifiques au territoire\*

**Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes**

**Hébergement**

Activités pour la santé humaine

Travaux de construction spécialisés

Hébergement médico-social

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

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

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

Les Hautes-Alpes comptent très peu d'établissements de 50 salariés ou plus (1 %, 2 % en région)<sup>4</sup> et disposent d'un **solide tissu d'établissements de moins de 10 salariés** (90 % pour 88 % en région) relevant notamment des secteurs du Commerce, réparation d'automobiles et de motocycle, de la Construction et de l'Hébergement-restauration.

Les TPE, souvent artisanales, ont des besoins particuliers d'appui et de conseil en matière de gestion, d'identification des besoins en compétences et de formations. La **Prestation de conseil en ressources humaines** (PCRH) constitue un exemple éclairant en matière d'action publique sur cet enjeu : la PCRH permet à l'entreprise ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un **accompagnement en ressources humaines** réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle apporte des réponses aux TPE-PME en matière de gestion des ressources humaines et les aide à structurer la fonction RH. Le Carif-Oref Paca a par ailleurs dressé le bilan de ce dispositif dans les Hautes-Alpes et en région : en 2022, une PCRH durait en moyenne 5 jours et portait en premier lieu sur la GPECT, l'organisation du travail et la QVT, la reprise de l'activité économique dans un contexte post-crise sanitaire.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Source : Insee - Flores, 2021

<sup>5</sup> <https://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Page/prestation-conseil-ressources-humaines-pcrh?preview=True>

### 3. Emploi et métiers

#### Chiffres clés



**65 140 personnes en emploi**  
soit 3 % de l'emploi régional



**Évolution de l'emploi : + 8,1 %**  
entre 2012 et 2022  
(+ 13,6 % en région)



**Un niveau de diplôme plus bas**  
qu'en région : 40 % des actifs en  
emploi ont un diplôme supérieur au bac  
(43 % en région)



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



**19 % de non-salariés ou  
indépendants**  
(14 % en région)

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

#### Premiers regards

Les emplois dans **l'agriculture** et le **tourisme** sont très présents dans le département : ces activités rencontrent des **difficultés de recrutement**, notamment liées à des **besoins en main-d'œuvre saisonnière importants**.

**Des conditions d'emploi moins stables** que dans le reste de la région du fait d'une saisonnalité plus marquée. Ces conditions peuvent avoir un impact sur la qualité de vie des actifs. Un enjeu autour du développement d'une activité touristique à l'année en assurant notamment **l'intersaisonnalité** et en favorisant la **pluri qualification** des actifs.

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

### 3.1 Des emplois concentrés dans les services

---

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

En 2022, un peu plus de **65 140 personnes sont en emploi** dans les Hautes-Alpes. Le département concentre ainsi 3 % des emplois de la région. Entre 2012 et 2022, l’emploi (salarié et non salarié) a connu une hausse de **+ 8,1 %**, inférieure à celle observée dans la région (+ 13,6 %). On observe un essor de l’emploi non salarié, qui a augmenté de 17,3 % sur la période.

L’emploi salarié a quant à lui augmenté de + 6,1 % entre 2021 et 2022. Cette croissance est particulièrement importante au sein des secteurs de **l’Agriculture** (+ 21 %) et de **l’Industrie** (+ 20 %).

#### Une surreprésentation des agriculteurs exploitants et des artisans

Le niveau de **diplôme des actifs en emploi hauts-alpins est plus faible qu’en région** : 40 % ont un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat (43 % en région). Le département compte néanmoins une part d’actifs en emploi non diplômés inférieure à la part régionale (11 %, 14 %). Les actifs en emploi diplômés d’un CAP-BEP sont surreprésentés dans le département (25 %, 22 % en région).

Le département se caractérise par une **surreprésentation des agriculteurs exploitants** dont la part est plus de 3,5 fois supérieure à la part régionale (3,2 %). **Les artisans, commerçants et chefs d’entreprises** sont également davantage représentés qu’en région (11 %, 9 % en région). Les Hautes-Alpes concentrent la part de cadres et professions intellectuelles supérieures la plus faible de la région (10 %, 17 % en région). Les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers ont un poids légèrement supérieur à la part régionale.

En lien avec la structure de la population, les Hautes-Alpes concentrent une part **d’actifs en emploi âgés de 50 ans et plus** supérieure à la part régionale (35 %). La part de femmes actives en emploi est à l’image du reste du territoire régional (49 % des actifs en emploi).

#### Des conditions d’emploi moins stables qu’en région

Les Hautes-Alpes se caractérisent par **une activité non salariée plus importante qu’à l’échelle régionale** (19 % pour 14 %), qui s’explique notamment par la présence **d’artisans, commerçants et chefs d’entreprises** dans le département.

Les Hautes-Alpes comptent la part d’actifs en **contrat à durée déterminée** la plus importante de la région (19,1 %, pour 10,4 %). Cela s’explique par la forte **saisonnalité** de l’emploi dans le département, notamment au sein des secteurs de **l’agriculture** et de **l’hébergement-restauration**. La part d’actifs salariés titulaires de la fonction publique ou en contrats à durée indéterminée est la plus faible de la région (75 % pour 85 %)⁶.

Le **temps partiel** concerne 22 % des actifs en emploi hauts-alpins, proportion supérieure à celle observée en région (17 %).

---

⁶ Source : Insee – RP 2018-2022, millésimé 2020, Emploi, population active – Traitement Carif-Oref PACA.

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

**En 2021**, dans les Hautes-Alpes **375 travailleurs handicapés en ETP** sont employés directement par les établissements assujettis à l'OETH. **Le taux d'emploi direct en ETP est de 3,9 %** (pour 3,6 % en région). Ce taux fluctue selon les départements, de 4,4% dans les Alpes-de-Haute-Provence à 3,4% dans les Bouches-du-Rhône.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, Chiffres-clés de la Dreets Provence - Alpes - Côte d'Azur 2022 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur. ([https://paca.dreets.gouv.fr/sites/paca.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/00\\_-\\_chiffres-clés-edition2022-complete.pdf](https://paca.dreets.gouv.fr/sites/paca.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/00_-_chiffres-clés-edition2022-complete.pdf))

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

**111 parcours de maintien dans l'emploi traités par Cap emploi** sont réalisés sur le département (près de 3% du nombre de parcours en région), correspondant à une baisse de 2% en un an (seul département avec une légère tendance à la baisse).

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

**1 192 personnes bénéficient d'un accompagnement individuel du service social de la Carsat** (5% des bénéficiaires en région), soit une évolution de + 62% en un an.

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

### 3.2 Deux tiers des emplois dans six domaines professionnels

Près des deux-tiers des emplois des Hautes-Alpes sont concentrés dans six domaines professionnels : *Santé, action sociale, culturelle et sportive ; Administration publique, professions juridiques, armée et police ; Services aux particuliers et aux collectivités ; Commerce ; Bâtiment, travaux publics ; Gestion, administration des entreprises*. [Cf. **Tableau 2**]. Les emplois dans la Santé, action sociale, culturelle et sportive, sont surreprésentés dans le département (16,3 %, 12 % en région).

**Tableau 1 : Actifs en emploi par domaine professionnel dans les Hautes-Alpes**

Domaine professionnel	Hautes-Alpes		PACA
	Effectif	%	%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	9 398	16,3%	12,0%
Administration publique, professions juridiques, armée et police	6 228	10,8%	10,1%
Services aux particuliers et aux collectivités	6 174	10,7%	11,4%
Commerce	5 421	9,4%	11,3%
Bâtiment, travaux publics	4 978	8,7%	7,8%
Gestion, administration des entreprises	4 844	8,4%	10,6%
Hôtellerie, restauration, alimentation	4 367	7,6%	5,4%
Transports, logistique et tourisme	3 640	6,3%	6,8%
Agriculture, marine, pêche	2 673	4,6%	2,4%
Enseignement, formation	2 551	4,4%	4,6%
Autres domaines professionnels	7 246	12,6%	17,6%
<b>Tous domaines</b>	<b>211 772</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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

Les principaux **métiers exercés** dans les Hautes-Alpes sont : « Agents d'entretien » (5 % des actifs en emploi), « Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillant » (4 %), « Employés administratifs de la fonction publique » (4 %), « Aides-soignants » (4 %), « Conducteurs de véhicule » (4 %). On observe des différences selon le sexe : les hommes se portent davantage sur le métier de « Conducteurs de véhicule », les femmes sur « Agents d'entretien ». Les **non-salariés** en emploi exercent en premier lieu les métiers « Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons » (14 %), « Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants » (11 %), « Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants » (9 %).

Certains métiers sont plus **spécifiques** au département qu'à la région, c'est-à-dire que leur part dans l'emploi total est plus élevée qu'en région. C'est le cas des métiers « Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons » qui sont 4,4 fois plus représentés qu'en région ; des « Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillant » ; des « Patrons et cadres d'hôtel, café, restaurants » ; des « Bouchers, charcutiers, boulangers » et des « Artisans et ouvriers artisanaux ». À noter que les **actifs en emploi stable** (sans limite de durée), se portent davantage qu'en région sur le métier « Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment ».

### Principaux métiers exercés



Agents d'entretien



Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillant



Employés administratifs de la fonction publique



Aides-soignants



Conducteurs de véhicule

### Métiers les plus spécifiques au territoire



Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons



Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillant



Patrons et cadres d'hôtel, café, restaurants



Bouchers, charcutiers, boulangers



Artisans et ouvriers artisanaux

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

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

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

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



## 4. Marché du travail

### Chiffres clés



**13 000 demandeurs  
d'emploi (DE)** (cat. ABC)  
(2,8 % des DE de la région)



**28 % des DE sont âgés de  
50 ans ou plus**  
(28 % en région)



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



**25 % des DE sont ouvriers  
et d'employés non qualifiés**  
(27 % en région)



**46 % de DE de longue  
durée**  
(42 % en région)



**6,6 %  
Taux de chômage**  
(8,2 % en région)

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

### Premiers regards

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

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

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

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

Des **difficultés de recrutement** plus marquées au sein des secteurs de la Construction, de l'Agriculture et de la Santé humaine et action sociale. Un travail sur **l'attractivité des métiers** au sein de ces trois secteurs à réaliser.

## 4.1 Un territoire moins concerné par le chômage

---

Le taux de chômage dans les Hautes-Alpes connaît une tendance baissière depuis ces dix dernières années pour se stabiliser à **6,6 % au quatrième trimestre 2023** (8,2 % en région). Il s'agit du taux le plus faible de la région.

La demande d'emploi se caractérise par :

- Une part de femmes majoritaire (51 %), similaire à celle de la région (51 %).
- Un poids des jeunes légèrement plus faible qu'en région (11 %, 12 %).
- Une part de diplômés d'un baccalauréat ou plus supérieure à la part régionale (62 %, 55 %).
- Une part d'ouvriers et employés non qualifiés plus faible qu'en région (25 %, pour 27 %).
- Une durée d'inscription plus longue qu'au niveau régional : 46 % de DE de longue durée (42 % en région).

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

78 % des offres collectées sur le site de France travail relèvent des services :

- **Hébergement et restauration** (2 220 offres collectées) : c'est le secteur qui embauche le plus, il représente 20 % des offres d'emplois du département.
- **Santé humaine et action sociale** (2 130 offres collectées, soit 19 % de l'offre).
- **Activités de services administratifs et de soutien** (1 770 offres d'emplois collectées, soit 16 % de l'offre)

Le **Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles** représente près de 11 % des offres collectées sur le site de France Travail (1 250 offres)

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

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

---

Dans les Hautes-Alpes, sur les 44 métiers observables, 33 métiers sont en tension en 2022<sup>7</sup>. Parmi ceux-ci, 19 sont considérés comme en tension forte, et 1 comme en tension persistante sur la période 2011-2021 (Cuisiniers).

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 **quatre métiers du secteur Services aux particuliers et aux collectivités** (Aides à domicile et aides ménagères ; Agents de sécurité et de surveillance ; Coiffeurs, esthéticiens ; Agents d'entretien de locaux), **trois dans la Santé, action sociale, culturelle et sportive** (Infirmiers ; Aides-soignants ; Éducateurs spécialisés), **trois dans le secteur Bâtiment, travaux publics** (Maçons ; Manœuvres des travaux publics, du béton et de l'extraction ; Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation) et **trois dans l'Hôtellerie, restauration, alimentation** (Cuisiniers ; Serveurs de cafés restaurants ; Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration).

Le Carif-Oref a réalisé des diagnostics<sup>8</sup> sur quatre des métiers en tension identifiés dans le département : Agents de sécurité et de surveillance ; Aides à domicile et aides ménagères ; Coiffeurs, esthéticiens ; Cuisiniers .

---

<sup>7</sup> Les métiers et domaines professionnels qui ne sont pas suffisamment couverts par la donnée statistique sont exclus de l'analyse des tensions. Une [note méthodologique sur l'analyse des métiers en tension](#) est disponible sur le site de la DARES.

<sup>8</sup> [Diagnosics métiers en tension - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur \(cariforef-provencealpescotedazur.fr\)](#)

**Tableau 3 : Top 15 des métiers en tension dans les Hautes-Alpes en 2021**

Domaine professionnel (FAP 22)	Libellé métier (FAP 225)	Tension persistante	Emploi salarié	Offres d'emploi	Demandeurs d'emploi	Part des projets jugés a priori difficiles
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Infirmiers		1 500	1 290	80	100 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Aides-soignants		2 030	1 160	310	98 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Éducateurs spécialisés		620	380	150	90 %
Services aux particuliers et aux collectivités	Aides à domicile et aides ménagères		1 210	310	160	95 %
Services aux particuliers et aux collectivités	Agents de sécurité et de surveillance		160	40	70	70 %
Bâtiment, travaux publics	Maçons		320	380	100	53%
Services aux particuliers et aux collectivités	Coiffeurs, esthéticiens		270	180	120	82 %
Gestion, administration des entreprises	Employés de la comptabilité		750	360	100	100 %
Bâtiment, travaux publics	Manœuvres des travaux publics, du béton et de l'extraction		350	610	140	100%
Bâtiment, travaux publics	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation		80	300	70	81 %
Services aux particuliers et aux collectivités	Agents d'entretien de locaux		1 880	480	310	75 %
Hôtellerie, restauration, alimentation	Cuisiniers	+	700	1 220	140	72 %
Transports, logistique et tourisme	Conducteurs de transport en commun sur route		290	120	100	28 %
Hôtellerie, restauration, alimentation	Serveurs de cafés restaurants		750	990	490	59 %
Hôtellerie, restauration, alimentation	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration		270	790	250	50 %

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

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

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

Pour les 33 métiers en tension en 2022 identifiés dans les Hautes-Alpes, les facteurs potentiels à l'origine des tensions sont divers et se cumulent. Dans le département, **aucun métier ne présente un facteur unique de tension**. Le cas le plus répandu dans le département est celui des métiers ayant trois facteurs de tension (sur les cinq du système d'observation) : il concerne 14 métiers.

### Pistes d'actions

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

- **Ajuster l'offre de formation d'un point de vue qualitatif** (spécialisation, niveau, modalités pédagogiques, dispositifs, construction de parcours, identification de passerelles...), **voire quantitatif** (volume de formés, équilibres territoriaux entre main-d'œuvre disponible et opportunités d'emploi).
- **Accompagner les entreprises**, notamment les TPE-PME, en matière de gestion des ressources humaines (GRH), de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), de qualité de vie au travail (QVT)...
- **Rénover les pratiques de GRH par les entreprises** à travers la professionnalisation des dirigeants et managers de proximité ; la mise en œuvre de principes, d'outils de GRH et de dialogue social ; de politiques de développement des compétences, d'intégration des nouveaux entrants, de transmission intergénérationnelle des savoir-faire ; la valorisation de la marque employeur et des entreprises apprenantes, mixtes, inclusives...
- **Rendre plus attractifs les métiers et les emplois** par l'amélioration des conditions de travail et de formation ; la rénovation de l'information métier ; la transmission par l'expérience (démonstration, simulation, mise en situation professionnelle) et par le témoignage de professionnels...
- **Sécuriser les parcours professionnels, d'insertion et de formation** par le maintien de l'employabilité des salariés, le développement de perspectives d'emplois durables, une priorisation des modalités de formation favorisant une immersion dans l'entreprise (contrats d'apprentissage, stages...).
- **Favoriser les rapprochements entre acteurs économiques et décideurs publics** par l'intégration des entreprises et de leurs représentants (Branches professionnelles, OPCO...) dans un écosystème régional et infrarégional favorable au développement de synergie, à l'articulation des actions et des moyens...

#### **Un besoin en main-d'œuvre saisonnière important dans l'agriculture**

En 2024, les établissements recruteurs déclarent 10 890 projets de recrutements. La part de recrutements jugés a priori difficiles est plus faible qu'à l'échelle régionale (55,7 %, 61,8 % en région). Certains secteurs font néanmoins face à des difficultés de recrutement plus importantes. C'est notamment le cas des secteurs de la Construction (85,6 % de recrutements jugés difficiles), de l'Agriculture (72 %) et dans une moindre mesure de la Santé humaine et action sociale (60,9 %).

L'analyse des besoins en main d'œuvre dans les Hautes-Alpes met en évidence l'importance de la main-d'œuvre saisonnière dans le département, et plus particulièrement dans les secteurs de l'agriculture et de l'hébergement restauration, où la part de projets saisonniers représente respectivement 91 % et 87,3 % des intentions d'embauche.

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

### **4.3 Rapprochement entre offre et demande d'emploi**

Les entreprises du territoire proposent 23 700 offres d'emploi pouvant concerner 13 000 DE. Le nombre d'offres d'emploi est en hausse de + 1,4 % par rapport au 4<sup>e</sup> trimestre 2022 ; le nombre de DE est quant à lui en baisse de - 0,5 %.

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



Un CDI (36 %, 50% en région) ;



Émise par un établissement de 0 à 9 salariés (53 %, 63 % en région) ;



Dans le secteur de l'hébergement (11 %, 4 % en région) ;



Le métier le plus recherché étant « personnel de cuisine » (6 %, 3 % en région).

Le profil type du demandeur d'emploi :



+ 50 ans

Une femme (51 %, 51 % en région) ;

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

Le métier le plus recherché étant « Assistance auprès d'enfants ».

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

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

On observe un décalage entre les offres d'emploi et le profil des DE sur le niveau de diplôme requis. Le niveau CAP-BEP est particulièrement recherché par les recruteurs (41 % des offres collectées), or 27 % des DE ont ce niveau. Cela crée un déséquilibre entre l'offre et la demande sur les autres niveaux de diplôme, et plus particulièrement pour les DE non diplômés : 11 % des DE ne sont pas diplômés, seules 4 % des offres d'emploi affichent ce niveau.

La majorité des offres d'emploi requièrent un faible niveau d'expérience professionnelle (86 %), alors que la plupart des DE sont expérimentés (68 %). Une offre sur deux concerne des ouvriers et employés non qualifiés alors que les DE sont plus souvent des ouvriers et employés qualifiés (58 %). On observe ainsi un décalage entre le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et celui attendu par les offres d'emploi.

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

	Par les demandeurs d'emploi	Par les recruteurs
1	Service en restauration	Comptabilité
2	Personnel de cuisine	Soins d'hygiène, de confort du patient
3	Mise en rayon libre-service	Personnel de cuisine
4	Éducation en activités sportives	Soins infirmiers généralistes
5	Vente en habillement et accessoires de la personne	Audit et contrôle comptables et financiers
6	Assistance auprès d'enfants	Service en restauration
7	Vente en articles de sport et loisirs	Médecine généraliste et spécialisée
8	Services domestiques	Services domestiques
9	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Mise en rayon libre-service
10	Secrétariat	Mécanique automobile et entretien de véhicules

Source : France Travail – Data Emploi – T4 2023

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

Certains métiers comptabilisent un grand nombre d'offres d'emploi et sont par ailleurs très recherchés par les DE : la mise en rayon libre-service ; le personnel de cuisine ; le service en restauration et les services domestiques. Un **accompagnement des employeurs rencontrant des difficultés de recrutement** (métiers en

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

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

D'autres métiers sont particulièrement recherchés par les DE des Hautes-Alpes mais ne correspondent pas toujours aux besoins particuliers en main-d'œuvre des entreprises. Un travail **d'information, d'orientation vers d'autres métiers** serait profitable dans une perspective de réponse aux besoins en compétence des entreprises et d'augmentation des sorties du chômage. C'est notamment le cas des emplois dans l'éducation en activités sportives et dans l'assistance auprès d'enfants.

#### **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



**1 430 apprentis**  
soit 2 % des apprentis de la région  
**+ 2,9 %** entre 2022 et 2023  
(+ 4,6 % en région)



**120 contrats de  
professionnalisation**  
soit 2 % des effectifs de la région  
**- 12,2 %** entre 2022 et 2023  
(- 7,4 % en région)



**110 salariés en contrats uniques  
d'insertion (CUI)** à la fin 2023  
soit 3 % des CUI de la région  
**- 40,1 %** entre 2022 et 2023  
(- 10,2 % en région)



**420 salariés en insertion par l'activité  
économique (SIAE)**  
soit 5 % des effectifs de la région  
**+ 2,7 %** entre 2022 et 2023 (- 1,8 % en région)

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

### Premiers regards

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

Un nombre de contrats de **professionnalisation** en **baisse**, avec des salariés **plus âgés**, moins souvent en CDI et plus fréquemment titulaires d'un **CAP-BEP** qu'à l'échelle régionale.

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

Un nombre de salariés en **SIAE** en **hausse**, à rebours de la tendance régionale qui est à la baisse. Dans le département, les salariés en SIAE sont aux deux tiers embauchés dans des **Ateliers et chantiers d'insertion**.

## 5.1 Un nombre d'apprentis en hausse

---

Le département compte 1 430 apprentis à la fin 2023, soit 2 % des effectifs de la région. Le nombre d'apprentis est en hausse de + 2,9 % entre 2022 et 2023 (+ 4,6 % en région), croissance stimulée par les aides publiques à l'embauche pour un contrat d'apprentissage [voir Encadré]. Dans le département, les femmes en apprentissage sont moins représentées qu'en région (38 %, 44%). On observe une part de travailleurs handicapés en apprentissage supérieure à celle de la région (3,0 %, 1,4 %). L'apprenti est âgé en moyenne de 20 ans.

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

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

Trois conditions doivent être remplies :

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

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

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

Près de la moitié des apprentis étaient scolarisés avant l'embauche (48 %, 47 % en région). Dans les Hautes-Alpes, l'apprentissage est une politique d'emploi qui bénéficie en priorité aux jeunes de niveau bac et infrabac (80 %, 67 % en région).

En lien avec la composition du tissu économique local (cf. Tissu économique), les apprentis se concentrent plus qu'ailleurs au sein d'entreprises des secteurs de la construction (21 %, 12 % en région) et de l'agriculture, sylviculture et pêche (5 %, 1 % en région). Le secteur des services reste néanmoins le premier employeur d'apprentis (63 %, 75 % en région).

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

## 5.2 Un nombre de contrats de professionnalisation en baisse

---

Les Hautes-Alpes comptent 120 contrats de professionnalisation à la fin 2023, soit 2 % des effectifs de la région. Le nombre de contrats de professionnalisation est en baisse de – 12,2 % entre 2022 et 2023 (– 7,4 % en région). Dans le département, les femmes en contrats de professionnalisation sont moins représentées qu'en région (40 %, 49 %) ; c'est également le cas des travailleurs handicapés (0,9 %, 1,7 % en région). La part de salariés en CDI est inférieure à celle de la région (12 %, 14 %). Les salariés en contrat de professionnalisation sont légèrement plus âgés (12 %, 14 % en région).

Si plus du tiers des salariés en contrat de professionnalisation étaient en recherche d'emploi avant l'embauche (41 % en région), une part importante étaient en contrat aidé ou stagiaire de la formation professionnelle<sup>9</sup> (28 %, 14 % en région) ou salarié (21 %, 17 % en région).

---

<sup>9</sup> Y compris contrat en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation).



Les salariés en contrat de professionnalisation étaient 37 % à avoir un diplôme de niveau supérieur au bac au moment de l'embauche (40 % en région). Le département se démarque avec une part de titulaires d'un CAP-BEP supérieure à celle de la région (23 %, 15 %).

Près des trois quarts des contrats de professionnalisation ont été signés dans une entreprise du secteur des services (74 %, 84 % en région), et près du quart dans un établissement de la construction (23 %, 7 % en région). Les contrats de professionnalisation sont signés en premier lieu dans les entreprises de moins de 10 salariés (42 %, 29 % en région).

Source : Dares – Contrat de professionnalisation.

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

---

Le département compte 110 salariés en CUI à la fin 2023, soit 3 % des effectifs régionaux. Le nombre de salariés en CUI est en baisse entre 2022 et 2023 (- 40,1 %, - 10,2 % en région). Dans le département, les salariés en CUI sont à 58 % des femmes (63 % en région). 26 % sont des travailleurs handicapés (12 % en région) et l'âge moyen des salariés en CUI est de 34 ans (34 ans en région également).

18 % des salariés en CUI étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) (32 % en région). Près d'un salarié en CUI sur quatre étaient inscrits à France Travail (79 %, 86 % en région), dont 31 % depuis ans et plus (34 % en région).

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

### 5.4 Un nombre de salariés en structure d'insertion par l'activité économique en hausse

---

Les Hautes-Alpes comptent 420 salariés présents dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) à la fin 2023, soit 5 % des effectifs régionaux. Le nombre de salariés en SIAE est en hausse de + 2,7 % entre 2022 et 2023 (- 1,8 % en région).

310 salariés de SIAE sont en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), dont 38 % de femmes (36 % en région). Plus d'un salarié sur dix en CDDI est en situation de handicap (11 %, 10 % en région). Les salariés en CDDI ont en moyenne 39 ans (40 ans en région).

Les deux tiers des salariés en SIAE sont embauchés dans un Atelier et chantier d'insertion (ACI) (66 %, 50 % en région). 43 % des salariés en CDDI étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) (46 %) et plus de huit sur dix étaient inscrits à France Travail (86 % en région), dont 29 % depuis deux ans et plus (39 % en région).

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



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

## 6. Formation

### Repères et points méthodologiques

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

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

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

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



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

### Premiers regards

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

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

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

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

- La levée des **freins d'accès à la formation** (mobilité, frais annexes) ;
- Le développement de la **pluri-qualification** (accroître les lieux et les spécialités de formation) ;
- L'amélioration des **conditions d'emploi et de travail** notamment au sein des métiers liés au tourisme de montagne.

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

La **Ressource handicap formation (RHF)**, portée par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et l'ensemble des financeurs de la formation professionnelle en région, a été conçue afin de sécuriser l'accès aux formations des personnes en situation de handicap et de favoriser la réussite de leurs parcours formatifs. La RHF a été mise en place dans le sillage du Plan stratégique de l'Agefiph, voté au début de l'année 2017. En 2023, la RHF a enregistré **19 premiers contacts dans les Hautes-Alpes** (1,5% des sollicitations au plan régional).

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

## 5.1 Les personnes inscrites en formation

### Formation initiale (voie scolaire et apprentissage)

En 2022, **6 810 lycéens, étudiants, apprentis** sont en formation dans les Hautes-Alpes, soit 2 % des personnes en formation initiale dans la région. Parmi eux, 50 % préparent un diplôme de niveau bac (33 % en région). La part d'apprentis en formation initiale est légèrement supérieure à celle de la région (19 % pour 18 %)<sup>10</sup>.

La **filière de formation "Bâtiment, travaux publics"** est celle qui regroupe le plus d'élèves et d'apprentis de l'enseignement secondaire professionnel (22 %, 7 % en région). Dans l'enseignement supérieur, c'est la **filière "Commerce, vente"** qui concentre le plus d'étudiants et d'apprentis de ce territoire soit 24 % (15 % en région).

### Formation continue des demandeurs d'emploi

Du côté de la **formation continue**, **3 160** entrées en formation de personnes en recherche d'emploi ont été enregistrées sur ce territoire en 2022, soit 3 % des entrées en région<sup>11</sup>. Le nombre d'entrées est en baisse de 5,6 % entre 2021 et 2022 (- 6,1 % en région).

Plus de la moitié des entrées concernent des femmes (52 %, 54 % en région) et plus du quart relèvent de **personnes non diplômées** avant l'entrée en stage (26 %, 28 % en région). 790 demandeurs d'emploi des Hautes-Alpes ont bénéficié d'une **formation visant une certification professionnelle**, financée ou co-financée par les pouvoirs publics ou les OPCO, soit 3 % des effectifs de la région. Les DE entrés en formation dans le département préparent davantage qu'en région une certification de **niveau CAP-BEP** (31 %, 26 % en région).

La filière de formation la plus suivie par les DE entrés en formation est une **certification de la filière « Transport, logistique »** (18 %, 24 % en région). Les DE formés aux certifications des « Services aux personnes, aux collectivités et activités de loisir » sont relativement plus nombreux dans le département qu'en région (18 %, 7 % en région).

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

En septembre 2022, dans les Hautes-Alpes, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) en formation sont bien moins souvent des femmes qu'en moyenne régionale (40 % contre 55 %).

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

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

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

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

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



## 5.2 L'offre de formation dans les Hautes-Alpes

**Tableau 6 : Récapitulatif du nombre de sessions et des domaines de formation selon les dispositifs de formation**

	Formation initiale	Formation continue	Formation en apprentissage
Nombre de sessions	156	857	150
CA Gap-Tallard-Durance	46 %	78 %	67 %
CC du Briançonnais	13 %	14 %	10 %
CC Serre-Ponçon	15 %	2 %	5 %
CC du Pays des Écrins	6 %	3 %	7 %
1 <sup>er</sup> domaine de formation dispensé	Sport, loisirs, tourisme	Santé, social, sécurité	Sport, loisirs, tourisme
2 <sup>e</sup> domaine de formation dispensé	Sciences humaines, économie, droit, sciences	Production industrielle, transport, logistique	Commerce, marketing, finance
3 <sup>e</sup> domaine de formation dispensé	Développement des compétences	Sport, loisirs, tourisme	Génie civil, construction
Niveau de sortie le plus représenté	Bac	Sans niveau spécifique	CAP-BEP

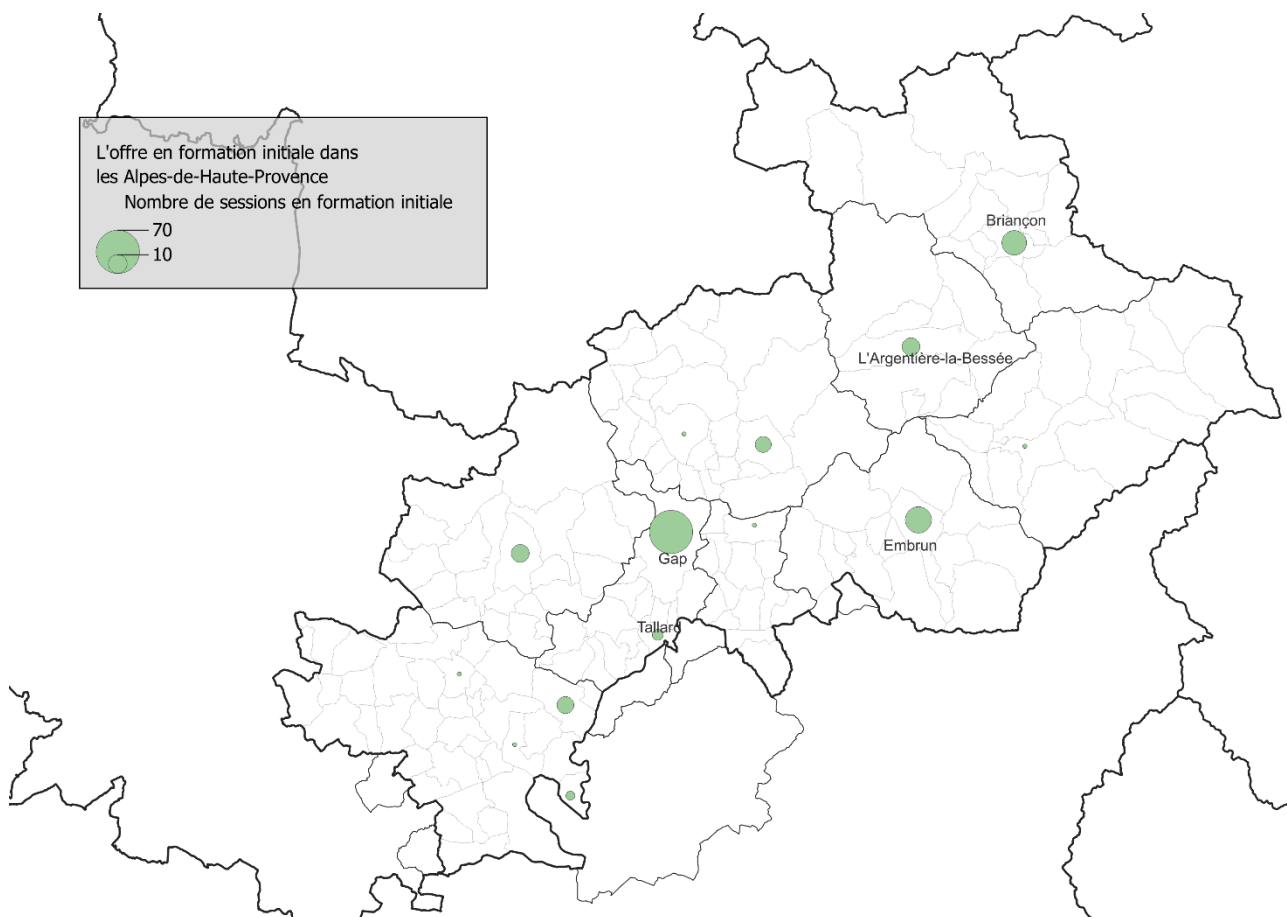
## 5.2 L'offre de formation initiale

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

### Une offre de formation initiale concentrée essentiellement dans les communes de Gap, Embrun et Briançon

Le département des Hautes-Alpes concentre **151 sessions** en formation initiale débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 2,7 % de l'offre régionale). L'offre de formation se concentre au sein de trois communes **Gap** (44 %), **Embrun** (15 %) et **Briançon** (13 %) qui regroupent à elles seules près des trois-quarts des sessions en formation initiale du département.

#### Carte 1 : Répartition géographique des sessions de formation initiale des Hautes-Alpes



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.

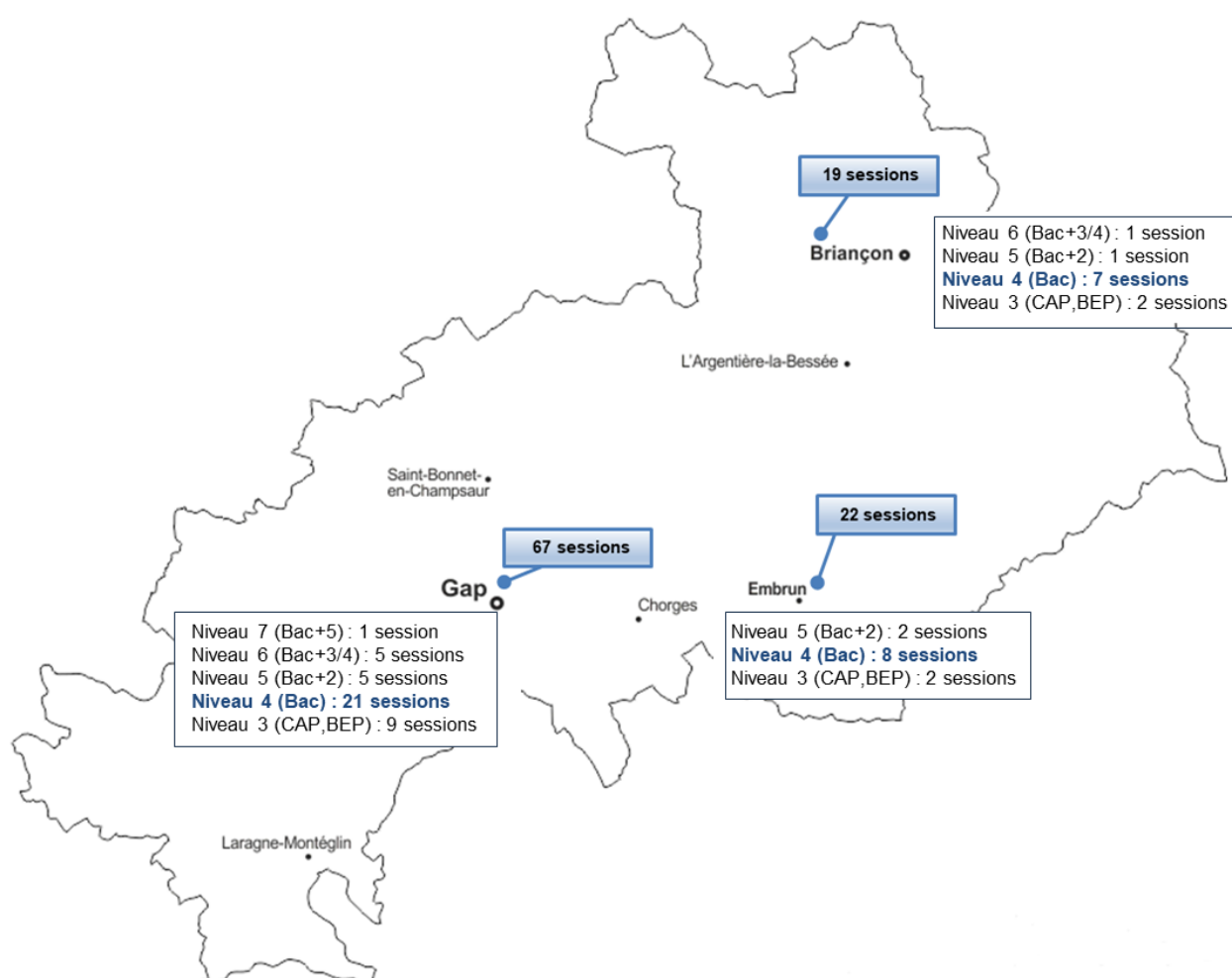
## Une majorité de session en formation initiale de niveau Bac

Le niveau **Bac** est le plus représenté parmi les sessions de formation du département (58 % pour 42 % en région).

**L'offre de formation postbac est peu représentée** dans le département relativement au reste du territoire régional (21 %, 44 % en région). Plus le niveau de formation est élevé, moins l'offre de formation est disponible dans le département :

- Le niveau Bac+2 représente 11 % des sessions de formation du département (15 % en région) ;
- Le niveau Bac+3/4 représente 9 % de l'offre en formation initiale, contre 14 % en région
- Les formations de niveau Bac+5 représentent 1 % de l'offre existant dans les Hautes-Alpes, alors qu'elles représentent 15 % de l'offre régionale.

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



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



## Un poids important des sessions de formations dans le Sport, loisirs, tourisme ; le Génie civil, construction ; et l'Agriculture, environnement

Les domaines de formation (Formacode) qui concentrent le plus de sessions de formation sont le **Sport, loisirs, tourisme** (15 %, 5 % en région), suivi des **Sciences humaines, économie, droit, langues** (13 %, 15 % en région), du **Développement des compétences** (10 %, 11 % en région), du **Génie civil, construction** (9 %, 3 % en région) et de **l'Agriculture, environnement** (9 %, 6 % en région).

Les formations dans le **Sport, loisirs, tourisme**, le **Génie civil, construction** et **l'Agriculture, environnement** ont un poids important dans l'offre de formation initiale du département, relativement au reste territoire régional.

### Graphique 1 : Répartition des sessions de formation initiale par domaine



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

## 5.3 L'offre de formation continue



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

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



### Formations certifiantes :

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

### Formations professionnalisantes :

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

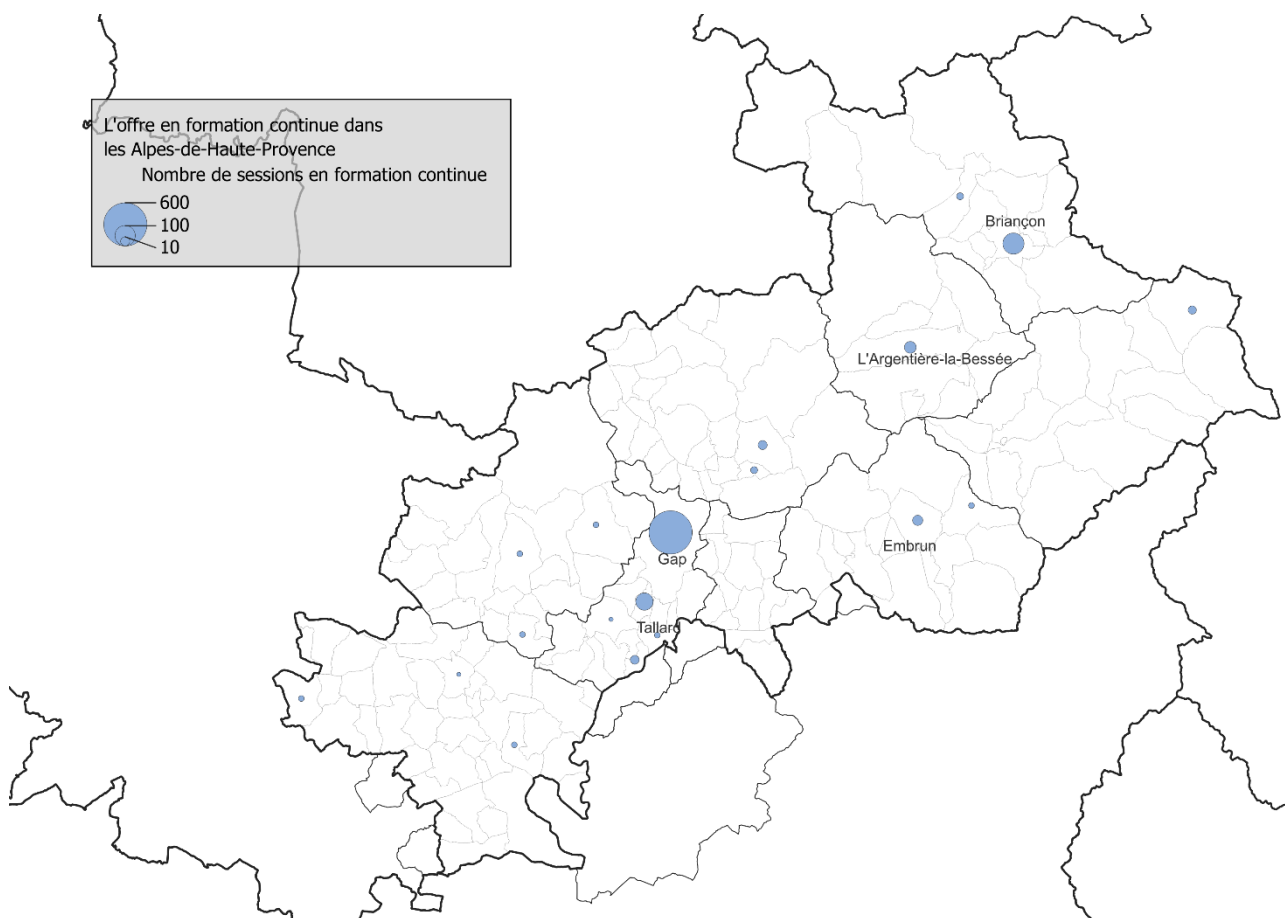
Elles proposent l'acquisition de compétences ciblées par le biais d'une formation courte permettant un retour rapide à l'emploi.

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

Le département des Hautes-Alpes concentre **855 sessions** en formation continue débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 2,3 % de l'offre régionale). L'offre de formation se concentre essentiellement au sein de **Gap** (69 %). Les communes de Briançon et Neffes concentrent quant à elles respectivement 13 % et 8 % des sessions en formation continue des Hautes-Alpes.

La majorité des formations sont dites **non conventionnées** (86%).

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



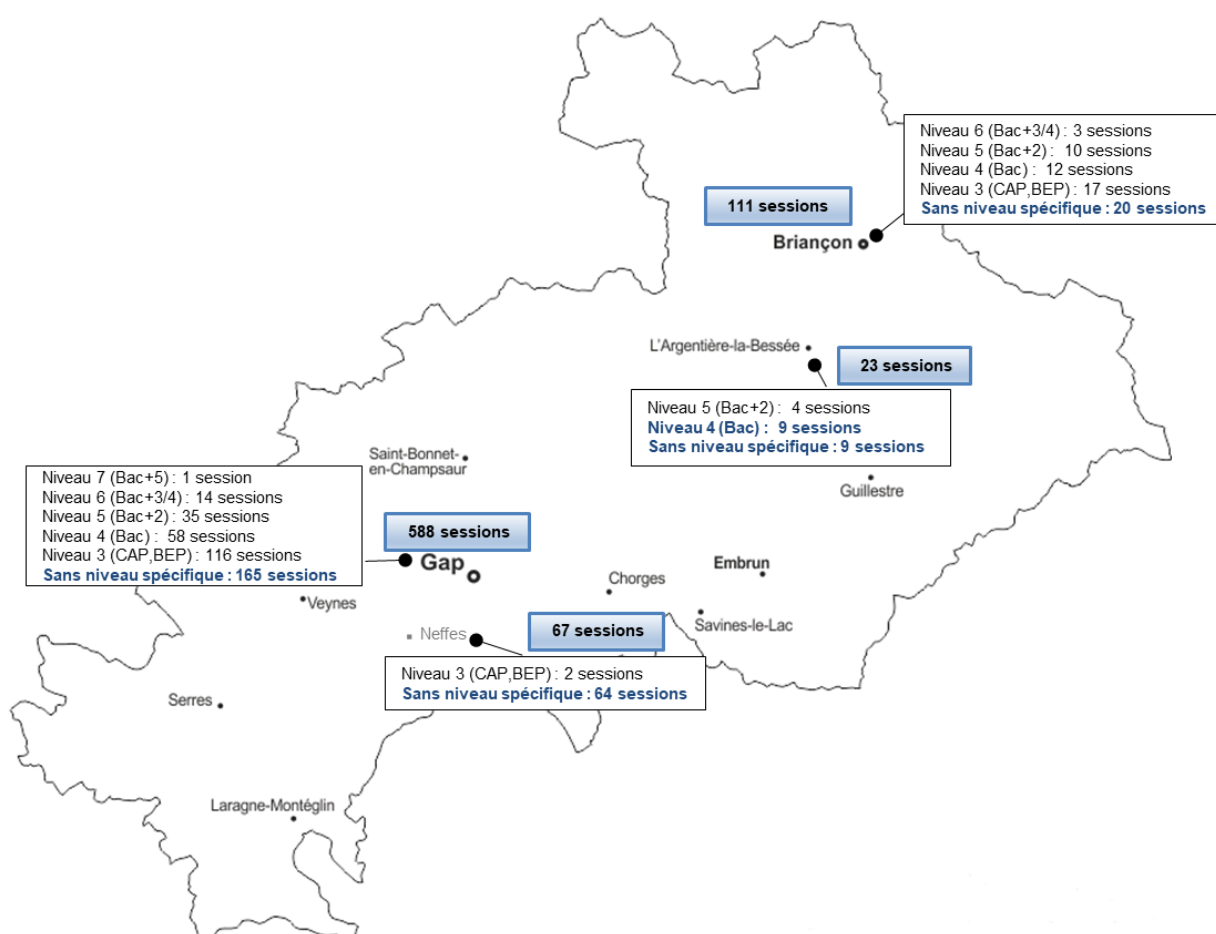
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Base régionale de l'offre de formation- Sessions débutant entre le 01/01/23 et le 31/12/23.

## Une majorité de sessions « sans niveau spécifique »

Pour les sessions où le niveau de sortie est renseigné, on recense une majorité de **sessions « Sans niveau spécifique »**<sup>12</sup> (47 %, 51 % en région). Les **CAP-BEP** et les **Bac** représentent respectivement 25 % et 15 % (14 % et 11 % en région) des sessions du département.

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

### Carte 4 : Répartition des sessions en formation continue par niveau de sortie



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

<sup>12</sup> Il s'agit d'un niveau hors Cadre européen des certifications (CEC). Sans niveau spécifique signifie sans niveau de qualification.

## Une formation sur cinq orientée vers la Santé, social, sécurité

Les domaines de formation qui concentrent le plus de sessions de formation sont **la Santé, social, sécurité** (20 %, 12 % en région) et **la Production industrielle, transport, logistique** (13 %, 12 % en région). Au 1<sup>er</sup> trimestre 2023, 180 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier d'une formation au sein de l'un de ces deux domaines de formation.

Les formations dans le **Sport, loisirs, tourisme** et le **Développement des compétences** accueillent chacune 12 % des sessions en formation continue du département.

**Graphique 2 : Répartition des sessions de formation continue par domaine**



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



## Zoom sur la formation des DE

Au 1er trimestre 2023, **570 DE ont été formés** au cours du trimestre précédent. Parmi eux, **78 % ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant la formation.**

La majorité des DE formés avaient un **niveau CAP-BEP** (41 % en région). Les **non-diplômés** représentent 11 % des effectifs formés (15 % en région). Les DE formés dont le niveau est supérieur ou égal au Bac + 3 sont surreprésentés dans le département (11 %, 8,5 % en région).

Les formations bénéficient essentiellement à des **DE non qualifiés** (70 %, 61 %).

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

	<b>Demandeurs d'emploi formés</b>	<b>Accès à l'emploi</b>	<b>Offre en formation continue (en nombre de session)</b>
<b>Développement des compétences</b>	<b>120</b>	<b>36 %</b>	<b>99</b>
<i>Dont Français mise à niveau</i>	20	ND	
<i>Dont Bureautique</i>	20	100 %	
<i>Dont Préparation entrée formation</i>	20	50 %	
<i>Dont Mise à niveau technologique</i>	20	50 %	
<b>Production industrielle, transport, logistique</b>	<b>100</b>	<b>78 %</b>	<b>107</b>
<i>Dont Transport</i>	70	71 %	
<i>Dont Manutention</i>	20	100%	
<b>Sciences humaines, économie, droit, langues</b>	<b>80</b>	<b>29 %</b>	<b>78</b>
<i>Dont Langues</i>	70	29 %	
<i>Dont Droit</i>	10	ND	
<b>Sport, loisirs, tourisme</b>	<b>60</b>	<b>67 %</b>	<b>101</b>
<i>Dont Activité physique et sportive</i>	40	75 %	
<i>Dont Hôtellerie-restauration</i>	20	50 %	
<b>Santé, social, sécurité</b>	<b>60</b>	<b>80 %</b>	<b>173</b>
<i>Dont Prévention, sécurité</i>	20	50 %	
<i>Dont Action sociale</i>	20	50 %	
<i>Dont Santé</i>	20	50 %	

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

Le domaine de formation **Développement des compétences** est le plus suivi par les DE des Hautes-Alpes. Près d'une **centaine de sessions en formation continue** sont recensées dans le département. Elles visent **l'assimilation de savoir-faire et de savoir-être utiles dans le cadre professionnel** afin d'acquérir ou de maintenir des compétences sur un poste donnée. Ces formations couvrent ainsi un large spectre de compétences : préparation à l'entrée dans une formation ; mise à niveau (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).

Les formations dans la **Production industrielle, transport, logistique** sont également très suivies par les DE formés. Dans les Hautes-Alpes, on recense **107 sessions en formation continue**, 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**, elles concentrent par ailleurs 17,5 % des DE formés.

Au 1<sup>e</sup> trimestre 2023, 80 DE ont suivi une formation dans les **Sciences humaines, économie, droit, langues**. Le département compte **78 sessions en formation continue** dans ce domaine. La majorité sont des sessions de formation en langue (FLE, anglais, italien, etc.), on recense également une vingtaine de formation en droit et une douzaine de sessions qui visent la préparation d'un concours dans la fonction publique.

Dans les Hautes-Alpes, **101 sessions en formation continue** sont recensées dans le domaine du **Sport, loisirs, tourisme**. Parmi les DE ayant bénéficié d'une formation ce domaine de formation, 40 ont suivi une formation dans le champ de l'Activité physique et sportive et 20 dans **l'Hôtellerie-restauration**. Le taux d'accès à l'emploi est plus important dans les formations liées à l'Activité physique et sportive (75 %, 50 % en hôtellerie-restauration).

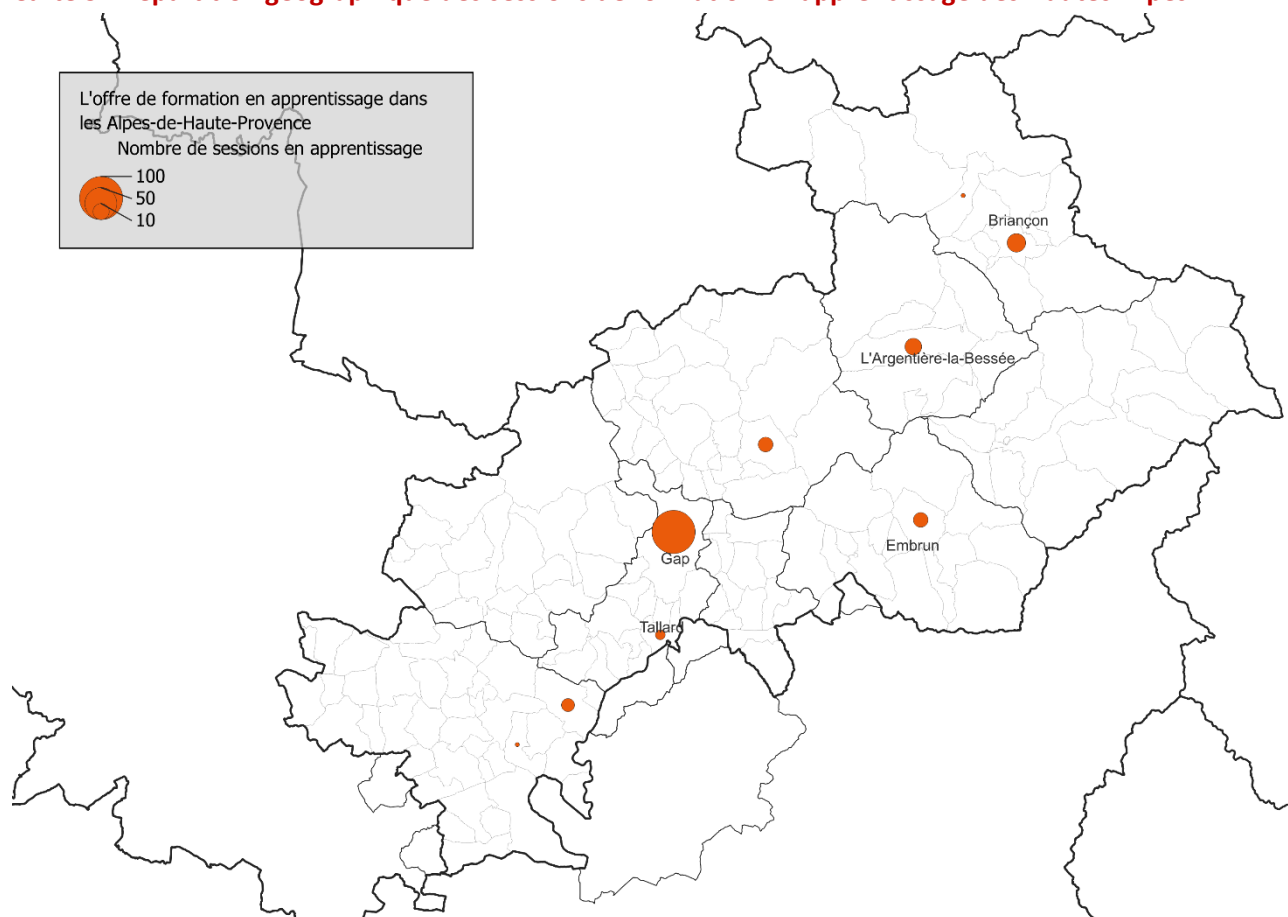
Le département concentre 173 sessions de formation dans le domaine de la Santé, social, sécurité. Les DE ayant bénéficié d'une formation au 1<sup>er</sup> trimestre 2023 se sont orientés dans les champs de la Prévention sécurité (20 DE), l'Action sociale (20 DE) et la Santé (20 DE). Les taux d'accès à l'emploi sont les mêmes pour les trois types de formation (50 %).

## 5.4 L'offre de formation en apprentissage

### Une offre de formation en apprentissage concentrée dans la commune de Gap

Le département des Hautes-Alpes concentre **150 sessions de formation en apprentissage** débutant entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 (soit 3,8 % de l'offre régionale). L'offre de formation se concentre essentiellement au sein de **Gap** (65 %).

### Carte 5 : Répartition géographique des sessions de formation en apprentissage des Hautes-Alpes



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

## 40 % des sessions de formation en apprentissage de niveau CAP-BEP

Le niveau de sortie le plus représenté parmi les sessions en apprentissage est le **CAP-BEP** (40 %, 26 % en région), il est suivi du **Bac** (34 %, 23 % en région).

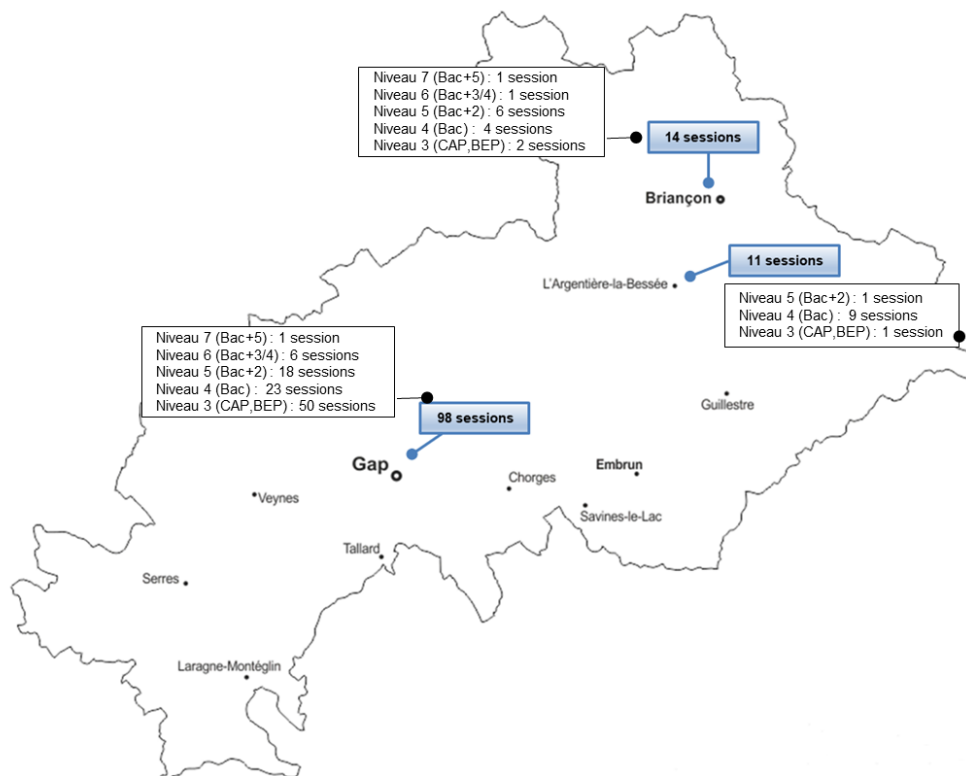
L'offre de formation supérieure au Bac+2 est peu représentée dans le département (7 %, 19 % en région).

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

En région Provence - Alpes - Côte d'Azur, on dénombre **68 223 contrats d'apprentissage** relevant des secteurs privé et public en 2022. 827 d'entre eux concernent un apprenti en situation de handicap, soit une évolution de + 24 % par rapport à 2021. Dans les Hautes-Alpes, ce nombre est de **39 personnes en situation de handicap**. Tous les départements, excepté Alpes-de-Haute-Provence (- 22 %), contribuent à l'augmentation régionale mais dans des proportions différentes. Elle est de **+ 31 % dans les Bouches-du-Rhône**.

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

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



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



**Près d'un tiers des sessions de formation en apprentissage dans les domaines du Commerce, marketing, finance et du Sport, loisirs, tourisme**

**Les domaines de formation** qui concentrent le plus de sessions de formation sont le **Commerce, marketing, finance** (20 % pour 27 % en région) et le **Sport, loisirs, tourisme** (20 % pour 11 % en région). Les formations dans le **Sport, loisirs, tourisme** sont très représentées dans le département relativement au reste du territoire régional. Il en est de même pour les formations dans le **Génie civil, construction** (13 %, 3 % en région).

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



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

## Bibliographie

- Argouarc'h J., Monsef A., *La population croîtrait lentement pour atteindre un pic vers 2050* - Insee Flash Provence-Alpes-Côte d'Azur, novembre 2022, n° 84
- Bremond F., Gay-Fragneaud P., Chaintreuil L., *Les métiers en tension en 2021 dans les départements – Etat des lieux et facteurs de tension*, Carif-Oref, septembre 2023
- Bremond F., Gay-Fragneaud P., *Diagnostics métiers en tension : carrossiers automobiles*, Carif-Oref PACA, février 2024
- Bremond F., Gay-Fragneaud P., *Diagnostics métiers en tension : Mécaniciens et électroniciens de véhicules*, Carif-Oref PACA, février 2024
- Bremond F., Inthavong S., *L'essentiel de l'emploi-formation Hautes-Alpes*, Carif-Oref PACA, décembre 2021
- Bremond F., Inthavong S., Rojas L., *Baromètre social Édition 2023*, Dros, Carif-Oref PACA
- Bremond F., Inthavong S., *Synthèse Emploi-Formation Hautes-Alpes*, Carif-Oref Paca, décembre 2021
- Chiffres clés de la Dreets Paca, Édition 2023
- Dossier complet – Département des Hautes-Alpes (05) | Insee
- Dossier complet – Région de Provence-Alpes-Côte d'Azur (93) | Insee
- Dros'omètre, n°52, 3e trimestre 2023, Dros, Carif-Oref
- Dumortier A-S., *La croissance des secteurs de la Santé et de l'Action sociale en Provence - Alpes - Côte d'Azur - État des lieux emploi-formation dans les six départements de la région*, Panorama n° 2, Carif-Oref PACA, juin 2021
- Dumortier A-S., Hautes-Alpes, *Schéma départemental du sport 2021-2025*, Hors les murs, co-publication, Carif-Oref PACA, décembre 2020
- Dumortier A-S., Héraud A., Miroso F., *Évolution des métiers des secteurs de la Santé et de l'Action sociale en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, Grand angle n° 10, Carif-Oref PACA, octobre 2022
- Enquête BMO 2023, Département Bouches-du-Rhône, Éclairage et synthèse, France Travail
- Insee, recensement de population 2018, Omphale 2022, scénario central.
- Inthavong S., Landrier S. et alii, *Gens de métiers, acteurs du territoire, Tome 2 Le rôle des qualifications dans les dynamiques économiques de trois territoires : Pays d'Aubagne, Grand Avignon, et Briançonnais*, ORM-IDEP-LEST, 2011
- Inthavong S., Rojas L., *Diagnostic emploi, formation, compétences de la Communauté de communes du Briançonnais*, Carif-Oref Paca, Opco EP, mars 2024
- Niveau de vie et pauvreté des territoires en 2020 – Principaux résultats sur les revenus et la pauvreté des ménages en 2020 | Insee

## Sites internet

- <https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/>
- <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2021>
- <https://datadecision.cariforef-provencealpescotedazur.fr/departements/>
- <https://dataemploi.pole-emploi.fr/>
- <https://draaf.paca.agriculture.gouv.fr/>
- <https://infoartisanat.artisanat.fr/>
- <https://metafor.cariforef-provencealpescotedazur.fr/les-metiers>
- <https://paca.dreets.gouv.fr/>
- <https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Metiers-de-la-mer>
- <https://statistiques-locales.insee.fr/>
- <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6666491> (projections de population)
- <https://www.paca.developpement-durable.gouv.fr/>
- [Insee - Statistiques locales - Rapports et portraits de territoires](#)
- [Projections de population 2018-2070 – Tableaux détaillés pour les départements – Projections de population 2018-2070 | Insee](#)