

Membres du Comité de Pilotage

- Durance Luberon Verdon Agglomération
- Ville de Manosque
- Ville d'Oraison
- Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETSPP Alpes-de-Haute-Provence)
- Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Commission Paritaire Régionale Opcw EP : représentants du collège salarié et du collège employeur
- Union Des Entreprises 04
- CPME Alpes-de-Haute-Provence
- France Travail
- Mission Locale des Alpes-de-Haute-Provence
- Cap Emploi 04
- Info Jeunes DLV Agglo
- Chambre de commerce et d'industrie territoriale 04 (CCIT 04)
- CMA Formation Digne les Bains
- Avenir Provence / CIBC
- Réseau Entreprendre Alpes du Sud
- Greta CFA Alpes Provence
- Lycée des métiers Louis Martin Bret
- ADF Formation
- Constructys
- Opcommerce
- Ocapiat
- Opcw 2i
- Opcw EP (Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité)



Etude territoriale

Emploi - Formation - Compétences

Durance Lubéron Verdon Agglomération (DLVA)

Depuis 2022, une convention partenariale a été signée entre **Opcw EP** et le **Carif-Oref** Provence-Alpes-Côte d'Azur avec la volonté de valoriser les liens forts existants entre ces deux structures.

5 fiches

1. Accompagner les transitions démographiques du territoire
2. Répondre aux besoins de recrutement sur le territoire
3. Optimiser l'offre de formation locale pour mieux répondre aux besoins du territoire
4. Développer la Marque Employeur du Territoire
5. Anticiper et accompagner les entreprises dans leurs transitions



Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur - 22, rue Sainte Barbe - 13002 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - E-mail communication@cariforef.fr

Retrouvez-nous sur : www.cariforef-provencealpescotedazur.fr

Opcw des Entreprises de Proximité - 146 rue Paradis - 13006 Marseille - E-mail beatrice.lheureux@opcoep.fr

Retrouvez-nous sur : www.opcoep.fr



L'Opco EP et le Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur Des partenaires engagés dans l'action territoriale

L'Opco des Entreprises de Proximité

L'Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité est l'un des 11 Opco agréés par arrêté du 29 mars 2019 pour contribuer à l'accompagnement des entreprises, des salariés et des branches professionnelles dans le développement et le maintien des compétences. Il rassemble 54 Branches Professionnelles et 71 936 établissements en Paca dont 2 002 dans les Alpes-de-Haute-Provence dans les secteurs de l'artisanat, des professions libérales et des services de proximité.

L'Opco EP poursuit trois missions principales :

- appuyer les Branches Professionnelles ;
- assurer un service de proximité aux TPE-PME de moins de 50 salariés ;
- financer les dispositifs d'alternance et les plans de formation.

Le Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Le centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation et l'Observatoire régional de l'emploi et la formation est un groupement d'intérêt public créé en janvier 2021 et financé par l'État et la Région dans le cadre du contrat d'avenir 2021/2027.

Ses missions au service des politiques publiques et de l'aide à la décision répondent aux besoins de l'ensemble de l'écosystème régional et reposent sur quatre axes d'intervention :

- collecter l'offre de formation ;
- observer la relation emploi-formation en région ;
- animer et accompagner la professionnalisation des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation ;
- mettre en œuvre toute autre action d'information.

Objectif de l'étude

Depuis 2021, la Commission Paritaire Régionale de l'Opco EP en Provence-Alpes-Côte d'Azur a souhaité s'engager plus fortement auprès des territoires « Action cœur de ville », notamment en proposant le programme « Ambassadeur de ma ville ». L'objectif est de faire participer les entreprises au développement et à la revitalisation de leur territoire en anticipant les besoins en emploi, en formation et en compétences de leurs salariés.

Afin d'identifier les compétences dont les entreprises ont besoin pour alimenter les dynamiques Action Cœur de Ville, Petites villes de demain et Villages d'Avenir, la mission du Carif-Oref auprès du territoire de la Durance-Lubéron-Verdon Agglomération (DLVA) a pour but à travers un diagnostic territorial :

- de mettre en lumière les liens entre ce dispositif et les enjeux emploi-formation propres au territoire pour l'Opco des Entreprises de Proximité et les autres secteurs d'activité ayant un poids significatif ;
- d'aboutir à un plan d'actions autour de l'emploi, de la formation et du développement des compétences.

Démarche de l'étude

Afin de prendre en compte les enjeux propres aux entreprises relevant du champ de compétences de l'Opco EP mais également ceux des secteurs représentatifs du territoire, une démarche partagée, constituée de plusieurs étapes, a été adoptée :

- Constitution d'un **Comité de pilotage**
- **Veille et recueil d'informations territoriales** auprès des membres du Copil
- **Mise en forme de données** quantitatives et qualitatives
- **Diagnostic territorial** mettant en lumière les enjeux emploi/formation/compétences
- **Partage du diagnostic** avec les membres du Copil afin de faire émerger des pistes d'action
- **Élaboration d'un plan d'actions**
- **Présentation et validation** du plan d'actions par les membres du Copil
- **Publication synthétique** autour de sujets à fort enjeux sur le territoire

"Action cœur de ville" "Petites villes de demain" et "Villages d'avenir"



Le programme national "Action cœur de ville"

dont 245 villes sont bénéficiaires sur tout le territoire (dont 13 en région Provence – Alpes – Côte d'Azur) a une double ambition :

- améliorer les conditions de vie des habitants des villes moyennes ;
- renforcer leur rôle moteur au sein du développement territorial.

Sur la Durance-Lubéron-Verdon Agglomération, une commune est lauréate : Manosque.

Le programme national "Petites villes de demain"

repose sur plus de **1 600 communes** engagées (dont 65 en région Provence – Alpes – Côte d'Azur) pour améliorer les conditions de vie des habitants des petites villes et des territoires alentours, en accompagnant les collectivités dans des trajectoires dynamiques et engagées autour de la transition écologique.

Sur la Durance-Lubéron-Verdon Agglomération, deux communes sont lauréates : Oraison et Riez

Le programme national "Villages d'avenir"

s'adresse aux communes de moins de 3 500 habitants. Il vise à accompagner les plus petites communes dans la réalisation de leurs projets de développement.

Sur la Durance-Lubéron-Verdon Agglomération, 9 communes ont été sélectionnées afin de participer à ce programme : **Allemagne-en-Provence, Entrevennes, La Brillanne, Montfuron, Montagnac-Montpezat, Pierrevert, Puimoisson, Valensole et Volx.**

Synthèse

Du diagnostic emploi-formation-compétences pour le territoire de Durance Lubéron Verdon Agglomération (DLVA) dans les Alpes-de-Haute-Provence



Territoire et démographie

- Directement reliée à la métropole Aix-Marseille, **DLV Agglo bénéficie d'une position stratégique** avec une bonne desserte et un cadre de vie attractif, générant une croissance démographique continue (+ 0,6% par an entre 2015 et 2021).
- Cette attractivité provoque une **périurbanisation** qui fragilise les centres-villes et tend le marché immobilier.
- Un territoire **jeune et familial** mais un **vieillessement** de la population intercommunale.



Chiffres clés

15 820 personnes âgées de 65 ans et plus,
soit 25 % des habitants
(+ 1,0% par an).



Tissu économique

- Le tissu économique se caractérise par une **forte diversité sectorielle**, combinant sphère présentielle (commerce, services, tourisme) et productive (industrie, agriculture, énergies renouvelables).
- Des **acteurs industriels majeurs** comme le CEA Cadarache et L'Occitane sont présents.
- La dynamique entrepreneuriale montre des **signes de fragilité** avec une chute récente des créations d'entreprises et un tissu dominé par des TPE vulnérables.
- Les entreprises font état de **besoins accrus en accompagnement**, notamment pour **faire face aux transitions** numériques, écologique et énergétique, dont les impacts commencent à être perceptibles sur l'activité.



Chiffres clés

2 800 établissements employeurs,
soit 37 % des établissements
du département.
86 % ont moins de 10 salariés.

Synthèse

Du diagnostic emploi-formation-compétences pour le territoire de Durance Lubéron Verdon Agglomération (DLVA) dans les Alpes-de-Haute-Provence



Emploi

- La dynamique de l'emploi est **globalement favorable** mais masque des **réalités contrastées** (emplois précaires, temps partiel, contrats courts ou saisonniers...).
- **Des tensions importantes** existent sur certains métiers : aides-soignants, infirmiers, personnel de cuisine, conseillers immobilier.
- Des **freins périphériques** (mobilité, garde d'enfants, logement) limitent également l'insertion professionnelle de certains publics dans le territoire.



Chiffres clés

23 760 personnes en emploi,
soit **39 %** de l'emploi du département.
60 % des actifs en emploi
résidant dans la DLVA, **travaillent**
dans une **commune extérieure.**



Formation

- L'offre de formation, bien que structurée, **reste concentrée** à Manosque et nécessite d'être étoffée pour répondre aux besoins économiques et sociaux locaux. L'Eco-Campus de Sainte-Tulle représente une initiative prometteuse et pourrait devenir un levier majeur pour accompagner les mutations professionnelles à venir.
- **L'alternance progresse** mais reste sous-utilisée dans certaines branches professionnelles pourtant adaptées à ces formats (artisanat, agriculture, services de proximité).
- L'articulation entre offre de formation et besoins en compétences reste un défi pour le territoire. Certains métiers en tension (médico-social, bâtiment hôtellerie-restauration) ne trouvent pas un appareil formatif local. Pour y répondre, le **développement de formations courtes** et l'implantation de **nouvelles antennes de formation** dans le territoire pourraient être encouragés.

Accompagner les transitions démographiques du territoire

Constats



Les freins périphériques à l'emploi

désignent l'ensemble des facteurs 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 (ex : garde d'enfant(s), logement, mobilité, santé, etc.).

Les QPV

Les quartiers dits « prioritaires » de la politique de la ville (QPV) sont les territoires où s'applique une politique qui a pour but de réduire les écarts de développement au sein des villes. Elle vise à restaurer l'égalité républicaine dans les quartiers les plus pauvres et à améliorer les conditions de vie de leurs habitants.

Ces quartiers, qui subissent un chômage et un décrochage scolaire plus élevés qu'ailleurs, ont souvent des difficultés d'accès aux services et aux soins.

La croissance de la population de la Durance Lubéron Verdon Agglomération (DLV Agglo) est portée par l'arrivée de nouveaux habitants

- DLV Agglo est un territoire au carrefour entre ville et ruralité qui compte près de 63 500 habitants en 2021, soit 38 % de la population des Alpes-de-Haute-Provence.
- Sa croissance démographique s'explique surtout par l'arrivée de nouveaux habitants (+ 0,8 % par an de solde migratoire).
- Directement reliée à la métropole Aix-Marseille-Provence, DLV Agglo attire des ménages, souvent en quête de logements plus grands et abordables.
- DLV Agglo accueille une population plutôt jeune, propice à un environnement familial. Entre 2015 et 2021, le nombre de couples avec enfant(s) a augmenté de + 0,5 % par an.
- Les seniors (65 ans et plus) sont moins nombreux qu'à l'échelle départementale (25 % contre 27 %), mais leur part augmente rapidement.

Des freins périphériques qui peuvent entraver l'accès ou le maintien dans l'emploi

- La hausse récente des prix du logement pourrait freiner l'accès au logement des nouveaux arrivants.
- DLV Agglo offre un parc locatif privé important (39 % des résidences), facilitant l'accueil de nouveaux ménages, mais le logement social reste insuffisant et mal réparti.
- L'offre à la mobilité est inégalement répartie entre l'axe de la Durance et la partie rurale de DLV Agglo, ce qui peut limiter les déplacements et l'accès à l'emploi dans les territoires les plus isolés.
- La ville de Manosque concentre la plupart des alternatives à la voiture (transports en commun, pistes cyclables...).
- Le manque de solutions de garde d'enfants complique l'insertion professionnelle des parents.

Des fragilités sociales à prendre en compte

- Malgré un niveau de vie supérieur à la moyenne départementale, de fortes inégalités de revenus persistent dans DLV Agglo.
- La part de jeunes non-insérés (15-29 ans) est légèrement plus élevée qu'à l'échelle départementale.
- En forte hausse, les familles monoparentales représentent 10,5 % des ménages. Elles sont particulièrement exposées à la précarité en raison de ressources limitées et de difficultés de retour à l'emploi importantes.
- Deux quartiers prioritaires à Manosque concentrent 19 % de la population de la commune et connaissent des difficultés d'insertion : chômage élevé (22,8 %), forte proportion de non-diplômés (39 %) et insertion difficile pour les jeunes.

Les enjeux

- **Maintenir et attirer les actifs sur le territoire.**
- **Renforcer l'attractivité territoriale et fidéliser les actifs.**
- **Rationaliser l'offre de services à l'échelle du territoire**, afin de répondre aux besoins des entreprises et des nouveaux arrivants.
- **Accompagner la (re)insertion des populations sensibles et éloignées de l'emploi.**
- **Prendre en compte la précarité sociale** des populations dans les QPV.

Pistes d'actions

1 Poursuivre l'investissement en équipements et services publics

- Planifier l'extension ou la création d'équipements publics (écoles, crèches, structures de santé, équipements sportifs et culturels) dans les secteurs en forte croissance démographique pour garantir l'égalité d'accès aux services.
- Encourager la mutualisation des services entre communes pour optimiser les coûts et répondre efficacement à l'évolution des besoins des nouveaux arrivants.

2 Adapter l'offre de logement à la diversité des nouveaux arrivants

- Anticiper la production de logements neufs, en maintenant un objectif ambitieux de construction pour répondre à l'arrivée de jeunes actifs, familles et seniors.
- Intervenir sur l'habitat existant pour améliorer la qualité, la performance énergétique et l'accessibilité, afin de renforcer l'attractivité des centres-villes et villages de DLV Agglo.
- Promouvoir une offre de logements diversifiée et inclusive (logements familiaux, logements pour étudiants, résidences seniors, habitat participatif) pour s'adapter à l'hétérogénéité des nouveaux arrivants et éviter la ségrégation des populations fragiles.

3 Renforcer la mobilité et l'accessibilité du territoire

- Développer et adapter l'offre de transports en commun entre les pôles urbains, les zones d'emploi et les zones rurales, en tenant compte de l'accroissement des flux domicile-travail et des besoins spécifiques des nouveaux habitants.
- Favoriser les mobilités douces (pistes cyclables, cheminements piétons sécurisés) et l'intermodalité pour limiter la dépendance à la voiture individuelle et améliorer la qualité de vie des habitants.
- Soutenir les solutions de mobilité partagée (covoiturage, autopartage) et les innovations numériques pour répondre à la dispersion géographique des nouveaux arrivants.

4 S'engager dans les Quartiers Prioritaires Politique de la ville de Manosque

- Rencontrer et informer les entreprises de Manosque avec pour objectif de faire progresser le nombre d'entreprises qui recrutent en alternance un jeune issu des QPV.
- Sensibiliser les jeunes et les demandeurs d'emploi des QPV aux dispositifs d'alternance : Information collective avec la Mission Locale, interventions dans les collèges, les lycées et l'École de la Deuxième chance (E2C) de Manosque.
- Organiser un événement Alternance dans les QPV : forum des métiers de la proximité, Tour de France Opco EP en lien avec les acteurs concernés.
- Réaliser des portraits de réussites : jeunes qui ont trouvé une solution emploi à la suite d'une formation.

Partenaires pressentis

Durance Lubéron Verdon Agglomération, Municipalités, Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités 04, Chambres consulaires, Organisations professionnelles, France Travail, Mission Locale, Opco EP, autres Opco, agences d'urbanismes, Agence de développement 04, École de la deuxième chance (E2C), acteurs sociaux, associations, Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur, autres acteurs de l'observation...

Répondre aux besoins de recrutement sur le territoire

Constats

Métier en tension

est un métier pour lequel il existe un déséquilibre entre le nombre d'offres d'emploi et le nombre de candidats (ce dernier étant très supérieur au nombre de poste à pourvoir).

Métier en devenir

d'un territoire correspond aux métiers qui représentent un fort enjeu de recrutement dans la période à venir.

Identifier les métiers en tension et en devenir d'un territoire,

permet aux acteurs de l'emploi - formation de mettre en place des dispositifs afin d'ajuster les compétences de la population active aux besoins des employeurs.



► 47 % des entreprises

du champ d'Opcv EP qui souhaitent embaucher, expriment des difficultés de recrutement.

► 51 % des embauches pourraient se faire en l'alternance.

Source : Enquête REFLEx Opcv EP T4 2024.

Les enjeux

- Identifier et faire découvrir les métiers en tensions et en devenir.
- Informer et orienter prioritairement les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers en tension.
- Accompagner les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement afin d'en identifier les causes et de mettre en place des actions correctives.
- Optimiser et coordonner les interventions des acteurs du territoire afin d'accompagner collectivement les entreprises.

Un environnement attractif pour les entreprises

- Le territoire est tourné vers l'entrepreneuriat et se caractérise par un solide tissu de très petites entreprises (TPE). Pourtant, après plusieurs années de croissance soutenue, le nombre de nouvelles entreprises marque le pas en 2023 (- 10 % sur un an).
- De nombreux dispositifs et structures accompagnent les entrepreneurs : les petits déjeuners d'information de DLV Agglo, Ateliers Cré'action, Cré' ton succès, Initiative Haute-Provence, La Glacière (dès 2026).
- Depuis 2024, le Schéma de développement économique renforce cet engagement avec la rénovation et le développement de zones d'activités (30 hectares dédiés) et la création de deux hôtels d'entreprises à destination de start-ups et de TPE, en partenariat avec l'État.

Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement dans plusieurs secteurs d'activité

- L'offre et la demande d'emploi ne convergent pas toujours, notamment en raison d'une faible correspondance entre le profil des demandeurs d'emploi (niveau de diplômes, ancienneté, expérience, qualification) et les besoins des employeurs.
- Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement notamment dans la santé, les services aux entreprises, la vente en habillement, les services domestiques ou le personnel de cuisine.
- Les causes de ces difficultés sont multiples : conditions d'emploi et de travail, manque de main d'œuvre, insuffisance de compétences disponibles localement, manque d'attractivité de certains métiers.

Les métiers porteurs et en devenir sont mal connus sur le territoire

- DLV Agglo se distingue par ses secteurs clés : commerce, construction, industrie et agriculture.
- Les programmes « Action Cœur de Ville », « Petites Villes de Demain » et « Villages d'Avenir » stimulent l'activité et l'emploi, notamment dans la construction, le commerce, l'hébergement, la restauration, mais aussi dans l'immobilier, les services à domicile et la santé.
- La préservation et l'attractivité de ces métiers sont des enjeux clés pour la dynamique économique du territoire et soutenir la croissance de l'emploi.

Des dispositifs d'information sur l'emploi et les métiers existent et pourraient être davantage utilisés par les publics

- De nombreuses sources d'informations, parfois peu lisibles, sur les métiers, les emplois et les formations sont disponibles et produites sur le territoire : capsules vidéo avec des témoignages d'entreprises et de salariés réalisées par la DDETS 04 et OCAPIAT ; organisation de petits-déjeuners d'information pour les entreprises proposés par DLV Agglo ; site web « Bonjour » créé par l'Agence de Développement des Alpes de Haute Provence ; campagne de promotion de l'alternance par les Opcv...

Pistes d'actions

- 1 Favoriser la découverte des métiers sur tout le territoire de DLV Agglo**
 - Coordonner et mobiliser les partenaires pour organiser des journées de découverte des métiers dans les entreprises de DLV Agglo. Exemple : les semaines des métiers, semaines sectorielles, le rallye des métiers, forum de l'Alternance avec les Opco.
 - Renforcer et développer les partenariats avec les filières en tension ou en devenir. Exemple : forum des métiers de l'aide et du soin en lien avec le Pôle Service à la Personne.
 - Mobiliser les réseaux d'entreprises existants pour apporter une information ciblée en direction des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi.
 - Inciter les entreprises à utiliser les plateformes de recensement de stages déjà existantes afin de faire découvrir leurs métiers.
 - Faire intervenir, en collaboration avec les bureaux des entreprises, des professionnels dans les collèges et les lycées pour parler des métiers porteurs et en tension sur le territoire.
 - Promouvoir les actions d'immersion et de stages de découverte des métiers en collaboration avec les Chambres consulaires, France Travail et les Opco.
- 2 Promouvoir les dispositifs d'emploi et de formation auprès des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi**
 - Coordonner la complémentarité des différents acteurs afin d'optimiser la communication auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi.
 - Mettre en place des POEC/POEI/POA sur les secteurs mobilisés et les secteurs en tension tels que : la construction, la logistique, l'agriculture, le tourisme, l'hôtellerie et la restauration, la santé et le service à la personne.
- 3 Renforcer la promotion de l'alternance vers les secteurs d'activité et les entreprises qui ne recrutent pas ou peu**
 - Cibler les entreprises et les secteurs d'activité ne faisant pas ou peu de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.
 - Rencontrer ces entreprises pour promouvoir l'emploi en alternance.
- 4 Poursuivre l'observation territoriale sur l'emploi et la formation**
 - Au niveau de DLV Agglo et de la zone d'emploi, élargir l'observation à l'alternance et aux départs en formation dans les entreprises pour mieux analyser les freins, les manques et proposer des solutions d'offre de formation.



La préparation opérationnelle à l'apprentissage (POA)

est un dispositif mis en œuvre par les Opco. Financée par l'État et France Travail, elle permet de préparer l'embauche d'un apprenti. Elle prévoit un parcours innovant de formation avec une pédagogie adaptée en fonction des connaissances du jeune en lien direct avec le secteur d'activité de l'entreprise.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

est un dispositif mis en œuvre par les Opco. Financée par l'État et France Travail, elle permet de former un groupe de demandeurs d'emploi en vue d'acquies les compétences requises pour occuper un poste. Les formations préparent à des métiers identifiés en tension, émergents ou en pénurie sur un bassin d'emploi déterminé.

Partenaires pressentis

Durance Lubéron Verdon Agglomération, Municipalités, Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités 04, France Travail, Mission Locale, Rectorat, Chambres consulaires, Agence de développement économique, Organisations professionnelles, Opco EP, autres Opco, Centre de formation des apprentis, Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur, autres acteurs de l'observation...

Optimiser l'offre de formation locale pour mieux répondre aux besoins du territoire

Constats



Contrat d'apprentissage

C'est un contrat de travail alternant formation dans un CFA et mise en œuvre pratique en entreprise. Il est ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans (au-delà sous conditions). Il permet de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et vise l'insertion dans l'emploi ou la poursuite d'études.

Contrat de professionnalisation

C'est également un contrat de travail en alternance. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle pour une insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et adultes sans limite d'âge.

Une offre de formation bien développée pour les métiers « porteurs » du territoire

- Le territoire profite d'une offre de formation très spécialisée dans l'Industrie, notamment grâce à l'Eco-Campus Provence qui joue un rôle clé dans l'attractivité du territoire en matière de formation.
- De plus, il existe une offre de formation complémentaire (apprentissage et continue) qui peut répondre aux besoins en compétences, notamment dans la construction, le commerce, et dans la gestion des organisations et des entreprises.

Une offre de formation continue et en alternance à développer dans certains secteurs

- L'offre de formation (initiale, apprentissage et continue), concentrée principalement à Manosque, reste peu accessible pour les habitants des zones rurales ou isolées.
- L'offre de formation initiale manque de formations post-bac et spécialisées, obligeant les jeunes à se déplacer vers d'autres territoires pour poursuivre leurs études supérieures.
- Certains métiers comme ceux de l'agriculture, du commerce de proximité, de la santé, de l'hôtellerie-restauration, de l'artisanat et des services à la personne souffrent d'une offre de formation insuffisante, notamment au-delà du bac+2.
- Les prestataires de formation peinent à attirer des candidats locaux pour remplir leurs sessions.

Une volonté locale pour accompagner la transition de l'offre de formation

- L'appareil formatif doit se diversifier pour faire face aux mutations sociétales, économiques et comportementales, en adaptant notamment leurs modalités pédagogiques.
- Il doit satisfaire aux ambitions et projets territoriaux.
- On constate une réelle volonté des acteurs de développer la pluridisciplinarité et la complémentarité de l'offre de formation en s'appuyant sur des prestataires de formation locaux et sur le développement de partenariats.

Les enjeux

- **Disposer d'une offre de formation continue et en alternance** en adéquation avec les enjeux du territoire, les besoins des acteurs territoriaux, des entreprises et des publics en complémentarité de celle déjà existante.
- **Encourager la formation en alternance et continue** pour les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés.
- **Anticiper les besoins en compétences** à venir en lien avec les projets du territoire.

Pistes d'actions

1 Cartographier et promouvoir l'offre de formation initiale, continue et en alternance du territoire

- Recenser précisément l'offre de formation pour la mettre à disposition des entreprises, salariés, demandeurs d'emploi et prescripteurs afin de favoriser les recrutements en alternance et les départs en formation.
- Adapter les différents canaux de diffusion au public ciblé (réseaux sociaux...).

2 Renforcer les niveaux de formation post bac dans DLV Agglo

- Étoffer les formations de niveaux supérieurs pour rendre plus accessibles les métiers des secteurs du tourisme et du commerce, et répondre aux besoins en compétences des entreprises.
- Faciliter la mise en relation de DLV Agglo avec l'Université Aix Marseille et le CFA FormaSup Méditerranée pour le développement d'une offre de formation initiale et en alternance à partir et au-delà de bac+3.

3 Développer des formations en lien avec les filières stratégiques du territoire

- S'appuyer sur l'appareil formatif local comme celui de la CCIT 04 qui propose déjà des formations innovantes dans les filières stratégiques.
- Mener une réflexion sur la formalisation des filières d'excellence qui permettrait de proposer une nouvelle offre de formation et participerait à l'attractivité du territoire. Exemple : implantation d'un « appartement pédagogique » pour former aux métiers du Service à la personne (SAP).

4 Construire des parcours professionnels en alternance

- Faire évoluer l'offre de formation en alternance pour permettre aux jeunes de poursuivre leur cursus et leur formation en alternance sur le territoire.
- Promouvoir les nouvelles certifications proposées sur le territoire, comme par exemple la formation agent de maintenance conçue conjointement par l'Éco-campus de Sainte-Tulle et le Greta CFA Alpes-Provence.

5 Développer la formation continue pour accompagner les besoins en compétences des entreprises et des salariés

- Communiquer sur les projets de développement économique structurant pour le territoire (la Glacière, l'extension de l'hôpital de Manosque...) auprès des acteurs de la formation afin de leur donner de la visibilité et anticiper les besoins en compétences.
- Mobiliser les dispositifs de financement existants proposés par les Opcos.
- Accompagner une offre innovante proposant une pédagogie mixte présentielle et distancielle, micromodules de formation, actions collectives des Opcos.

6 Développer le concept de tiers lieu numérique sur le territoire

- Rendre accessible l'offre de formation au plus grand nombre, en aménageant un espace dédié comme cela se fait dans d'autres territoires (Exemple : la Gare numérique à Carpentras, les Campus Connectés à Arles, Draguignan, St Raphaël...).

Partenaires pressentis

Durance Lubéron Verdon Agglomération, Municipalités, France Travail, Mission Locale, Chambres consulaires, Organisations professionnelles, Opcos EP, autres Opcos, organismes et prestataires de formation, Rectorat, Université AMU, Agence de développement 04, Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur, Carif Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Constats

Marque Employeur :

Si initialement la Marque Employeur désigne l'ensemble des problématiques liées à la gestion des ressources humaines et au recrutement d'une entreprise, sa définition s'est élargie à la capacité de cette même entreprise à porter des valeurs, à développer une culture interne, à gérer sa réputation et à donner du sens à son action en matière environnementale et numérique.

Marque Territoire :

La Marque Territoire permet d'identifier, de positionner et de promouvoir comme une marque le Territoire afin de mettre en avant auprès des habitants, des acteurs économiques, des touristes, des investisseurs, son histoire, sa culture, son patrimoine, ses produits, ses événements, et tous les atouts assurant son attractivité et sa notoriété.

DLV Agglo possède de nombreux atouts à valoriser et à faire connaître

- Le département des Alpes-de-Haute-Provence au travers de sa Marque « Irrésistible » fait la promotion des atouts de ses territoires ; DLV Agglo s'inscrit dans la démarche.
- Au sein du département, DLV Agglo se distingue par une économie diversifiée, combinant une économie présentielle forte et une sphère productive, principalement menée par l'industrie.
- La présence de secteurs spécifiques (cosmétique, énergie, agroalimentaire, agriculture, services aux entreprises) valorise le territoire à travers l'implantation d'entreprises renommées : l'Occitane en Provence, la Pizza de Manosque, EDF, Enedis, François Doucet Confiseur, Proman.
- DLV Agglo se trouve au carrefour des plusieurs sites naturels : parcs régionaux du Lubéron et du Verdon, le plateau de Valensole, les vallées de la Durance et du Verdon.
- DLV Agglo possède un patrimoine historique (tour du Mont d'Or, maison de Jean Giono...), ainsi qu'une offre touristique diversifiée, comme par exemple le tourisme de bien-être (thermalisme) et le tourisme d'affaires (Centre des congrès à Gréoux-les-Bains).
- L'agritourisme et la diversité agricole contribuent également à son attractivité et à son dynamisme économique.

Le territoire s'inscrit dans plusieurs ambitions à venir

- DLV Agglo est engagée dans le projet « Territoire d'Industrie » pour accélérer son développement. Le territoire compte en effet plus de 150 entreprises industrielles implantées.
- Les dispositifs « Action Cœur de Ville », « Petites Villes de Demain » et « Villages d'Avenir » soutiennent la transformation économique et sociale du territoire, en améliorant le cadre de vie, en attirant de nouveaux habitants et en dynamisant les centres-villes et leurs commerces.

Les entreprises doivent s'adapter aux ambitions et évolutions du territoire

- De même que leur territoire se transforme, les entreprises doivent anticiper les nouvelles attentes des actuels ou futurs acteurs du territoire (habitants, travailleurs, touristes...).
- Elles doivent anticiper ces changements et prendre en compte les nouvelles aspirations et modes de travail de leurs collaborateurs actuels et futurs.

Les enjeux

- **Une volonté politique d'attirer de nouveaux salariés sur le territoire.**
- **Accompagner les entreprises** à répondre aux évolutions du marché du travail et aux nouvelles aspirations des résidents.
- **Accompagner l'adaptation des entreprises** aux nouvelles réalités du territoire.
- **Accompagner les entreprises à conserver leurs compétences** et en attirer de nouvelles en s'adaptant aux nouvelles attentes de la société.

Pistes d'actions

- 1 Rendre visible la Marque Employeur du Territoire aux entreprises et aux salariés**
 - Se saisir de la dynamique déjà existante pour renforcer les actions d'information auprès des entreprises sur l'évolution du territoire, les enjeux à venir et les actions mises en œuvre.
 - Mettre en avant les métiers et les secteurs en lien avec la Marque Employeur du Territoire par une communication adaptée.
- 2 Proposer aux entreprises un accompagnement personnalisé pour développer leur attractivité au travers de la Marque Employeur**
 - Proposer une Prestation Conseil Ressources Humaines (PCRH) portée par les Opco.
 - Animer des ateliers collectifs de branche ou de territoire pour faire émerger des solutions collectives ou individuelles.
- 3 Préparer l'accueil des nouveaux entrants dans l'entreprise**
 - Structurer une offre d'accompagnement d'accueil des nouveaux arrivants dans l'entreprise (alternants, stagiaires, salariés...).
 - Mettre en œuvre un « guide, livret d'accueil » pour les nouveaux arrivants.
 - Proposer des formations individuelles et/ou collectives pour les tuteurs, maîtres d'apprentissage (Exemple : Actions Clé en Main d'Opco EP).
- 4 Proposer aux entreprises et aux salariés de devenir Ambassadeur de leur ville et de leur Territoire**
 - Déployer auprès des entreprises et des salariés des thématiques de formation en lien avec les enjeux territoriaux, numériques, environnementaux, ressources humaines, gestion, management...
 - Valoriser les entreprises exemplaires qui contribuent par leurs actions à favoriser l'emploi, l'alternance, l'accueil de stagiaires, la promotion des métiers... et à mettre en œuvre des pratiques innovantes et originales en matière de transition énergétique et environnementale ou numérique.

Partenaires pressentis

Durance Lubéron Verdon Agglomération, Municipalités, Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités 04, Opco EP, autres Opco, Chambres consulaires, prestataires de formations, organisations professionnelles, Office de Tourisme et Syndicat d'Initiative, Agence de développement 04, associations de commerçants, réseaux d'entreprises.

Anticiper et accompagner les entreprises dans leurs transitions démographique, numérique, écologique et énergétique

Constats

Le numérique dans DLV Agglo

DLV Agglo s'engage dans le développement du numérique à travers le déploiement de la fibre optique et la mise à disposition d'un tiers-lieu numérique, **le Grenier Numérique**. Il vise à accompagner les habitants dans l'acquisition des compétences numériques à travers des ateliers d'apprentissages.

Les entreprises d'Opco EP et la transition numérique

- ▶ **77 %** des entreprises utilisent les réseaux sociaux dans le cadre de leur activité.
- ▶ **83 %** des entreprises connaissent le concept d'**Intelligence Artificielle Générative**.
- ▶ **61 %** des entreprises seraient intéressées par la mise en place de formation à l'**IA** sur le territoire.
- ▶ **44 %** des entreprises souhaiteraient être accompagnées pour mettre l'**IA** en œuvre dans leur structure.

Source : Enquête IA, Opco EP à la demande du Copil - T1 2025

Les entreprises doivent s'adapter à la transition démographique

- DLV Agglo, avec une croissance démographique soutenue depuis plusieurs décennies, voit sa pyramide des âges se transformer, avec une proportion croissante des 50 ans et plus. Il en est de même dans les entreprises du territoire.
- La diminution de la population active, liée à la hausse des départs à la retraite, risque d'accentuer les difficultés de recrutement dans certains secteurs clés du territoire.
- Le départ massif de salariés expérimentés entraîne par ailleurs un risque de perte de savoir-faire technique et organisationnel, notamment dans les métiers industriels, artisanaux et agricoles.
- Les entreprises doivent investir dans la montée en compétences des jeunes et anticiper leur intégration. Elles sont amenées à redéfinir les postes et l'organisation du travail afin de s'adapter à la nouvelle perception du travail des nouvelles générations.
- Le vieillissement accélère la nécessité de mettre en place des dispositifs de tutorat, de formation continue et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Des intentions de développement numérique exprimées par les entreprises

- Les besoins et les usages du numérique dans les entreprises sont différents selon leur taille et leur secteur d'activité.
- Elles expriment un besoin réel à développer l'usage du numérique pour répondre aux besoins des consommateurs et pour développer leur activité (utilisation des réseaux sociaux, acculturation à l'IA).
- Les usages du numérique doivent s'accompagner d'une bonne connaissance des risques et demandent un développement de compétences nouvelles dans l'entreprise pour ces domaines (cybersécurité, numérique responsable, IA...).

Des entreprises sensibilisées aux enjeux de la transition écologique

- Les entreprises s'engagent progressivement dans la transition écologique, avec des niveaux de maturité variables. Certaines sont labellisées ou impliquées dans des démarches durables.
- Elles demandent davantage d'actions collectives et d'accompagnement pour accélérer leur transition environnementale.

Une communauté d'agglomération fortement engagée dans la transition énergétique

- DLV Agglo est engagée dans la transition énergétique et se fixe des objectifs ambitieux de sobriété et de développement des énergies renouvelables, avec la production d'électricité solaire et d'hydrogène vert (projet Hygreen Provence).
- Elle complète ces actions par le déploiement de mobilités douces, de transports en commun et d'infrastructures écoénergétiques. Ces actions ne sont pas toujours connues des entreprises et de leurs salariés.
- L'Eco-Campus Provence à Sainte-Tulle joue un rôle central dans l'innovation et la formation aux métiers des énergies décarbonées et du développement durable, avec des cursus du bac +3 pro au master, adaptés aux besoins locaux et nationaux.
- La proximité du projet ITER et le programme « Territoires d'Industrie » offrent à DLV Agglo des opportunités pour attirer de nouvelles industries et renforcer son rôle de pôle d'innovation durable.

Les enjeux

- **Accompagner les entreprises** à relever les défis de ces quatre transitions.
- **Adapter les compétences et les métiers** aux défis des transitions.
- **Inciter les entreprises** à inscrire leurs activités dans une démarche de développement durable.

Pistes d'actions

1 Accompagner les entreprises à travailler sur leur pyramide des âges

- Mettre en œuvre une Prestation Conseil Ressources Humaines (PCRH) 'Générationnelle' pour anticiper les départs à la retraite et cartographier les compétences clés et les savoirs à transmettre.
- Sensibiliser les entreprises à l'intégration de la gestion des âges dans leur politique RH : recrutement, formation, mobilité interne, adaptation des postes, deuxième partie de carrières...
- S'appuyer sur les dispositifs publics (FSE+, aides régionales, accompagnement ARACT...) pour financer des actions pilotes, des formations ou des démarches de gestion des âges.

2 Accompagner le vieillissement des salariés et la transmission des savoirs aux jeunes

- Développer des parcours d'intégration spécifiques pour les jeunes, incluant des temps de partage avec les salariés expérimentés afin de faciliter le transfert des connaissances opérationnelles et des savoir-faire techniques. Exemples : mise en œuvre de binômes « senior-junior » ou de tutorat...
- Développer des plans de formation adaptés, favorisant la montée en compétences numériques des 50 ans et plus, ainsi que l'acquisition des savoir-faire traditionnels par les jeunes.
- Lors d'événements et/ou actions dédiées, renforcer l'information sur la création, la reprise d'entreprise et l'entrepreneuriat.
- Présenter le dispositif de « l'Apprenti repreneur ou créateur d'entreprise. »

3 Accompagner les entreprises dans leur acculturation et la mise en œuvre de l'IA

- Proposer une prestation Appui Conseil Numérique permettant d'accompagner l'entreprise dans l'acquisition de nouvelles compétences : acculturation à l'IA, cybersécurité et numérique responsable.
- Informer les entreprises sur les dispositifs de financement : mobilisation du FSE+ via les Opcos.
- Proposer des formations au numérique adaptées aux entreprises et des applications clés en main pour les artisans. Des témoignages d'expériences réussies pourraient aussi constituer un encouragement (par exemple sur le site internet de DLV Agglo).

4 Proposer un accompagnement personnalisé aux entreprises dans leurs démarches de transition écologique

- Offrir une Prestation Conseil Développement Durable pour accompagner les entreprises dans la réduction de leur empreinte carbone, l'optimisation énergétique, et l'adoption de pratiques écoresponsables.
- Animer des ateliers collectifs par filière ou territoire pour encourager les synergies et faire émerger des solutions collectives, comme des réseaux de consigne ou des circuits courts.
- Développer des formations courtes sur des thématiques clés : gestion des déchets, technologies décarbonées (ex. hydrogène vert), et préservation de la biodiversité.
- Communiquer sur les dispositifs et actions d'accompagnement existants comme le Fonds d'intervention pour la transition écologique afin de proposer une subvention aux entreprises qui s'engageraient dans une démarche de transformation écologique.
- S'appuyer sur les branches professionnelles et les Opcos afin de communiquer sur les actions mises en place pour accompagner les entreprises. Exemples : « Autodiag Maturité écologique » et accompagnement proposé par Ocapiat ; Reflex TEE ou Diagnostic Accompagnement TEE-RH proposés par Opcos EP...

5 Faire connaître aux entreprises les ambitions écologiques et énergétiques de DLV Agglo

- Communiquer sur les objectifs et ambitions des projets du territoire, en détaillant les initiatives telles que le projet Hygreen Provence, le Plan Climat-Air-Énergie Territorial (PCAET), les actions de mobilité douce... et leurs avantages pour les entreprises et les salariés.
- Organiser des journées thématiques avec les acteurs locaux, lancer une campagne de communication valorisant les entreprises et leurs bonnes pratiques en matière de transition écologique (ex. L'Occitane en Provence, acteurs d'Hygreen Provence).
- Recenser les labels adaptés aux activités de DLV Agglo, tels que Éco-défis, Commerce Engagé, ou RSE, et promouvoir leurs bénéfices pour renforcer la Marque Employeur des entreprises locales.

Partenaires presentis :

Durance Lubéron Verdon Agglomération, collectivités territoriales, Municipalités, Ademe, Opcos EP, autres Opcos, prestataires de formation, organisations professionnelles, associations de commerçants, réseaux d'entreprises, Institut régional de formation à l'environnement et au développement durable (IRFEDD), Chambres consulaires, Agence de développement 04.