

Diagnostic

Emploi-Formation-Compétences

Provence-Alpes-Agglomération

Mars 2026



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



Sommaire

Glossaire.....	4
Contexte, objectif et démarche méthodologique	5
Les programmes Action cœur de ville, Petites villes de demain et Villages d'avenir sur PAA.....	8
1. Population et territoire de PAA.....	12
1.1 Un territoire rural à la population vieillissante	12
1.2 Une population moins aisée et diplômée que la moyenne régionale	16
Enjeux de développement territorial	21
2. Tissu économique	22
2.1 Une économie locale rurale mais une forte proportion d'emplois publics.....	22
2.2 Les entreprises adhérentes à l'Opco EP sur le territoire	30
Enjeux sectoriels	32
3. Emploi et métiers	33
3.1 Un emploi en hausse mais à plus faible croissance	33
3.2 Spécificités de l'emploi et des métiers sur PAA	35
4. Marché du travail sur PAA	41
4.1 Des demandeurs d'emploi en baisse sur PAA et des offres d'emploi orientées vers les services.....	41
4.2 Des déséquilibres entre l'offre et la demande d'emploi sur PAA ?	44
4.3 Les freins périphériques : des contraintes externes qui mettent à mal l'adéquation emploi-formation	46
Enjeux en lien avec le marché du travail.....	49
5. L'insertion sur PAA : initiatives et chiffres-clés	50
5.1 Caractéristiques des apprentis	50
5.2 Caractéristiques des salariés en contrat de professionnalisation	51
5.3 Les dispositifs complémentaires d'accompagnement	52
5.4 L'alternance dans le secteur du BTP.....	53
5.5 L'alternance du point de vue de l'Opco EP sur le territoire de PAA.....	55
5.6 Caractéristiques des salariés en SIAE	57
6. Formation	59
6.1 Les personnes inscrites en formation au sein de PAA	59
6.2 L'offre de formation sur PAA.....	61
Enjeux en lien avec la formation	69
Bibliographie	70
Sites internet	70

Dans le cadre de l'outillage des Comités Locaux Pour l'Emploi financés par la DREETS en 2025, la DDETSPP 04 a fait appel au Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur afin qu'il réalise un diagnostic emploi-formation-compétences sur le territoire de Provence-Alpes-Agglomération, en lien avec les programmes Action cœur de ville, Petites villes de demain et Villages d'avenir. L'Opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP) a aussi fait appel au Carif-Oref afin qu'il pilote en 2026 la réalisation d'un plan d'action partagé emploi-formation-compétences sur ce territoire.

À partir d'une trame d'indicateurs, le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur a recueilli et mis en forme des données quantitatives de la statistique publique (principalement Insee, France Travail, Dares, Carif-Oref et Opco EP) ainsi que des éléments de réflexion des participants aux différentes comités de pilotage du diagnostic pour réaliser un premier état des lieux du territoire. Il s'inscrit dans une démarche partagée et coconstruite avec les acteurs du territoire.

Ce document ne constitue pas un diagnostic exhaustif du territoire mais s'interprète plutôt dans une perspective d'échanges et entreprises entre acteurs du territoire. Sa structuration par entrées thématiques vise à faciliter son appropriation et à mettre en exergue des enjeux de démographie, de mobilité, de développement, de qualification et de besoins en emploi et en formation. Elle donne également à voir des chiffres-clés, points d'analyse et initiatives locales.

Glossaire

ACI : Atelier et chantier d’insertion
ACV : Action cœur de ville
ADEME : Agence de l’environnement et de la maîtrise de l’énergie
ANAH : Agence nationale pour l’amélioration de l’habitat
ANCT : Agence nationale de la cohésion des territoires
ASS : Allocation spécifique de solidarité
BEP : Brevet d’études professionnelles
BM : Brevet de maîtrise
BPJEPS : Brevet professionnel de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport
BTS : Brevet de technicien supérieur
BUT : Bachelor universitaire de technologie
CACES : Certificat d’aptitude à la conduite en sécurité
CAP : Certificat d’aptitudes professionnelles
CEBEL : Comité d’expression des besoins locaux de formation
CEJ : Contrat d’engagement jeune
CMAR : Chambre des métiers et de l’artisanat de Provence - Alpes - Côte d’Azur
CPJEPS : Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l’Éducation Populaire et du Sport
CS : Certificat de spécialisation
CUI-CAE : Contrat unique d’insertion – Contrat d’accompagnement dans l’emploi
CUI-CIE : Contrat unique d’insertion – Contrat initiative emploi
DDETSPP : Direction départementale de l’emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DE : Demandeur d’emploi
DPAE : Déclaration préalable à l’embauche
DREAL : Direction régionale de l’environnement, de l’aménagement et du logement
EAJE : Établissement d’accueil du jeune enfant
EPCI : Établissement public de coopération intercommunale
ETP : Équivalent temps plein
FLE : Français langue étrangère
GAL : Groupe d’action locale
Loi NOTRe : Nouvelle Organisation Territoriale de la République
NSF : Nomenclature des spécificités de formation
OPAH-RU : Opération programmée d’amélioration de l’habitat - Renouvellement urbain
Opco EP : Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité
ORT : Opération de revitalisation du territoire
PA : Prime d’activité
PAA : Provence-Alpes-Agglomération
PAT : Plan alimentaire territorial
PCAET : Plan climat air énergie territorial
PEC : Parcours emploi compétences
PLH : Programme local de l’habitat
PVD : Petites villes de demain
QPV : Quartier prioritaire de la politique de la ville
RSA : Revenu de solidarité active
SCoT : Schéma de cohérence territoriale
SIAE : Structure d’insertion par l’activité économique
SRADDET : Schéma régional d’aménagement, de développement durable et d’égalité des territoires
TP : Titre professionnel
VA : Villages d’avenir

Contexte, objectif et démarche méthodologique

Le programme Action cœur de ville

Depuis 2018, [le programme national « Action cœur de Ville » \(ACV\)](#) piloté par l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) a permis de renforcer l'attractivité et accompagner le développement économique de 245 villes ou binômes de villes « moyennes » dans le but d'améliorer les conditions de vie des habitants et consolider le socle de services de la commune, en investissant prioritairement dans la redynamisation du centre-ville. Dans sa phase 2023-2026, le programme s'élargit aux entrées de ville et aux quartiers de gare.

Il est axé autour de quatre enjeux prioritaires :

1. Soutien à la transition environnementale (développement des jardins publics, aménagement thermique des bâtiments) ;
2. Amélioration des services et création d'emplois locaux ;
3. Dynamisation des centres-villes (réhabilitation des bâtiments, aménagement des espaces publics) ;
4. Soutien administratif et financier aux projets les plus complexes.
➔ En région Provence - Alpes - Côte d'Azur, 13 villes ont été labélisées dans le cadre du programme ACV, dont **la ville de Digne-les-Bains dans PAA.**

Le programme Petites villes de demain

Le programme national [« Petites villes de demain » \(PVD\)](#) lancé en 2020 par l'ANCT accompagne la dynamique économique et sociale de communes de moins de 20 000 habitants pour revitaliser leur centre-ville et renforcer les services aux particuliers, à travers la concrétisation de projets de territoire structurants. Il se concentre sur l'ingénierie opérationnelle (financement des chefferies de projet, mobilisation de partenariats institutionnels et associatifs) et met en relation les communautés locales *via* notamment le Club Petites villes de demain. Ce programme bénéficie à 1 646 communes ainsi que leurs intercommunalités jusqu'en 2026 et touche plus de 7 millions de citoyens. Afin que le dispositif PVD soit pleinement mis au service du projet d'Agglomération, les élus ont cherché à fabriquer un socle commun, tout en respectant les spécificités de chaque commune. Trois objectifs guident l'action des Petites villes de demain :

1. Accompagner les projets de transition écologique des territoires : le dispositif PVD conseille les territoires en accord avec les Chartes pour la réussite de la transition écologique ;
2. Soutenir les projets de revitalisation des petites centralités (en particulier en matière d'habitat et d'aménagement urbain) ;
3. Mobiliser davantage de moyens et rechercher des formes nouvelles d'intervention : 3 milliards d'euros sont engagés jusqu'en 2026 et des partenaires nationaux tels que la Banque des Territoires s'impliquent dans le dispositif.

En région Provence - Alpes - Côte d'Azur, 65 communes ont été labélisées dans le cadre du programme PVD dont **les communes de Château-Arnoux-Saint-Auban et Seyne dans PAA.**

Le programme Villages d'avenir

Inscrit dans le cadre du plan France Ruralités en 2023, [« Villages d'avenir \(VA\)](#) » vise à accompagner des communes rurales de moins de 3 500 habitants dans la réalisation de leurs projets de développement. Piloté par l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), Villages d'avenir vient compléter l'appui en ingénierie sur mesure aux territoires porté par les programmes ACV, PVD, Territoires d'industrie et Avenir montagnes. Il vise à accompagner pour 12 à 18 mois tout type de projet structurant répondant aux besoins quotidiens des habitants ou

impulsant une dynamique nouvelle dans la commune : projet de service nouveau et de proximité, réhabilitation/valorisation des bâtiments, réaménagement de centre-bourg ou de place de village, projet culturel ou touristique, nouvelle vision globale de la sécurité routière au sein du village, développement d'un commerce ou point multi-services...

En région Provence - Alpes - Côte d'Azur, 160 communes ont été labelisées dans le cadre du programme Villages d'avenir, dont **les communes d'Aiglun, le Brusquet, le Chaffaut-Saint-Jurson, l'Escale, la Javie, Malijai, Marcoux, Mirabeau, Montclar, Moustiers-Sainte-Marie, Peyruis et Volonne au sein de PAA.**

Objectif de la mission

Depuis 2021, l'Opco EP a entrepris de nombreuses actions sur les territoires Action cœur de Ville (Ambassadeurs de ma ville, Territoires en action, rapprochement avec les EPCI, acteurs économiques, acteurs de l'emploi...) afin d'instaurer une relation pérenne et inscrite sur les réalités et besoins de terrain. À la suite de ces différentes actions, l'Opco EP fait le constat que **les actions mises en place dans le cadre des trois programmes nationaux sont souvent lancées sans une réflexion approfondie des besoins en compétences/formation/emploi** sur les territoires et particulièrement pour les TPE/PME et leurs salariés. Dans ce contexte, et en lien direct avec ce diagnostic commandé par la DDETSP des Alpes-de-Haute-Provence, l'Opco EP a retenu après appel d'offre, le Carif-Oref pour réaliser une mission d'observation, de diagnostic territorial en lien avec les trois programmes.



Objectif :

- ➔ **Identifier les compétences** dont les entreprises ont besoin pour alimenter la dynamique « Action cœur de ville », « Petites villes de demain » et « Villages d'avenir » **à travers un diagnostic territorial**, mettant en lumière les **liens entre ces dispositifs et les enjeux emploi-formation propres au territoire** et aboutissant à un plan d'actions autour de l'emploi, de la formation et du développement des compétences.

Sauf précision méthodologique, les données, les analyses et les constats de ce diagnostic territorial partiront d'un **cadrage géographique relatif à l'intercommunalité** (établissement public de coopération intercommunale, dans la suite dénommé EPCI). Des zooms sur des échelles géographiques plus vastes que l'EPCI (zone d'emploi ou bassin d'emploi) sont présents dans l'analyse quand les données ne sont pas disponibles au niveau intercommunal, notamment s'agissant des ressources de Data Emploi.

CARTE 1 : Représentation des zones d'emploi de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur



Des zooms sur des territoires couverts par les trois dispositifs viendront compléter l'analyse. Le diagnostic compilera également les connaissances produites par l'Opco EP et sera complété par des analyses quantitatives et qualitatives relatives aux caractéristiques de la population, au tissu économique, aux spécificités de l'emploi et du marché du travail et à l'offre de formation, afin de dégager et mettre en lumière les enjeux emploi-formation en lien avec la mise en œuvre des programmes ACV, PVD et VA. D'autres partenaires inscrits dans la démarche tels que l'opérateur de compétences du BTP Constructys contribuent enfin à élargir le champ d'analyse du tissu économique et de l'insertion sur le territoire de PAA.

Ces enjeux seront discutés en comité de pilotage local avec les acteurs du territoire, acteurs économiques, de la formation et de l'emploi et permettront **de concevoir collectivement des pistes d'actions sur le périmètre de l'Opco EP¹** (actions de formation transverses, actions de formation spécifiques, actions particulières vers l'emploi, GTEC...).

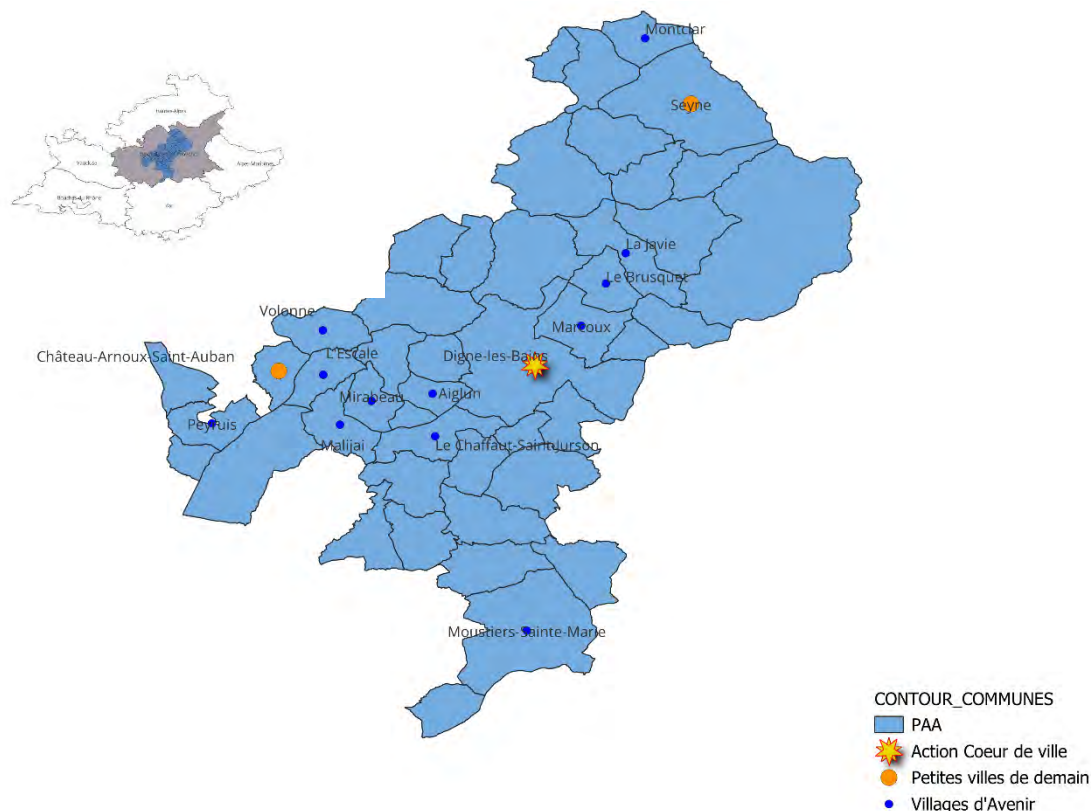
Démarche méthodologique

- ✓ Constitution d'un comité de pilotage avec la DDETSPP 04, Provence-Alpes-Agglomération et l'Opco EP
- ✓ Veille et recueil d'informations territoriales
- ✓ Collecte, traitement et mise en forme de données quantitatives et qualitatives
- ✓ Diagnostic territorial mettant en lumière les enjeux emploi/formation/compétences
- ✓ Présentation pour validation du diagnostic territorial
- ✓ Élaboration d'un plan d'actions autour des enjeux emploi/formation/compétences
- ✓ Présentation et validation du plan d'actions
- ✓ Publication synthétique du diagnostic et du plan d'actions

¹ <https://opco.cariforef-provencealpescotedazur.fr/les-opco/Emploi-metiers?code2=8>

Les programmes Action cœur de ville, Petites villes de demain et Villages d'avenir sur PAA

CARTE 2 : Les communes bénéficiaires au sein de PAA des programmes Action cœur de ville, Petites villes de demain et Villages d'avenir (encart : représentation géographique de PAA).



La Communauté d'agglomération Provence-Alpes-Agglomération (PAA), créée en 2017 à travers la fusion de 5 communautés de communes, s'étend sur 46 communes et 1 574 km² du centre du département des Alpes-de-Haute-Provence selon un axe Nord-Sud. Elle se situe à la frontière des Hautes-Alpes au nord, du Var au sud et de l'axe durancien à l'ouest. 41 de ces communes sont des villages de moins de 2 000 habitants et à l'exception de la préfecture Digne-les-Bains, toutes les communes de plus de 2 000 habitants (Château-Arnoux-Saint-Auban, Malijai, les Mées et Peyruis) sont situées le long de l'autoroute A51 et de l'axe durancien. La périphérie nord à proximité du lac de Serre-Ponçon comme la périphérie Sud jouxtant le parc naturel du Verdon présentent une empreinte plus rurale et ne sont desservies que par un réseau routier secondaire (RN85, RD4 et RD900). Enfin, l'essentiel du territoire est en retrait des lignes de ferroviaires acheminant voyageurs comme fret, la ligne Marseille-Briançon ne traversant que Château-Arnoux-Saint-Auban.

PAA agit au service de ses habitants et des communes qui la composent à travers l'exercice de compétences exclusives (en particulier la gestion des Zones d'activités économiques), obligatoires (cohérence territoriale, mobilités urbaine et interurbaine, collecte et traitement des déchets, économie rurale, ...) ou optionnelles (gestion des maisons de service public, voirie d'intérêt communautaire, aménagement et gestion d'équipements culturels et sportifs...) consacrées par [la loi NOTRe](#) (Nouvelle organisation territoriale de la République). D'autres initiatives sont entreprises localement par PAA, en particulier dans la gestion d'équipements touristiques ou l'aménagement numérique du territoire.

Sur le plan touristique, PAA se caractérise par l'importance du thermalisme dans la vallée de Digne-les-Bains qui pérennise des centaines d'emplois directs (les thermes étant ouverts huit mois par an et le spa thermal tout au long de l'année) ou indirects (notamment à l'hôtel thermal de Digne-les-Bains). Les zones plus rurales de l'EPCI ont quant à elles développé les activités de pleine nature à travers itinéraires pédestres (45 parcours de trail et course d'orientation), équestres (5 parcours) et cyclistes (100 itinéraires de VTT). La communauté d'agglomération assure en collaboration avec la communauté de communes du Sisteronais Buëch la gestion du Géoparc de Haute Provence abritant sites paléontologiques (la Dalle aux Ammonites et ses 1 500 fossiles), sentiers de découverte (des terres noires au sentier de Caguerenard) mais aussi le musée Promenade de Digne-les-Bains. Autour du lac de Sainte-Croix se sont développées les activités nautiques, le nord de l'EPCI s'étant tourné vers les activités de moyenne montagne (massif des Trois-Évêchés).

Le secteur du tourisme apparaît dans ce cadre une opportunité de développement toutes saisons sur un territoire propice du fait de sa diversité de paysages et d'activités praticables.

Pour garantir un aménagement durable du territoire, les communes et leur EPCI, promeuvent dans le cadre de leur Schéma de cohérence territoriale (SCoT) 2025-2045 la production d'énergie photovoltaïque et la filière bois-énergie via l'installation de chaufferies bois, le déploiement de pistes cyclables, de bornes de recharges électriques et de parkings de covoiturage ou encore la rénovation thermique de logements énergivores. Le [Plan climat air énergie territorial](#) (PCAET) de Provence-Alpes-Agglomération 2020-2025 fixe les objectifs de production des différentes sources d'énergie à horizon 2030 : il planifie ainsi un doublement de la production par solaire thermique et une augmentation de 30 % des filières photovoltaïque et bois-énergie par rapport à 2015. En complément, il pose un objectif de division par deux de la consommation d'énergie en mobilisant la rénovation thermique du bâti et la décarbonation des transports sur le territoire de l'EPCI. Il encourage par ailleurs les initiatives innovantes telles que la technologie « Power to gas » de conversion d'électricité dans une perspective de stockage d'énergie.

Ces objectifs s'articulent à la stratégie de développement économique de PAA dont la transition énergétique est l'un des quatre axes autour desquels se déploient les orientations stratégiques du territoire (parmi lesquelles la structuration de la filière bois, l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments publics ou l'émergence d'une filière méthanisation).

Le programme Action cœur de ville à Digne-les-Bains

La ville de Digne-les-Bains concentre plus du tiers de la population de l'EPCI et est identifiée dans le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) comme centre urbain majeur, pôle commercial et administratif du territoire et support majeur de son rayonnement et de son attractivité². Dans ce cadre, Digne-les-Bains fait partie des 222 villes labellisées Action cœur de ville (ACV) en 2018 et a bénéficié de ce fait [d'un accompagnement gouvernemental de près de 25 millions d'euros en sept ans, sur un total de plus de 100 millions d'euros investis dans la ville dans le cadre du dispositif ACV](#) auxquels s'ajoute une contribution de 7 192 000 euros de Provence-Alpes-Agglomération (source : chefferie de projet Action cœur de ville de Provence-Alpes-Agglomération). Ces investissements s'inscrivent dans une perspective d'adaptation aux transitions démographique, énergétique et économique et consolident les points forts de l'écosystème local. Ils s'articulent particulièrement autour des enjeux :

- touristiques : création d'un spa thermal (1,26 M € de subventions de l'État sur 3,3 M € de travaux), extension de la *Via Ferrata*, réaménagement de la Dalle aux Ammonites ... ;
- culturels : restauration de la cathédrale Saint-Jérôme, restructuration des musées Promenade et Gassendi (8 M € de travaux), réhabilitation de la maison Alexandra David-Néel ... ;

² [Convention ORT de Provence-Alpes-Agglomération 2022-2026](#)

- sociaux : sortie de terre de 23 logements sociaux (5,2 M € de subventions de l'État, de la région et du département sur 9,3 M €), création d'une résidence seniors, aménagement de l'hôtel Julia en projet services / commerces / logements ... ;
- économiques : mise à disposition d'espaces de coworking, lancement de l'opération « Mon projet de boutique », accueil des journées nationales du commerce de proximité ...

À ce titre, de nombreux travaux de rénovation thermique ont été entrepris grâce à ce dispositif, par exemple au sein des écoles Paul Martin ou de la Sèbe. Ce programme a également présidé à de nouvelles modalités de circulation en centre-ville en relation avec l'ouverture du parking de la Grande Fontaine en périphérie et le déploiement de pistes cyclables en centre-ville, ainsi qu'à de multiples actions en faveur de la santé (création d'une deuxième maison de santé), de la sécurité (création de deux postes d'agents de police municipale), ou encore de l'urbanisme (nouvelle charte de coloration de façades et devantures) ...

Le bilan est jugé positif par le préfet des Alpes-de-Haute-Provence ([« Il y a à Digne-les-Bains, comme à Manosque, une dynamique inédite de projets »](#)) qui envisage la possibilité d'un troisième volet au programme ACV au-delà de 2026.

Le programme Petites villes de demain dans les communes de Château-Arnoux-Saint-Auban et Seyne

Les villes de Château-Arnoux-Saint-Auban et Seyne sont identifiées comme centres locaux et de proximité à soutenir dans leur rôle d'animateur de bassin de vie. Depuis 2021, elles sont ainsi inscrites dans le programme PVD déployé par l'ANCT en partenariat avec les collectivités territoriales, la banque des territoires, l'ADEME, le Cerema, ou encore l'ANAH.

C'est dans le cadre de ce programme [qu'une convention d'Opération de revitalisation du territoire \(ORT\) a été signée pour la période 2022-2027 entre PAA et les communes de Château-Arnoux Saint-Auban et Seyne](#). Les objectifs sont de conforter le statut de centralité secondaire des deux villes et de consolider l'offre commerciale et locative des deux communes afin de repeupler ces bassins de vie et d'y attirer une population plus habituée à un mode de vie métropolitain.

Pour ce faire, l'ORT consacre cinq axes stratégiques qui encadreront les entreprises déployées sur chaque territoire :

- Rendre attractifs les centres-bourgs *via* la réhabilitation et la restructuration de l'habitat ;
- Booster l'attractivité des territoires par la relance de la dynamique économique des centres-bourgs ;
- Améliorer le cadre de vie dans les cœurs de bourgs en requalifiant les espaces publics et en valorisant les patrimoines ;
- Affirmer le rôle des centralités en consolidant l'offre d'équipements et de services ;
- Accompagner la transition des territoires en s'appuyant sur les mobilités douces, la rénovation énergétique et l'accès au numérique.

La déclinaison de ces axes sur le territoire des deux villes se concrétisera par des actions de réhabilitation de logements vacants, de sortie de terre de nouveaux services publics ou encore d'accompagnement des collectivités vers la transition numérique. Sur les deux communes sera conduite une Opération programmée d'amélioration de l'habitat – renouvellement urbain (OPAH-RU) pour pallier la vétusté d'une partie du bâti existant et/ou répondre aux enjeux de la dépendance susceptibles de modifier en profondeur les nécessités du parc de logements communal. D'autres initiatives locales incluent par exemple :

À Château-Arnoux-Saint-Auban : restauration du centre de Saint-Auban (place Pechiney, pour 3,7 M €) et de Château-Arnoux (place de la résistance, pour 1,4 M €), création d'une maison de santé pluriprofessionnelle (pour 1,3 M €), achat d'un local commercial pour proposition à la location à loyer modéré (130 000 €) ...

À Seyne : rénovation thermique des équipements sportifs (3,6 M €), adressage de la fibre sur l'ensemble de la commune (100 000 € HT), regroupement des établissements scolaires (4 M €) ...

Le programme Villages d'avenir dans 13 communes de l'EPCI

En 2023, neuf communes de PAA ont été labellisées dans le cadre du programme Villages d'avenir (Aiglun, Le Chaffaut-Saint-Jurson, Estoublon, l'Escale, Malijai, Montclar, Moustiers-Sainte-Marie, Peyruis et Volonne) et quatre autres en 2024 (le Brusquet, la Javie, Marcoux et Mirabeau) sur un ensemble de 65 communes bénéficiant du dispositif dans les Alpes-de-Haute-Provence. Ces communes inscrivent leurs travaux de revitalisation dans le programme départemental « Villages d'avenir 04 », lancé par le préfet du département et structuré autour de quatre grands axes³ :

- Un village vert : un projet de territoire engagé dans la transition écologique et énergétique (sobriété énergétique, rénovation des bâtiments, optimisation de la gestion de l'eau, actions de valorisation et de protection de la biodiversité) ;
- Un village vivant et animé pour un service public communal de l'engagement citoyen : favoriser le dynamisme avec des activités culturelles et sportives, faciliter le maintien dans le village des aînés, encourager l'engagement des jeunes, création de tiers-lieux ;
- Un beau village : mise en valeur du paysage et du patrimoine, réhabiliter les centres-bourgs, valorisation du patrimoine bâti, historique et culturel, entretien et rénovation des itinéraires forestiers et de randonnées, définition d'un projet pastoral, forestier et paysager ;
- Un village qui procure les services essentiels à sa population : soutien au commerce et à l'artisanat, à l'accès aux technologies, à l'accès à l'emploi et la formation, l'accès aux soins et à l'éducation.

L'appui est apporté aux villages bénéficiaires sur l'ingénierie de projet et la mobilisation des sources de financement potentielles ainsi que sur l'architecture d'un réseau de professionnels (opérateurs économiques, services de l'État et des collectivités locales, maîtrise d'ouvrage) coordonnant leurs efforts selon un mode projet. Sur PAA, deux chargés de mission sont mobilisés à plein temps pour accompagner les communes dans leurs initiatives locales.

³ <https://www.provencealpesagallo.fr/villages-davenir-04/>

1. Population et territoire de PAA

Chiffres-clés



48 726 habitants
soit 29 % de la population
départementale



Indice de vieillissement* : 28 % des habitants ont un diplôme du supérieur**
133
(133 dans le département et 109 en région)



28 % des habitants ont un diplôme du supérieur**
(30 % dans le département, 34 % dans la région)



16,6 % de jeunes non insérés***
(16,8 % dans le département et 16,6 % en région)



3 590 foyers bénéficient
de la prime d'activité,
1 195 du RSA, 310
cumulent les deux aides



Le ratio interdécile de
niveau de vie[†] est de **3** sur
PAA, 3,2 dans le
département, **3,6** en région

* L'indice de vieillissement est le ratio 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 de moins de 25 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études.

† Rapport du revenu du revenu distinguant les 10 % des ménages les plus aisés sur le revenu distinguant les 10 % des ménages les moins aisés

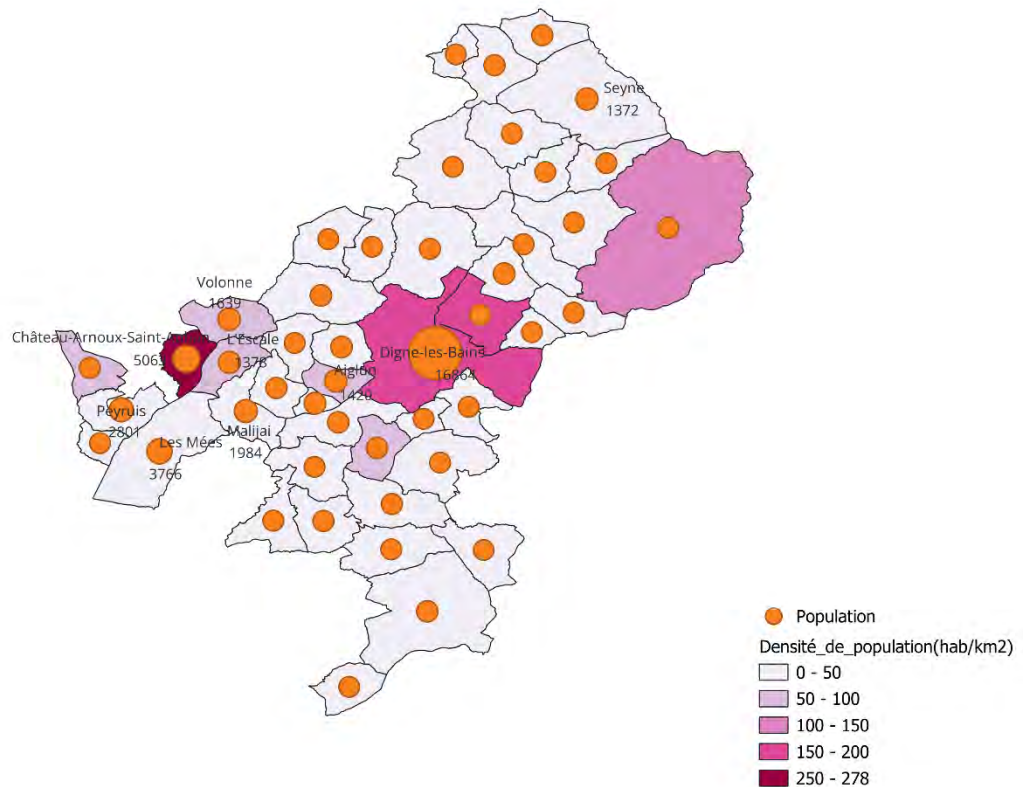
Sources : Insee (RP2020-2024, millésimé 2022 ; dossier complet) ; Observatoire des territoires ; CNAF - bases allocataires CAF, fichiers FR6 – Traitement Carif-Oref PACA.

1.1 Un territoire rural à la population vieillissante

Un dynamisme démographique mais une natalité en berne

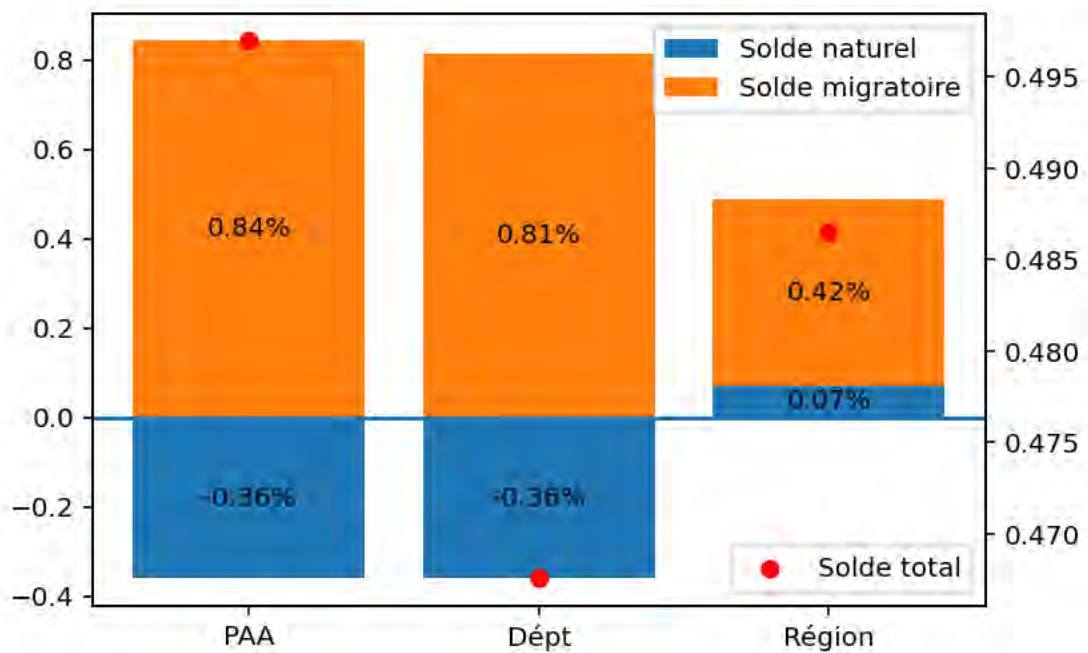
La Communauté d'Agglomération Provence-Alpes-Agglomération (PAA) est un EPCI de 46 communes comptant environ 48 726 habitants en 2022 dont la moitié au sein des communes de Digne-les-Bains et Château-Arnoux-Saint-Auban. Entre 2016 et 2022, la population a augmenté de 0,5 % par an (même croissance qu'en région) sous l'effet d'un solde migratoire fortement positif (+ 0,9 % /an, + 0,4 % /an en région) venant compenser un solde naturel négatif (- 0,4 % /an contre + 0,1 % /an en région). La ville de Digne-les-Bains cristallise d'ailleurs cette dichotomie de par son solde naturel négatif sur la période 2016-2022 (ce que montre la fraction d'habitants de moins de 15 ans en 2022 dans la commune – 14 % contre 16 % en région, témoin d'une plus faible natalité dans la ville) et son solde migratoire simultané (+ 1,8 % /an).

CARTE 3 : Population* et densité de population de PAA



Source : Insee, RP 2020-2024, millésimé 2022 – Traitement Carif-Oref PACA
 * renseignée si supérieure à 1000 habitants

GRAPHIQUE 1 : Évolution (%/an) de la population de PAA comparée à celle du département et de la région



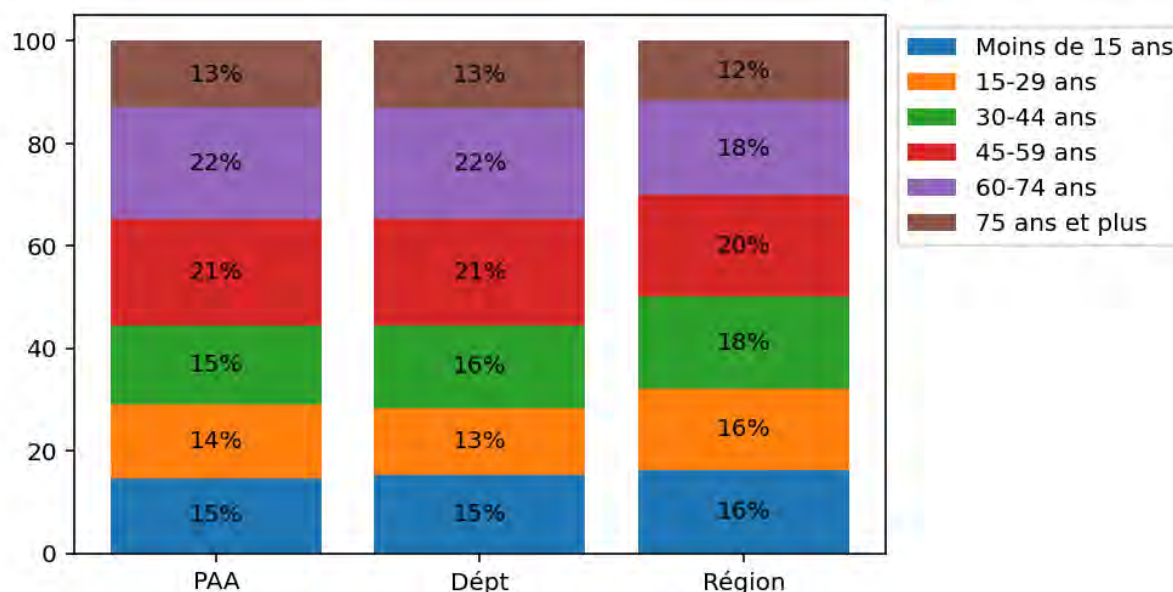
Source : Insee, RP 2020-2024, millésimé 2022 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

La moindre proportion de couples avec enfants (18 % des ménages de PAA en 2022, 20 % dans le département et 23 % en région) accentue cette dynamique de vieillissement de la population : en 2022, l'indice de vieillissement atteignait 133 sur PAA (contre 109 en région) du fait d'une plus faible représentation des classes d'âge susceptibles de contribuer à la natalité. Si les familles monoparentales étaient légèrement moins nombreuses sur PAA et dans le département (10 %, 11 % en région), leur croissance sur la période 2016-2022 dépassait nettement sur PAA (+ 1,8 % / an, + 1,6 % / an en région et + 2,2 % / an dans le département) celle de l'ensemble des ménages (+ 1,3 % / an). Il peut enfin être remarqué que les personnes de 20-24 ans vivant seules étaient en 2022 bien plus nombreuses sur PAA (23 %, + 2,8 points depuis 2016) que dans les Alpes-de-Haute-Provence (19 %, + 1,8 points en 6 ans) ou en région (19 %, + 2,8 points entre 2016 et 2022) tandis que la fraction des 25-39 ans vivant seuls (16 %) se maintenait entre les moyennes départementale (15 %) et régionale (17 %).

Comme le souligne le graphique 2, les 60 ans et plus représentent la catégorie d'âge la plus nombreuse de l'EPCI (35 % en 2022, 30 % en région) et celle enregistrant la plus forte croissance entre 2016 et 2022 (+ 2,0 %/an, + 1,7 %/an dans les Alpes-de-Haute-Provence et + 1,5 %/an en région). La tranche d'âge subissant la plus forte contraction est les 0-14 ans dont le nombre a baissé de 0,9 % par an sur la même période (contre - 0,5 % pour le département et - 0,2 % pour la région), signalant une accélération à venir de l'indice de vieillissement.

Ces constats posent à moyen terme les questions de la prise en charge de la dépendance sur le territoire et de l'anticipation de recrutements dans les domaines de la santé et des services à la personne.

GRAPHIQUE 2 : Évolution de la population de PAA comparée à celle du département et de la région



Source : Insee, RP 2020-2024, millésimé 2022 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

Davantage d'équipements sur le territoire mais moins de médecins

L'EPCI est mieux doté en établissements scolaires que la moyenne de la région avec 44 établissements du premier degré soit 9 pour 10 000 habitants (contre 6 pour 10 000 habitants en région). L'EPCI compte parallèlement 11 établissements du secondaire (soit 2,2 pour 10 000 habitants contre 1,8 en région).

S'agissant des professionnels de santé, le nombre de médecins était sensiblement inférieur (8 pour 10 000 habitants, 12 pour 10 000 habitants en région) dans cet EPCI qui comptait néanmoins autant d'infirmiers qu'en région (26 pour 10 000 habitants). Le nombre de pharmacies (3,5 pour 10 000 habitants) y est aussi comparable au maillage régional (3,6 pour 10 000 habitants).

L'arrivée de nouveaux habitants se traduit par une légère augmentation de la fraction de locataires du parc privé (29 %, + 1,2 points en 6 ans), au rebours d'une tendance régionale de - 0,2 points de ménages locataires en région entre 2016 et 2022. Ces nouveaux résidents étaient pour 80 % extérieurs au département avant leur installation et pour un tiers étrangers à la région un an avant leur arrivée sur le territoire.

Sources : Insee (base permanente des équipements 2024, localisation à la commune de résidence et à la commune de résidence antérieure en 2021)

Une dépendance à la voiture pour les déplacements quotidiens

Le territoire de PAA couvre 1574 km² et de nombreux villages peu desservis par un réseau de transports en commun.

En 2022, la majorité des actifs (53 %) de l'EPCI exerçaient leur emploi dans une autre commune que celle de leur résidence. En complément, près de 83 % des actifs utilisaient fin 2022 leur véhicule personnel pour se rendre au travail (72 % en région) contre 3 % d'usagers des transports en commun (11 % en région). Ces chiffres concordent avec la moyenne d'un département rural (82 % des actifs bas-alpins se rendaient à leur travail par leur propre véhicule), mais il peut être rappelé que 13 % des ménages de PAA n'étaient pas équipés de voiture soit un chiffre supérieur à celui du département (11 %).

Ce constat pose la question d'un frein susceptible à la formation ou à l'emploi chez les habitants de zones rurales ne disposant pas de leur véhicule pour leurs trajets quotidiens, en particulier chez les jeunes pour lesquels le permis de conduire peut s'avérer un investissement conséquent.

Le rôle moteur de PAA dans la démographie de la zone d'emploi

Plus largement, la zone d'emploi de Digne-les-Bains regroupe 123 communes à cheval sur les départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Hautes-Alpes (Barret-sur-Méouge, Éourres, Le Poët, Val-Buëch-Méouge, Saint-Pierre-Avez et Salérans), des Alpes-Maritimes (Saint-Dalmas-le-Selvage) et du Var (Brenon et Trigance). Elle inclut l'intégralité de PAA à l'exception de 5 communes appartenant à la zone d'emploi de Manosque (Moustiers-Sainte-Marie, Saint-Jeannet, Saint-Julien d'Asse, Saint-Jurs et Sainte-Croix du Verdon) et abritait 83 162 habitants en 2022.

La croissance de la population y a été plus faible entre 2016 et 2022 que sur PAA et en région (+ 0,4 % /an) dans un contexte de solde naturel fortement négatif (- 0,4 % /an) et d'un solde migratoire porté par les communes de PAA qui ont concentré 74 % de la croissance de la population de la zone d'emploi.

PAA joue ainsi un rôle moteur dans la dynamique démographique de la zone d'emploi de Digne-les-Bains.



Zoom sur le marché du logement dans PAA

56 % des ménages de PAA étaient propriétaires en 2022 (55 % en région) et 40 % locataires (42 % en région). Les locataires du parc social étaient eux moins nombreux (10 % des résidences principales) qu'en région (12 %), mais le taux de pression sur les logements sociaux de PAA a augmenté bien plus vite entre 2018 (2,1 demandes pour une attribution) et 2022 (4,4) qu'en région sur la période (7,2 demandes pour une attribution en 2018, 10,5 en 2022). Les fractions de logements vacants (9 %) et de résidences secondaires (18 %) étaient enfin au-dessus des chiffres régionaux respectifs (7 % et 17 %) dans un territoire à fort intérêt touristique et à activité plus fréquemment saisonnière.



Le loyer médian semble plus abordable sur PAA pour les appartements (11,8 € / m²) et les maisons (11,6 € / m²) qu'en région (respectivement 16,5 € / m² et 16,4 € / m²) et dans le département (12,3 € / m² et 12,6 € / m²), ce qui doit cependant être nuancé par une prise en compte dans l'indicateur de l'ensemble des superficies, typologies et époques de construction sur des territoires pouvant dessiner des réalités sensiblement différentes de leur parc locatif.

Le Programme local de l'habitat (PLH) de PAA pour la période 2023-2028 prévoit la construction de 1 570 logements neufs dont près de la moitié sur les communes de Digne-les-Bains, Château-Arnoux Saint-Auban et les Mées. En complément, 260 nouveaux logements sociaux sont prévus à des fins de location pure ou d'accession sociale. Le SCoT pour la période 2025-2045 prévoit de surcroît la rénovation thermique de 20 logements vacants par an dans une perspective d'augmentation de l'offre locative par la mobilisation du bâti existant, en sus d'un objectif de production de 250 logements par an sur la période d'exécution du SCoT.

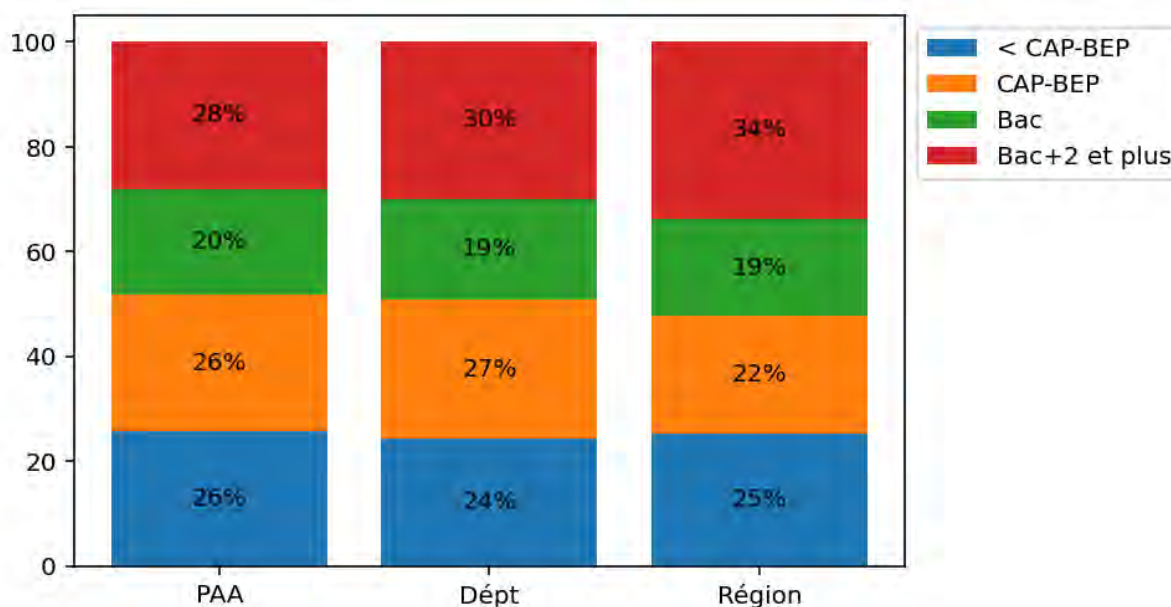
Sources : Insee (RP 2020-2024 millésimé 2022, fichier détail logement 2022) ; Meilleurs agents ; DGALN/DHUP (SNE 2023) ; Observatoire des territoires ; Programme local de l'habitat de Provence-Alpes-Agglomération (2023-2028) ; Schéma de cohérence territoriale de Provence-Alpes-Agglomération (2025-2045) - Traitement Carif-Oref PACA.

1.2 Une population moins aisée et diplômée que la moyenne régionale

Un déficit de cadres par rapport à la moyenne régionale

La population de PAA est en moyenne moins diplômée qu'en région, les diplômés du supérieur comptant pour 28 % de la population non-scolarisée de 15 ans et plus fin 2022 (contre 34 % en région) alors que les titulaires d'un CAP-BEP se révélèrent plus nombreux dans l'EPCI (26 %) qu'en région (22 %).

GRAPHIQUE 3 : Structure en niveau de qualification de la population de PAA, du département et de la région



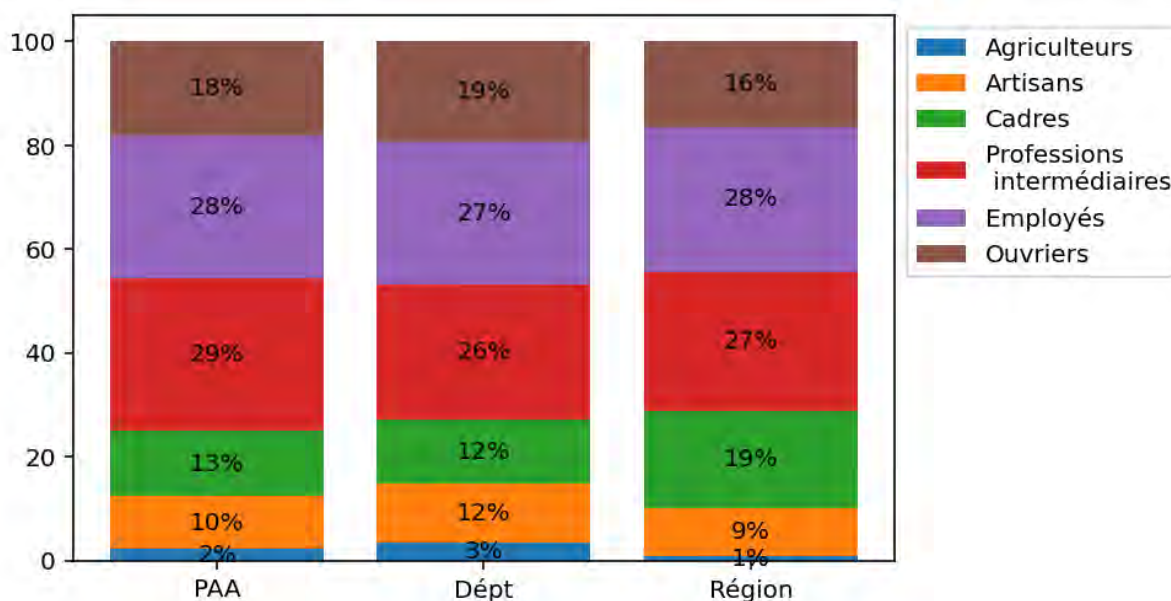
Source : Insee, RP 2020-2024 millésimé 2022 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

La proportion de jeunes de moins de 25 ans ni en emploi, ni en études (NEET) atteignait 17 % dans l'EPCI (comme en région) et la part d'actifs occupés parmi les moins de 25 ans montait à 32 % sur PAA contre un pendant régional de 30 %. Conséquence d'un déficit d'offre d'enseignement supérieur propice au départ des étudiants vers les villes universitaires de la région, la proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures (13 %) était nettement en deçà de la

moyenne régionale (19 %), les autres catégories socioprofessionnelles se révélant autant ou légèrement plus représentées par rapport au profil régional.

Le niveau d'études semble une protection contre le chômage puisque si les demandeurs d'emploi (en catégories A, B et C) comptaient pour 11 % de la population active de PAA, ce taux n'était que de 6 % chez les diplômés du supérieur contre 20 % parmi la population de qualification inférieure au CAP-BEP.

GRAPHIQUE 4 : Structure en catégorie socioprofessionnelle de la population de PAA, du département et de la région



Source : Insee, RP 2020-2024 millésimé 2022 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

Des revenus plus modestes qu'en région, et une situation plus précaire chez les jeunes

En accord avec le profil socioprofessionnel des actifs de PAA, le revenu médian était en 2021 de 21 930 € / an contre 22 820 € / an en région, mais le taux de pauvreté (soit la part des ménages dont le revenu est inférieur à 60 % de la médiane) se révélait en dessous de la donnée régionale (16 % sur PAA, 17 % en région). L'écart interdécile de revenu (le seuil des 10 % des ménages les plus aisés rapporté à celui des 10 % les moins aisés) était en revanche plus contenu dans la communauté d'agglomération (3,0) qu'en région (3,6), sous l'effet d'un seuil des 10 % les plus aisés (35 620 € /an) nettement en dessous de la moyenne régionale (41 140 € /an) davantage que d'un seuil des 10 % les plus pauvres dépassant significativement (11 830 € / an PAA) la donnée régionale (11 300 €/an).

Les familles monoparentales apparaissent la catégorie familiale la plus précaire avec un taux de pauvreté de 33 % (32 % en région) et un revenu annuel médian de 16 790 € en deçà de la médiane régionale (17 490 €). Aussi, le salaire net moyen par Équivalent temps plein (ETP) était inférieur à la moyenne régionale pour toutes les classes d'âge, de 6 % chez les moins de 25 ans à 18 % chez les 40-49 ans, et plus de 15 % inférieur chez les 55 ans et plus. En accord avec le niveau de vie standard sur l'EPCI, la part des ménages fiscaux imposés (47 %) était inférieure à celle de la région (53 %) et les revenus issus du patrimoine étaient en proportion moins élevés (8 %) qu'en région (12 %).

Les données brutes doivent néanmoins tenir compte de la différence de niveau de vie entre les territoires, mais l'absence d'indicateurs utilisable à l'ensemble des échelles d'observation empêche la contextualisation des chiffres présentés.

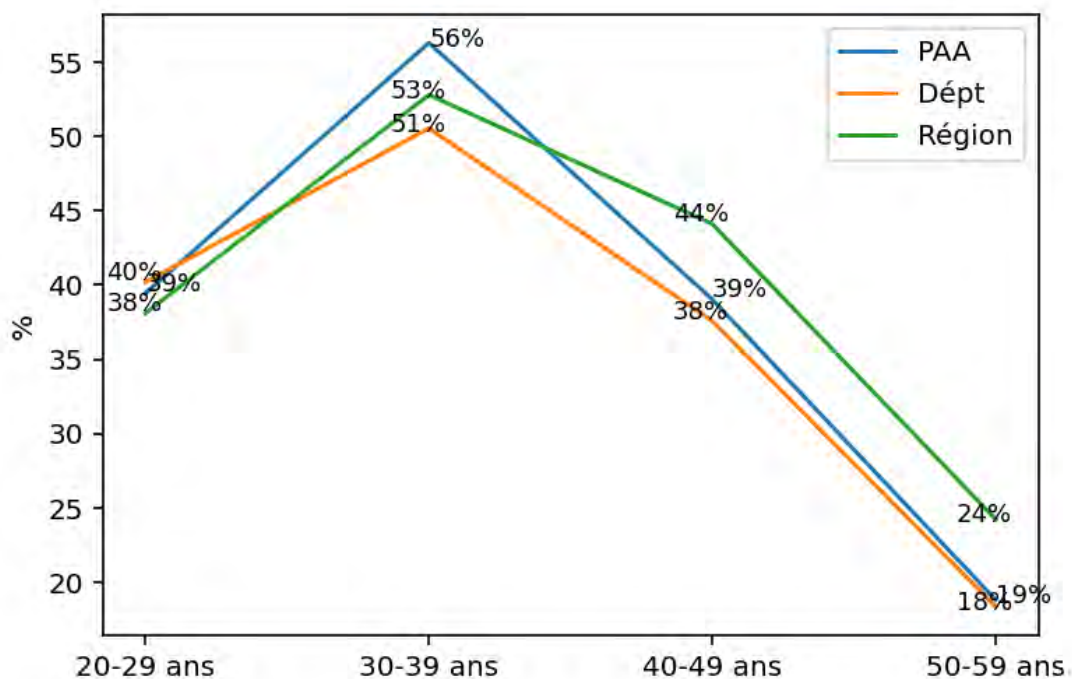
26 % des jeunes ménages de la communauté d'agglomération souffraient de pauvreté comprise comme un niveau de vie inférieur à 60 % de la médiane. Ce taux était supérieur à ceux observés en région (25 %), dans le département (24 %) ainsi que dans les autres EPCI (24 % sur la Durance-Lubéron-Verdon Agglomération -DLVA- et sur la CC du Sisteronais-Buëch). Les ménages dont le référent a 75 ans ou plus étaient en revanche aussi nombreux à vivre sous le seuil de pauvreté sur PAA qu'en région ou dans les Alpes-de-Haute-Provence (13 %).

Les personnes seules très représentées parmi les bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA) et de la Prime d'activité (PA)

Fin 2023, la CAF des Alpes-de-Haute-Provence estimait à 4 480 le nombre de ménages bénéficiaires d'un complément de revenu (Prime d'activité – PA) ou d'un revenu de substitution (Revenu de solidarité active – RSA) d'insertion sur le territoire de PAA, soit 28 %⁴ des ménages de l'EPCI dont le référent fiscal a moins de 65 ans (30 % en région). 21 % des ménages fiscaux de PAA recevaient la seule prime d'activité (comme en région) tandis que 6 % bénéficiaient uniquement du RSA (7 % en région), 2 % du cumul des deux aides (comme en région). Le montant versé se révélait fin 2023 moindre (280 € par foyer) sur PAA toutes prestations confondues que dans la région (302 € par ménage).

Les familles monoparentales étaient les plus concernées par l'une ou l'autre des allocations, puisque 45 % des ménages de PAA représentant 48 % de la population de cette situation familiale bénéficiaient de la prime d'activité et/ou du RSA, contre 25 % des personnes seules, 14 % des couples avec enfants et 3 % des couples sans enfants. Une nouvelle fois, les classes d'âge comptant la plus forte proportion d'allocataires étaient celles dont le référent fiscal a moins de 30 ans dont 27 % bénéficiaient de la PA et/ou du RSA sur PAA, cette part allant décroissant en âge (jusqu'à 12 % chez les 50-59 ans, les personnes de 60 ans et plus étant moins concernées par les prestations d'insertion). Les jeunes apparaissent ainsi la population la plus précaire et économiquement vulnérable de l'EPCI.

GRAPHIQUE 5 : Part de la population (nombre de personnes, millésime 2022) des classes d'âge (des 20-29 ans aux 50-59 ans) bénéficiaires de prestations d'insertion en décembre 2023



⁴ Faute de données de population plus à jour, les pourcentages de bénéficiaires d'allocations fin 2023 seront rapportés aux populations de 2022 des catégories idoines.



Zoom sur les dispositifs de la politique de la ville à Digne-les-Bains

La politique de la ville regroupe l'ensemble des politiques mises en place par les pouvoirs publics en faveur du développement de quartiers qui cumulent nombre de difficultés de tous ordres (social, économique, scolaire, accès aux droits, etc.).

[Le contrat de ville](#) constitue le contrat de référence de la politique de la ville et des politiques menées en faveur des quartiers prioritaires et complète les initiatives de rénovation urbaine menées au moyen d'autres canaux sur le territoire (par exemple le dispositif « Action cœur de ville » à Digne-les-Bains). Le contrat de ville 2024-2030 de Digne-les-Bains dépasse les questions d'urbanisme et s'articule aux autres services communautaires autour d'enjeux concertés de sécurité (financement d'un poste de policier municipal), d'action sociale (ouverture d'un local en centre ancien) ou encore d'insertion (permanences des interlocuteurs de proximité – France Travail, mission locale – en QPV). Il met l'accent sur la participation citoyenne (notamment à travers un « fonds de participation des habitants ») et prévoit une expérimentation d'Intervention Sociale d'Intérêt Collectif faisant participer les habitants du QPV à son animation et son développement.

Le contrat de ville « [Engagements Quartiers 2030](#) » a été formalisé en décembre 2024 par PAA aux côtés de l'État et des collectivités territoriales (région, département et municipalité) qui visent deux objectifs :

- Améliorer les conditions de vie des habitants ;
- Réduire les écarts de développement entre quartiers prioritaires et autres territoires.

Un appel à projet précise les attentes des actions inscrites dans ce dispositif :

- L'implication des habitants dans l'élaboration des projets ;
- La mobilisation en centre ancien ;
- L'égalité entre les sexes et la lutte contre les discriminations.

Le programme « Entrepreneuriat Quartiers 2030 » est coordonné par l'État dans le but d'accompagner et financer les entrepreneurs issus des quartiers prioritaires, avec une ambition forte : 500 000 personnes informées et orientées, 600 millions d'euros mobilisés et une offre d'accompagnement d'excellence.

Le 29 janvier 2025, le Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR), la Dreets et Cité Ressources ont organisé le séminaire régional de lancement du programme "Entrepreneuriat Quartiers 2030" en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Cet événement, qui a mobilisé des acteurs publics comme privés, a permis d'affirmer une « volonté commune de faire des QPV des territoires d'opportunités économiques et d'innovation ». L'initiative se poursuivra avec le déploiement d'actions concrètes, pour faire de l'entrepreneuriat un levier majeur d'émancipation et de développement dans les quartiers.

Sources : contrat de ville de PAA 2024 - 2030 - Engagements Quartiers 2030 ; Insee, recensement de la population 2020 ; « Lancement régional du programme « Entrepreneuriat Quartiers 2030 » : une mobilisation forte en PACA » - Dreets PACA, 2025.

Zoom sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) de PAA

Un seul quartier de Digne-les-Bains est qualifié QPV depuis 2015, correspondant au centre-ville de Digne-les-Bains s'étendant jusqu'au Pigeonnier au-delà du torrent des Eaux chaudes. En 2024, cette zone s'est étendue sur les IRIS Centre Ville et Ville Nord de la préfecture pour passer de 16 à 24 ha de couverture du dispositif. **2 755 habitants** étaient concernés en 2020, parmi lesquels 17 % étaient au chômage et 37 % n'avaient aucun diplôme.

La population du QPV de Digne-les-Bains se singularise par :

- **Une population plus jeune que sur le reste du territoire :** les moins de 15 ans représentent 16 % de la population du QPV (contre 14 % sur Digne-les-Bains et sur PAA) et les 60 ans et plus 25 % des habitants (contre 34 % des dignois et 35 % de la population de PAA) ;
- **Un éloignement de l'emploi :** le taux d'emploi était de 45 % en 2021 (contre 56 % sur l'ensemble de Digne-les-Bains et 63 % pour PAA) et environ 32 % des jeunes de 16-25 ans étaient ni en emploi, ni en études, soit une proportion double de celle de l'EPCI ;

- **Un plus faible taux de scolarisation** des 15-24 ans (51 %, contre 67 % à Digne-les-Bains et 62 % sur PAA) ;
- **Un niveau de vie très en dessous de la moyenne de la ville :**

TABLEAU 1 : Revenu médian et taux de pauvreté dans le QPV Centre-ville/Pigeonnier de Digne-les-Bai

	Revenu médian (€)	Taux de pauvreté au seuil de 60
Centre-ville / Pigeonnier	14 970 €	42 %
Digne-les-Bains	21 480 €	18 %
PAA	21 930 €	16 %

- **Un très faible fraction de ménages imposés** : 23 % (47 % à Digne-les-Bains et sur PAA) ;
- **Une surreprésentation des familles monoparentales :**
Les familles monoparentales représentaient 40 % des ménages résidant dans le QPV de Digne-les-Bains (contre 11 % des ménages de la ville et 10 % des foyers de PAA) ; il est aussi à noter que 20 % des actifs travaillent à temps partiel (contre 17 % sur l'ensemble de Digne-les-Bains et sur PAA) ;
- **Un très faible pourcentage de propriétaires** : 18 % (contre 42 % à Digne-les-Bains et 56 % au sein de PAA) pour 82 % de locataires (contre 55 % à Digne-les-Bains et 40 % sur l'ensemble de PAA).

Sources : [Système d'information géographique de la politique de la ville, quartier prioritaire 2024 QN00401M](#) ; Insee (RP 2020-2024, millésime 2022, fichier détail logement 2022) – Traitement Carif-Oref PACA
Champ : personnes résidant au sein du QPV Centre-ville/Pigeonnier de Digne-les-Bains.



Enjeux de développement territorial

Lever les freins à la mobilité des actifs pour accéder à l'emploi ou à la formation notamment pour les habitants des zones les plus isolées.

Faciliter l'accès au logement des actifs en considérant la forte proportion de résidences secondaires et de logements vacants, afin de renforcer l'attractivité du territoire et le bon fonctionnement du marché du travail local.

Adapter l'offre de services au vieillissement de la population représente à la fois un enjeu d'autonomie et un potentiel de développement d'emplois locaux non délocalisables.

Renforcer l'attractivité du territoire pour les actifs, notamment les jeunes, en améliorant la **qualité des services et le dynamisme socio-culturel local**.

Favoriser l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, par l'emploi ou la formation, afin de renforcer la cohésion sociale et le tissu économique local, en prenant en compte les **difficultés spécifiques des habitants des quartiers prioritaires (QPV)**.

2. Tissu économique

Chiffres-clés



1 961 établissements employeurs*
(25 % des employeurs du département et
1 % des employeurs de la région)



**7 % des établissements
employeurs** de PAA dans le secteur
agricole** (contre 3 % en région)



15 % d'établissements sans salarié*
84 % de TPE (- 10 salariés)
(87 % dans le département et 85 % en région)



- 6 % de créations d'entreprises en
2024 (596) par rapport à 2023 (637), contre
+ 3 % en région

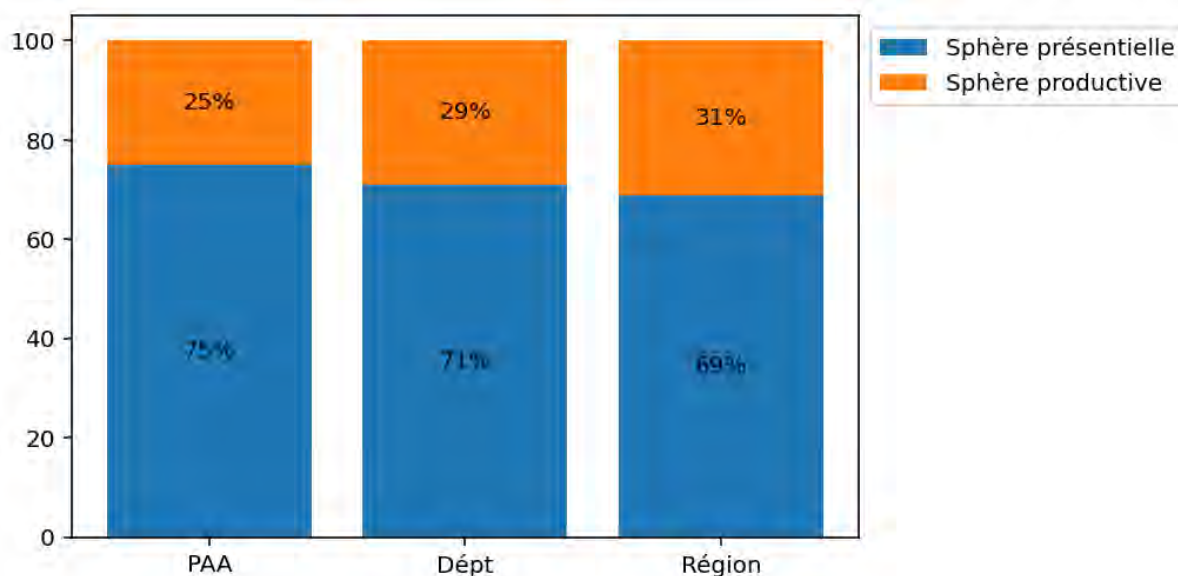
Sources : Insee – (Flores au 31/12/2023 – hors secteur de la défense et particuliers employeurs, Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA.

* Les établissements employeurs sont ceux qui ont eu des salariés durant l'année 2023 (Taille des établissements selon le nombre de postes salariés en ETP sur l'année).

2.1 Une économie locale rurale mais une forte proportion d'emplois publics

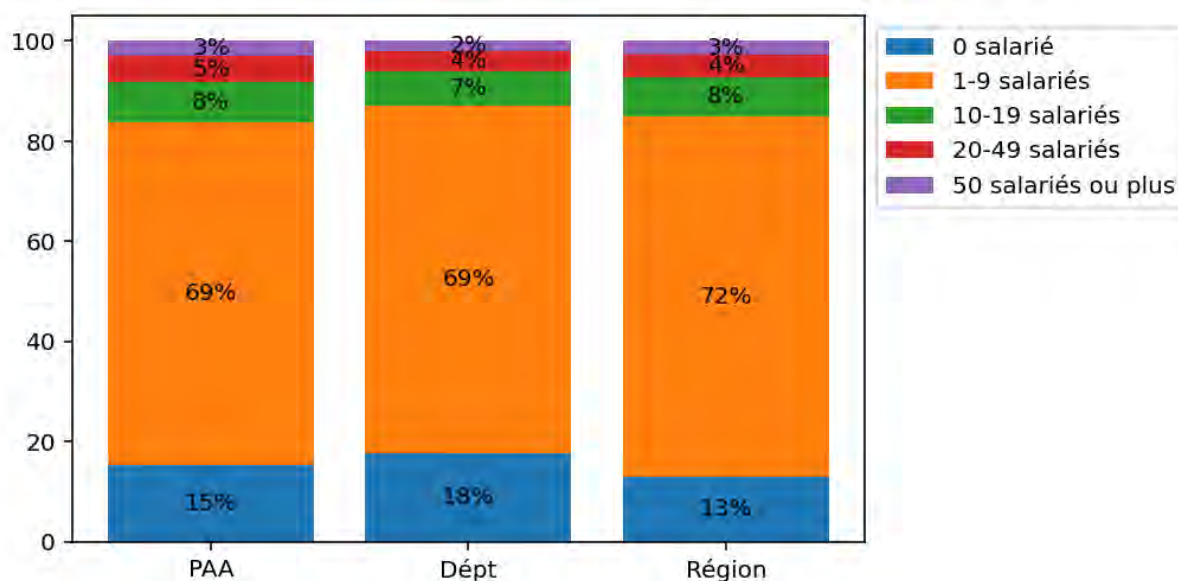
PAA présente un tissu économique caractéristique de la ruralité, avec fin 2023 une forte proportion d'établissements (7 %) et d'effectifs salariés (2 %) dans le secteur de l'agriculture, la sylviculture et l'aquaculture (contre 3 % des établissements et 1 % des emplois en région). Le secteur industriel présentait davantage d'établissements (7 %) qu'en région (5 %) mais une moindre fraction d'effectifs salariés (8 %, 40 % d'entre eux sur la commune de Château-Arnoux-Saint-Auban) qu'en région (9 %), conséquence d'une représentation des établissements de plus de 20 salariés légèrement supérieure en Provence – Alpes – Côte d'Azur (12 %) à celle de PAA (11 %). Plus globalement, la sphère présentielle (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 – par opposition à la sphère productive) regroupait les trois quarts des établissements employeurs (69 % en région) et plus de 80 % des effectifs salariés (69 % en région).

GRAPHIQUE 6 : Part d'établissements employeurs selon les sphères de l'économie sur PAA, le département et la région



Source : Insee – Flores au 31/12/2023 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

GRAPHIQUE 7 : Part d'établissements employeurs selon le nombre de salariés employés au 31/12/2023 sur PAA, le département et la région

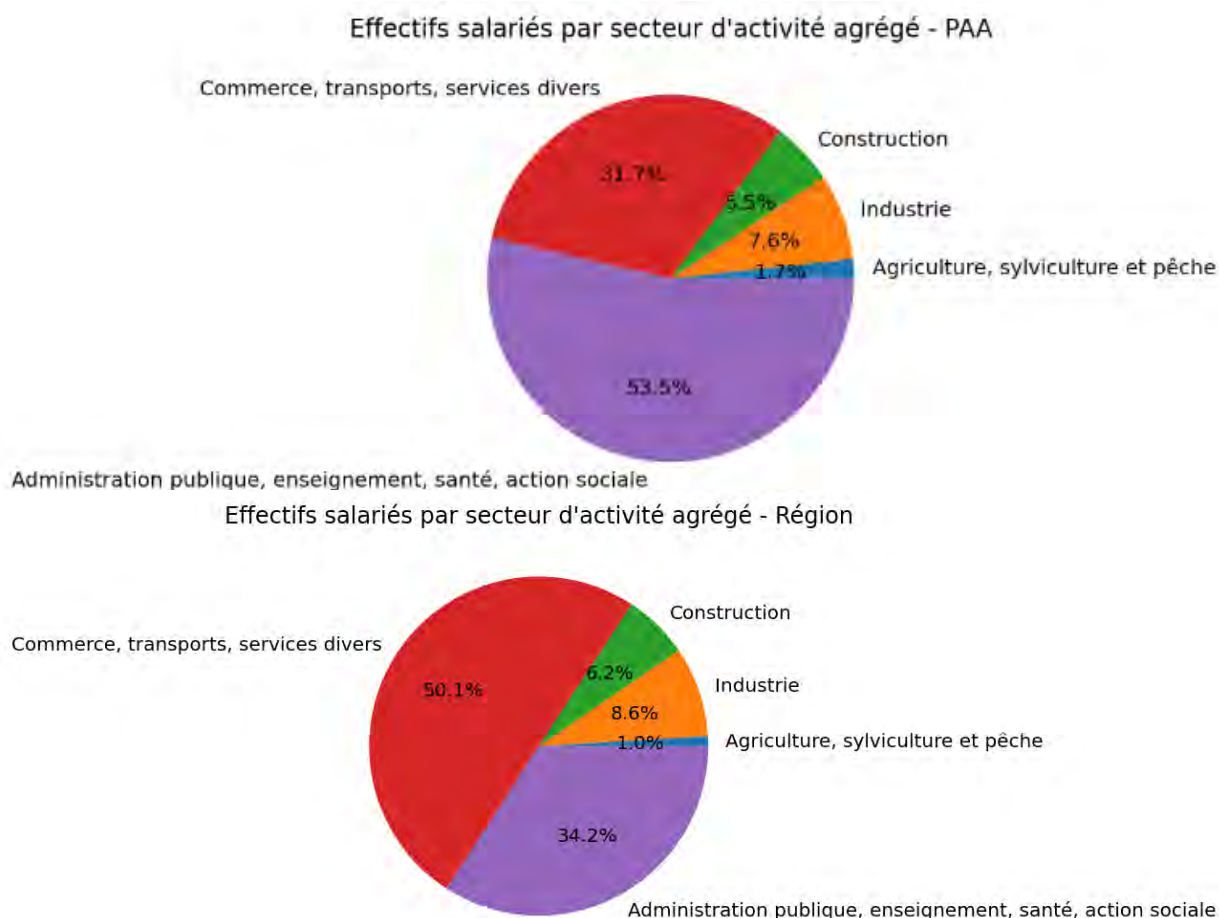


Source : Insee – Flores au 31/12/2023 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

PAA se distingue par une présence majoritaire de l'emploi public et administratif (54 % fin 2023) alors qu'en région, la majorité des effectifs salariés (50 %) relevaient des champs du commerce, du transport et des services divers.

Cette singularité s'explique par le rôle centralisateur de la préfecture Digne-les-Bains et illustre la dichotomie entre un chef-lieu concentrant l'administration des différents échelons territoriaux (et 74 % de l'emploi public de l'EPCI) et un axe durancien davantage doté en emplois agricoles et industriels.

GRAPHIQUE 8 : Part des établissements employeurs et des effectifs salariés (ETP) par grand secteur d'activité sur PAA et en région



Source : Insee – Insee – Flores au 31/12/2023 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

Cette territorialisation fort hétérogène de l'emploi salarié se manifeste une nouvelle fois lorsque l'attention est portée sur les principaux employeurs de la communauté d'agglomération fin 2023, les établissements publics étant centralisés sur Digne-les-Bains tandis que l'industrie était principalement hébergée à Château-Arnoux Saint-Auban et Peyruis.

TABLEAU 2 : Principaux établissements employeurs sur le territoire de PAA

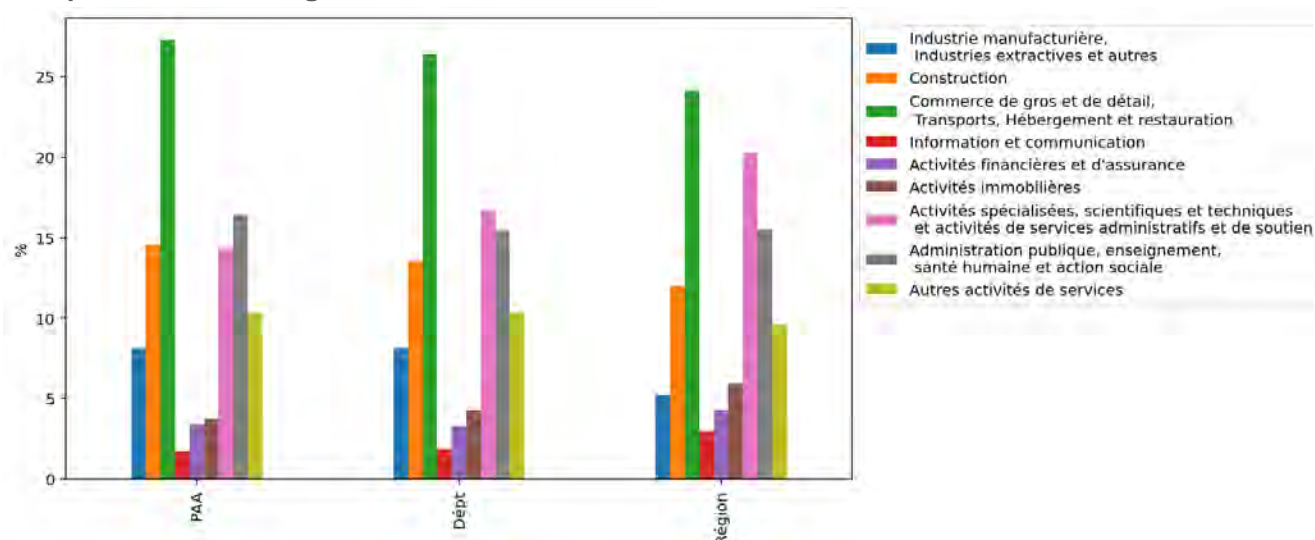
Nom de l'établissement	Secteur d'activité (NAF rév.2)	Commune	Effectif salarié (en ETP)
Département des Alpes-de-Haute-Provence	Administration publique générale	Digne-les-Bains	1 000 à 2 000
Centre Hospitalier de Digne-les-Bains	Activités hospitalières	Digne-les-Bains	1 000 à 2 000
Commune de Digne-les-Bains	Administration publique générale	Digne-les-Bains	250 à 500
Provence-Alpes-Agglomération	Administration publique générale	Digne-les-Bains	250 à 500
Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale des Alpes-de-Haute-Provence	Administration publique générale	Digne-les-Bains	250 à 500
Lycée Pierre-Gilles de Gennes	Enseignement secondaire général	Digne-les-Bains	250 à 500
Arkema France	Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base	Château-Arnoux Saint-Auban	200 à 250
Caisse Primaire d'Assurance Maladie	Activités générales de sécurité sociale	Digne-les-Bains	100 à 199
Eiffage énergie systèmes – Clemessy Services	Installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie	Château-Arnoux Saint-Auban	100 à 199

Direction Départementale des Territoires des Alpes-de-Haute-Provence	Administration publique des activités économiques	Digne-les-Bains	100 à 199
Préfecture de département Alpes-de-Haute-Provence	Administration publique générale	Digne-les-Bains	100 à 199
Centre des Carmes Aiglun	Activités hospitalières	Aiglun	100 à 199
Service Départemental Incendie et Secours	Services du feu et de secours	Digne-les-Bains	100 à 199
Sodimodis Hypermarché Carrefour	Hypermarchés	Digne-les-Bains	100 à 199

Source : Insee – REE-Sirene, 2023 – Traitement Carif-Oref PACA

Un tissu économique se rapprochant du profil régional

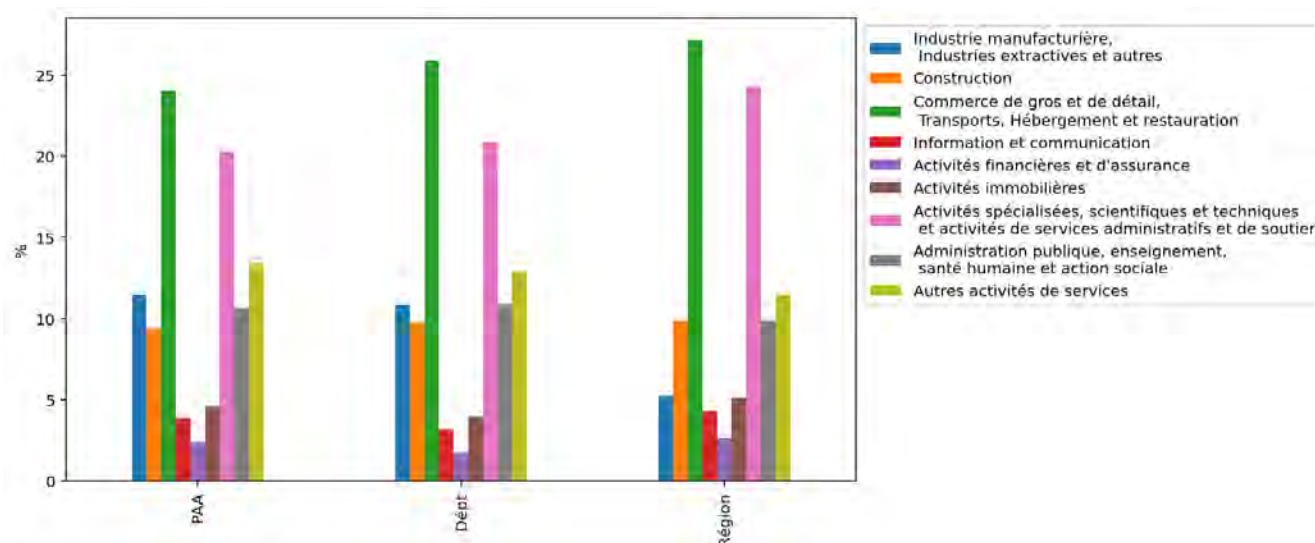
GRAPHIQUE 9 : Répartition des établissements actifs* fin 2023 par secteur d'activité sur PAA, le département et la région



Sources : Insee – Système d'information sur la démographie d'entreprises au 1/1/2025 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

* établissements non agricoles appartenant à des unités légales marchandes et productives, actifs économiquement dans l'année

GRAPHIQUE 10 : Répartition des établissements créés* en 2024 par secteur d'activité sur PAA, le département et la région



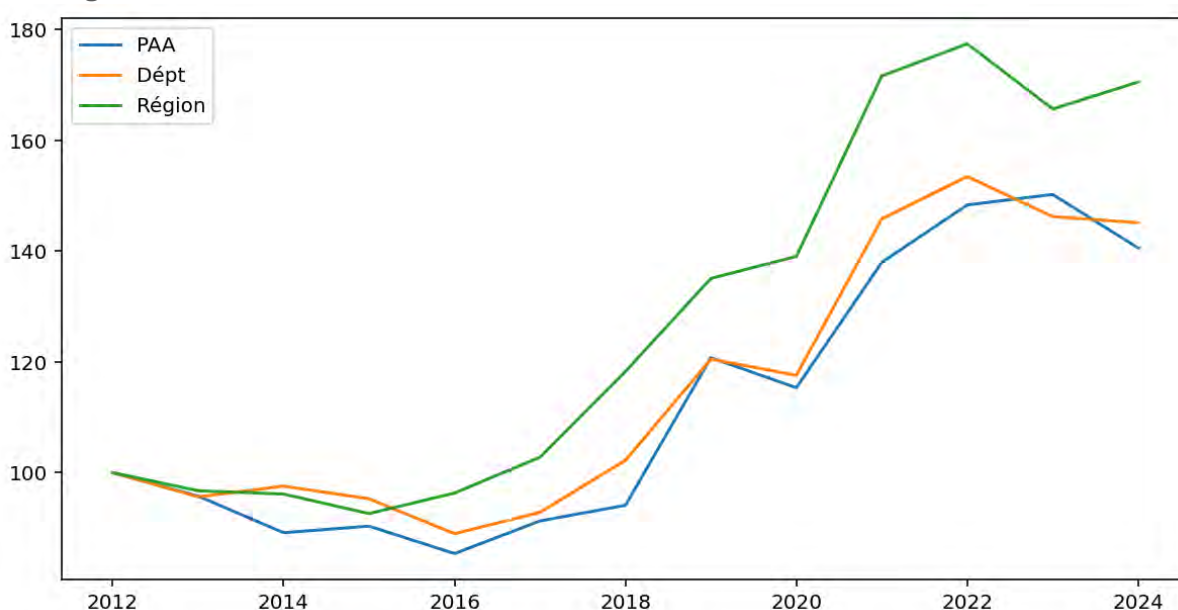
Sources : Insee – Système d'information sur la démographie d'entreprises au 1/1/2025 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

* activités marchandes hors agriculture

La communauté d'agglomération se distinguait du reste de la région fin 2023 par une plus faible proportion d'établissements actifs⁵ (hors agriculture) dans les secteurs à forte valeur ajoutée, tels que les activités scientifiques, techniques et de conseil (14 % sur PAA contre 17 % dans le département et 20 % en région) et de finance et assurance (3 % au sein de PAA et du département, 4 % en région). Si Digne-les-Bains se démarquait naturellement par une surreprésentation des établissements du secteur de l'administration et des services publics (21 % fin 2023, 15 % dans le département et en région), les spécificités de l'EPCI étaient à chercher dans le poids de la construction (15 % sur PAA fin 2023, 14 % sur le département et 12 % en région) et de l'ensemble commerce/transports/hôtellerie-restauration (27 % des établissements de PAA en activité fin 2023 et 26 % dans le département contre 24 % en région). Le poids de ce dernier ensemble est d'autant plus significatif que l'offre de transports de personnes est limitée sur le territoire. Une réponse est apportée par l'importance particulière du tourisme dans l'économie de PAA mais aussi par l'offre de commerces maillant le territoire de PAA (47 pour 10 000 habitants, 51 dans les Alpes-de-Haute-Provence et 42 en région) pourvoyeurs d'emplois peu qualifiés et souvent de courte durée.

S'agissant des créations d'établissements, le secteur du commerce, des transports et du tourisme demeurait fin 2024 le premier créateur sur PAA (24 %, mais le secteur représentait 27 % des établissements actifs fin 2023), alors que deux secteurs étaient parallèlement surreprésentés, à savoir les activités scientifiques et de conseil (20 % des établissements créés en 2024 contre 14 % des établissements actifs de PAA fin 2023) et l'industrie (11 % des créations d'établissements de PAA en 2024 mais seulement 8 % des établissements actifs fin 2023). Sur un an, le nombre de créations d'établissements n'a que peu varié (724 en 2024 contre 720 en 2023) mais la tendance est à une contraction des activités de la construction (68 nouvelles créations en 2024, 85 en 2023), la plus forte augmentation des chiffres de lancement de nouveaux établissements concernant l'information et la communication (de 16 créations d'établissements en 2023 à 28 en 2024). Ainsi, le profil des nouveaux établissements se rapproche de la moyenne régionale et PAA semble entamer sa mue vers une économie à plus forte valeur ajoutée, l'EPCI et le département se distinguant même par un dynamisme de l'industrie tranchant avec le très faible poids du secteur dans l'économie régionale.

GRAPHIQUE 11 : Créations d'entreprises par année (base 100 en 2012) sur PAA, le département et la région



⁵ Sources : Insee – Système d'information sur la démographie d'entreprises au 1/1/2025 ; Base du dossier complet en date du 6/11/2025

Après une croissance quasi-constante de 2016 à 2022, le nombre de créations annuelles d’entreprises semble régresser sur le territoire de PAA depuis 2023 (- 6,4 % entre 2023 et 2024) comme dans département (- 0,8 % entre 2023 et 2024, plus bas niveau depuis 2020) alors qu’il se maintient en région depuis 2021.

Les atouts au service du développement du tourisme sur PAA

Le tourisme concentre 6 % des emplois directs de PAA⁶ du fait d’une offre touristique couvrant un large éventail d’activités propres allant du thermalisme (6 000 curistes et 5 000 patients remis en forme sont accueillis chaque année) aux activités de pleine nature (en 2019, 32 % des taxes de séjour de PAA ont été collectées sur trois communes des gorges du Verdon - Moustiers-Sainte-Marie, Saint-Jurs et Sainte-Croix-du-Verdon) en passant par le tourisme de montagne dans la vallée de la Blanche (20 % des taxes de séjour collectées en 2019). La stratégie de développement économique 2022-2026 de PAA met particulièrement l’accent sur trois actions en vue de consolider cette dynamique, à savoir la montée en gamme de l’offre touristique (valorisation de quatre filières d’excellence – tourisme de « pleine santé », écotourisme, montagne et pleine nature et culture –, qualification des hébergements de tourisme, gestion des sites et équipements), le marketing territorial et l’adaptation de l’offre à un tourisme « 4 saisons » permettant de lever l’écueil de la saisonnalité des emplois. Cette stratégie s’est notamment articulée avec le dispositif ACV dans un contexte de réfection et réhabilitation des monuments et lieux les plus emblématiques de la ville de Digne-les-Bains ainsi que [le projet interrégional ALCOTRA](#) s’agissant entre autres de l’impulsion au tourisme de plein air.

Les initiatives de soutien à la *Silver economy* sur PAA

La croissance constante de la population de plus de 65 ans et en particulier des plus de 75 ans a amené l’EPCI à déployer un programme de soutien à l’autonomie à la faveur de nouvelles constructions de résidences seniors, d’embauches *ad hoc* selon une approche de contrat de projet mais aussi d’innovations et expérimentations telles que [l’Atelier7.7](#) lancé en 2021. L’Atelier7.7 est constitué par un « *living lab* » offrant équipements (séchoir automatique, lit médicalisé, lève-personne, ...) et accueil d’organismes de formation (au simulateur de vieillissement ou aux objets connectés entre autres) à destination du personnel exerçant dans les métiers de l’accompagnement au grand âge, l’objectif étant la facilitation du maintien à domicile.

L’économie sociale et solidaire, un secteur pourvoyeurs d’emplois sur l’ensemble du département

Au-delà de la seule *Silver economy*, l’ESS est un secteur prépondérant dans le département qui comptait fin 2022 947 établissements dans les Alpes-de-Haute-Provence soit 14 % des employeurs du département (contre 9 % des employeurs de la région). 6 500 salariés évoluaient dans ce secteur (12 % des effectifs bas-alpins, 9 % en région) soit 1 emploi ESS pour 25 habitants, contre 1 emploi pour 27 habitants en moyenne régionale. À l’échelle départementale, quatre secteurs (au sens NA 88) concentraient plus de la moitié des établissements employeurs :

- *Santé et action sociale* ;
- *Activités sportives et de loisirs* ;
- *Services relatifs aux bâtiments et aménagements paysagers* ;
- *Culture et production animales*.

⁶ Source : Stratégie de développement économique 2022-2026 de Provence-Alpes-Agglomération

Ces deux derniers secteurs d'activité distinguent l'ESS départementale au sein d'une région dont la majorité des établissements employeurs se répartissaient en 2022 sur quatre activités (au sens NAF 732) :

Activités de soutien lié aux bâtiments (3 229 établissements) ;

Autres organismes fonctionnant par adhésion volontaire (3 188 établissements) ;

Activités de clubs sportifs (2 024 établissements) ;

Arts du spectacle vivant (1 637 établissements).

Enfin, la majorité de l'emploi salarié régional était en 2022 concentrée sur les activités « Action sociale sans hébergement » (43 297 emplois), « Hébergement médico-social et social » (27 658 salariés) et « Enseignement » (23 630 postes) (Source : Carif-Oref PACA, « [Le renouvellement générationnel de la main-d'œuvre dans l'économie sociale et solidaire](#) »). Ces données ne sont en revanche pas disponibles à l'échelle infra-départementale.

L'agriculture de proximité, un engagement de PAA

L'opérateur de compétences de l'agriculture OCAPAT recense sur le territoire de PAA 351 établissements dans son champ d'observation, parmi lesquels plus de 90 % ont moins de 11 salariés et près des deux tiers (64 %) sont rattachés au domaine de la production. Les secteurs des services et de l'industrie alimentaire comptent aussi parmi les plus représentés (en particulier dans les PME), en accord avec l'exploitation des statistiques de la démographie des entreprises de PAA. Le reste des établissements se concentrent pour l'essentiel dans les activités des services paysagers et de la forêt dont la part de l'emploi salarié dans le département (0,2 %) s'avère la plus élevée de la région.

TABLEAU 3 : Structure des entreprises relevant du champ d'observation de l'OCAPAT par domaine et nombre de salariés

	- 11 SALARIÉS	11 À 49 SALARIÉS	50 À 299 SALARIÉS	300 SALARIÉS ET +
Production agricole et activités annexes	214	10	1	
Industrie alimentaire	20	4		1
Entreprises de paysage	20	5		
Entrepreneurs des territoires et propriétaires forestiers	13	1		
Services associés à l'agriculture et au territoire	33			
Filière cheval	8			
Coopération agricole	6	1	1	
Vins, cidres, sirops, spiritueux	4			
Services du monde rural	2			
Négoce produits du sol et produits connexes	2			
Expéditeurs exportateurs de fruits et légumes	1			
Pêche de loisir	1			
Chambres d'agriculture			1	
Autres familles	1			

Source : OCAPAT, 2025

L'agriculture représentait fin 2022 7 % des établissements employeurs et 2 % des effectifs salariés de Provence-Alpes-Agglomération (jusqu'à plus de 25 %⁶ dans les communes rurales situées entre Digne-les-Bains et Seyne). Le savoir-faire agricole de PAA se manifeste par 4 AOC et 5 IGP. L'agriculture biologique est particulièrement implantée sur le territoire (150 exploitations sur les 472 ayant leur siège sur PAA étaient engagées dans la filière biologique⁷).

La commercialisation en circuits courts pour tout ou partie de la production concernait environ un tiers des exploitations de PAA⁶ en 2022, soit [une part significativement supérieure à la moyenne nationale](#) (23 % en 2020) mais [inférieure aux moyennes départementale \(48 %\) et régionale \(42 % en 2020\)](#). Les très faibles débouchés des productions locales à destination des restaurants (13 % en 2020 dans le département, contre 21 % en région) et des grandes et moyennes surfaces (11 % en 2020 dans les Alpes-de-Haute-Provence contre 17 % en région). La cohésion territoriale représente donc un axe d'amélioration au milieu de la chaîne de distribution.

C'est dans ce cadre que PAA a rouvert en janvier 2025 (selon une approche de délégation de service public) l'abattoir de Seyne alimenté par les 13 élevages de la SCIC exploitante et [dont la totalité des carcasses produites sont distribuées en circuit court](#). Parallèlement, l'abattoir de Digne-les-Bains produit 400 tonnes de viande par an dans un cadre de 100 % de vente en circuit court. Une autre initiative en faveur du développement de la consommation en circuits courts est portée par le Groupe d'action locale (GAL) de PAA qui dispose d'[une enveloppe inscrite dans le programme LEADER](#) pour encourager l'innovation *via* par exemple l'expérimentation de nouvelles pratiques agricoles de proximité et durables, une dizaine de projets agricoles ayant déjà été déposés pour la programmation 2023-2027 de la stratégie.



Zoom sur la filière bois-forêt

Au sein de la région métropolitaine la plus couverte de forêts (seules la Guyane et la Corse affichent un taux de boisement supérieur), les Alpes-de-Haute-Provence en abritent [le plus important domaine forestier en superficie](#) (4 260 km²) et affichent un taux de boisement supérieur à 60 %. L'observatoire régional de la forêt et du bois précise que ce taux de boisement atteint 70 % de la surface de PAA ce qui fait de la filière forestière un domaine d'activité significatif en termes d'emploi salarié (430 personnes, 1,6 % de l'ensemble des effectifs) sur la zone d'emplois de Digne-les-Bains (Source : INSEE 2022).



L'interprofession de la filière forêt-bois qui recense [l'offre régionale de formation initiale comme continue](#) aux métiers de la sylviculture, de l'exploitation forestière et du travail du bois, fait notamment ressortir les villes de Digne-les-Bains et Château-Arnoux Saint-Auban aux niveaux CAP (Menuisier fabricant, lycée professionnel Beau de Rochas), BP (Bûcheron, CFPPA Carmejane), BTS (Gestion forestière, CFPPA Carmejane), ...

Sources : FIBOIS, Insee – Flores, 2022.

Le secteur du BTP, une importante source d'emplois pour PAA

L'Opcoc Constructys recense sur le territoire de PAA 1 008 entreprises (parmi lesquels 898 sièges et 110 établissements) dans son champ d'observation couvrant l'ensemble des entreprises ayant déjà enregistré au moins une déclaration sociale nominative auprès des organismes sociaux. Ces sociétés peuvent être classés par grande branche d'activités entre les sections du bâtiment (89 % des entreprises), des travaux publics (5 % des sièges et établissements) et du négoce (1 % des entreprises), 49 entreprises dont 46 sièges n'étant pas identifiés dans l'une de ces trois branches. Plus des deux tiers de ces entreprises sont rattachées (selon la Nomenclature d'Activités Françaises) à six domaines « Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment » (273 entreprises), « Travaux d'installation électrique dans tous locaux » (118 établissements et sièges), « Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux » (83 entités), « Travaux de peinture et

⁷ Sources : Observatoire des territoires - [Nombre d'exploitations agricoles](#) ; [Nombre d'exploitations engagées dans l'agriculture biologique](#)

vitrierie » (79 entreprises), « Travaux de menuiserie bois et PVC » (70 occurrences) et « Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires » (62 mentions).

La taille des entreprises diffère significativement selon la branche d'activité des établissements et sièges observés : si la majorité des entreprises du secteur du bâtiment (73 %) n'emploient aucun salarié, la plupart (79 %) des entreprises du négoce comptent plus de 11 salariés dont une majorité dépassent les 300 salariés. Les entreprises spécialisées dans les travaux publics sont principalement (41 %) des TPE de 1 à 10 salariés. La majorité des entreprises relevant du négoce sont des établissements de sociétés ayant leur siège en-dehors de PAA, ce cas étant minoritaire parmi l'ensemble des entreprises du bâtiment ou des travaux publics.

TABLEAU 4 : Structure des entreprises relevant du champ d'observation de Constructys par grande branche et nombre d'employés

	NB ENTREPRISES	BATIMENT 0 - 11 SALARIÉS	BATIMENT 11 SALARIÉS et +	TP 0 - 11 SALARIÉS	TP 11 SALARIÉS ET +	NEGOCE 0 - 11 SALARIÉS	NEGOCE 11 SALARIÉS ET +	INDEFINI
0 salariés	714	651	0	13	0	2	0	48
Moins de 4 salariés	203	187	0	15	0	0	0	1
5 à 10 salariés	44	36	0	7	0	1	0	0
11 à 49 salariés	28	0	17	0	9	0	2	0
50 à 299 salariés	5	0	2	0	2	0	1	0
Plus de 300 salariés	14	0	3	0	3	0	8	0
TOTAL	1 008	874	22	35	14	3	11	49

Source : Constructys, 2025 – Traitement Carif-Oref PACA



Zoom sur l'accompagnement des entreprises sur PAA

Afin de soutenir le développement entrepreneurial, le réseau Initiative Alpes Provence (partenaire de « Mon projet d'entreprise ») accompagne sur son territoire d'intervention (couvrant les départements des Alpes-de-Haute-Provence et des Hautes-Alpes) plus de 500 entreprises sur l'ensemble des étapes de leur développement, allant de la préparation (dispositif « In'Cube », inscrit dans le plan gouvernemental #1jeune1solution) à l'implantation (actions « Ma boutique à l'essai » ou « Mon projet d'installation » soutenues par le conseil régional et la BPI) en passant par la location d'espaces de travail (lieu d'accueil Diniapolis dans le cadre du programme « La Fabrique à entreprendre »).



Aussi, une convention d'objectifs et de moyens signée avec PAA consacre l'attribution d'une subvention (d'un montant à 41 000 € par an) destinée à l'animation des programmes « Mon projet d'entreprise », « Mon projet de boutique », « In'Cube », « La Fabrique à entreprendre », « Entr'elles », « Deffinov », « Cité Lab », « Et pourquoi pas moi » et du lieu d'accueil Diniapolis.

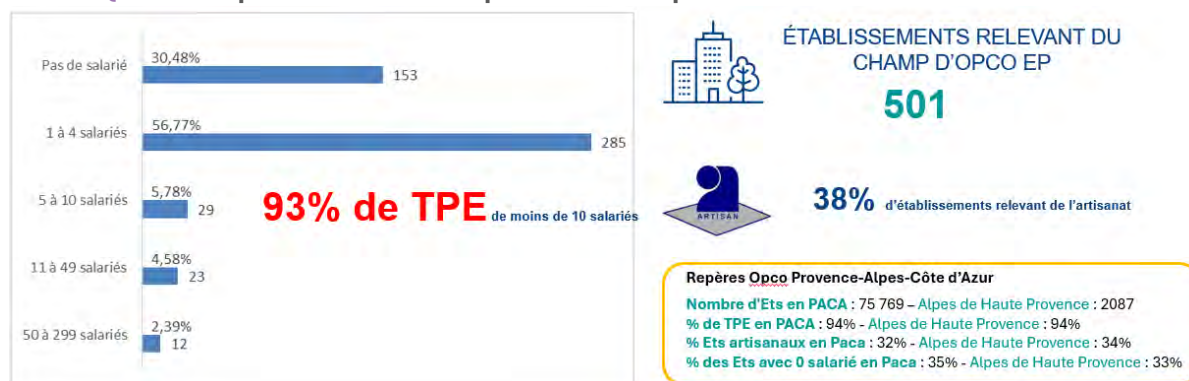
La reprise d'entreprise est également accompagnée par l'obtention de prêts d'honneur à taux 0 % garantis par BPI France dans une limite de 15 000 €. Les repreneurs du secteur agricole peuvent enfin obtenir sous conditions jusqu'à 30 000 € pour soutenir l'achat de matériel neuf, foncier ou bâtiments.

Sources : [Initiative Alpes Provence](#), [Convention d'objectifs et de moyens entre Provence-Alpes-Agglomération et l'A2P2A](#)

2.2 Les entreprises adhérentes à l'Opco EP sur le territoire

L'Opco EP recense 501 établissements relevant de son champ sur PAA soit une quasi-stagnation sur un an (500 établissements en 2024).

GRAPHIQUE 12 : Répartition des entreprises de PAA par taille



Source : Opco EP, 2025

Les entreprises sans salarié rassemblent plus de 30 % des établissements et les TPE employeurs près de 63 % des entreprises.

TABLEAU 5 : Top 15 des branches professionnelles parmi les entreprises adhérant à l'Opco EP et évolution depuis 2023

Branches Professionnelles	Nombre de Siret 2023	Nombre de Siret 2024	Nombre de Siret 2025	Poids 2025 dans P2A	Poids 2025 dept 04	Poids 2025 DLVA
Interpro	67	68	67	13,37%	11,02%	9,04%
Cabinets médicaux	40	32	36	7,19%	7,52%	8,61%
Esthétique, cosmétique et parfumerie	38	38	34	6,79%	8,24%	9,58%
Coiffure	30	35	34	6,79%	6,37%	7,53%
Boulangerie, pâtisserie	33	34	30	5,99%	5,94%	4,52%
Immobilier	29	31	30	5,99%	8,39%	7,97%
Gardiens, concierges	25	26	28	5,59%	7,24%	8,93%
Personnel prestataires de services du secteur tertiaire	18	21	23	4,59%	4,84%	5,17%
Dentistes	19	20	22	4,39%	3,74%	4,20%
Pharmacies	21	18	19	3,79%	2,97%	2,15%
Détail de l'habillement et des articles textiles	20	19	17	3,39%	3,79%	3,34%
Boucheries	16	15	14	2,79%	2,59%	2,37%
Maintenance, distrib. Loc. mt agric, TP	10	12	13	2,59%	2,64%	3,44%
Taxis	9	12	13	2,59%	1,87%	1,51%
Avocats	12	12	11	2,20%	1,25%	1,18%

Source : Opco EP, 2025

Les 10 principales branches professionnelles représentent plus de 64 % des entreprises adhérentes de l'Opco EP sur le territoire.



Enjeux sectoriels

Consolider la diversité du tissu économique de PAA par une action coordonnée dans ses différents champs de compétences.

Maintenir l'attractivité de l'emploi dans le secteur public pour consolider la diversité sectorielle du territoire de PAA.

Soutenir le tissu de grandes entreprises et de sous-traitants grâce à une offre foncière, immobilière et de services, notamment envers les industries d'avenir.

Accompagner la montée en compétence des nombreuses entreprises du BTP, notamment sur les sujets de transition écologique et d'économie circulaire.

Structurer et professionnaliser les entreprises de l'économie présentielle constitue un enjeu majeur pour renforcer leur compétitivité et leur capacité à fidéliser la main-d'œuvre.

Œuvrer à la **montée en gamme et la diversification de l'offre touristique hors saison** renforcerait l'économie locale tout en préservant le patrimoine naturel du territoire.

Poursuivre le développement des circuits courts et de la transformation locale pour faire de l'agriculture et de l'artisanat alimentaire un pilier de la souveraineté alimentaire du territoire.

3. Emploi et métiers

Chiffres-clés



20 325 actifs en 2022 sur le territoire dont **18 023** en emploi (représentant 29 % de l'emploi du département)



53 % des actifs en emploi, qui résident dans PAA, **travaillaient dans une commune extérieure** (56 % dans le département et 51 % en région)



+ 7 %/an d'emplois intérimaires entre 2016 et 2022 sur PAA (+ 4 %/an dans le département et + 3 %/an en région)



18 % de non-salariés (21 % dans le département et 17 % en région)



+ 0,7 %/an d'évolution de l'emploi entre 2016 et 2022 + 0,9 %/an dans le département et + 1,1 %/an en région)

Sources : Insee (RP 2020-2024, millésimé 2022, Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA.

3.1 Un emploi en hausse mais à plus faible croissance

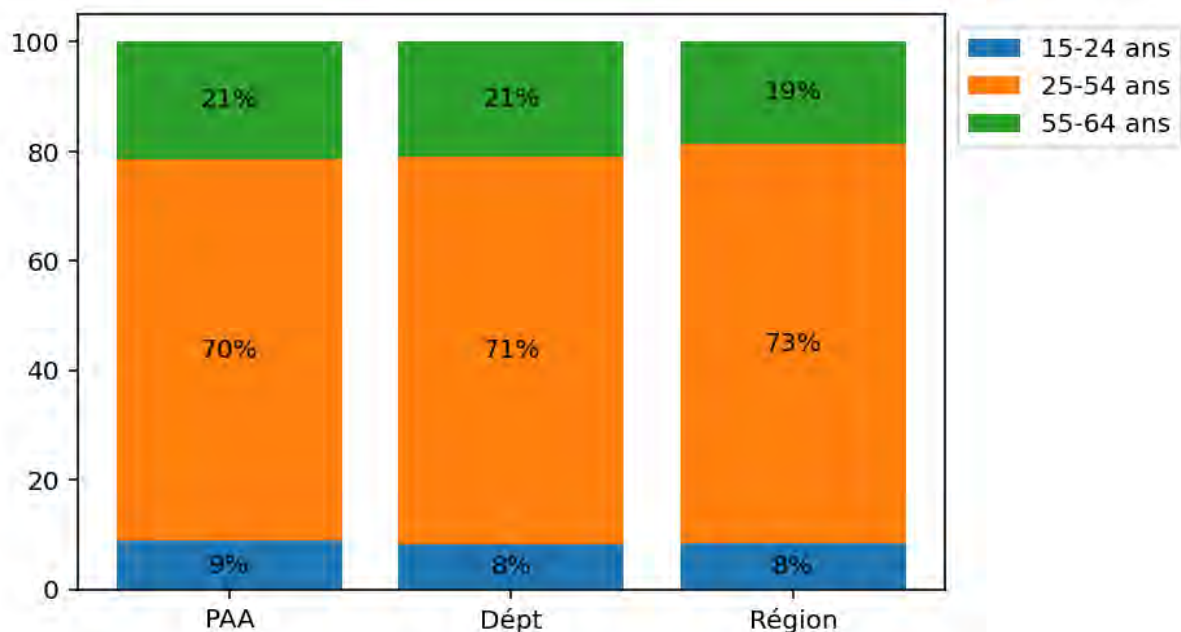
Caractéristiques des actifs en emploi

En 2022, **18 023 actifs étaient un emploi** sur PAA, couvrant essentiellement l'axe durancien et la préfecture (près de 60 % des actifs en emploi étant concentrés sur les communes de Digne-les-Bains, Château-Arnoux Saint-Auban, les Mées et Peyruis). Entre 2016 et 2022, la croissance de **l'emploi a été plus faible (0,7 %/an)** que dans le département (0,9 %/an) ou en région (+1,1 %/an).

Au sein de l'EPCI, la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée était celle des professions intermédiaires (29 % des actifs en 2022) alors que ce sont les employés qui constituaient la première catégorie en nombre d'actifs bas-alpins (27 %) comme régionaux (28 %). Dans l'ensemble, la part des cadres était en dessous (13 %) de la moyenne régionale (19 %) alors que celle des ouvriers (18 %), des artisans (10 %) et des agriculteurs exploitants (2 %) dépassait les chiffres régionaux respectifs (soit 16 %, 9 % et 1 %).

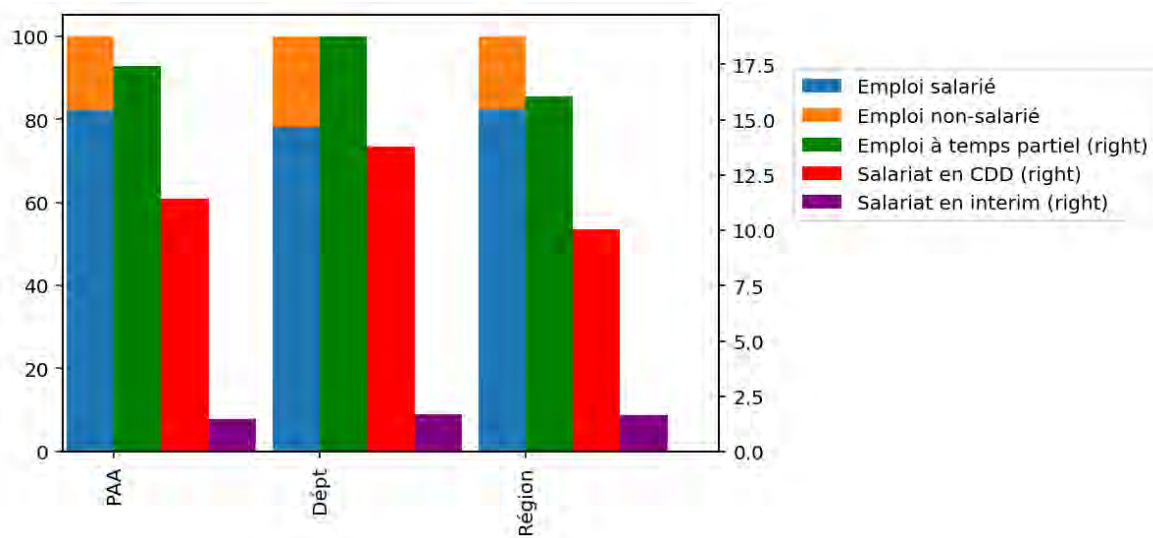
La structure en âge de la population active en emploi faisait montre d'un poids plus important des 55-64 ans (21 %) sur PAA qu'en région (19 %) mais également d'une plus part des moins de 25 ans (9 %) légèrement au dessus de celle de la région (8 %) dans un contexte marqué par une moindre proportion des étudiants et stagiaires sur PAA (9 % des 15-64 ans) qu'en moyenne sur la région (10 %).

GRAPHIQUE 12 : Répartition des actifs en emploi en 2022 par tranche d'âge sur PAA, le département et la région



Sources : Insee – RP 2020-2024, millésimé 2022 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

GRAPHIQUE 13 : Fraction des emplois non-salariés, à temps partiel, en CDD et en intérim en 2022



Sources : Insee – RP 2020-2024, millésimé 2022 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

Des conditions d'emploi structurées par les spécificités de la sphère présentielle

L'EPCI comptait en 2022 une fraction de 18 % de **non-salariés** soit la même répartition qu'à l'échelle régionale mais en dessous de celle du département (22 %), confirmant ainsi la plus forte proportion d'établissements n'employant aucun salarié dans le département (18 % contre 15 % sur le territoire de PAA et 13 % en région). La ville de Digne-les-Bains en revanche concentre de nombreux effectifs salariés de la fonction publique d'État, hospitalière ou territoriale. La structure des établissements actifs (en particulier le plus faible poids de secteurs tels que la finance, les

activités scientifiques et techniques ou l'information-communication) est également plus propice au recours à l'emploi en CDD ou intérim (par exemple dans l'agriculture, le commerce, le BTP ou l'administration) sur la base de contrats de projet ou dépendants de carnets de commande ou de pics d'activité saisonniers : c'est ainsi que 12 % des emplois étaient à durée limitée sur PAA en 2022 (11 % en région, 15 % dans le département) et en plus forte croissance que sur tout autre périmètre d'observation. Enfin, le temps partiel concernait plus d'un actif sur 6 sur PAA en 2022 (17 % contre 16 % sur la région et 19 % dans le département), notamment du fait d'une part plus importante des femmes dans les actifs en emploi : 51,4 % dans l'EPCI et 50,4 % dans le département contre 48,8 % en région.

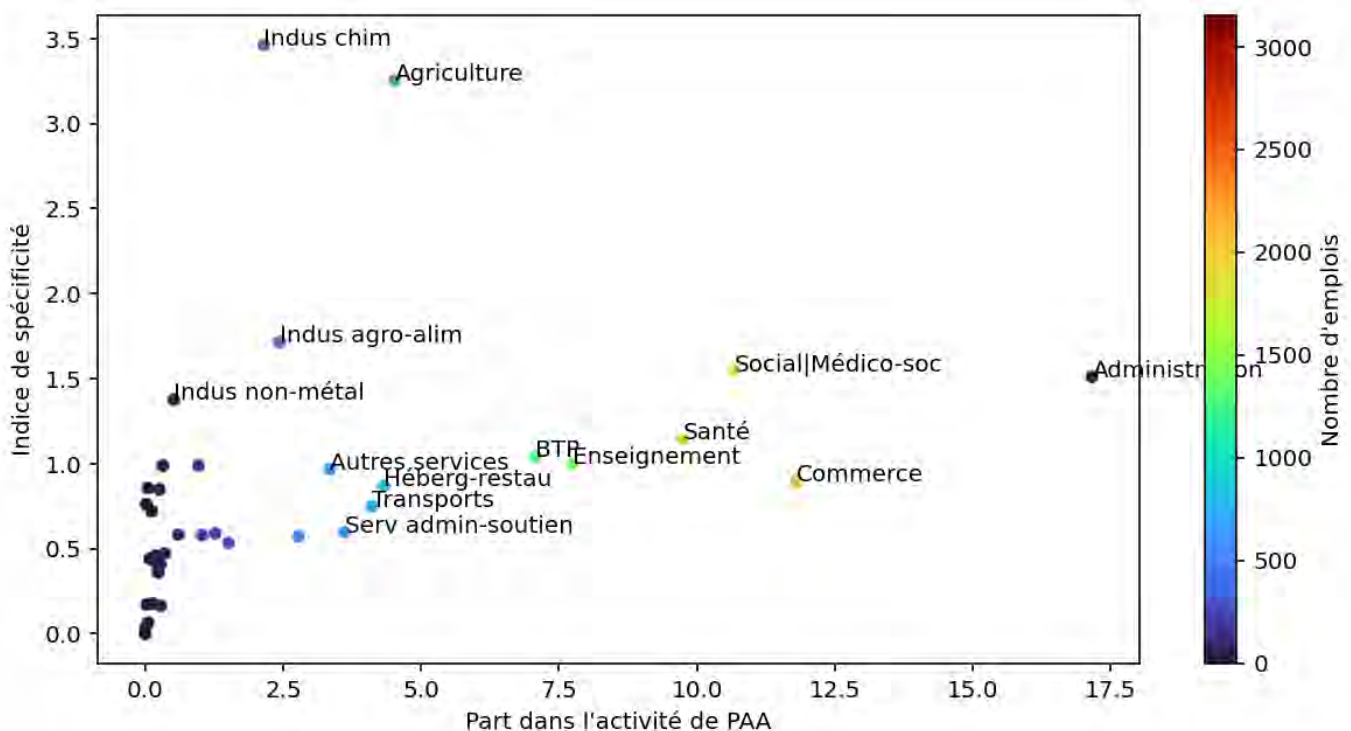
Enfin, la majorité des actifs en emploi de PAA (53 %) travaillaient dans une autre commune que celle de leur résidence, un total inférieur à celui du département (56 %) mais supérieur à celui de la région (51 %), ce qu'explique la position centrale de Digne-les-Bains dans l'activité économique de PAA pour les habitants de l'ensemble de la communauté d'agglomération.

3.2 Spécificités de l'emploi et des métiers sur PAA

Une spécificité de certains secteurs porteurs dans la dynamique de l'emploi

Une catégorisation de l'emploi par secteur d'activité⁸ permet de singulariser d'une part les activités les plus représentées sur un territoire d'observation et d'autre part celles dont le poids dans l'emploi total présente les plus fortes variations avec la structure régionale, les activités dites « spécifiques » soit bien plus représentées qu'en région n'étant pas nécessairement celles qui concentrent le plus d'emplois sur un territoire d'observation. Un indice de spécificité sera alors calculé comme le rapport du poids d'un secteur dans le tissu économique de PAA rapporté à celui qu'il exerce en région.

GRAPHIQUE 14 : Indice de spécificité et poids dans l'économie de PAA de 38 secteurs d'activité en 2022



Sources : Insee – RP 2020-2024, millésimé 2022 (Base du dossier complet de novembre 2025) – Traitement Carif-Oref PACA

⁸ Source : Insee – Emploi au lieu de travail 2022

Se dessinaient ainsi fin 2022 trois tendances à l'échelle de l'EPCI :

- La majorité des secteurs (30 sur 38 considérés) étaient **moins représentés dans l'activité économique de PAA que dans celle de la région**, par exemple cokéfaction et raffinage ou fabrication de produits informatiques ne dénombrent aucun emploi sur le territoire ;
- Certains secteurs étaient **spécifiquement représentés** sur le territoire mais **occupaient déjà une forte part** des emplois de la communauté d'agglomération (par exemple l'administration publique ou l'hébergement médico-social ou social) ;
- Trois secteurs étaient **spécifiquement implantés** sur le territoire tout en occupant **une faible place** (moins de 5 %) dans l'économie de PAA : l'agriculture, sylviculture, pêche, l'industrie chimique et la fabrication de denrées alimentaires. Ces secteurs représentent le plus fort enjeu de développement économique sur le territoire.

Zoom sur le programme « Territoires d'industrie »

Co-porté par l'ANCT et la Direction Générale des Entreprises depuis 2018, [le programme national « Territoires d'industrie »](#) se veut un dispositif de soutien à la chefferie de projet et au financement d'une politique de réindustrialisation selon un principe de subsidiarité autour d'un binôme élu local / industriel. Il accompagne ainsi 183 territoires dans leur stratégie industrielle, autour de quatre axes principaux : l'innovation, l'attractivité du territoire, la disponibilité du foncier et la transition énergétique. Le département bas-alpin, déjà sélectionné en 2018 dans le cadre de la première phase du programme, a été retenu pour le deuxième volet couvrant la période 2023-2027 et est doté depuis 2024 d'une chefferie de projet portée par l'Agence de développement 04, poste majoritairement co-financé par l'ANCT.



Actions en cours


Au sein de Provence-Alpes-Agglomération, ce soutien va notamment servir à attirer de nouvelles activités industrielles sur le site Arkema / Kem One de Château-Arnoux Saint-Auban, ainsi que sur la zone de la Cassine à Peyruis. Il s'agit notamment de [mettre 20 ha d'immobilier sur la plateforme industrielle Arkema à disposition de nouvelles entreprises au moyen du dispositif « Site clés en main »](#) et de mutualiser les services et équipements dans une perspective de rationalisation du foncier. Sur le site de la Cassine, l'objectif est de finaliser l'aménagement pour commercialiser 30 hectares du parc industriel pour faciliter l'implantation de nouvelles entreprises en accord avec la stratégie de développement économique de PAA. Sources : ANCT, Provence-Alpes-Agglomération, DREAL PACA.

Zoom sur : le Club RH 04

Le Club RH 04 se présente un espace de collaboration entre employeurs publics du département visant d'une part à rendre plus visibles les opportunités d'emploi qu'offre la fonction publique (notamment sur les postes les plus affectés par des difficultés de recrutement), d'autre part à faciliter la mobilité professionnelle des agents par notamment le développement de leurs compétences, le soutien à leurs souhaits de changement de structure ou encore la facilitation de la mobilité de leur conjoint.

Pour concrétiser ces ambitions, les s'engagent à partager leurs bonnes pratiques RH, à déployer des outils de sensibilisation par l'intermédiaire de forums ou campagnes de communication ainsi qu'à échanger leurs retours d'expériences dans la perspective d'encourager une culture départementale de l'emploi public.

Les métiers spécifiques au territoire

 *Note méthodologique : l'analyse sur les principaux métiers exercés qui suit porte sur la zone d'emploi de Digne-les-Bains. Définie par l'Insee, la zone d'emploi correspond à un espace géographique à l'intérieur duquel la*

plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. La mobilité des salariés n'étant pas contrainte par les frontières des territoires, ce découpage permet de s'affranchir des visions administratives pour observer les réalités du terrain et avoir une analyse plus fine des métiers exercés (familles professionnelles). La même observation de spécificité que sur les secteurs d'activité peut être affinée en se concentrant sur les familles professionnelles (FAP 86). Peuvent ainsi être identifiés d'une part les familles les plus représentées dans l'emploi sur la zone d'emplois, d'autre part les familles les plus surreprésentées par rapport au profil régional.

Les **principales familles de métiers dans la zone d'emploi de Digne-les-Bains** étaient en 2023 : « *Agents d'entretien* » (5 % des actifs en emploi), « *Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)* » (4 %), « *Enseignants* » (4 %), « *Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons* » (4 %) et « *Conducteurs de véhicules* » (4 %). Certaines **familles** sont aussi **plus spécifiques à la zone de Digne-les-Bains** qu'en région, en premier lieu les « *Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons* » (5 fois plus représentés sur PAA qu'en région) et les « *Techniciens et agents de maîtrise des industries de process* » (2,1 fois plus représentés). Enfin, les seules autres familles surreprésentées d'un facteur 2 par rapport à la structure régionale étaient les « *Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants* » (2,1 fois plus représentés) et les « *Bouchers, charcutiers, boulangers* » (2 fois plus représentés) sur un territoire au sein duquel les métiers du commerce de proximité et du tourisme sont particulièrement implantés. Sources : Dat@decision, Carif-Oref PACA ; Insee - Emploi au lieu de travail, millésime 2022 – Traitement Carif-Oref PACA.



Zoom métier : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons

En 2021, environ 1 170 personnes exerçaient les métiers d'« *Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons* » dans la zone d'emploi de Digne-les-Bains, soit 3,7 % des actifs en emploi (contre 0,7 % en région). Cette famille professionnelle est composée de sept métiers spécifiques : « *Agriculteurs indépendants* », « *Agriculteurs salariés* », « *Éleveurs indépendants* », « *Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers* », « *Éleveurs salariés* », « *Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers* » et « *Bûcherons, sylviculteurs indépendants* » selon la classification FAP 2009.



Une majorité des actifs en emploi (52 %) avaient un statut d'indépendant (et près de 70 % étaient non-salariés) mais près de 11 % étaient en CDD ou en contrat saisonnier. Un peu plus de 10 % des effectifs travaillaient à temps partiel. Ces métiers étaient principalement exercés par des hommes (72 % des emplois), et en forte proportion (39 %) par des plus de 50 ans. La majorité des actifs avaient un diplôme de niveau 3 (29 %) ou 4 (30 %) mais près d'un sur six (16 %) ne disposaient que du brevet de collège, certificat d'études ou moins.

En 2023, dans les Alpes-de-Haute-Provence, aucun métier de la famille « *Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons* » ne figurait pas parmi la liste des métiers en tension de la Dares et France Travail, ce qui est cependant à nuancer par les très faibles effectifs sous investigation qui empêchent le calcul de l'indicateur de tension pour la majorité des métiers *ad hoc*.

Sources : Insee – Emploi au lieu de travail, millésimé 2021 ; [Dares - Données – Les tensions sur le marché du travail en 2023](#) - Traitement Carif-Oref PACA.



Zoom métier : *Techniciens et agents de maîtrise des industries de process*

En 2021, plus de 400 actifs exerçaient les métiers de la famille « *Techniciens et agents de maîtrise des industries de process* » dans la zone d'emploi de Digne-les-Bains représentant 1,3 % de l'emploi (contre 0,6 % en région). Cette famille professionnelle est composée de deux métiers : « *Techniciens des industries de process* » et « *Agents de maîtrise des industries de process* » selon la classification FAP 2009.



L'intégralité des effectifs étaient salariés. Plus des trois quarts (76 %) des actifs en emploi étaient des hommes et 4 % de l'ensemble travaillaient à temps partiel. Les plus de 50 ans comptaient pour 44 % du total alors que les moins que 30 ans n'étaient que 10 % à occuper les métiers de cette filière. La majorité des professionnels (51 %) étaient diplômés du supérieur mais près de 5 % des actifs n'avaient pas de diplôme ou au plus un brevet des collèges.

Tensions dans le marché du travail

En 2023, les métiers de *Technicien et agent de maîtrise des industries de process* ne pouvaient être évalués dans les Alpes-de-Haute de Provence faute de volumétrie suffisante pour franchir l'étiage du secret statistique. Les niveaux de tension peuvent néanmoins être évalués en région et il ressortait de la dernière enquête disponible que ces deux métiers étaient effectivement en tension à l'échelle régionale sous l'effet notamment d'un manque de main-d'œuvre disponible, ce qui s'entend à la lumière d'une proportion significative de non-diplômés à de tels postes.

Sources : Insee – Emploi au lieu de travail, millésimé 2021 ; [Dares - Données – Les tensions sur le marché du travail en 2023](#) - Traitement Carif-Oref PACA.



Zoom métier : *Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants*

En 2021, près de 630 personnes exerçaient les métiers de « *Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants* » dans la zone d'emploi de Digne-les-Bains, soit 2,0 % des actifs en emploi (contre 1,0 % du total régional). Cette famille professionnelle est composée de deux métiers spécifiques : « *Patron d'hôtel, café, restaurant* », et « *Cadre de l'hôtellerie et de la restauration* » selon la classification FAP 2009.



L'écrasante majorité des actifs étaient non-salariés (88 %) dont une légère majorité d'indépendants (45 % contre 43 % d'employeurs). En revanche, aucun contrat à durée limitée ou saisonnier n'était à recenser. Le temps partiel représentait 14 % des actifs en emploi.

Ces métiers étaient principalement exercés par des hommes (58 % des emplois), et en très forte proportion par des plus de 50 ans (48 %). Les diplômés sortant de formation de niveau 3 (24 %) ou 4 (24 %) étaient les plus représentés dans les métiers de la famille mais plus d'un professionnel sur six (18 %) exerçaient sans aucun diplôme.

Tensions dans le marché du travail

En 2023, les métiers de « *Patron et cadre de l'hôtellerie et de la restauration* » ne pouvaient être évalués dans les Alpes-de-Haute de Provence faute de volumétrie suffisante. Ils ne semblaient pas en tension à l'échelle régionale mais néanmoins soumis à une forte intensité d'embauches.

Sources : Insee – Emploi au lieu de travail, millésimé 2021 ; [Dares - Données – Les tensions sur le marché du travail en 2023](#) - Traitement Carif-Oref PACA.



Zoom métier : *Bouchers, charcutiers, boulangers*

En 2021, un peu plus de 500 personnes exercent le métier de « *Bouchers, charcutiers, boulangers* » dans la zone d'emploi de Digne-les-Bains, soit 1,6 % des actifs en emploi (contre 0,8 % en région). Cette famille professionnelle est constituée des métiers « *Boulangers, pâtisseries* », « *Bouchers* », « *Apprentis et ouvriers non-qualifiés de l'alimentation (hors industrie agro-alimentaire)* » et « *Charcutiers, traiteurs* ».



Les salariés en CDI étaient la catégorie d'emploi la plus représentée (37 %) mais les non-salariés représentaient près d'un actif sur deux (23 % d'employeurs et 26 % d'indépendants). Les apprentis et alternants constituaient aussi 11 % des effectifs. Une immense majorité des professionnels étaient des hommes (82 %) et 29 % avaient plus de 50 ans. Près d'une personne sur six (16 %) travaillait à temps partiel. Une majorité (50 %) des actifs étaient titulaires d'un CAP-BEP mais près d'un sur cinq (19 %) n'avaient aucune qualification de niveau supérieur ou égal au brevet des collèges.

Tensions dans le marché du travail

En 2023, le seul métier dont la volumétrie autorisait le calcul d'indicateurs de tension dans les Alpes-de-Haute-Provence (« *Boulangers, pâtisseries* ») était estimé en tension en raison notamment d'une intensité d'embauches soutenue ainsi que d'un lien formation-emploi très fort.

Sources : Insee – Emploi au lieu de travail, millésimé 2021 ; [Dares - Données – Les tensions sur le marché du travail en 2023](#) - Traitement Carif-Oref PACA.



Enjeux emploi-métiers

Anticiper les départs à la retraite à horizon 2030 afin d'assurer la transmission des savoir-faire aux nouvelles générations et le maintien des activités sur le territoire.

Assurer le **maintien de compétences dans les secteurs les plus spécifiques** de Provence Alpes Agglomération.

Diversifier les parcours professionnels pour répondre aux difficultés de recrutement des entreprises, en développant les reconversions, les passerelles entre secteurs et la formation continue.

Sécuriser les parcours professionnels des salariés, notamment ceux qui travaillent à temps partiel ou en emploi de courte durée.

4. Marché du travail sur PAA

Chiffres-clés



4 370 demandeurs d'emploi (cat. ABC)
(dont 2 250 en catégorie A)



49 % des demandeurs d'emploi ont au plus un CAP-BEP
(47 % dans le département et 44 % en région)



51 % des demandeurs d'emploi sont des **femmes**
(52 % dans le département et 51 % en région)



47 % inscrits depuis un an et plus
(47 % dans le département et 42 % en région)



8,0 %
Taux de chômage dans la zone d'emploi
(7,8 % dans le département)

Sources : France Travail, Dares (STMT, DEFM ABC, T3 2025) ; Insee (Taux de chômage à la zone d'emploi, T2 2025) – Traitement Carif-Oref PACA.

4.1 Des demandeurs d'emploi en baisse sur PAA et des offres d'emploi orientées vers les services

Le taux de chômage dans la zone d'emploi de Digne-les-Bains était de **8,0 % au 2^e trimestre 2025** (7,8 % dans les Alpes-de-Haute-Provence et 8,0 % en région).





Sur PAA, **4 370 demandeurs d'emploi** (DE) étaient inscrits à France Travail en catégories ABC au 2^e trimestre 2025 ([Source : Data Emploi](#)), soit 28 % des DE du département. Les DE de catégorie A comptaient pour une légère majorité au sein de l'EPCI (51 %) comme du département (51 %). La tendance sur un an est à une stagnation du nombre de DE de PAA, alors que l'indicateur est en hausse dans les Alpes-de-Haute-Provence (+ 2 % de DE en un an) comme en région (+ 5 % de DE depuis le 3^e trimestre 2024 en région). **5 990 offres d'emploi** ont été diffusées sur francetravail.fr au cours des 12 derniers mois sur le territoire, soit une baisse sur un an de 5 %, (la baisse étant de 10 % en région et sur le département). Le nombre de 4 770 embauches sur PAA au 3^e trimestre 2025 est en baisse sur un an (- 2 % par rapport au T3 2024) alors que les nouvelles embauches sont en hausse sur un an dans le département (+ 1 %) ainsi qu'en région (+ 2 %). La part des CDI dans les nouvelles embauches est également plus basse (12 %, 14 % dans le département et 16 % en région).

La structure de la demande d'emploi dans PAA est très similaire à celle du département et de la région :

- une légère majorité de femmes (51 %, 52 % dans le département et 51 % en région) ;
- 20 % de plus de 55 ans dans les DE de PAA (comme dans le département, 18 % en région) ;
- 14 % de moins de 25 ans dans les DE de PAA comme dans le département et en région ;
- Le métier le plus recherché parmi les DE de PAA : employé familial (130 demandeurs), tout comme sur le département (420 demandeurs) et en région (10 970 DE) ;
- 47 % de DE de longue durée (depuis plus d'un an) sur PAA (comme dans les Alpes-de-Haute-Provence, 42 % en région).

Des offres d'emploi concentrées dans les services

Caractéristiques des offres d'emploi⁹ diffusées par France Travail et ses partenaires sur PAA au 3^e trimestre 2025 :

-  36 % proposent un CDI (40 % dans les Alpes-de-Haute-Provence et 49 % en région) ;
-  87 % concernent des postes d'ouvrier et employé qualifié ou non-qualifié (contre 88 % dans les Alpes-de-Haute-Provence et 75 % en région) ;
-  Le secteur le plus représenté sur PAA est celui de la Santé et action sociale (24 % des offres diffusées) ainsi qu'en région (14 %). C'est en revanche le secteur de l'hébergement/restauration qui concentre le plus grand nombre d'offres diffusées (17 % du total tous secteurs) dans les Alpes-de-Haute-Provence ;
-  Lorsque le niveau de diplôme est renseigné (750 annonces sur le territoire de PAA), la majorité des annonces (56 %) demandent un diplôme d'études supérieures.

Ces offres d'emploi peuvent être mises en regard des nouvelles embauches supposées correspondre aux Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) enregistrées et compilées par l'URSSAF, ce qui constitue l'objet du tableau 5.

TABLEAU 6 : Offres d'emploi et DPAE selon le secteur d'activité (NA 21) dans PAA

	Secteurs	Offres d'emploi		DPAE	
		Volume	Part (en %)	Volume	Part (en %)
	Santé humaine et action sociale	700	24 %	1 360	29 %
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	370	13 %	100	2 %
	Commerce -réparation d'automobiles et de motocycles	290	10 %	590	12 %
	Activités de services administratifs et de soutien	250	9 %	320	7 %
	Administration publique	250	9 %	250	5 %
	Hébergement et restauration	210	7 %	510	11 %
	Autres activités de services	180	6 %	220	5 %
	Industrie manufacturière	140	5 %	190	4 %
	Enseignement	110	4 %	70	1 %
	Construction	80	3 %	150	3 %
	Activités financières et d'assurance	70	2 %	10	0 %
	Transports et entreposage	70	2 %	70	1 %
	Information et communication	50	2 %	20	0 %
	Agriculture, sylviculture et pêche	30	1 %	570	12 %
	Activités immobilières	30	1 %	20	0 %
	Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution	20	1 %	10	0 %
	Arts, spectacles et activités récréatives	10	0 %	310	6 %
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0	0 %	ND	0 %
	Autres	ND	ND	ND	ND

⁹ Sources : Data Emploi ; France Travail, Données pour la période T3 2025 ; Acoess & MSA, Données pour la période T3 2025


Sources : France Travail, Données pour la période T3 2025 ; Acoff & MSA, Données pour la période T3 2025


Champ : offres d'emploi diffusées au cours des 12 derniers mois sur le site de France Travail.

ND : non disponible

Note : les données d'offres d'emploi ou embauches des secteurs « Activités des ménages en tant qu'employeurs - activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre » et « Activités extra-territoriales » ne sont pas disponibles

Légende :

 Secteurs les plus représentés dans les effectifs salariés

 Secteurs les plus spécifiques

Comme le montre le tableau 6, près des deux-tiers des offres d'emploi diffusées dans l'EPCI (65 %) relèvent de cinq secteurs. Bien que le secteur des « *Activités spécialisées, scientifiques et techniques* » soit peu représenté dans les nouvelles embauches, ces secteurs concentrent par ailleurs une majorité des recrutements dans la communauté d'agglomération (55 %) :

- *Santé humaine et action sociale* (24 % des offres diffusées et 29 % des embauches) ;
- *Activités spécialisées, scientifiques et techniques* (13 % des offres diffusées et 2 % des embauches) ;
- *Commerce-réparation d'automobiles et de motocycles* (10 % des offres diffusées et 12 % des embauches) ;
- *Activités de services administratifs et de soutien* (9 % des offres diffusées et 7 % des recrutements) ;
- *Administration publique* (9 % des offres diffusées et 5 % des embauches).

Ces chiffres doivent cependant être nuancés du fait de pratiques de recrutement moins formelles dans les métiers, par exemple, de l'agriculture ou du BTP qui se traduisent par un recensement très partiel des offres d'emploi par rapport à l'activité sur le territoire. Il est également notable que très peu d'offres d'emploi ont été diffusées dans le secteur des « *Arts, spectacles et activités récréatives* » malgré une proportion significative (6 %) de déclarations préalables à l'embauches enregistrées dans les métiers du secteur. France Travail n'est pas le principal canal de recrutement dans ces secteurs, les employeurs passant par leur réseau ou leur représentation professionnelle pour recourir à une nouvelle main-d'œuvre.

Des difficultés de recrutement marquées dans le bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence

Note méthodologique : l'enquête sur les Besoins en Main-d'œuvre (BMO), réalisée par France Travail, évalue les **besoins en recrutement** des employeurs par secteur d'activité et par bassin d'emploi en France. Le **bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence** se compose de **214 communes** situées dans les départements des Alpes-de-Haute-Provence et Hautes-Alpes, dont celles de PAA.

En 2025, les établissements recruteurs du bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence déclarent 8 050 projets de recrutement (- 20 % par rapport à 2024).

La part de ces recrutements jugés *a priori* difficiles est inférieure à l'équivalent régional (46 % sur PAA, 49 % en région) mais la fraction de recrutements saisonniers (56 %) est nettement au-dessus de la moyenne de la région (39 %), du fait notamment de l'importance des secteurs de l'agriculture et du tourisme dans les besoins en recrutements exprimés par les professionnels. C'est ainsi que les cinq métiers (selon la classification FAP 2021) les plus demandés par les employeurs sur le bassin d'emploi (respectivement « *Agriculteurs* », « *Serveurs de cafés-restaurants* », « *Employés de l'hôtellerie* », « *Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration* » et « *Viticulteurs, arboriculteurs* ») sont essentiellement saisonniers. En région, si les *Serveurs de cafés-restaurants* sont le métier le plus demandé et les emplois saisonniers constituent là encore les deux-tiers des projets de recrutement, le deuxième métier par besoin en main-d'œuvre, « *Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration* », ne projette qu'une moitié de saisonniers (50 %) dans les embauches de 2025.



Zoom sur les difficultés de recrutement des entreprises de proximité sur PAA

L'Opco EP a sondé fin 2025 52 entreprises distictes (soit plus de 10 % de l'ensemble de ses adhérents du territoire) sur leurs intentions (dans les 6 mois) et difficultés de recrutement. La moitié des entreprises déclarent une activité stable mais près d'un tiers (17 sur 52) notent une dynamique de croissance et une majorité de celles-ci envisagent de recruter ces prochains mois sur la base de ce constat.

Ces entreprises peuvent néanmoins se heurter à difficultés de recrutement pour cause de manque de main d'œuvre qualifiée dans le domaine recherché (ce qui constitue une source significative de tension constatée annuellement dans les enquêtes de la Dares), à un manque d'attractivité du territoire ou encore de problèmes de comportement en entreprise. Les trois-quarts des entreprises se déclarent en revanche disposées à accueillir un stagiaire, ce qui faciliterait la promotion de métiers spécifiques au territoire (par exemple les bouchers, charcutiers ou boulangers) auprès des jeunes ou des publics éloignés de l'emploi.

Source : Opco EP, 2025

Intentions recrutement des entreprises



17% des entreprises ont l'intention de recruter dans les 6 mois (26% en PACA)

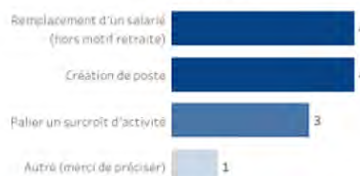
Types de contrats

CDI / CDD 30%

Alternance 70%

Autre dont intérim

Motifs de recrutement



Les difficultés de recrutement

Principaux motifs expliquant ces difficultés de recrutement



Zoom sur la promotion des métiers

75% des entreprises se disent prêtes à accueillir un stagiaire (46% en PACA)

Source : Opco EP, 2025

4.2 Des déséquilibres entre l'offre et la demande d'emploi sur PAA ?

Rappel : la nomenclature des niveaux de diplôme en vigueur depuis [le Décret 2019-14 du 8 janvier 2019](#) est :

- Non-diplômés : niveau de diplôme inférieur au CAP-BEP
- Niveau 3 : CAP, BEP (anciennement niveau V)
- Niveau 4 : Baccalauréat (anciennement niveau IV)
- Niveau 5 : Bac+2 (anciennement niveau III)
- Niveau 6 : Bac+3-Bac+4 (anciennement niveau II)
- Niveau 7 : Bac+5 et au-delà (anciennement niveau I)

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

La majorité des demandeurs d'emploi de PAA sont titulaires d'un diplôme de niveau 3 (30 %) ou 4 (24 %) tandis que les diplômés du supérieur ne sont qu'un quart des DE (26 %). La majorité des DE ont un statut d'ouvrier ou employé qualifié (55 %) ou peu qualifié (24 %), les cadres constituant 8 % de l'ensemble. 44 % des DE ont une expérience supérieure ou égale à 4 ans au poste occupé ; les juniors représentent quant à eux 28 % des demandeurs. Sur la base des offres d'emploi déposées à France Travail, 23 % ciblent les DE titulaires d'un CAP-BEP au plus et 59 % appellent les diplômés du supérieur. 85 % des offres intégrant l'information recherchent un profil junior et

seulement 3 % un DE de plus de 4 ans d'expérience. Enfin, le statut le plus fréquent (46 %) est celui d'ouvrier ou employé qualifié alors que 41 % des offres se focalisent sur des ouvriers ou employés peu qualifiés.

De forts besoins en emploi dans le secteur de la santé et l'action sociale

TABLEAU 7 : Principaux métiers recherchés par les employeurs sur PAA (ROME)

Rang	Top 10 des métiers les plus recherchés par les employeurs	Nombre de DE	Nombre d'offres d'emploi	Difficulté de recrutement
1	Aide-soignant	90	200	Très élevée
2	Kinésithérapeute	0	170	ND
3	Infirmier en soins généraux	10	160	ND
4	Employé familial	120	120	Moyenne
5	Comptable	10	100	Élevée
6	Facteur	10	100	ND
7	Éducateur spécialisé	30	90	Très élevée
8	Employé de rayon libre-service	180	80	Moyenne
9	Conducteur poids lourds	50	80	Très élevée
10	Cuisinier	60	70	Élevée

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2023) ; France Travail – Data Emploi – T3 2025 - Traitement Carif-Oref PACA.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits au cours des 12 derniers mois (Catégories A, B, C) ; ensemble des offres d'emploi diffusées au cours des 12 derniers mois sur le site de France Travail.

Le tableau 7 met en évidence quatre catégories de métiers pour lesquelles les difficultés d'emploi sont de différente nature :

- Les métiers comportant davantage de demandeurs d'emploi que d'offres publiées sur le site de France Travail (notamment les *Employés de rayon libre-service*) ne présentent pas d'enjeu de formation ou de manque de compétences sur le territoire. Les DE peuvent par contre se reconverter sur des métiers plus recherchés par les employeurs.
- Les métiers pour lesquels le nombre de demandeurs d'emploi est inférieur au nombre d'offres car France Travail n'est pas le principal canal de recrutement (par exemple chez les *Kinésithérapeutes* ou les *Comptables*) doivent être observés sur la base de sources complémentaires aux données de France Travail, incluant Conseil de l'ordre et établissements. Par exemple, si la densité de kinésithérapeutes était de 195 pour 100 000 habitants au 1^{er} janvier 2024 (contre 218 en région), elle dépassait sensiblement la moyenne nationale de 155 pour 100 000 habitants ; aussi, la part de salariés n'était que de 18 % de l'ensemble des effectifs de la profession, réduisant d'autant la portée de canaux tels que France Travail dans la perception du marché du travail pour ce métier (Source : [rapport 2024 sur la démographie des kinésithérapeutes](#)).
- Les métiers pour lesquels le nombre de demandeurs d'emploi est inférieur au nombre d'offres car les offres sont pour partie de courte durée (entre autres les *Cuisiniers* ou les *Facteurs*) ou récurrentes sur fond de conditions de travail dissuasives (tels que les *Aides-soignants*) peuvent être sources d'enjeux si d'autres indicateurs confirment ce déséquilibre. Toutefois, l'adéquation emploi-formation ne peut être acceptée comme fondement d'accroissement de l'offre de formation car des difficultés d'attractivité des métiers et non-durabilité de l'emploi doivent être intégrées dans une réflexion systémique.
- Les métiers pour lesquels le nombre de demandeurs d'emploi est inférieur au nombre d'offres car la main-d'œuvre manque aux employeurs (comme les *Éducateurs*

spécialisés) se caractérisent par une très forte tension corrélée à une intensité d'embauches soutenue et à une part minoritaire d'emplois saisonniers. Ces métiers manifestent un manque de compétences sur le territoire qui peut se traduire en actions publiques.

Une demande d'emploi tournée vers les services et le commerce

Seuls trois des 10 métiers les plus recherchés par les DE le sont aussi par les employeurs mais ils occupent deux des trois plus forts contingents, bien que le métier au nombre le plus important de DE (les employés de rayon libre-service) n'apparaisse qu'en 8^e position des besoins des employeurs. Globalement, les métiers les plus exercés par les DE correspondent peu aux besoins de recrutement des employeurs, les secrétaires et vendeurs en prêt-à-porter étant par exemple nettement moins représentés dans les offres d'emploi que parmi les DE. Il faut cependant noter que les processus de recrutement peuvent passer par d'autres canaux que celui des offres publiées sur France Travail, entre autres chez les *ouvriers agricoles polyvalents* ou *manœuvres du bâtiment*, ce qui conduit à des précautions d'interprétation des données produites.

TABLEAU 8 : Principaux métiers recherchés par les demandeurs d'emploi sur PAA (ROME)

Rang	Top 10 des métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi	Nombre de DE	Nombre d'offres d'emploi	Difficultés de recrutement
1	Employé de rayon libre-service	180	80	Moyenne
2	Secrétaire	160	60	Très faible
3	Employé familial	120	120	Moyenne
4	Vendeur en prêt-à-porter	90	0	Faible
5	Serveur en restauration	90	50	Moyenne
6	Aide-soignant	90	200	Très élevée
7	Conducteur-livreur	90	50	Très faible
8	Manœuvre bâtiment	80	40	Moyenne
9	Agent de service hospitalier	80	10	Très faible
10	Ouvrier agricole polyvalent	70	0	Faible

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2023) ; France Travail – Data Emploi – T3 2025 - Traitement Carif-Oref PACA.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits au cours des 12 derniers mois (Catégories A, B, C) ; ensemble des offres d'emploi diffusées au cours des 12 derniers mois sur le site de France Travail.

Des fragilités à prendre en compte

Le manque de personnels qualifiés pour certains postes à fort lien formation-emploi (*kinésithérapeutes, comptables*) peut être comblé par des initiatives de valorisation de la « marque territoire » pour remédier à un manque d'attractivité susceptible d'affecter l'implantation des professionnels. La pénibilité de certains métiers peu qualifiés du secteur de la santé peut en outre être exacerbée par des freins périphériques et risque d'affecter la prise en charge des personnes âgées (et/ou dépendantes) qui constituent les classes d'âge les plus représentées au sein de l'EPCI. Aussi, le secteur des services à la personne se distingue par une offre d'emploi plus fréquemment à temps partiel et / ou de courte durée ce qui implique des difficultés de recrutement de personnels qualifiés (Source : MFR Bléone Durance).

4.3 Les freins périphériques : des contraintes externes qui mettent à mal l'adéquation emploi-formation

La recherche d'emploi, le maintien dans l'emploi et la formation initiale ou continue peuvent être

concrètement contraints par un ensemble de difficultés extra-professionnelles.

Les freins périphériques à l'emploi désignent l'ensemble de ces écueils extérieurs au profil et aux compétences d'un individu qui entravent son accès ou son maintien dans un emploi. Ces freins ne sont pas directement liés aux qualifications professionnelles, mais plutôt à des facteurs sociaux, économiques, géographiques ou personnels (entre autres conditions d'emploi, garde d'enfant(s), logement, mobilité, etc.). Ainsi, ces freins peuvent représenter un obstacle au recrutement ou au maintien dans l'emploi, mais pas au travail en lui-même (la personne étant apte à travailler).

Des études qualitatives abordent l'impact direct de ces freins périphériques sur l'accès ou le maintien dans l'emploi des actifs (par exemple [cette étude de 2020 consacrée aux métiers du sport dans les départements alpins](#)) mais manque une quantification de ces difficultés. Certains faisceaux d'indices peuvent aussi éclairer des difficultés plus ou moins contraignantes selon les territoires, et cette partie se concentrera sur cinq freins périphériques : le logement, la mobilité, la garde d'enfant(s), la barrière linguistique et la connaissance des métiers.

Le coût du logement chez les jeunes

L'accès au logement peut constituer un frein à l'accès des jeunes à la formation ou à l'emploi. Ces difficultés peuvent également concerner des actifs en contrat court désireux de déménager. Le faible taux de pression s'exerçant sur les logements sociaux semble malgré tout témoigner d'une contention de ce frein à l'intérieur d'un département lui-même moins affecté par cet élément que le reste de la région.

À destination des étudiants, la ville de Digne-les-Bains s'est dotée d'un Campus connecté visant à faciliter le suivi de formations à distance et se destinant notamment aux jeunes dans l'obligation de se maintenir au domicile parental pour des raisons financières. Sont laissés à disposition de ces apprenants des espaces de travail (salles de cours, salle d'examen), de restauration et de convivialité, une connexion Internet haut débit et un ordinateur portable ainsi qu'un parrainage par un tuteur investi aussi bien dans l'organisation du travail que des démarches administratives. En 2025, 25 jeunes (moyenne d'âge de 23 ans) ont fait partie de ce dispositif qui se caractérise par un très faible taux d'abandon et de meilleurs résultats que la moyenne si bien que de nouvelles options de suivi de formation sont envisagées en 2026 dont la première année d'études de santé (LAS/PASS).

Des actifs fortement dépendant des véhicules motorisés pour aller travailler

L'offre de transports en commun de PAA est concentrée sur la ville préfecture et peut engendrer des inégalités dans l'accès à l'emploi alors que de nombreuses communes rurales sont dépourvues d'offre de transports. Ce constat pose la question de la mobilité des actifs les plus précaires et des plus jeunes dans un cadre d'entrée en formation ou en emploi, ces derniers devant également assumer le financement de leur permis de conduire. Enfin, les coûts fixes du transport peuvent affecter significativement les foyers aux revenus les plus modestes ou travaillant à temps partiel. Ces facteurs peuvent contraindre certains actifs à renoncer à des opportunités d'emploi faute de moyens pour se déplacer.

C'est avec ces enjeux à l'esprit que [PAA s'est associée à l'application de covoiturage Karos](#) pour faciliter la mobilité des travailleurs les plus éloignés des réseaux de transport public : le dispositif Provence-Alpes covoiturage se constitue d'une mise en relation par l'application de conducteurs et passagers ainsi que d'une aide financière aux conducteurs afin d'encourager la pratique. L'EPCI teste aussi depuis juin 2025 [le dispositif PAASSERELLE](#) de transports à la demande à destination des personnes à mobilité réduite sur le périmètre de huit communes de la moyenne Durance.

Une offre de garde plus développée qu'à l'échelle régionale

Les difficultés d'accès aux services de garde d'enfant(s) peuvent aussi constituer un frein à l'insertion professionnelle des parents, en particulier pour les familles monoparentales qui cumulent les problématiques sociales et financières, principalement les femmes. L'accès à des services de garde constitue ainsi un enjeu important pour faciliter l'insertion et le maintien en emploi. En écho à la section 1.1 du document, il est opportun de rappeler que la croissance des familles monoparentales sur PAA dépassait celle du nombre de ménages sur la période 2016-2022, ce qui pose la question de l'offre de garde d'enfants sur le territoire de cet EPCI spécifiquement.

Le taux de couverture **d'accueil du jeune enfant**¹⁰ (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) comprend la prise en charge par les assistantes maternelles employées directement par des particuliers et les salariés à domicile, ainsi que par les Établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) (collectif, familial et parental, micro-crèches). Sur PAA, ce taux s'élevait en 2023 à 58 % (57 % dans le département et 52 % en région), confirmant le constat d'une meilleure disponibilité d'équipements et établissements sur le territoire de l'EPCI qu'en région.

PAA se distinguait particulièrement par un taux de couverture par des assistantes maternelles (25 %) au dessus des équivalents bas-alpin (23 %) et régional (21 %) ainsi qu'un taux de couverture en accueil préélémentaire de 7 % contre 4 % dans le département et 2 % en région.

La barrière de la langue chez les actifs étrangers

Les étrangers représentaient en 2021 5 % de la population de Provence-Alpes-Agglomération (un peu plus de 2 400 personnes) et plus spécifiquement 7 % des 15-24 ans soit environ 320 jeunes. L'arrivée au sein du territoire de PAA de populations étrangères dont le français n'est pas la langue maternelle peut constituer un frein à l'embauche comme à l'exercice des démarches administratives du quotidien. Dans ce cadre, l'École de la 2^e chance (E2C) et les organismes de formation de l'EPCI se mobilisent pour offrir des programmes Français langue étrangère (FLE) aux étrangers dans une perspective d'insertion. Près de 50 places sont ainsi financées par France Travail sur la période septembre 2025 -> mars 2026 à Digne-les-Bains et un parcours FLE a été ouvert à six à huit jeunes de 16 à 25 ans en 2024 par l'E2C combinant apprentissage de la langue, culture générale et préparation à l'entrée sur le marché du travail au moyen de stages réguliers en entreprise.

Sources : [Système d'information géographique de la politique de la ville](#) ; [École de la 2^e chance – rapport d'activité 2024](#) ; Carif-Oref – Base régionale de l'offre de formation en cours et à venir

Une meilleure connaissance des métiers

Les partenaires locaux se mobilisent pour une meilleure connaissance des métiers disponibles et accessibles sur le territoire de PAA. Ainsi, France Travail propose une lettre d'informations axée sur les formations et actions déployées chaque mois sur le département des Alpes-de-Haute-Provence. France Travail et la Région co-animent également des Comités d'expression des besoins locaux de formation (CEBEL) par secteur réunissant acteurs économiques locaux et prescripteurs dans le but de repérer les besoins en compétences et de guider les achats de formations collectives à destination des demandeurs d'emploi.

Le réseau Initiative Alpes-Provence porte en outre le dispositif expérimental DEFFINOV mettant l'accent sur la découverte de métiers en tension au travers de plus de 30 ateliers annuels sur l'ensemble du département. Ces ateliers réunissent près de 120 participants, pour une majorité en emploi (salariés ou entrepreneurs) ou en phase de création d'entreprise. Les diplômés du

¹⁰ CNAF, données 2023— Traitement Carif-Oref PACA.

supérieur sont les plus représentés (58 %) mais les profils les moins diplômés investissent peu ce dispositif. Parmi les ateliers à disposition du public peuvent être notés l'utilisation de logiciels de comptabilité ou bureautique, l'entretien de matériel agricole ou l'initiation à des pratiques de bien-être.

Sources : France Travail, Réseau Initiative Alpes-Provence



Enjeux en lien avec le marché du travail

Réduire l'inadéquation entre l'offre de compétences des candidats et les besoins des entreprises afin de favoriser l'insertion professionnelle et le développement économique local.

Renforcer et diversifier l'offre d'alternance sur le territoire en élargissant l'assiette d'entreprises, pour réduire les concentrations sectorielles et géographiques.

Intégrer la **question de l'emploi du conjoint dans les stratégies d'attractivité et de fidélisation des actifs**, dans un contexte de forte présence d'emplois publics.

Favoriser l'insertion professionnelle et sociale des publics les plus fragiles : jeunes, familles monoparentales, seniors, publics issus de l'immigration et publics en situation de handicap.

Mobiliser les acteurs publics **pour lever les freins périphériques à l'emploi : solutions de mobilité, maîtrise de la langue, accès aux solutions de garde et accès au logement**.

5. L'insertion sur PAA : initiatives et chiffres-clés

Chiffres-clés à fin 2024 dans la zone d'emploi de Digne-les-Bains



950 apprentis fin 2024 soit la moitié des apprentis bas-alpins
+ **2,3 %** entre 2023 et 2024 (+ 3,7 % en région)



50 contrats de professionnalisation
soit 42 % des effectifs bas-alpins
- **18,3 %** entre 2023 et 2024 (- 25,3 % en région)



18 % des apprentis titulaires d'un diplôme **supérieur au bac** à l'entrée dans le dispositif
(20 % dans le département et 34 % en région)



80 salariés dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE)
soit 36 % des effectifs bas-alpins
- **16,7 %** entre 2023 et 2024 (- 4,7 % en région)

Sources : Dares – Contrats 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 PACA.

5.1 Caractéristiques des apprentis

La zone d'emploi de Digne-les-Bains comptait 950 apprentis fin 2024, soit 50 % des effectifs du département et 1,3 % des apprentis de la région. Le nombre de nouveaux apprentis a augmenté par rapport à 2023 (+ 2,3 %) davantage que dans le département (+ 1,4 % dans les Alpes-de-Haute-Provence) mais moins vite qu'en région (+ 3,7 %). Cette croissance est stimulée par les aides à l'embauche d'apprentis.

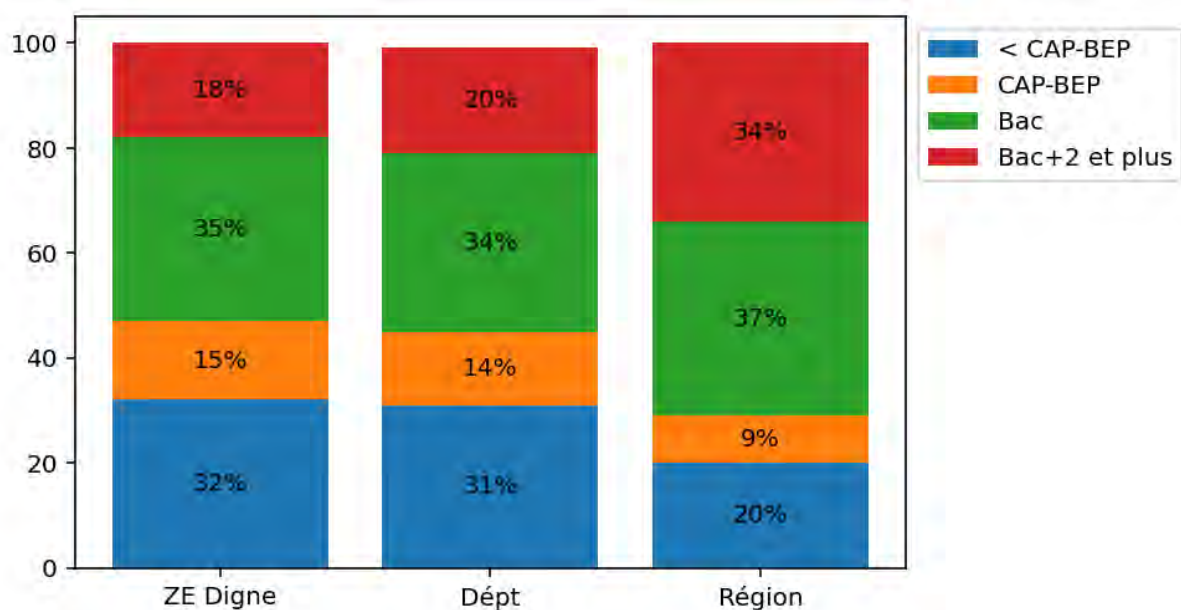
Profil des apprentis de la zone d'emploi :

- Agés de 20 ans en moyenne (comme en région et sur le département) ;
- Majoritairement des hommes (59 %, 60 % dans le département et 56 % en région) ;
- 2,8 % de travailleurs handicapés (contre 2,6 % dans le département et 1,7 % en région) ;
- Employés majoritairement dans une entreprise des services (60 % et 62 % dans le département contre 76 % en région) ;
- Mais plus fréquemment employés dans l'industrie (17 %) et la construction (19 %) que dans le département (respectivement 14 % et 18 %) ou en région (respectivement 12 % et 11 %).

Avant leur embauche (cf. graphique 15) :

- 45 % étaient scolarisés (46 % dans le département et 44 % en région) ;
- Un niveau de diplôme des apprentis de la zone d'emploi de Digne-les-Bains avant embauche proche de celui observé sur le département mais différant sensiblement de la structure régionale : 32 % de non-diplômés (contre 20 % en région), 15 % de titulaires d'un CAP-BEP (contre 9 % en région) et 18 % de diplômés du supérieur (contre 34 % en région).

GRAPHIQUE 15 : Niveau de qualification des apprentis de la zone d'emploi de Digne-les-Bains avant embauche



Source : Dares – Contrat d'apprentissage fin 2024 (secteurs privé et public) – Traitement Carif-Oref PACA.
 Champ : contrats d'apprentissage au lieu de travail (stocks au 31 décembre), dans les secteurs privé et public

5.2 Caractéristiques des salariés en contrat de professionnalisation

50 contrats de professionnalisation (CPRO) étaient recensés fin 2024 dans la zone d'emploi de Digne-les-Bains, sur 120 contrats du département (soit 1 % des CPRO de la région). Les effectifs ont été en forte baisse sur un an (-18 %) mais dans une moindre mesure que dans le département (-20 %) et en région (-25 %).

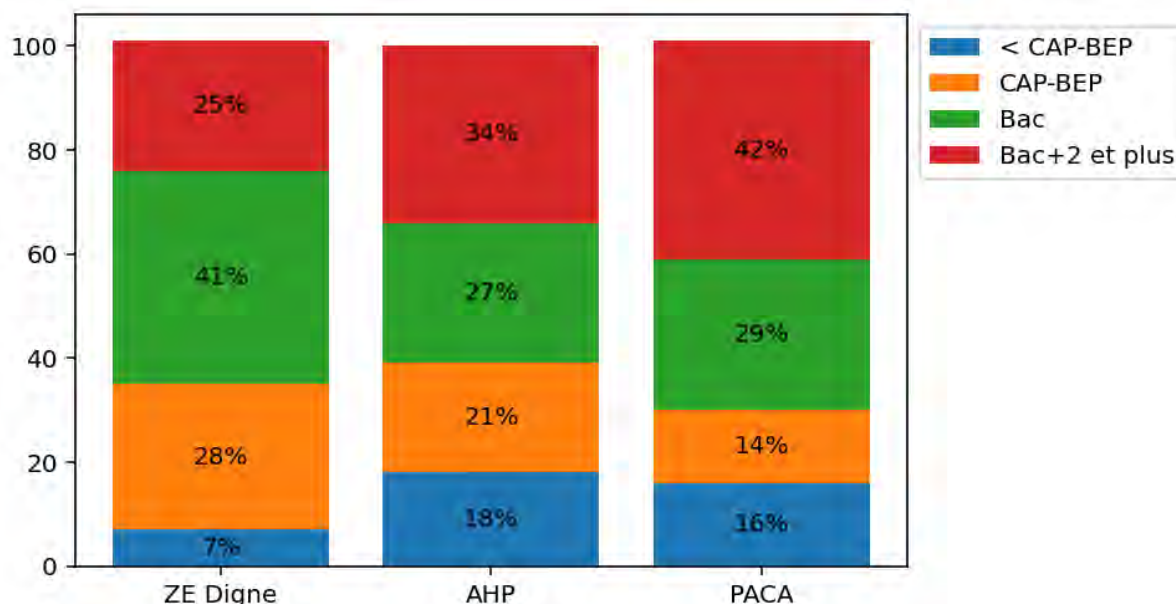
Ces salariés en activité dans la zone d'emploi étaient :

- Agés de 31 ans en moyenne (comme dans le département, 30 ans en région) ;
- Pour près de deux tiers des hommes (50 % en région) ;
- Très majoritairement employés par des entreprises de plus de 250 salariés (45 % en région) ;
- Deux fois moins fréquents en CDI que dans le département (8 %, 14 % en région) ;
- Pour l'essentiel partagés entre les services et l'industrie soit une différence marquée par rapport au département et au région (respectivement 66 % et 82 % d'emplois dans les services).

Avant leur embauche :

- 60 % étaient en recherche d'emploi (50 % dans le département et 47 % en région), 16 % étaient salariés avant la signature de leur CPRO (20 % dans le département et 16 % en région) ;
- La zone d'emploi se caractérise par une surreprésentation des titulaires d'un diplôme de niveau 3 (28 %, contre 21 % en moyenne départementale et 14 % en moyenne régionale) ou 4 (41 % contre seulement 27 % dans les Alpes-de-Haute-Provence et 29 % en région). Les personnes diplômées du supérieur avant embauche étaient en revanche moins représentées (25 %) qu'aux échelles départementale (34 %) ou régionale (42 %). Les non-diplômés étaient enfin nettement sous-représentés (7 %) par rapport à la structure de la population du territoire comme par rapport aux profils départemental (18 %) ou régional (16 %).

GRAPHIQUE 16 : Niveau de qualification des contrats de professionnalisation de la zone d'emploi de Digne-les-Bains avant embauche



Source : Dares – Contrat d'apprentissage fin 2024 (secteurs privé et public) – Traitement Carif-Oref PACA.
 Champ : contrats de professionnalisation au lieu de travail (stocks au 31 décembre), dans les secteurs privé et public

5.3 Les dispositifs complémentaires d'accompagnement

Les emplois aidés

Sur la communauté d'agglomération, les emplois aidés concernaient en 2022 85 actifs représentant 0,5 % des emplois salariés du territoire, ce dispositif apparaissant près de trois fois moins impliqué qu'en 2016 en nombre comme en proportion. Cette tendance suit les dynamiques départementale et régionale de disparition des emplois aidés depuis la mise en place du dispositif Parcours emploi compétences : à l'échelle du département, le nombre d'entrées en CUI-CAE (pour le secteur non-marchand) et CUI-CIE (pour le secteur marchand) atteignait 777 sur l'ensemble de l'année 2017 alors que moins de la moitié d'entrées en PEC y étaient recensées en 2018, le nombre étant encore à la baisse ces dernières années malgré un rebond en 2021 consécutivement à la crise sanitaire (Source : [Open data de PoEm](#)). Sur l'ensemble de la région Provence – Alpes – Côte d'Azur, le nombre d'entrées en PEC en 2018 était également divisé par deux par rapport aux entrées enregistrées en CUI-CAE et CUI-CIE au cours de l'année 2017, la tendance se poursuivant là encore depuis lors avec – 19 % de PEC entre 2023 et 2024. En effet, la politique de soutien à l'emploi des dernières années a privilégié l'alternance avec des aides pouvant monter jusqu'à 5 000 € en première année de contrat ainsi qu'une aide cumulable de l'Agefiph à l'embauche d'une personne handicapée. Cette tendance s'est accompagnée en Région par le financement d'un fonds de soutien aux CFA du territoire. Ainsi, le nombre de contrats d'alternance dans l'emploi marchand et non-marchand a progressé de 44 % entre 2018 et 2024 dans le département des Alpes-de-Haute-Provence au milieu d'un doublement en Région conséquence d'un triplement des contrats d'apprentissage enregistrés dans l'emploi marchand. (Sources : [les chiffres-clés de la DREETS Provence – Alpes – Côte d'Azur, 2025](#), [les chiffres-clés de la DREETS Provence – Alpes – Côte d'Azur, 2018](#)).

L'accompagnement par la mission locale

La mission locale des Alpes-de-Haute-Provence assure une mission de service public pour l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et les accompagne en particulier dans les champs de la mobilité, du logement, de l'emploi et de la formation. Pour faciliter l'accès à l'emploi, la mission locale renforce le soutien aux jeunes bénéficiaires de dispositifs tels que le Contrat d'engagement jeune (CEJ), le Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie ou encore le parrainage vers l'emploi.

Au total, 5 466 offres d'emploi ont été adressées en 2024 aux 1 106 jeunes résidents de PAA (dont 745 bénéficiant d'un dispositif d'accompagnement renforcé) accueillis par les antennes de Digne-les-Bains et Château-Arnoux Saint-Auban ainsi que 1 698 propositions de formation. La mission locale s'appuie pour ce faire sur un réseau plus de 500 entreprises dont 85 % ont été mobilisées sur l'année, les secteurs d'activité allant du BTP aux loisirs en passant par l'hôtellerie-restauration ou l'industrie manufacturière. 41 % des jeunes ont accédé à un contrat de travail et un sur six à un CDI, plus de 250 formations ayant également été entamées en 2024 (Source : Mission locale des Alpes-de-Haute-Provence)

L'accompagnement par l'École pour la deuxième chance

L'École pour la deuxième chance des Alpes-de-Haute-Provence accueille pour sa part les publics les plus éloignés de l'emploi et porte des actions spécifiques en QPV (matinées de l'emploi, journée à thème) ainsi que dans les communes rurales en lien avec la mission locale. La mission la plus importante de l'école est de faire entrer en stage les jeunes entrés dans le dispositif et un total de 427 conventions ont été signées au titre de l'année 2024, dont plus d'une sur trois (36 %) dans le secteur du commerce, 12 % dans les métiers de la santé et l'action sociale et 7 % dans l'industrie. Le taux de sortie vers l'emploi a atteint 17 % sur l'année et le taux de sortie en formation est parallèlement monté à 29 % (Source : École pour la 2^e chance de Digne-les-Bains).

5.4 L'alternance dans le secteur du BTP

L'opérateur de compétences Constructyts présente un état des lieux de l'apprentissage sur PAA pour les années 2024 et 2025, année voyant le nombre de contrats signés (75) en baisse de 27 % par rapport à l'exercice précédent (103) dans des entreprises dont le siège ou l'établissement se situe sur le territoire de PAA (tous lieux de résidence des apprenants compris). Ces deux dernières années, la majorité des contrats d'apprentissage signés l'ont été sur des diplômes relevant des domaines « Sanitaire / génie climatique / énergie » (23 % en 2024 et 24 % en 2025), « Maçonnerie » (15 % en 2024, 20 % en 2025) et « Électricité » (16 % en 2024 et 11 % en 2025). Certaines formations, bien qu'appliquées à des entreprises spécialisées dans le BTP, relèvent plutôt du commerce ou de la comptabilité et sont en particulier dénombrées dans les « Fonctions de support des sociétés » qui constituent le 4^e domaine de formation le plus représenté dans les contrats signés sur PAA. Les entreprises d'accueil sont pour majorité localisées sur les communes de Digne-les-Bains (pour 20 % des contrats signés en 2024 et 24 % des apprentissages débutés en 2025), Aiglun (enregistrant respectivement 19 % et 20 % des contrats signés ces deux dernières années) et Peyruis (comptant 11 % des apprentissages débutés en 2024 et 15 % des contrats signés en 2025). Les organismes de formation dans lesquels étudient les apprentis sont pour l'essentiel localisés en Provence – Alpes - Côte d'Azur mais 2025 a vu une minorité de stagiaires se formant en-dehors de la région débiter un contrat d'apprentissage avec une entreprise localisée sur le territoire de PAA.

TABLEAU 9 : Domaine de formation des apprentis ayant signé un contrat en 2024 ou 2025 avec une entreprise du champ d'observation de Constructyts

DOMAINES DE FORMATION	NB CONTRATS D'APPRENTISSAGE 2024	NB CONTATS D'APPRENTISSAGE 2025
-----------------------	----------------------------------	---------------------------------

BÂTIMENT GENERAL	s.s.	s.s.
TP GENERAL	7	5
MENUISERIE	9	s.s.
CHARPENTE	s.s.	s.s.
FONCTIONS SUPPORT	16	11
ELECTRICITE	16	11
ENGINS	s.s.	
SANITAIRE / GENIE CLIM / ÉNERGIE	24	18
RESEAU / CANA	s.s.	
METAL	s.s.	
PEINTURE / REVET	6	s.s.
MACON	15	15
LOGISTIQUE	s.s.	s.s.
SOUDURE		s.s.
COUVERTURE		s.s.
TOTAL	103	75

Source : Constructys, 2025
s.s. : secret statistique

TABLEAU 10 : Commune d'exercice de l'apprentissage des stagiaires (toutes origines géographiques confondues) ayant signé un contrat en 2024 ou 2025 avec une entreprise du champ d'observation de Constructys

COMMUNE DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL	NB CONTRATS D'APPRENTISSAGE 2024	NB CONTRATS D'APPRENTISSAGE 2025
AIGLUN	20	15
DIGNE LES BAINS	21	18
CHAMPTERCIER	s.s.	s.s.
CHATEAU ARNOUX ST AUBAN	6	s.s.
CHATEAUREDON	s.s.	s.s.
LE BRUSQUET	s.s.	s.s.
LE CHAFFAUT ST JURSON	s.s.	s.s.
LES MEES	8	6
MALIJAI	8	7
MALLEMOISSON	5	
MARCOUX	s.s.	
MEZEL		s.s.
MIRABEAU	s.s.	s.s.
PEYRUIS	11	11
SELONNET		s.s.

SEYNE	s.s.	
THOARD		s.s.
VOLONNE	7	s.s.
TOTAL	103	75

Source : Constructys, 2025

s.s. : secret statistique

5.5 L'alternance du point de vue de l'Opco EP sur le territoire de PAA

Approche par entreprise

- 97 contrats en alternance furent signés en 2024 (dont 95 en apprentissage), soit 2 contrats de plus qu'en 2023, dans 56 entreprises distinctes (contre 55 en 2023). Au total, 11 % des entreprises adhérentes de l'Opco EP ont recruté en alternance sur PAA (9 % dans le département, 11 % en région). Sur l'année 2025 en revanche, la tendance est à la baisse du nombre d'alternants recrutés en apprentissage que ne compense pas le recours légèrement supérieur à la professionnalisation par les entreprises adhérentes ;
- 88 % des contrats en alternance ont été signés par 45 entreprises de Digne-les-Bains, les Mées ou Château-Arnoux Saint-Auban (soit 80 % des entreprises ayant recruté sur l'EPCI) ;
- Plus de 15 % des adhérents dignois de l'Opco EP ont recruté en alternance, le pourcentage monte à 20 % sur les Mées ;
- Une majorité des contrats en alternance (78 %) ont été signés dans des TPE de 0 à 10 salariés, dont 11 % par des entreprises sans salarié ;
- 68 % des effectifs recrutés habitent sur le territoire de PAA, 31 % à Digne-les-Bains. 16 % résident en-dehors de l'EPCI, en particulier 9 % en-dehors de la région.

dispositifs	2023		2024		2025		Total Nb Alternants	Total nb entreprises distinctes
	Nb Alternants	nb entreprises	Nb Alternants	nb entreprises	Nb Alternants	nb entreprises		
Contrat d'apprentissage	90	53	95	54	63	41	248	82
Contrat de professionnalisation	5	4	2	2	6	2	13	8
Total général	95	55	97	56	69	42	261	86

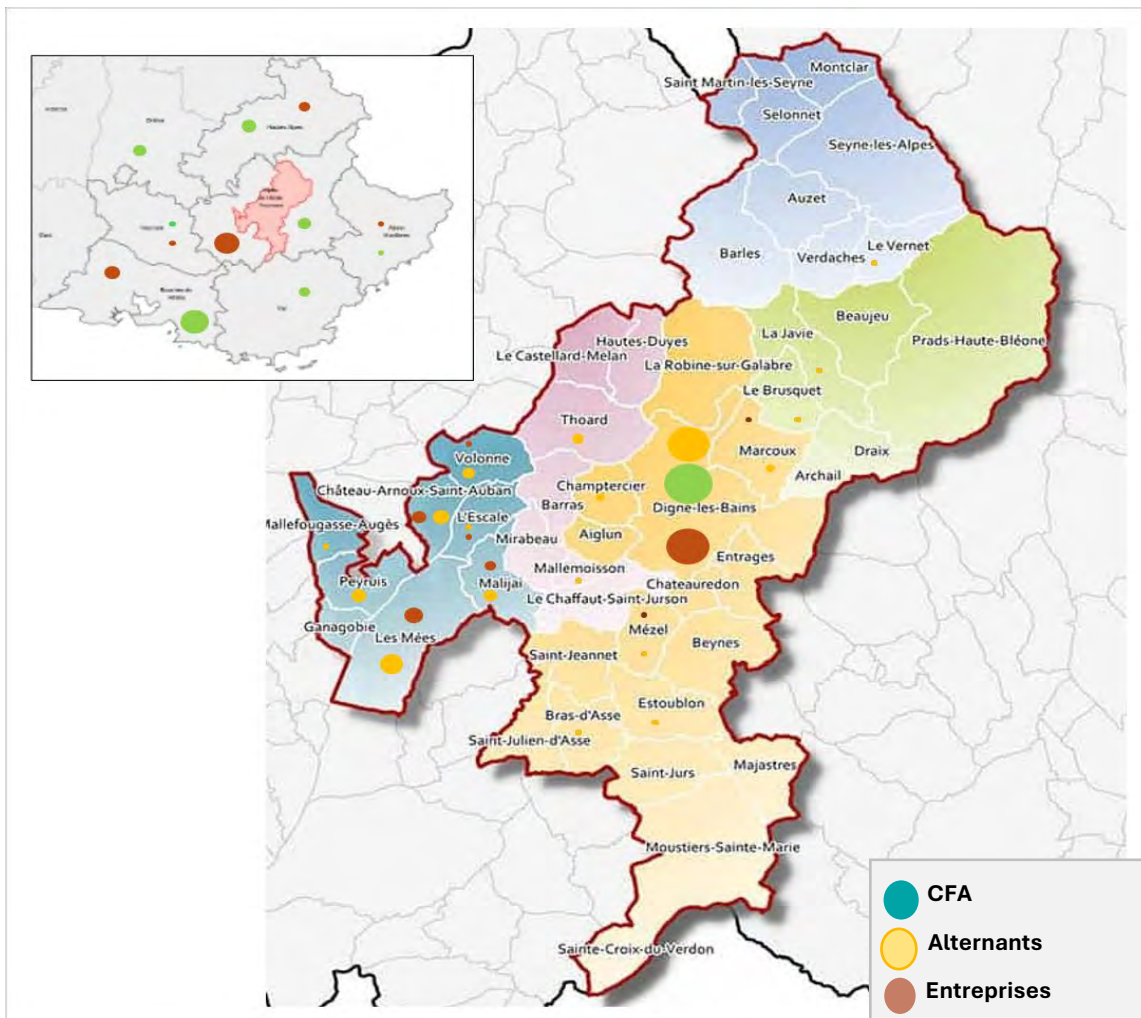
Approche par Branche professionnelle

- Près de la moitié des alternants (49 %) ont été recrutés par 21 entreprises des branches « Boulangerie, pâtisserie », « Coiffure » ou « Prestataires de services du secteur tertiaire » ;
- Certaines branches recourent plus facilement à l'alternance que la moyenne, notamment les boulangeries-pâtisseries (le tiers des adhérents de l'Opco EP pour cette branche ont employé un alternant en 2024), salons de coiffure (26 % d'adhérents Opco EP ayant recruté en 2024), entreprises de maintenance (23 % d'adhérents Opco EP ayant recruté en 2024) ou pharmacies (21 % d'adhérents ayant recruté en 2024) ;
- Certaines branches sont moins intéressées par le recrutement d'alternants que la moyenne et en particulier dans les domaines de l'immobilier (seuls 3 % des adhérents Opco EP de la branche ont recruté en alternance en 2024) ou des prestataires de services du secteur tertiaire qui comptent certes parmi les principales branches recourant à l'alternance mais en faible proportion au regard de leur poids dans les adhérents de l'Opco EP (9 %). Enfin, aucun cabinet médical ne s'est doté d'alternant en 2024.

Approche par l'alternant

- L'Opco EP recensait 86 alternants habitant dans PAA et travaillant dans une entreprise du champ de l'Opco EP, tous secteurs géographiques confondus ;
- La majorité de ces alternants résidaient à Digne-les-Bains (45 %) ou aux Mées (14 %) ;
- 62 alternants, soit 72 %, travaillent dans une entreprise de PAA. Les autres personnes ont été embauchées dans des entreprises des Alpes-de-Haute-Provence hors EPCI (16 %), des Bouches-du-Rhône (6 %), des Hautes-Alpes (3 %), du Vaucluse (1 %) ou des Alpes-Maritimes (1 %) ;
- 59 % des alternants habitant PAA étaient formés dans un CFA de l'EPCI, pour l'essentiel la CMAR de Digne-les-Bains (56 % de l'ensemble des alternants). 20 % des alternants se formaient dans les Bouches-du-Rhône et 12 % dans le reste de la région, 5 % suivant leur formation hors région.

CARTE 4 : L'apprentissage dans PAA du point de vue des alternants



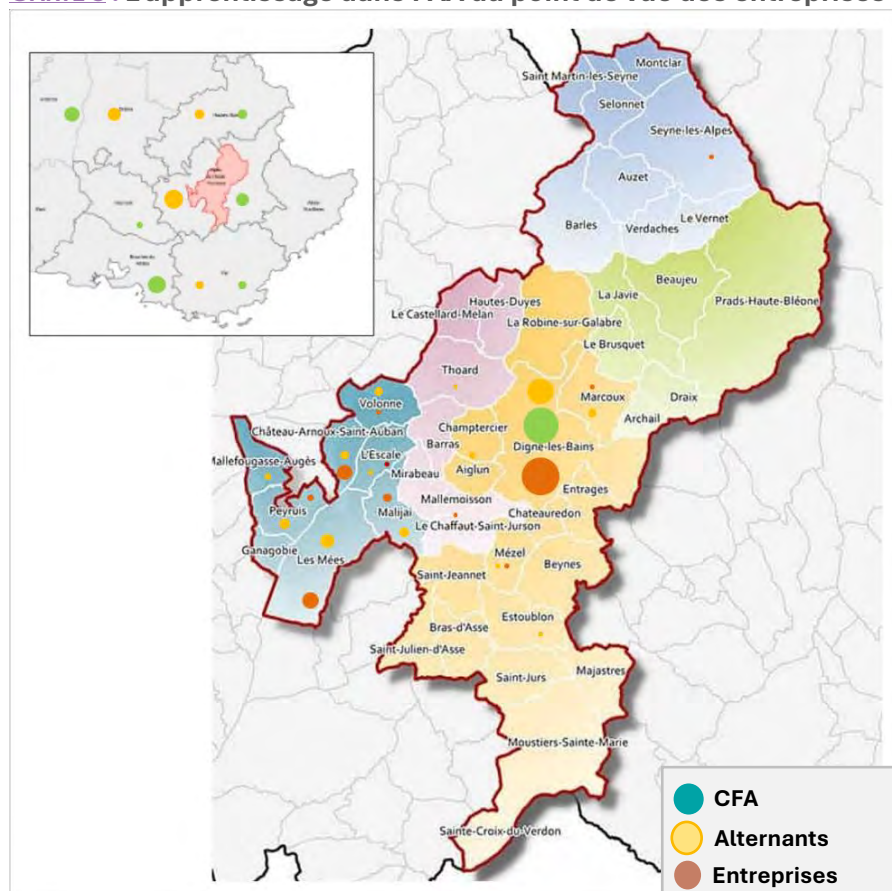
Note de lecture : Les alternants qui vivent PAA se forment en majoritairement à Digne-les-Bains et travaillent plutôt dans les entreprises du champ de l'Opco EP implantées sur le territoire (EPCI ou département)

Approche par formation

- La majorité des formations préparées étaient des CAP (51 %), le reste se répartissant entre 14 % de diplômes de niveau 4, 21 % de niveau 5 et 1 % de niveau 6. Les titres et mentions complémentaires représentaient 12 % de l'ensemble des programmes suivis ;

- Les formations les plus préparées étaient le CAP Pâtissier (12 % du total), le CAP Équipier polyvalent du commerce (9 %) et le CAP Boulanger (9 %).

CARTE 5 : L'apprentissage dans PAA du point de vue des entreprises



Note de lecture : Les entreprises de PAA relevant du champ de l'Opco EP et implantées dans l'EPCI recrutent majoritairement des alternants sur le territoire et dans les Alpes de Haute Provence. Les alternants se forment préférentiellement dans le département et en particulier à Digne-les-Bains.

5.6 Caractéristiques des salariés en SIAE

Un total de 80 salariés étaient présents dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) de la zone d'emploi de Digne-les-Bains fin 2024, soit 36 % des effectifs du département et 1 % du total régional¹¹. Les effectifs sont en forte baisse sur un an (- 17 %) en comparaison de l'indicateur régional (- 5 % entre 2023 et 2024). La majorité des salariés en SIAE est embauchée dans un Atelier et chantier d'insertion (ACI) (78 % comme sur le département, 51 % en région). Enfin, 70 salariés étaient en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)¹².

Profil des salariés en CDDI :

- un âge moyen de 41 ans (40 ans sur le département et 41 ans en région) ;
- une majorité d'hommes dans le dispositif (71 %, 63 % dans le département et 66 % en région) ;
- 14 % de travailleurs handicapés (12 % sur le département et 10 % en région) ;
- 53 % de bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) comme sur le département (47 % en région) ;

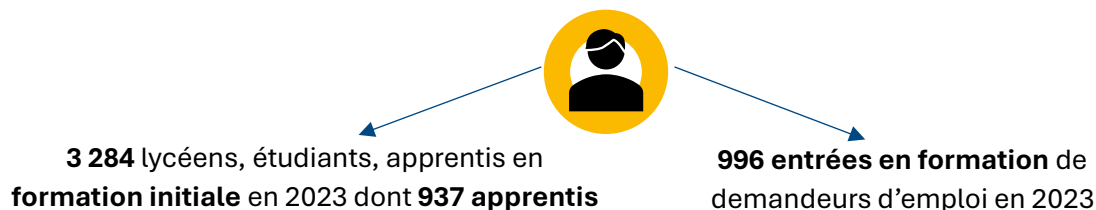
¹¹ ASP – Insertion par l'activité économique (secteurs marchand et non marchand) au 31/12/2023 – Traitement Carif-Oref PACA.

¹² CDDI dans un atelier et chantier d'insertion ou une entreprise d'insertion.

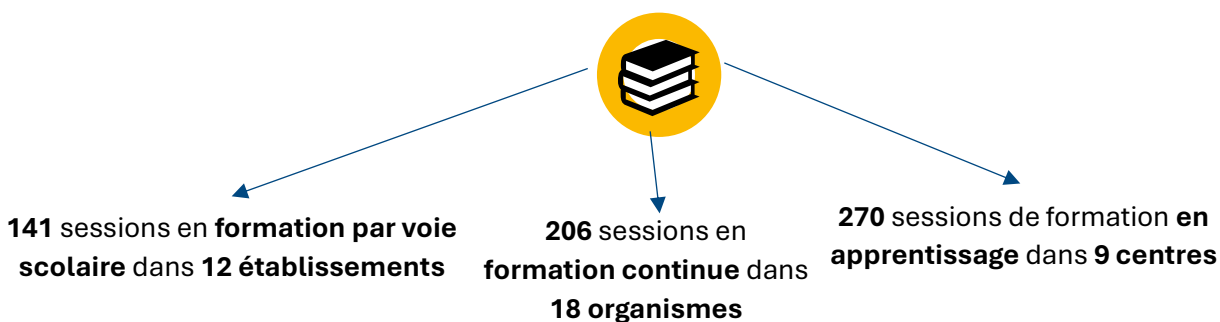
-
- 86 % d'inscrits à France Travail (88 % dans le département et 86 % en région), dont 19 % depuis deux ans et plus (31 % dans les Alpes-de-Haute-Provence et 36 % en région).

6. Formation

Les effectifs en formation



L'offre de formation



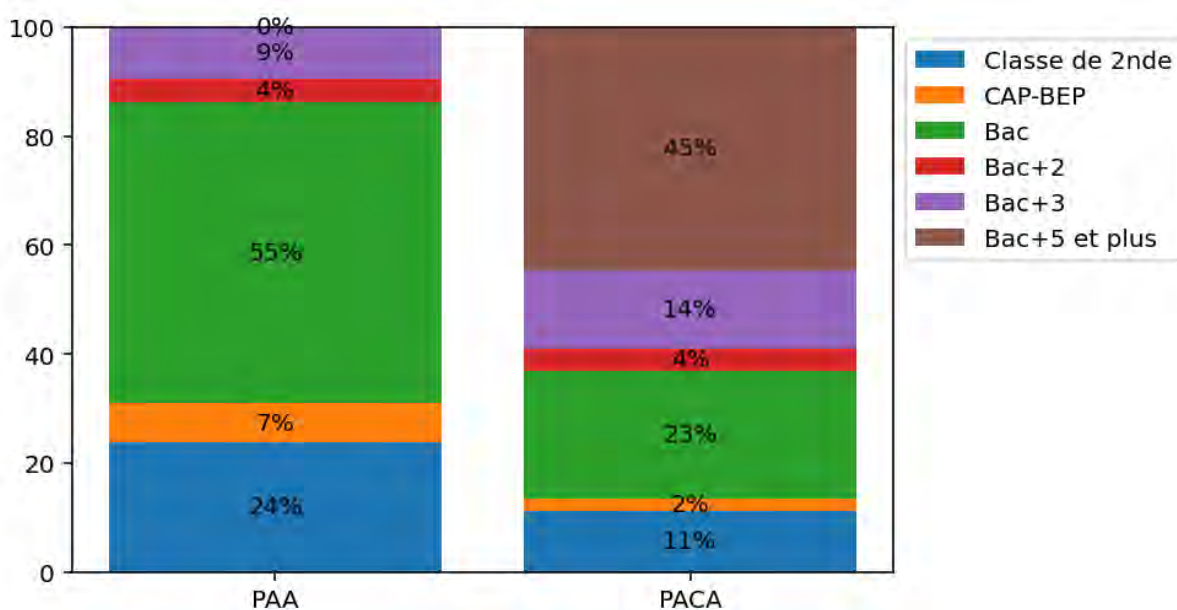
Sources : Carif-Oref PACA (Base régionale de l'offre de formation - Sessions débutant entre le 01/01/24 et le 31/12/24 (apprentissage et formation continue) et en cours et à venir à la rentrée 2025 (voie scolaire), Base effectifs en formation 2023) ; ensemble des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi (inscrites ou non à France Travail).

6.1 Les personnes inscrites en formation au sein de PAA

Les effectifs dans la formation initiale

En 2023, 3 284 lycéens, étudiants et apprentis étaient inscrits en formation initiale sur le territoire de PAA dont 2 347 formés par voie scolaire. Parmi les 1 784 lycéens de PAA (soit 54 % de l'ensemble des effectifs) inscrits en classe de 2^{nde} ou préparant un baccalauréat, 55 % suivaient un enseignement secondaire général, 25 % une voie professionnelle (dont 7 % de l'ensemble préparant un bac agricole) et 20 % une filière technologique.

GRAPHIQUE 18 : Part des effectifs en voie scolaire par niveau de diplôme



Sources : Depp, Dirm, Draaf, Drees – Effectifs en formation 2023 – Base Carif-Oref PACA.

Champ : Effectifs préparant un diplôme de l’enseignement secondaire ou supérieur, dans les voies scolaires publiques ou privées sous contrat, relevant des ministères en charge de l’éducation nationale, de l’enseignement supérieur et de la recherche, de l’agriculture, de la mer ou encore de la santé et des affaires. Sont intégrés les apprentis inscrits dans un CFA du territoire (effectifs au 31 décembre).

Les autres diplômes préparés par les inscrits en voie scolaire étaient pour l’essentiel des CAP (4 % du total) et des BTS (3 % de l’ensemble), le complément étant le fait d’autres diplômes de niveau 3, 4 ou 6.

Hors filières générales, les domaines de formation technologique et professionnelle (au sens de la Nomenclature des Spécialités de Formation) les plus fréquemment suivis en voie scolaire étaient la Santé (12 % des effectifs, une moitié de ceux-ci préparant un diplôme de niveau 6), les Spécialités plurivalentes des services aux personnes (4 %) et les Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (3 %).

Sur un an, le nombre d’effectifs en voie scolaire s’est révélé stable sur le territoire. L’essentiel des effectifs se formaient à Digne-les-Bains (89 % de l’ensemble).

L’apprentissage représentait plus du quart des inscrits en formation initiale sur PAA (29 %, 19 % en région), avec 937 apprentis au 31 décembre 2023, dont une majorité d’hommes (62 %).

Six apprentis sur 10 préparaient un diplôme de niveau 3 (24 % en région), dont l’essentiel un CAP. Les diplômes de niveau 4 étaient visés par 19 % des inscrits en apprentissage (16 % en région) et le niveau supérieur par 22 % des apprentis (61 % en région).

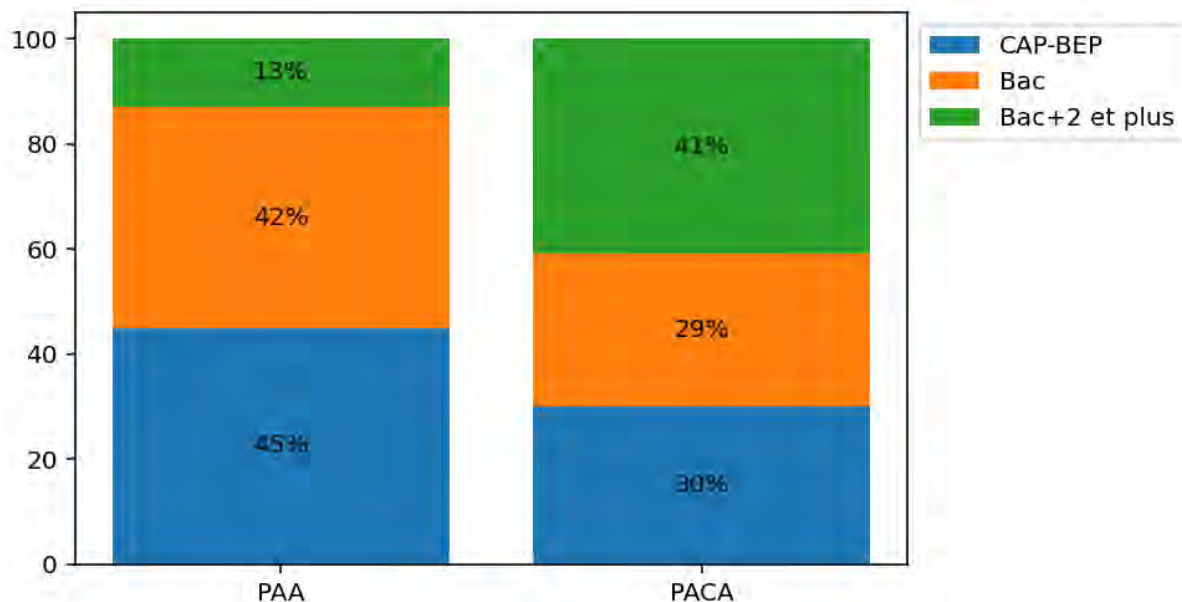
Quatre filières de formation concentraient la moitié des apprentis sur le territoire : *Commerce, vente* (16 % des apprentis), *Agroalimentaire, alimentation, cuisine* (16 %), *Moteurs et mécanique auto* (11 %) et *Travail social* (8 %).

La formation continue des demandeurs d’emploi

En 2023, près de 1 000 demandeurs d’emploi (DE) étaient inscrits en formation continue sur le territoire de PAA. Ces formations sont financées ou co-financées par l’État, la Région ou les OPCO. 38 % des formations suivies étaient certifiantes (et nombre d’entre elles non-diplômantes – maîtrise d’outils numériques, titres professionnels, CACES, ...), contre 41 % en région. Parmi les DE visant des formations diplômantes, 45 % préparaient un niveau 3, 42 % un niveau 4, 13 % un niveau 5 ou au-delà.

La filière de formation la plus suivie par les DE était *celle des Transports, manutention, magasinage* (5 %), venaient ensuite la santé (4 %) et les formations générales (4 %). Il faut cependant rappeler que la NSF n'était pas disponible pour 62 % des formations (les programmes non-certifiants).

GRAPHIQUE 19 : Part des DE en formation continue par niveau de diplôme



Sources : Depp, Dirm, Draaf, Drees – Effectifs en formation 2023 – Base Carif-Oref PACA

6.2 L'offre de formation sur PAA

i *Note méthodologique* : L'offre de formation est analysée selon la classification des domaines de formation suivants : Sciences humaines, langues, pédagogie, information communication ; Sciences ; Arts, spectacle, industries créatives ; Transport, logistique ; Agriculture, pêche, environnement ; Industrie, matières premières ; Bâtiment, travaux publics ; Électronique, informatique, télécommunications ; Vie et gestion des organisations ; Commerce, marketing, finance ; Santé, social, sécurité ; Sport, hôtellerie, restauration, tourisme ; Énergie, électricité).

L'offre de formation par voie scolaire

Un total de 68 diplômes sont accessibles par voie scolaire à ce jour au sein de PAA soit 141 sessions hors classes de 2nde et de 1^{ère} (sur 248 dans le département). Les formations visent principalement des diplômes de niveau 4 (69 sessions), 6 (39 sessions) et 3 (19 sessions). L'offre de formation est concentrée sur trois communes, Digne-les-Bains regroupant 102 des 113 sessions identifiées et le Chaffaut-Saint-Jurson et Château-Arnoux Saint-Auban accueillant les 11 sessions complémentaires. Les lycées Alphonse Beau de Rochas (35 sessions), Pierre-Gilles de Gennes (16 sessions) et Alexandra David-Neel (13 sessions) et le Conservatoire des Alpes-de-Haute-Provence (28 sessions) concentrent la majorité de l'offre de formation par voie scolaire de PAA, aucun autre établissement ne proposant plus de 10 sessions.

Une majorité des sessions ouvertes se concentrent sur quatre grands domaines de formation particuliers : *Arts, spectacle, industries créatives* (28 sessions) ; *Santé, social, sécurité* (27 sessions) ; *Agriculture, pêche, environnement* (20 sessions) ; *Vie et gestion des organisations* (15 sessions).

TABLEAU 11 : Offre de formation initiale par voie scolaire (diplômes seuls, hors classes de 2^{nde} ou 1^{ère}) par organisme de formation

Organisme de formation	Domaines de formation	Diplômes proposés
Lycée professionnel Alphonse Beau de Rochas	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro accompagnement, soins et services à la personne CAP accompagnant éducatif petite enfance CS aide à domicile Diplôme d'État d'aide-soignant
	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> CAP métiers de la coiffure CS coiffure-coupe-couleur
	Bâtiment, travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro interventions sur le patrimoine bâti Option A maçonnerie Bac pro travaux publics CAP constructeur de réseaux de canalisations de travaux publics CAP interventions en maintenance technique des bâtiments CAP menuisier fabricant
	Agriculture, pêche, environnement	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro maintenance des matériels option A : matériels agricoles
	Vie et gestion des organisations	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités
	Transports, logistique	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro maintenance des matériels option B : matériels de construction et de manutention CAP maintenance des matériels option B : matériels de construction et de manutention
	Énergie, électricité	<ul style="list-style-type: none"> Certificat de spécialisation technicien en énergies renouvelables option B : énergie thermique
Lycée Alexandra David- Néel	Sciences humaines, langues, pédagogie, information communication	<ul style="list-style-type: none"> Bac général
	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Bac techno sciences et technologies de la santé et du social
	Vie et gestion des organisations	<ul style="list-style-type: none"> Bac techno sciences et technologies du management et de la gestion gestion et finance Bac techno sciences et technologies du management et de la gestion ressources humaines et communication BTS comptabilité et gestion
	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> Bac techno sciences et technologies du management et de la gestion mercatique (marketing)
Lycée agricole de Digne Carnejane	Agriculture, pêche, environnement	<ul style="list-style-type: none"> BTS agricole productions animales BTS agricole métiers de l'élevage : développement, production, conseil Bac techno sciences et technologies de l'agronomie et du vivant Bac pro gestion des milieux naturels et de la faune Bac pro conduite et gestion de l'entreprise agricole Bac pro aménagements paysagers
Lycée Pierre-Gilles de Gennes	Sciences	<ul style="list-style-type: none"> Bac techno sciences et technologies de laboratoire biochimie-biotechnologie
	Agriculture, pêche, environnement	<ul style="list-style-type: none"> BTS métiers de l'eau Bac techno sciences et technologies de l'industrie et du développement durable architecture et construction Bac techno sciences et technologies de l'industrie et du développement durable énergie et environnement Bac techno sciences et technologies de l'industrie et du développement durable systèmes d'information et numérique
	Énergie, électricité	<ul style="list-style-type: none"> BTS fluides-énergies-domotique option A génie climatique et fluide BTS fluides-énergies-domotique option C domotique et bâtiment communicants
Lycée polyvalent du Sacré-Cœur	Vie et gestion des organisations	<ul style="list-style-type: none"> Bac techno sciences et technologies du management et de la gestion gestion et finance Bac techno sciences et technologies du management et de la gestion ressources humaines et communication
Ligue de l'enseignement	Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	<ul style="list-style-type: none"> BPJEPS spécialité animateur mention animation sociale BPJEPS spécialité animateur mention animation socio-éducative ou culturelle BPJEPS spécialité éducateur sportif mention activités de la forme option haltérophilie, musculation
	Agriculture, pêche, environnement	<ul style="list-style-type: none"> BPJEPS spécialité animateur mention éducation à l'environnement vers un développement durable
IUT de Provence	Sciences	<ul style="list-style-type: none"> BUT spécialité génie biologique parcours agronomie BUT spécialité génie biologique parcours sciences de l'environnement et écotecnologies Licence pro mention cartographie, topographie et systèmes d'information géographique

	Vie et gestion des organisations	<ul style="list-style-type: none"> BUT spécialité gestion administrative et commerciale des organisations parcours management responsable de projet et entrepreneuriat
Institut Régional du Travail Social Provence Alpes Côte d'Azur	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social Diplôme d'État d'assistant de service social Diplôme d'État de moniteur éducateur Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants Diplôme d'État d'éducateur spécialisé
INSPÉ (site de Digne-les-Bains)	Sciences humaines, langues, pédagogie, information communication	<ul style="list-style-type: none"> Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation mention premier degré
IFSI	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Diplôme d'État d'infirmier Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture Diplôme d'État d'aide-soignant
MFR Bléone Durance	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro services aux personnes et animation dans les territoires
CRD	Arts, spectacle, industries créatives	<ul style="list-style-type: none"> Diplôme d'études chorégraphiques Diplôme d'études musicales chant Diplôme d'études musicales formation musicale Diplôme d'études musicales instrumental Diplôme d'études musicales jazz Diplôme d'études musicales musique ancienne Diplôme d'études musicales musique classique Diplôme d'études musicales musique de chambre Diplôme d'études musicales musiques actuelles amplifiées Diplôme d'études musicales musiques traditionnelles Diplôme d'études théâtrales Certificat d'études chorégraphiques Certificat d'études musicales Certificat d'études théâtrales

Source : Carif-Oref PACA – Base régionale de l'offre de formation initiale – voie scolaire - reconnue par l'ONISEP
 Champ : Extraction de sessions de formation initiale en cours et à venir à la rentrée 2025

L'offre de formation par apprentissage

Au total, 76 diplômes différents sont à ce jour accessibles à la voie d'apprentissage sur le territoire de PAA fin 2025, pour un total de 270 sessions (le département en proposant 500). L'offre de formation en apprentissage est restreinte là encore à trois communes, Digne-les-Bains recensant 176 sessions et le reste se répartissant entre Château-Arnoux Saint-Auban (55 sessions) et le Chaffaut-Saint-Jurson. Une majorité des sessions (59 %) concernent des diplômes et qualifications de niveau 3 et près d'un quart (23 %) visent un diplôme de niveau 4.

En accord avec les précédents chapitres de ce diagnostic, la majorité des diplômes ou qualifications passés par apprentissage sur PAA se concentrent sur trois domaines : Commerce, marketing, finance (57 sessions) ; Industrie, matières premières (50 sessions) et Agriculture, pêche, environnement (44 sessions). L'essentiel de l'offre de formation est sous responsabilité de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la région Provence – Alpes – Côte d'Azur (129 sessions), du Greta (44 sessions) ou du CFA régional agricole public (33 sessions).

TABLEAU 12 : Offre de formation en apprentissage des principaux organismes de formation

Organisme de formation	Domaines de formation	Diplômes proposés
Greta CFA Alpes-Provence	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> CAP accompagnant éducatif petite enfance
	Bâtiment, travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro travaux publics CAP interventions en maintenance technique des bâtiments
	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> CAP métiers de la coiffure CS coiffure coupe couleur
	Industrie, matières premières	<ul style="list-style-type: none"> CAP pâtissier CAP boulanger
	Vie et gestion des organisations	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités BTS comptabilité et gestion
	Énergie, électricité	<ul style="list-style-type: none"> BTS fluides-énergies-domotique option A génie climatique et fluide BTS fluides-énergies-domotique option C domotique et bâtiment communicants Bac pro installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables

		<ul style="list-style-type: none"> • CAP électricien • CS technicien en énergies renouvelables option B : énergie thermique
	Transport, logistique	<ul style="list-style-type: none"> • Bac pro maintenance des matériels option B : matériels de construction et de manutention • CAP maintenance des matériels option B : matériels de construction et de manutention
	Agriculture, pêche, environnement	<ul style="list-style-type: none"> • BTS métiers de l'eau • BTS techniques et services en matériels agricoles • Bac pro maintenance des matériels option A : matériels agricoles
CFA Régional Agricole Public Provence – Alpes – Côte d'Azur	Agriculture, pêche, environnement	<ul style="list-style-type: none"> • BTS agricole gestion forestière • BTS agricole ACS'AGRI : analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole option transition agricole dans les territoires métropolitains • Bac pro aménagements paysagers • BP agricole option bûcheron • BP option responsable d'entreprise agricole • BP option responsable de chantiers de bûcheronnage manuel et de débardage • BP option aménagements paysagers • BP agricole option ouvrier d'élevage de ruminants et de cultures fourragères • CAP agricole jardinier paysagiste • CAP agricole métiers de l'agriculture • CAP agricole travaux forestiers • CS arboriste élagueur • CS production, transformation et commercialisation des produits fermiers
	Industrie, matières premières	<ul style="list-style-type: none"> • CAP agricole opérateur en industries agroalimentaires option transformation de produits alimentaires
Association Régionale Formation Apprentis Métiers Sport, Animation, Tourisme - CFA Régional Métiers du Sport, de l'Animation et du Tourisme - Futurosud	Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	<ul style="list-style-type: none"> • animateur d'équitation
Formation et Métier - CFA Régional Formations Adaptées	Agriculture, pêche, environnement	<ul style="list-style-type: none"> • CAP agricole jardinier paysagiste • CAP propreté de l'environnement urbain - collecte et recyclage
	Industrie, matières premières	<ul style="list-style-type: none"> • CAP boucher • CAP boulanger • CAP pâtissier • CAP carrossier automobile
	Bâtiment, travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> • CAP interventions en maintenance technique des bâtiments • CAP maçon • CAP métiers du plâtre et de l'isolation • CAP peintre applicateur de revêtements
	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> • CAP agent de propreté et d'hygiène • CAP agricole services aux personnes et vente en espace rural • CAP équipier polyvalent du commerce • CAP métiers de la coiffure
	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • CAP accompagnant éducatif petite enfance
	Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	<ul style="list-style-type: none"> • CAP cuisine • CAP production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)
	Énergie, électricité	<ul style="list-style-type: none"> • CAP monteur en installations sanitaires
Giapats - CFA Régional Métiers du Social	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants • Diplôme d'État d'éducateur spécialisé
Maison Familiale et Rurale d'Education et d'Orientation de Bléone Durance - CFA Régional des Maisons Familiales et Rurales Provence – Alpes – Côte d'Azur	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Bac pro services aux personnes et animation dans les territoires • CAP accompagnant éducatif petite enfance
Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Provence – Alpes – Côte d'Azur	Industrie, matières premières	<ul style="list-style-type: none"> • Bac pro maintenance des véhicules option véhicules légers • CAP boucher • CAP boulanger • CAP pâtissier • CAP carrossier automobile • CAP maintenance des véhicules option véhicules légers

		<ul style="list-style-type: none"> • CAP peintre automobile • CS boulangerie spécialisée • CS pâtisserie de boutique
	Bâtiment, travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> • BTS bâtiment • BP maçon • BP peintre applicateur de revêtements • CAP carreleur mosaïste • CAP maçon • CAP peintre applicateur de revêtements
	Vie et gestion des organisations	<ul style="list-style-type: none"> • BTS gestion de la PME • Diplôme de comptabilité et de gestion • Titre professionnel responsable de petite ou moyenne structure
	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> • BTS management commercial opérationnel • BTS négociation et digitalisation de la relation client • BM coiffeur • Bac pro métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial • Bac pro métiers du commerce et de la vente option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale • BP boucher • BP coiffure • CAP équipier polyvalent du commerce • CAP esthétique cosmétique parfumerie • CAP métiers de la coiffure • CS coiffure-coupe-couleur
	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • CAP accompagnant éducatif petite enfance
	Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	<ul style="list-style-type: none"> • CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant • CAP cuisine
	Énergie, électricité	<ul style="list-style-type: none"> • BP monteur en installations du génie climatique et sanitaire • BP électricien • CAP électricien • CAP monteur en installations sanitaires • CAP monteur en installations thermiques
Dcf - Academy Numérique	Sciences humaines, langues, pédagogie, information communication	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de projet webmarketing et e-commerce
	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> • Manager de projet web digital
Objectif Plus Economie Sociale et Solidaire	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • CPJEPS mention animateur d'activités et de vie quotidienne dans toute structure de loisirs et d'animation socioculturelle

Source : Carif-Oref PACA- Base régionale de l'offre de formation

Champ : Extraction de sessions de formation en apprentissage en 2025

L'offre de formation continue

i *Note méthodologique : L'état des lieux dressé dans cette partie porte sur les formations dites conventionnées et non conventionnées. Il ne prend en compte que les formations certifiantes.
Formations conventionnées : formations financées par un partenaire institutionnel : Conseil régional, France Travail, État, principalement. Pour les formations non conventionnées, les informations relatives aux sessions de formation 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).*

Le territoire de PAA concentre 206 sessions de formations certifiantes en cours ou à venir fin 2025 (sur 591 dans le département), dispensées pour une large majorité sur la commune de Digne-les-Bains (148 sessions). Seule Ganagobie accueille plus de 10 sessions de formation continue en-dehors de la ville préfecture.

Parmi les sessions certifiantes de formation continue, près de la moitié (50 %) sont non-diplômantes (habilitations – CACES, électricité, permis d'exploitation – titres professionnels ou encore mentions complémentaires). Elles sont majoritairement tournées vers le BTP (23 sessions quasi-exclusivement orientées vers le TP de peintre décorateur), la formation pour adultes (18 sessions, en particulier sur les bilans de compétences et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience) ou la santé et action sociale (14 sessions). Elles sont dispensées pour l'essentiel en-dehors des lycées de l'EPCI et pour près de la moitié (43 %) en Chambre des métiers et de l'artisanat, à l'Atelier des ocres ou à la Ligue de l'enseignement des Alpes-de-Haute-Provence.

Concernant les sessions de formation continue diplômantes (50 % ses sessions), le niveau 3 est le plus préparé au sein de PAA (38 % des sessions diplômantes), vient ensuite le niveau 4 constituant 30 % des sessions suivies.

Près de la moitié des programmes diplômants sont reliés aux domaines de la santé et l'action sociale (20 sessions), l'agriculture (15 sessions) et le BTP (15 sessions). Parallèlement, les points forts de l'activité économique de PAA sont peu ou pas représentés dans l'offre de formation continue dispensée sur le territoire :

- les diplômes préparant aux métiers des industries de process (tels que le BTS « Métiers de la chimie », les BTS « EuroPlastics et composites » ou encore les BUT spécialités « chimie » ou génie chimique ») sont absents de l'offre disponible dans le département des Alpes-de-Haute-Provence ;
- les formations de niveau 3 à 5 aux métiers de l'hôtellerie-restauration (par exemple le CAP « Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant », le Bac pro « Cuisine » ou les BTS « Management en hôtellerie-restauration ») dispensées dans le département sont toutes portées par des établissements de Sisteron (école hôtelière) ou Manosque (lycée des métiers Louis-Martin Bret). Il en est de même pour les titres professionnels des métiers du tourisme (« Chargé d'accueil touristique et de loisirs » et « Réceptionniste hôtellerie et hôtellerie de plein air » à Manosque) en l'absence de diplôme préparant aux métiers du domaine tels que le BTS « Tourisme » ou la licence pro mention « Métiers du tourisme ».

Une majorité de ces formations diplômantes sont suivies au sein des lycées Beau de Rochas (33 sessions), Pierre-Gilles de Gennes (15 sessions) et Alexandra David-Neel (9 sessions), le complément étant porté par des établissements plus spécifiques tels que l'Atelier des ocres autour des CAP de l'enseigne et la signalétique (9 sessions) ou de doreur à la feuille ornemaniste (4 sessions) par exemple.

TABLEAU 13 : Offre de formation continue diplômante de principaux organismes de formation

Organisme de formation	Domaines de formation	Exemples de diplôme proposés
Lycée Pierre-Gilles de Gennes	Agriculture, pêche, environnement	<ul style="list-style-type: none"> BTS Métiers de l'eau
	Industrie, matières premières	<ul style="list-style-type: none"> CAP boulanger CAP pâtissier CS pâtisserie de boutique
	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> CAP métiers de la coiffure
	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> CAP accompagnant éducatif petite enfance
	Energie, électricité	<ul style="list-style-type: none"> BTS fluides-énergies-domotique option A génie climatique et fluide BTS fluides-énergies-domotique option C domotique et bâtiment communicants CAP électricien
	Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	<ul style="list-style-type: none"> CAP cuisine
Ligue de l'Enseignement - Fédération des Œuvres Laïques des Alpes de Haute Provence	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> TP assistant de vie aux familles
	Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	<ul style="list-style-type: none"> BPJEPS spécialité animateur mention animation socio-éducative ou culturelle BPJEPS spécialité éducateur sportif mention activités de la forme option cours collectifs BPJEPS spécialité éducateur sportif mention activités de la forme option haltérophilie, musculation BPJEPS spécialité animateur mention animation socio-éducative ou culturelle
Lycée des métiers Beau de Rochas	Transport, logistique	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro Maintenance des matériels - option B - Matériels de construction et de manutention CAP Maintenance des matériels - option B matériels de construction et de manutention
	Agriculture, pêche, environnement	<ul style="list-style-type: none"> BTS TSMA Techniques et services en matériels agricoles Bac pro Maintenance des matériels - option A - Matériels agricoles
	Bâtiment, travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro TP - Travaux Publics CAP Interventions en maintenance technique des bâtiments TP Agent de maintenance des bâtiments TP Constructeur bois
	Vie et gestion des organisations	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités
	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> CAP Métiers de la coiffure CAP Fleuriste CS Coiffure Coupe Couleur
	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> CAP accompagnant éducatif petite enfance
	Énergie, électricité	<ul style="list-style-type: none"> Bac pro installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables Certificat de spécialisation technicien en énergies renouvelables option B : énergie thermique TP installateur en thermique et sanitaire
Lycée Alexandra David-Neel	Vie et gestion des organisations	<ul style="list-style-type: none"> BTS comptabilité et gestion
	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Diplôme d'État de moniteur éducateur CPJEPS mention animateur d'activités et de vie quotidienne
	Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	<ul style="list-style-type: none"> BPJEPS Spécialité Animateur - Mention Animation socio-éducative ou culturelle BPJEPS Spécialité Animateur Mention Loisirs tous publics
Atelier des ocres	Arts, spectacle, industries créatives	<ul style="list-style-type: none"> CAP doreur à la feuille ornemaniste
	Bâtiment, travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> CAP signalétique et décors graphiques TP peintre décorateur
Institut Universitaire de Technologie d'Aix Marseille	Sciences	<ul style="list-style-type: none"> BUT spécialité génie biologique parcours agronomie BUT spécialité génie biologique parcours sciences de l'environnement et ecotechnologies Licence pro mention cartographie, topographie et systèmes d'information géographique
	Vie et gestion des organisations	<ul style="list-style-type: none"> BUT spécialité gestion administrative et commerciale des organisations parcours management responsable de projet et entrepreneuriat
MECS Saint-Martin	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Diplôme d'État d'éducateur spécialisé Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social Diplôme d'État d'assistant de service social

CFPPA de Digne Carnejane	Agriculture, pêche, environnement	<ul style="list-style-type: none"> • BTS agricole gestion forestière • BP agricole option bûcheron • BP option responsable d'entreprise agricole • BP option responsable de chantiers de bûcheronnage manuel et de débardage • CAP conducteur-opérateur de scierie
IFSI	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Diplôme d'État d'infirmier
IFAS	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Diplôme d'État d'aide-soignant
Dcf – Academy Numérique	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> • TP Chef de projet webmarketing et e-commerce
INSPÉ – site de Digne	Sciences humaines, langues, pédagogie, information communication	<ul style="list-style-type: none"> • Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation mention premier degré
Le coin fleuri	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Sophrologue
Centre Régional de Formation de Canoë Kayak	Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	<ul style="list-style-type: none"> • BPJEPS spécialité animateur mention animation socio-éducative ou culturelle
	Santé, social, sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • CPJEPS mention animateur d'activités et de vie quotidienne dans toute structure de loisirs et d'animation socioculturelle
Maison Familiale et Rurale d'Education et d'Orientation de Bléone Durance - CFA Régional des Maisons Familiales et Rurales Provence – Alpes – Côte d'Azur	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> • Conseiller funéraire et assimilé
Greta-CFA Alpes Provence	Énergie, électricité	<ul style="list-style-type: none"> • CAP électricien • TP installateur en thermique et sanitaire - Compétences climat RGE
Association du Centre d'Orientation de Psychologie Appliquée et de Documentation	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> • TP agent de propreté et d'hygiène
Institut National de Formation et de Recherche sur l'Education Permanente - Antenne Carpentras	Commerce, marketing, finance	<ul style="list-style-type: none"> • TP conseiller de vente

Source : Carif-Oref PACA– Base régionale de l'offre de formation
Champ : Extraction de sessions de formation continue en 2025



Enjeux en lien avec la formation

Valoriser la centralisation de l'offre de formation à Digne-les-Bains comme un atout départemental, tout en **améliorant son accessibilité** pour les jeunes des zones isolées.

Poursuivre le **développement des solutions numériques en matière de formation**.

Renforcer l'offre de filières spécialisées sur le territoire pour accroître l'attractivité auprès des étudiants et la disponibilité de compétences pour les employeurs.

Augmenter le niveau de qualification des formations aux métiers spécifiques du territoire sur la base des besoins en compétences des entreprises.

Préparer aux métiers de la santé, de l'action sociale et de la petite enfance pour répondre aux besoins d'une population vieillissante et au renouvellement des générations.

Examiner le **potentiel de développement d'une offre de formation dans les métiers de l'industrie chimique** en vue de sa structuration, pour ancrer ce secteur stratégique pour PAA.

Bibliographie

Articles

- « *Lancement régional du programme « Entrepreneuriat Quartiers 2030 » : une mobilisation forte en PACA* » - Dreets PACA, 2025
- « *Comment Digne-les-Bains fait battre son cœur de ville plus fort* » - Mes infos. Travaux Publics et Bâtiment du midi, août 2025
- « *Une réouverture en fanfare pour l'abattoir du pays de Seyne !* » - Chambres d'agriculture de Provence - Alpes - Côte d'Azur, juin 2025

Textes législatifs

- « [Loi portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République \(NOTRe\)](#) »

Publications

- « [Le renouvellement générationnel de la main-d'œuvre dans l'économie sociale et solidaire](#) », Carif-Oref PACA, septembre 2025

Conventions et contrats territoriaux

- Avenant du programme Action cœur de ville à Digne-les-Bains pour la période 2023-2026
- Convention d'adhésion Petites villes de demain de Seyne et Château-Arnoux Saint-Auban, 2021
- Contrat de ville de Digne-les-Bains 2024 - 2030 - Engagement Quartiers 2030
- Convention ORT de Provence-Alpes-Agglomération 2022-2027
- [Programme interrégional VI ALCOTRA 2021-2027](#)

Documents de planification

- Schéma de cohérence territoriale de Provence-Alpes-Agglomération 2025-2045
- Programme local de l'habitat de Provence-Alpes-Agglomération 2023-2028
- Stratégie de développement économique de Provence-Alpes-Agglomération 2022-2026
- Plan Climat Air Énergie Territorial de Provence-Alpes-Agglomération 2020-2025
- Stratégie de développement économique 2030, *Rising Sud*, 2024.

Documents de suivi

- Commission de suivi de site Arkema – Château-Arnoux Saint-Auban, réunion du 11 janvier 2023

Sites internet

<https://www.provencealpesagglo.fr/>

<https://datadecision.cariforef-provencealpescotedazur.fr/>

<https://dataemploi.pole-emploi.fr/>

<https://metafor.cariforef-provencealpescotedazur.fr/les-metiers>

[Dossier complet – Intercommunalité Provence-Alpes-Agglomération](#)

[Insee – Fiche détail logement 2022](#)

[Insee – Migrations résidentielles en 2022 : lieu de résidence actuelle – lieu de résidence antérieure](#)

[Système d'information de la politique de la ville](#)

[Observatoire des territoires](#)

<https://www.meilleursagents.com>

<https://data.caf.fr>

[France Travail BMO 2025 \(pole-emploi.org\)](#)

[Profil des demandeurs d'emploi - France Travail | francetravail.org](#)

[Base Sirene des entreprises et de leurs établissements](https://anct.gouv.fr/programmes-dispositifs)
<https://anct.gouv.fr/programmes-dispositifs>
<https://www.dignelesbains.fr>
<https://www.investinalpesdehauteprovence.com/>
<https://www.fibois-paca.fr>
<https://paca.dreets.gouv.fr/>
<https://draaf.paca.agriculture.gouv.fr>
<https://www.e2c-alpesdehauteprovence.fr>



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

provence
alpes agglo



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