

1 POPULATION ET EMPLOI

1.1 LA POPULATION

La source de mesure de la **population** est le recensement de la population effectué par l'Insee. Le dernier recensement en date fournit des statistiques sur le nombre de personnes résidant en France et sur leurs caractéristiques pour l'année 2016. Les résultats présentés dans cette publication sont issus d'une méthode appliquée par l'Insee depuis 2004 : enquête exhaustive tous les 5 ans pour les communes de moins de 10 000 habitants et enquête annuelle par sondage auprès d'un échantillon représentatif pour les communes plus importantes. Ainsi, depuis fin 2008, la population légale de chaque commune est publiée annuellement. Un décret d'authentification légalise les chiffres de population chaque année, avec comme référence, le milieu des cinq dernières années. Par exemple, fin 2018, les populations légales publiées sont construites à partir des données collectées en 2014, 2015, 2016, 2017 et 2018 avec une référence statistique au 1^{er} janvier 2016.

Par ailleurs, bien que des résultats soient produits et diffusés chaque année, les évolutions doivent être observées sur des intervalles d'au moins cinq ans afin que les échantillons enquêtés soient entièrement distincts. Dans cette publication, l'évolution de la population est observée entre 2011 et 2016.

1.2 LA POPULATION ACTIVE

La **population active** regroupe les chômeurs et la population active occupée, c'est-à-dire les personnes actives ayant un emploi. Celles-ci peuvent être comptées à leur lieu de résidence ou à leur lieu de travail. En effet, un actif en emploi peut résider dans une commune A et avoir un emploi dans une commune B. Dans cette partie, on analyse les emplois au lieu de travail (sauf pour les taux d'activité qui sont calculés au lieu de résidence).

1.3 L'EMPLOI TOTAL

L'**emploi total** comprend l'emploi salarié et l'emploi non salarié. Il est exprimé en nombre de personnes physiques et non en nombre de postes de travail. Sa mesure, uniquement annuelle, est issue de la source Insee, Estel (Estimations d'emploi localisées), qui produit par une synthèse ascendante de sources administratives, des estimations d'emploi cohérentes entre les différents échelons géographiques et les secteurs de la nomenclature d'activités.

Sur le champ salarié, les données proviennent des déclarations sociales réalisées par les employeurs (Déclarations annuelles de données sociales - DADS, puis Déclaration sociale nominative - DSN), complétées par les données du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) et celles des particuliers employeurs. Pour les non-salariés, les sources mobilisées sont les fichiers de la Mutualité sociale agricole (MSA) pour les affiliés au régime agricole et les fichiers de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) pour les autres.

Ces estimations sont corrigées de la multi-activité et correspondent à un concept d'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT). Les dernières données disponibles datent du 31 décembre 2017 pour la France métropolitaine, Paca et ses départements, et du 31 décembre 2016 pour les zones d'emploi. L'emploi total dénombre les emplois au lieu de travail.

1.4 L'EMPLOI SALARIÉ RELEVANT DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE

La **Mutualité sociale agricole (MSA)**, deuxième régime de protection sociale en France, assure la couverture sociale de l'ensemble de la population agricole et des ayants droit : exploitants, salariés d'exploitations, d'entreprises, de coopératives et d'organismes professionnels agricoles, employeurs de main-d'œuvre.

La MSA gère l'ensemble des branches de la sécurité sociale (maladie, famille, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles) mais également le recouvrement. En plus du versement des prestations, elle assure la collecte et le contrôle des cotisations sociales dues par les employeurs de main-d'œuvre affiliés et les non-salariés.

1.5 LES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE

La **Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** est une formalité obligatoire préalable à l'embauche qui traduit une intention d'embauche à très court terme. L'employeur doit l'adresser à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) selon le régime dont il relève, au plus tôt huit jours avant l'embauche et au plus tard dans l'instant qui précède cette embauche, et ce, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail. L'État, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif ont également l'obligation d'établir une DPAE lorsqu'ils embauchent des salariés dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé. C'est notamment le cas pour les recrutements en contrat aidé (Contrat unique d'insertion, etc.). La DPAE permet d'ouvrir au salarié ses droits sociaux.

Dans cette publication, le champ couvre l'ensemble des activités concurrentielles (hors intérim et hors entreprises affiliées à la MSA), ainsi que le secteur public pour ce qui concerne les contrats de droit privé. Les embauches classées dans le secteur public sont celles déclarées par les établissements de catégorie juridique « Personne morale et organisme soumis au droit administratif » suivant la nomenclature du répertoire Sirene de l'Insee. Ces établissements appartiennent principalement aux secteurs de l'administration publique, de l'éducation, des activités pour la santé humaine, de l'action sociale et hébergement médico-social.

Les CDD de plus d'un mois correspondent aux CDD d'une durée strictement supérieure à 31 jours.

1.6 LES MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE

Les **mouvements de main-d'œuvre** (MMO) recensent l'ensemble des embauches et des fins de contrats de travail au niveau des établissements. Ils permettent de mesurer les entrées et les sorties selon le type de contrat (CDD, CDI), la durée des contrats et les motifs de rupture (démissions, licenciements économiques, etc.).

Jusqu'en 2015, les statistiques de mouvements de main-d'œuvre étaient élaborées à partir de deux sources : une déclaration mensuelle obligatoire pour les établissements de plus de 50 salariés (DMMO), et une enquête trimestrielle pour les établissements de moins de 50 salariés (EMMO). À partir de 2013, la Déclaration sociale nominative (DSN) a été progressivement mise en place. Elle vise à remplacer un grand nombre de déclarations administratives réalisées par les entreprises, dont celles portant sur les mouvements de main-d'œuvre. Ainsi, désormais, les données sur les MMO sont établies à partir des DSN. Mais suite au changement de source, leur diffusion n'est possible que depuis cette année.

Les indicateurs présentés ici portent sur les embauches (i.e. les entrées) et les fins de contrat (i.e. les sorties). Ces flux d'entrée et de sortie sont rapportés aux effectifs moyens des établissements pour obtenir des **taux d'entrée et de sortie**. Ils n'intègrent ni les transferts entre les établissements d'une même entreprise ni les entrées/sorties en mission d'intérim. Le taux d'entrée ne mesure pas un flux d'emploi. Il peut par exemple augmenter si le mode de gestion de la main-d'œuvre change : une hausse du taux d'entrée peut provenir d'un raccourcissement de la durée des contrats, qui conduit à en signer davantage pour une même période d'emploi. De la même façon, le taux de sortie ne mesure pas un flux d'emploi.

Le **taux de rotation** est la moyenne des taux d'entrée et de sortie. Il s'agit donc de la moyenne des entrées et des sorties une période donnée, rapportée à l'effectif moyen associé sur la période. Indicateur synthétique des flux de main-d'œuvre, il peut varier en fonction de deux éléments : l'évolution des flux d'emploi et l'évolution des pratiques contractuelles.

1.7 L'EMPLOI SALARIÉ, AVEC INTÉRIM RÉAFFECTÉ AU SECTEUR D'ACTIVITÉ EMPLOYEUR

Les estimations d'emploi constituent la source de référence pour le suivi conjoncturel de l'emploi.

Les estimations trimestrielles déterminent l'**emploi salarié** en fin de trimestre, au lieu de travail. Elles sont élaborées à partir de différentes sources administratives :

- les déclarations de cotisations sociales des établissements faites aux Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf), soit sous forme de Bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC), soit de Déclarations sociales nominatives (DSN) ;
- les fichiers de paie pour les personnels de la fonction publique d'État ;

- les déclarations de cotisations sociales collectées par la Mutualité sociale agricole (MSA) ;
- les déclarations d'emploi des particuliers employeurs provenant de trois formalités administratives : Déclaration nominative simplifiée (DNS), Chèque emploi service universel (Cesu) et Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) ;
- les déclarations mensuelles des Entreprises de travail temporaire (ETT) adressées à Pôle emploi, auxquelles se sont progressivement substituées les DSN à compter de mi-2016.

Depuis les résultats portant sur le 1^{er} trimestre 2017, les estimations trimestrielles d'emploi sont **établies par l'Insee en coproduction avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (AcoSS) et la Dares**.

Plus précisément, l'AcoSS traite le champ privé hors intérim. L'Insee gère les données de la fonction publique, de la MSA, ainsi que les déclarations d'emploi des particuliers employeurs. Enfin, les données sur l'intérim sont traitées par la Dares.

Les estimations trimestrielles sont calées sur les niveaux annuels d'emploi salarié jusqu'à la dernière estimation provisoire. Au-delà, des indices d'évolution trimestriels, calculés à partir des sources préalablement citées, sont appliqués aux derniers niveaux annuels. Les estimations sont disponibles 70 jours après la fin du trimestre pour le niveau national (France hors Mayotte) et 90 jours après la fin du trimestre pour le niveau localisé (régions et départements).

Depuis les résultats portant sur le 1^{er} trimestre 2018, **le champ est étendu à l'ensemble de l'emploi salarié**. Jusqu'alors, les estimations trimestrielles d'emploi publiées au niveau localisé portaient seulement sur les salariés du secteur marchand – hors agriculture et activité des particuliers employeurs. Désormais, sont ajoutés les salariés des services non marchands, de l'agriculture et de l'ensemble des particuliers employeurs. L'emploi salarié marchand représente les deux-tiers de l'emploi salarié total. Les salariés des services non marchands travaillent dans l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine ou l'action sociale. Parmi eux, 70 % relèvent du secteur public ; les autres exercent une activité non marchande dans le privé (soutien scolaire, médecin, etc.).

Afin de permettre une meilleure appréciation économique des secteurs d'activité, le **Service études, statistiques et évaluation (Sese) de la Direccte Paca analyse les séries d'emploi y compris intérim** : aux effectifs intérimaires produits par la Dares pour chaque secteur d'activité, sont ajoutés les effectifs hors intérim publiés par l'Insee. Les effectifs intérimaires correspondent au nombre de contrats en cours en fin de trimestre comptabilisés à l'agence d'intérim. Cette approche diverge de celle de l'Insee qui comptabilise les intérimaires dans le tertiaire marchand, quel que soit le secteur dans lequel ils effectuent leur mission. En conséquence, les données d'emploi salarié par secteur

d'activité présentes dans cette publication sont différentes de celles publiées par l'Insee.

1.8 L'INTERIM LOCALISÉ À L'ÉTABLISSEMENT UTILISATEUR

Les séries d'**intérim à l'établissement utilisateur** sont plus pertinentes que celles localisées à l'agence d'intérim pour observer l'intérim aux niveaux régional et infrarégional, puisqu'elles permettent de localiser précisément le salarié intérimaire à son lieu de travail.

Depuis juillet 2018, la Déclaration sociale nominative (DSN) est l'unique source des statistiques de l'intérim. Elle se substitue ainsi à la source historique, les Relevés mensuels de mission (RMM) adressés à Pôle emploi par les établissements de travail temporaire. À l'occasion de la mise en ligne des données sur le 1^{er} trimestre 2018, les séries d'emploi intérimaire ont été fortement révisées suite au traitement du passage à la DSN dans le courant de l'année 2016 pour les majors de l'intérim, puis en 2017 pour les autres établissements. La montée en charge de la DSN a permis d'améliorer la qualité de couverture par rapport à la source historique, ce qui a amené à revoir l'ensemble de la série, avec un impact à la hausse d'environ 4,5 % au niveau national. Cet effet est plus important en Paca, en particulier dans les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône.

À partir de cette information mensuelle, la Dares élabore divers indicateurs mensuels, trimestriels et annuels :

- le nombre de **contrats en cours** est l'indicateur qui se rapproche le plus de la notion de stock d'intérimaires : c'est la moyenne du nombre de missions d'intérim en cours d'exécution à la fin du trimestre, calculée sur 5 jours ouvrés pertinents (généralement les 5 derniers jours ouvrés) ;
- l'**équivalent-emplois à temps plein** (ETP) donne une idée de volume moyen d'intérim. L'ETP est le rapport entre le nombre total de semaines de travail réalisées par les intérimaires et le nombre total de semaines ouvrées. Par convention, ce nombre est fixé à 52 semaines pour une année. Cette convention de calcul conduit à sous-estimer légèrement l'ETP, dans la mesure où une partie des missions ne comptabilise pas les périodes de congés ;
- les **contrats conclus** mesurent le flux d'entrées de l'emploi intérimaire : ce sont les missions dont la date de début appartient au trimestre ou à l'année considérée.

Depuis juillet 2017, ces statistiques intègrent les CDI intérimaires. Ce nouveau type de contrat de travail alterne des périodes d'exécution de missions et des périodes sans activité appelées «période d'intermission», sans que le contrat de travail ne soit rompu.

1.9 LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'**Obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (OETH) concerne tous les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les Établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) de 20 salariés ou plus.

Les établissements soumis à l'OETH peuvent s'en acquitter suivant différentes modalités :

- l'emploi direct de personnes handicapées, bénéficiaires de l'OETH :
 - travailleur ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
 - victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
 - titulaire d'une pension d'invalidité ;
 - bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés ;
 - ancien militaire et assimilé ;
 - sapeur-pompier volontaire victime d'accident ou de maladie imputable au service ;
- l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle (alternance), ou de stages prescrits par Pôle emploi (préparation opérationnelle à l'emploi). Depuis 2016, l'accueil de personnes handicapées dans le cadre d'une période de mise en situation en milieu professionnel est également possible ;
- la signature de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail. À partir de 2016, les établissements assujettis peuvent également prendre en compte dans le calcul de leur OETH, le recours éventuel aux travailleurs indépendants handicapés ;
- la signature d'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Sauf mention du contraire, dès lors que cet accord est conforme à la législation, il exonère totalement l'entreprise concernée de sa contribution ; le versement d'une contribution financière annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

1.10 LES NIVEAUX DE VIE ET LA PAUVRETÉ MONÉTAIRE

Les statistiques présentées ici sont issues du Fichier localisé social et fiscal de l'Insee, dont les données proviennent du rapprochement :

- des données fiscales (déclarations de revenus des personnes physiques, taxe d'habitation et fichier d'imposition des personnes physiques) fournies à l'Insee par la Direction générale des finances publiques ;
- des données sur les prestations sociales émanant des principaux organismes gestionnaires de ces prestations : Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), Mutualité sociale agricole (MSA).

Ces données fournissent de l'information sur le revenu déclaré des ménages fiscaux et permettent de reconstituer leur **revenu disponible**. Celui-ci comprend les revenus d'activité (nets des cotisations sociales), les revenus du patrimoine, les transferts en provenance d'autres ménages et les prestations sociales (y compris les pensions de

retraite et les indemnités de chômage), nets des impôts directs.

Un **ménage fiscal** est constitué par le regroupement des foyers fiscaux répertoriés dans un même logement. Par exemple, un couple de concubins, où chacun remplit sa propre déclaration de revenus constitue un seul ménage fiscal parce qu'ils sont répertoriés dans le même logement, même s'ils constituent deux contribuables distincts au sens de l'administration fiscale.

Sont exclus des ménages fiscaux :

- les ménages constitués de personnes qui ne sont pas fiscalement indépendantes. Ces personnes sont en fait comptabilisées dans le ménage où elles sont déclarées à charge (ménages de leur(s) parent(s) dans le cas des étudiants) ;
- les contribuables vivant en collectivité (foyers de travailleurs, maisons de retraite, maisons de détention...);
- les sans-abri.

Le **niveau de vie** s'obtient en divisant le revenu disponible par le nombre d'unités de consommation (1 UC pour le premier adulte du ménage, 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans).

La **médiane** est la valeur qui partage une distribution en deux parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires, la médiane est le salaire au-dessous (ou au-dessus) duquel se situent 50 % des salaires.

Les **déciles** s'obtiennent en découpant une distribution en tranches égales de 10 %. Ainsi, pour une distribution de salaires, le 1^{er} décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ; le 9^e décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires. Le **rapport interdécile** 9^e décile/1^{er} décile des revenus permet de mettre en évidence les disparités (ou écarts) entre les plus riches et les plus pauvres.

Le **taux de pauvreté monétaire** correspond à la proportion d'individus (ou de ménages) dont le niveau de vie est inférieur, pour une année donnée, à un seuil, dénommé seuil de pauvreté (exprimé en euros). Celui-ci est déterminé par rapport à la distribution des niveaux de vie de l'ensemble de la population. En Europe, on privilégie en général le seuil de 60 % du niveau de vie médian.

2 MARCHÉ DU TRAVAIL

2.1 LE TAUX DE CHOMAGE

Calculé par l'Insee, le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active (personnes en emploi et au chômage). Ces deux grandeurs ne sont pas directement disponibles dans les statistiques courantes et font donc l'objet d'estimations.

Au niveau national, c'est l'enquête Emploi qui permet de mesurer le chômage sur la base de la définition établie par le Bureau international du travail (BIT), qui constitue la norme

statistique internationale. Ainsi, est considérée comme chômeur, toute personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois critères au moment de l'enquête : être sans emploi (c'est-à-dire ne pas avoir travaillé ne serait-ce qu'une heure durant la semaine de référence), être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours, et chercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement.

Aux niveaux régional et infrarégional, la méthode d'estimation des taux de chômage dits « localisés » repose sur l'estimation d'une part du chômage et, d'autre part, de l'emploi :

- le nombre de chômeurs au niveau régional est obtenu à partir du nombre de chômeurs national (estimé par l'enquête Emploi) ventilé aux différents niveaux géographiques à partir de la structure des demandeurs d'emploi en fin de mois (fournie par les Statistiques du marché du travail - STMT - Pôle emploi, Dares) ;
- l'emploi s'appuie quant à lui sur les estimations d'emploi au lieu de travail issues du dispositif Estel de l'Insee, et sur des matrices de passage du lieu de travail au lieu de résidence.

Il ne s'agit donc pas de chômage BIT à proprement parler, puisqu'on mêle le concept BIT à la mesure administrative du chômage.

2.2 LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI

La Statistique du marché du travail (STMT) est une source statistique exhaustive issue des fichiers de gestion de Pôle emploi. Elle porte sur tous les demandeurs d'emploi inscrits, entrés ou sortis des listes un mois donné, ce qui permet d'avoir des données détaillées significatives à des niveaux géographiques fins.

Les demandeurs d'emploi sont présentés selon un regroupement en cinq catégories :

- **catégorie A** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- **catégorie B** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- **catégorie C** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- **catégorie D** : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), y compris les demandeurs d'emploi en Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), sans emploi ;
- **catégorie E** : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (exemples : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

C'est sur le regroupement des catégories A, B, C que le plus grand nombre de statistiques désaisonnalisées et corrigées des effets des jours ouvrables (CVS-CJO)

sont disponibles : ventilation par âge, sexe, mais aussi ancienneté d'inscription, etc.

Toutefois, le fait de s'inscrire à Pôle emploi est une démarche administrative et la situation des personnes qui s'inscrivent ne correspond pas directement aux critères statistiques définissant le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT). Ainsi, **certains demandeurs d'emploi ne sont pas chômeurs au sens du BIT et inversement, certains chômeurs ne sont pas inscrits à Pôle emploi.**

2.3 LES INSCRIPTIONS SUR LES LISTES DE PÔLE EMPLOI

Les données publiées dans cette partie concernent les **flux d'entrée des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi**, au cours de l'année 2018. Elles sont à distinguer des données de la partie 2.2 qui correspondent à la moyenne annuelle des stocks en fin de mois.

2.4 LES SORTIES DES LISTES DE PÔLE EMPLOI

Les données publiées dans cette partie concernent les **flux de sortie des listes de Pôle emploi**, au cours de l'année 2018. Elles sont à distinguer des données de la partie 2.2 qui correspondent à la moyenne annuelle des stocks en fin de mois.

Les motifs de sortie des listes de Pôle emploi sont mal connus dans les fichiers administratifs. En particulier, dans les statistiques publiées ici, les reprises d'emploi déclarées sous-estiment le nombre de reprises réelles d'emploi. En effet, chaque mois, de nombreux demandeurs d'emploi sortent des listes parce qu'ils n'ont pas actualisé leur situation en fin de mois (ils sont alors enregistrés dans le motif « cessation d'inscription pour défaut d'actualisation ») ou à la suite d'une radiation administrative, par exemple pour non réponse à convocation. En fait, une partie de ces demandeurs d'emploi a retrouvé un emploi.

C'est l'enquête trimestrielle Sortants de Pôle emploi et de la Dares qui permet d'estimer la part des sorties réelles pour reprise d'emploi, mais uniquement au niveau national. Ainsi pour la France métropolitaine, sur les 6,5 millions de sorties des listes de Pôle emploi en catégories A, B, C au cours de l'année 2016, près de 40 % correspondent à une reprise d'emploi, seulement 16 % à un défaut d'actualisation et 2 % à une radiation administrative.

2.5 LES INDEMNISATIONS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Deux régimes d'indemnisation du chômage coexistent :

- un **régime d'assurance chômage**, financé par les contributions des employeurs et des salariés et géré paritairement par leurs représentants. Celui-ci indemnise les personnes privées d'emploi (suite à un licenciement,

une fin de contrat à durée déterminée, une rupture pour motif économique ou une rupture conventionnelle), sur la base de leur salaire antérieur soumis à contributions ;

- un **régime de solidarité**, financé par l'État et dont les règles sont élaborées par les pouvoirs publics, subsidiaire à celui de l'assurance chômage. Il prend le relais lorsque ce dernier ne peut pas ou plus intervenir. D'un montant forfaitaire, ces allocations sont réservées aux demandeurs d'emploi dont les ressources (personnelles ou du couple) ne dépassent pas un certain plafond.

2.6 LA DEMANDE D'EMPLOI PAR ZONE D'EMPLOI

Une **zone d'emploi** est 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.

Le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail. Le zonage définit aussi des territoires pertinents pour les diagnostics locaux et peut guider la délimitation de territoires pour la mise en œuvre des politiques territoriales initiées par les pouvoirs publics ou les acteurs locaux.

Le découpage actuel date de 2010 et se fonde sur les flux de déplacements domicile-travail des actifs observés lors du recensement de 2006. Une refonte de ce découpage, prévue pour 2020, est en cours.

2.7 LA DEMANDE D'EMPLOI DANS LES MÉTROPOLIS

Les **métropoles** sont des formes de coopération intercommunale qui répondent à la reconnaissance du fait métropolitain et à une volonté de transformation de la gouvernance des grandes aires urbaines françaises, dans le cadre de l'acte III de la décentralisation. La métropole Nice Côte d'Azur, créée le 1^{er} janvier 2012, est la seule en France qui résulte de la loi du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales. La création de la Métropole Aix-Marseille-Provence le 1^{er} janvier 2016 a été actée par la loi du 27 janvier 2014 de Modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM). La métropole Toulon Provence Méditerranée est, quant à elle, effective depuis le 1^{er} janvier 2018.

2.8 LA DEMANDE D'EMPLOI DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE (QPV)

Les **Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)** sont des territoires infra-urbains caractérisés par un écart de développement économique et social important avec le reste des agglomérations dans lesquelles ils sont situés. Ils constituent des territoires d'intervention du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les

collectivités territoriales, définis par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014. Leur liste et leurs contours ont été élaborés par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) à partir d'un critère unique, le revenu par habitants.

Les indicateurs présentés ici sont des données structurelles. Il n'est ainsi pas possible de faire des évolutions entre deux millésimes consécutifs. En effet, les données sont géolocalisées par l'Insee à partir d'un référentiel d'adresses qui est en évolution constante, des améliorations étant apportées régulièrement sur la localisation des adresses. Les évolutions entre deux millésimes ne reflètent donc pas uniquement l'évolution réelle des demandeurs d'emploi mais aussi l'évolution du référentiel.

Les **Établissements publics de coopération intercommunale** (EPCI) sont des regroupements de communes ayant pour objet l'élaboration de « projets communs de développement au sein de périmètres de solidarité ». Ils sont soumis à des règles communes, homogènes et comparables à celles de collectivités locales. Les métropoles, communautés d'agglomération et communautés de communes sont des EPCI.

3 POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1 LES PRINCIPALES POLITIQUES D'AIDE À L'EMPLOI

Emploi marchand aidé

Les **contrats en alternance** sont au nombre de deux :

- le **contrat d'apprentissage**, dans le cadre de la formation initiale, s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans. Il relève essentiellement du secteur marchand ;
- le **contrat de professionnalisation**, mis en place en 2005, s'inscrit dans le cadre de la formation continue. Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI.

Ces deux contrats répondent au même objectif de montée en compétences de l'alternant grâce à la combinaison de l'acquisition de savoirs généraux, professionnels ou techniques et de la pratique en entreprise pour parfaire sa formation. Cependant, les modalités d'exécution de ces contrats de travail diffèrent notamment sur la durée du contrat, la durée de la formation et la rémunération associée.

L'**insertion par l'activité économique** (IAE) est une politique de l'emploi qui a pour objectif d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières, à se réinsérer sur le marché du travail. Le processus d'insertion doublée d'un accompagnement social et professionnel personnalisé consiste en une mise en situation de travail par :

- la **mise à disposition par une Entreprise de travail temporaire d'insertion** (ETTI) : les personnes embauchées

par ce type de structure effectuent des missions d'intérim dans le cadre d'un contrat de travail temporaire ;

- la **mise à disposition par une Association intermédiaire** (AI) : les personnes embauchées par une AI travaillent occasionnellement pour le compte d'utilisateurs (particuliers, associations, collectivités locales, entreprises...);
- le **Contrat à durée déterminée d'insertion** (CDDI) dans une **entreprise d'insertion** (EI) : d'une durée minimale de 4 mois renouvelables dans la limite d'une durée totale de 2 ans, le CDDI peut parfois être renouvelé au-delà de 2 ans pour permettre d'achever une action de formation professionnelle, ou pour favoriser l'insertion d'un salarié âgé d'au moins 50 ans ou d'une personne reconnue travailleur handicapé.

L'**aide à la création d'entreprise** :

- l'**Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise** (Accre) est l'une des mesures du dispositif d'appui à l'initiative économique gérée par le ministère en charge de l'Emploi au bénéfice de demandeurs d'emploi, salariés licenciés, jeunes, personnes en difficulté, etc. Ce dispositif vise à faciliter tant la structuration des projets de création ou de reprise d'entreprise que le développement des activités ainsi créées, sous forme individuelle ou en société. L'Accre consiste en une exonération de cotisations sociales permettant le maintien, pour une durée déterminée, de certains minima sociaux.

Emploi non marchand aidé

- Le **Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi/Parcours emploi compétences** (CUI-CAE/PEC). Le PEC remplace le CUI-CAE depuis le 1^{er} janvier 2018. Il s'appuie sur une logique de parcours pour l'individu et sur une sélection des employeurs. L'objectif du PEC est l'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail, alliant mise en situation professionnelle, accès facilité à la formation et acquisition de compétences. La signature d'un PEC ouvre droit, pour l'employeur, à un financement mensuel de l'État, dont le montant est fixé par arrêté du Préfet de Région ;
- le **CDDI dans un Atelier et chantier d'insertion** (ACI). L'ACI fait partie des quatre structures d'insertion par l'activité économique avec l'ETTI, l'AI et l'EI. Suite à la réforme de l'IAE, l'aide au poste d'insertion pour le financement des structures de l'IAE est généralisée et se substitue aux autres aides versées par l'État. En conséquence, pour les ACI, le recours aux contrats aidés a pris fin au 1^{er} juillet 2014 et le CDDI s'est substitué au CUI-CAE.

Accompagnement des jeunes

- Le **Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie** (Pacea), mis en place en 2017, s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans prêts à s'engager dans un parcours contractualisé d'accompagnement. Il est précédé d'un diagnostic initial réalisé entre le conseiller de la mission locale et le jeune qui permet d'identifier la situation, les besoins ou les attentes du jeune. Le Pacea est constitué de phases d'accompagnement successives

qui peuvent s'enchaîner pour une période maximale de 24 mois consécutifs. Chacune d'entre elle peut comporter des périodes de formation, des situations professionnelles, des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnelles. Le Pacea ouvre droit à une allocation ponctuelle selon la situation et les besoins du jeune, qui ne peut pas excéder le montant mensuel du RSA hors forfait logement ;

- La **Garantie jeunes** est un droit ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, en situation de précarité qui ne sont ni en étude, ni en emploi, ni en formation (NEET). Elle constitue une modalité spécifique, particulièrement intensive, du Pacea d'une durée de 12 mois, pouvant être prolongée de 6 mois. Elle est assortie d'une garantie de ressources.

Accompagnement des mutations économiques

Le **Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** s'adresse aux salariés de certaines entreprises visées par une procédure de licenciement économique. Ce contrat, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CSP perçoit une allocation spécifique de sécurisation professionnelle égale à 80 % du salaire journalier de référence pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. L'employeur est tenu de proposer un CSP au salarié, qui peut refuser d'en bénéficier.

3.2 L'ACTIVITÉ PARTIELLE

L'**activité partielle** est un dispositif préventif face aux risques de licenciement économique. Il permet à toutes les entreprises, sans condition de secteur ou de taille, confrontées à des difficultés temporaires de nature économique, technique, à la suite d'intempéries ou d'autres événements exceptionnels, de réduire ou de suspendre temporairement l'activité de tout ou partie de leurs salariés. La mise en activité partielle s'effectue après la consultation des instances représentatives du personnel et une demande préalable d'autorisation auprès de l'unité départementale de la Direccte. Une indemnisation, cofinancée par les employeurs, l'État et l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic), est alors versée aux salariés pour compenser la perte de revenu des heures non travaillées.

Les salariés dont la durée de travail est réduite en deçà de la durée légale du travail, ou si elle est inférieure, en deçà de la durée conventionnelle ou de celle stipulée dans leur contrat de travail en cas de temps partiel, voient leur salaire réduit en proportion des heures chômées. En contrepartie, ils bénéficient d'une indemnité d'activité partielle au titre de ces heures, quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat et leurs quotités de travail (temps plein ou temps partiel). Cette indemnité, versée par l'employeur, correspond à 70 % de son salaire brut horaire (environ 82 %

de son salaire net horaire). La somme de cette indemnité et du salaire ne peut être inférieure au Smic. En compensation de l'indemnité versée au salarié, l'employeur perçoit une aide cofinancée par l'État et l'Unédic dont le montant varie selon la taille de l'entreprise. Pendant les heures d'activité partielle, les entreprises sont incitées à organiser des formations afin de mettre à profit la période de sous-activité dans le but de maintenir l'employabilité de leurs salariés.

Depuis le 1^{er} octobre 2014, la procédure de mise en activité partielle fait l'objet d'une dématérialisation via l'Extranet-Activité partielle, géré par l'Agence de services et de paiement (ASP). Les établissements y saisissent directement leurs demandes d'autorisation et d'indemnisation. Les unités départementales des Direccte valident les différentes étapes de la procédure et l'ASP effectue le remboursement au mois le mois.

Les données présentées ici portent sur les heures d'activité partielle consommées, c'est-à-dire qui sont effectivement chômées. On estime que trois trimestres de recul sont nécessaires pour disposer de données consolidées ; au-delà, les données peuvent encore être marginalement modifiées en cas de remontées tardives.

3.3 LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

La **formation professionnelle** est un outil majeur à la disposition des salariés qui leur permet de se former tout au long de leur parcours professionnel pour acquérir ou développer leurs compétences, faire reconnaître leurs compétences, leurs connaissances et leurs aptitudes acquises dans l'exercice de votre métier, s'adapter aux évolutions de poste, se réorienter, etc.

Est qualifié de **personne en recherche d'emploi** un individu sans emploi qui en cherche un, qu'il soit inscrit ou non à Pôle emploi, considéré ou non comme chômeur au sens du BIT.

La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi est financée principalement par quatre acteurs : les Régions, l'État, Pôle emploi et l'Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce). D'autres financeurs interviennent également, notamment l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ou les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opcas) depuis 2009 par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Le financement des formations couvre les coûts pédagogiques et, le cas échéant, la rémunération des stagiaires.

Depuis 2003, la Dares gère une Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest) à partir des fichiers de gestion de rémunération ou de protection sociale des stagiaires. L'entrée retenue pour la construction de la base Brest est la rémunération (ou la prise en charge au titre de la protection sociale). Chaque observation de la base correspond à une entrée en formation d'un stagiaire

rémunéré par les Conseils régionaux, par Pôle emploi (pour son propre compte, celui de l'Unédic ou celui de l'État) ou par l'État.

L'unité de comptage de la base est le stagiaire et non l'individu. Une personne en recherche d'emploi effectuant plusieurs formations dans l'année est ainsi comptée plusieurs fois.

4 CONDITIONS ET RELATIONS DU TRAVAIL

4.1 LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les **textes** signés dans les entreprises comprennent les accords initiaux, LES renouvellements d'accords et avenants signés par les représentants du personnel (délégués syndicaux, salariés mandatés ou représentants élus), les procès-verbaux de désaccord, les textes ratifiés par référendum ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur.

Les **accords** d'entreprise sont conclus en principe entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux représentatifs.

La loi du 8 août 2016 modifie les règles de validité des accords d'entreprise (préalablement définies par les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008) : pour être valides, les accords doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives. À défaut de majorité, un accord minoritaire (signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés) peut être validé par référendum à la demande d'une ou plusieurs de ces organisations. L'accord est valide s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés.

Les ordonnances travail du 22 septembre 2017 prolongent la loi du 8 août 2016 en prévoyant la signature d'accords dans les entreprises de moins de 50 salariés n'ayant pas de syndicats en leur sein :

- dans les entreprises de moins de 11 salariés et dans celles de 11 à 20 salariés qui sont dépourvues de Comité social et économique (CSE), l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord. Pour être valable, le texte doit être approuvé par les 2/3 du personnel consulté par référendum ;
- dans les entreprises de 11 à 49 salariés, l'employeur négocie :
 - avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative. L'accord doit alors être approuvé par la majorité des salariés par référendum ;
 - ou avec un membre du CSE mandaté ou non par une organisation syndicale représentative. L'accord doit alors être ratifié et signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles ;
- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur négocie :

- avec un membre du CSE mandaté par une organisation syndicale représentative. L'accord doit alors être approuvé par la majorité des salariés par référendum ;
- à défaut avec un membre du CSE non mandaté. L'accord ne peut porter que sur les mesures qui ne peuvent pas être mises en œuvre autrement que par accord collectif (tous les thèmes qui peuvent être mis en œuvre par un plan d'action ou une décision unilatérale en sont donc exclus). Il doit alors être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles ;
- à défaut avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative en l'absence de CSE ou de volontaire parmi ses membres. L'accord doit alors être approuvé à la majorité par référendum.

L'accord conclu doit notamment préciser les **thèmes** des négociations et leur périodicité, de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociés les rémunérations, l'égalité professionnelle, la gestion des emplois et des parcours professionnels (thèmes obligatoires).

Les ordonnances bouleversent la hiérarchie des normes en droit du travail. Désormais l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, sauf dans certains domaines. Depuis le 1^{er} janvier 2018, trois blocs de négociation doivent être distingués :

Bloc 1 : primauté de l'accord de branche. L'accord de branche continue de primer sur l'accord d'entreprise conclu avant ou après son entrée en vigueur dans 13 domaines, notamment salaires minimaux, classifications, période d'essai, durée minimale du travail à temps partiel, majorations des heures supplémentaires, durée et nombre de renouvellements des CDD et contrats de mission. Par exception, dans ces domaines, l'accord d'entreprise s'applique s'il assure aux salariés des garanties au moins équivalentes ;

Bloc 2 : primauté optionnelle de l'accord de branche. L'accord de branche peut verrouiller les accords d'entreprise postérieurs, qui ne pourront comporter de dispositions différentes que s'ils assurent aux salariés des garanties au moins équivalentes, dans quatre domaines : prévention des risques professionnels ; emploi des handicapés ; condition d'effectif pour la désignation des délégués syndicaux, nombre de délégués syndicaux et valorisation des parcours syndicaux ; primes de travaux dangereux ou insalubres ;

Bloc 3 : primauté de l'accord d'entreprise. Dans tous les autres domaines, l'accord d'entreprise prévaut sur les dispositions, même plus favorables, de l'accord de branche, qu'il soit conclu avant ou après son entrée en vigueur. L'accord de branche ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise.

Si la négociation aboutit et qu'un accord est conclu, ce dernier doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la Direccte, à partir du site de dépôt des accords collectifs d'entreprise. En effet, depuis le 28 mars 2018, la plateforme de téléprocédure « Télé@ccord » permet aux entreprises de saisir directement les informations les concernant et celles relatives au texte enregistré. Les unités départementales vérifient la complétude

du dossier. L'année 2018 est donc une année de transition. Un exemplaire de l'accord doit également être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, qui n'est pas forcément celui du siège de l'entreprise.

4.2 LES RUPTURES CONVENTIONNELLES DES CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

La **rupture conventionnelle** du contrat de travail à durée indéterminée a été mise en place par la loi portant modernisation du marché du travail du 25 juin 2008. Elle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, par une convention qui doit être homologuée par les unités départementales de la Direccte.

4.3 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Sont définis comme **accidents de travail**, les accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail.

Différents accidents de travail peuvent être distingués :

- **l'accident sans arrêt** : la victime ne s'est vue prescrire aucun arrêt de travail et n'a subi aucune séquelle physique permanente ;
- **l'accident avec arrêt** : l'accident de travail a engendré au moins un jour d'arrêt de travail, voire des séquelles physiques permanentes ou un décès.

Dans la présente publication, ce sont les accidents avec arrêt qui sont traités.

4.4 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

La **maladie professionnelle**, contractée au cours du travail, est une atteinte à la santé qui résulte d'une série d'évènements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine. Elle comprend principalement :

- les affections microbiennes contractées à l'occasion du travail ;
- les lésions résultant d'actions lentes d'agents extérieurs (comme le froid) ou d'actions continues de postures, gestes ou instruments de travail.

En France, la difficulté d'établir le lien entre exposition à un risque et maladie a été levée par le système des tableaux de maladies professionnelles. Toute maladie figurant dans l'un de ces tableaux et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau est présumée d'origine professionnelle. Sans avoir à prouver le lien de causalité entre la maladie et le travail, la victime bénéficie alors de la présomption d'imputabilité au travail de la maladie et d'une indemnisation.

4.5 L'ACTIVITÉ PRUD'HOMALE

Les **conseils de prud'hommes** sont compétents pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé. Dans le cadre de cette mission, les conseillers

prud'hommes sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires. Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision.

Le conseil et la section compétents sont le plus souvent déterminés en fonction de l'implantation territoriale et de l'activité principale de l'employeur.

5 ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

5.1 LE PRODUIT INTERIEUR BRUT

Le **Produit intérieur brut** (PIB) est ce que produit l'économie d'un pays. Il est égal à la somme des valeurs ajoutées brutes, augmentées des impôts sur les produits (TVA, droits de douanes, taxes spécifiques), moins les subventions sur les produits.

- Le **PIB en volume** (ou « réel ») est la valeur du PIB ne tenant pas compte des variations des prix, c'est-à-dire de l'inflation : on dit qu'il est « à prix constants ».
- Le **PIB en valeur** (ou « nominal ») est le PIB en volume augmenté ou diminué des variations de prix : on dit qu'il est « à prix courants ».

Ses évolutions d'une année sur l'autre sont donc la résultante d'un double effet : un « effet volume » dû à l'augmentation réelle de la richesse et un « effet prix » dû à l'inflation.

La **valeur ajoutée** est la différence entre la valeur des biens ou services produits par une entreprise ou une branche et celle des biens et services utilisés pour la production, dite « consommations intermédiaires ».

5.2 LES ENTREPRISES ACTIVES

Le terme « **entreprise** » auquel il est fait référence renvoie à une unité légale exerçant une activité au sein du système productif, et non à une entreprise au sens du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 de la Loi de modernisation de l'économie (LME).

Une **unité légale** est une entité juridique de droit public ou privé. Elle peut être une personne morale, dont l'existence est reconnue par la loi indépendamment des personnes ou des institutions qui la possèdent ou qui en sont membres, ou une personne physique, qui en tant qu'indépendant, peut exercer une activité économique. Elle est obligatoirement déclarée aux administrations compétentes (Greffes des tribunaux, Chambres de commerce et d'industrie, Chambres de métiers, Organismes de sécurité sociale, DGfip, etc.). La réalité d'une telle unité peut ne dépendre que du choix des propriétaires ou de ses créateurs et n'exister que pour des raisons organisationnelles, juridiques ou fiscales. L'unité légale est l'unité principale enregistrée dans le répertoire Sirene de l'Insee et connue des différentes administrations.

Le champ de la source REE-Sirene est constitué des activités marchandes de l'industrie, de la construction, du commerce et des services et ne comprend pas l'agriculture.

5.3 LES CRÉATIONS D'ENTREPRISES

La notion de **création d'entreprise** s'appuie sur un concept harmonisé au niveau européen et correspond à la mise en œuvre de nouveaux moyens de production. Les données, issues du répertoire Sirene de l'Insee, incluent depuis janvier 2009 les demandes d'immatriculation sous le statut de **micro-entrepreneur** (appelé « auto-entrepreneur » jusqu'en décembre 2014). Ce régime doit être distingué à la fois du régime micro-fiscal (dit parfois régime fiscal du micro-entrepreneur) et de la catégorie des micro-entreprises définie par le décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 de la Loi de modernisation de l'économie (LME).

5.4 LES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES

Une entreprise est en situation de **défaillance** ou de dépôt de bilan à partir du moment où une procédure de redressement judiciaire est ouverte à son encontre. Cette procédure intervient lorsqu'une entreprise est en état de cessation de paiement, c'est-à-dire qu'elle n'est plus en mesure de faire face à son passif exigible avec son actif disponible.

Il ne faut pas confondre la notion de défaillance et la notion de **cessation**. La cessation correspond à l'arrêt total de l'activité économique d'une entreprise. Toutes les défaillances ne donnent pas lieu à des cessations et toutes les cessations n'ont pas donné lieu à une défaillance.

Les liquidations suite à une défaillance ne représentent qu'une partie de l'ensemble des cessations d'entreprises, de l'ordre de 20 % mais variable avec le temps et les secteurs d'activité.

5.5 LES ÉTABLISSEMENTS ACTIFS

L'**établissement** est une unité de production de l'entreprise géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. C'est le lieu où est effectivement exercée l'activité (magasin, atelier, etc.). Il constitue le niveau le mieux adapté à une approche territorialisée de l'activité économique.

Le dispositif **Connaissance locale de l'appareil productif** (Clap), conçu par l'Insee, permet de fournir des statistiques localisées au lieu de travail jusqu'au niveau communal sur l'emploi salarié et les rémunérations, pour les différentes activités des secteurs marchand et non marchand. Ce système d'information est alimenté par plusieurs sources :

- le répertoire Sirene de l'Insee qui constitue le référentiel des entreprises et des établissements ;
- pour les données sur l'emploi salarié : les Déclarations annuelles de données sociales (DADS), les bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) de l'Urssaf, les données de la Mutualité sociale agricole (MSA) et le système d'information sur les agents de l'État.

Clap couvre le champ complet des entreprises et des établissements (hors intérim, Défense et emplois dont l'employeur est un ménage). Ce champ est plus large que celui du répertoire Sirene.

Suite au passage à la Déclaration sociale nominative (DSN), les dernières données disponibles datent de 2015. Un nouveau dispositif, en cours de construction, remplacera prochainement Clap.

Dans Clap, un **poste** correspond à un salarié dans un établissement. Un salarié qui travaille dans deux établissements correspond à deux postes. Ce salarié est donc comptabilisé deux fois. Ainsi, il ne faut pas confondre l'emploi en nombre de postes de travail évalué dans Clap et l'emploi en nombre de personnes occupées au lieu de travail évalué dans les estimations d'emploi.

Les données présentées dans cette publication ne prennent en compte que les postes non-annexes. Un poste est considéré comme non-annexe si la rémunération annuelle est supérieure à 3 Smic mensuels ou si la durée d'emploi annuelle dépasse 30 jours et 120 heures et que le rapport nombre d'heures/durée est supérieur à 1,5.

Les **activités de la sphère présentielle** correspondent aux activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes.

Les **activités non-présentielles** sont déterminées par différence. Ces activités produisent des biens majoritairement consommés hors de la zone, et des activités de services tournées principalement vers les entreprises de cette sphère.

La partition de l'économie en deux sphères, présentielle et non-présentielle (appelées auparavant résidentielle et productive), permet de mieux comprendre les logiques de spatialisation des activités et de mettre en évidence le degré d'ouverture des systèmes productifs locaux. Elle permet aussi de fournir une grille d'analyse des processus d'externalisation et autres mutations économiques à l'œuvre dans les territoires.

La **masse salariale** correspond au cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales). Les rémunérations correspondent aux salaires et primes des salariés au cours de l'année d'exercice.

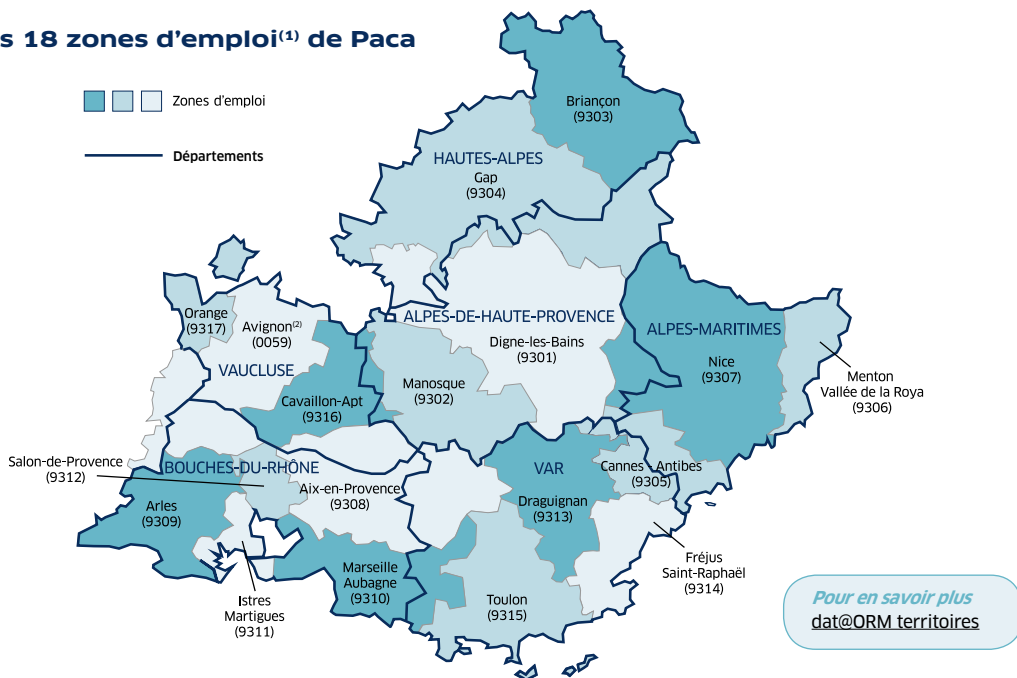
5.6 LE BAROMÈTRE DES RÉCLAMATIONS DES CONSOMMATEURS

Le **baromètre des réclamations** permet de répondre aux attentes des consommateurs et d'identifier les secteurs de la consommation les plus sensibles. Il recense le nombre de plaintes des consommateurs relatives aux pratiques d'opérateurs professionnels. Il mesure leur évolution par secteur et identifie les nouvelles tendances de réclamations.

AAH	: Allocation aux adultes handicapés	Directcte	: Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Accre	: Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise	DOETH	: Déclaration obligatoire d'emploi de travailleur handicapé
ACI	: Atelier et chantier d'insertion	DPAE	: Déclaration préalable à l'embauche
Acoss	: Agence centrale des organismes de sécurité sociale	Drom	: Département et région d'Outre-mer
AFC	: Action de formation conventionnée	DSN	: Déclaration sociale nominative
AFPR	: Action de formation préalable au recrutement	EI	: Entreprise d'insertion
Agefiph	: Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées	Estel	: Estimations d'emploi localisées
AI	: Association intermédiaire	EPCI	: Etablissement public de coopération intercommunale
AIF	: Aide individuelle à la formation	ETP	: Equivalent temps plein
APICN	: Aide au projet d'inclusion de compétences numériques	ETT	: Entreprise de travail temporaire
ASP	: Agence de services et de paiements	ETTI	: Entreprise de travail temporaire d'insertion
ASS	: Allocation spécifique de solidarité	Fiben	: Fichier bancaire des entreprises
BEP	: Brevet d'études professionnelles	Filosofi	: Fichier localisé social et fiscal
BEPC	: Brevet d'études du premier cycle	IAE	: Insertion par l'activité économique
BIT	: Bureau international du travail	Insee	: Institut national de la statistique et des études économiques
Brest	: Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle	IPP	: Incapacité partielle permanente
CA	: Communauté d'agglomération	MMO	: Mouvement de main-d'œuvre
CAP	: Certificat d'aptitude professionnelle	MSA	: Mutualité sociale agricole
CC	: Communauté de communes	OETH	: Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
CCMSA	: Caisse centrale de la mutualité sociale agricole	OPCA	: Organisme paritaire collecteur agréé
CDD	: Contrat à durée déterminée	Paca	: Provence-Alpes-Côte d'Azur
CDDI	: Contrat à durée déterminée d'insertion	Pacea	: Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie
CDI	: Contrat à durée indéterminée	PEC	: Parcours emploi compétences
Clap	: Connaissance localisée de l'appareil productif	PIB	: Produit intérieur brut
Cnaf	: Caisse nationale des allocations familiales	POEI	: Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
Cnam-TS	: Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés	QPV	: Quartier prioritaire de la politique de la ville
Cnav	: Caisse nationale d'assurance vieillesse	REE	: Répertoire des entreprises et établissements
CSE	: Comité social et économique	RSA	: Revenu de solidarité active
CSP	: Contrat de sécurisation professionnelle	Sese	: Service études, statistiques et évaluation
CUI	: Contrat unique d'insertion	Sirene	: Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements
CUI-CAE	: Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi	Smic	: Salaire minimum interprofessionnel de croissance
CUI-CIE	: Contrat unique d'insertion-Contrat initiative emploi	STMT	: Statistiques du marché du travail
CVS	: Corrigé des variations saisonnières	TVA	: Taxe sur la valeur ajoutée
CVS-CJO	: Corrigé des variations saisonnières et des jours ouvrables	Unédic	: Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
DADS	: Déclarations annuelles des données sociales	Urssaf	: Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
Dares	: Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques		
DGCCRF	: Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes		
DGEFP	: Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle		
DGfip	: Direction générale des finances publiques		

ZONAGES

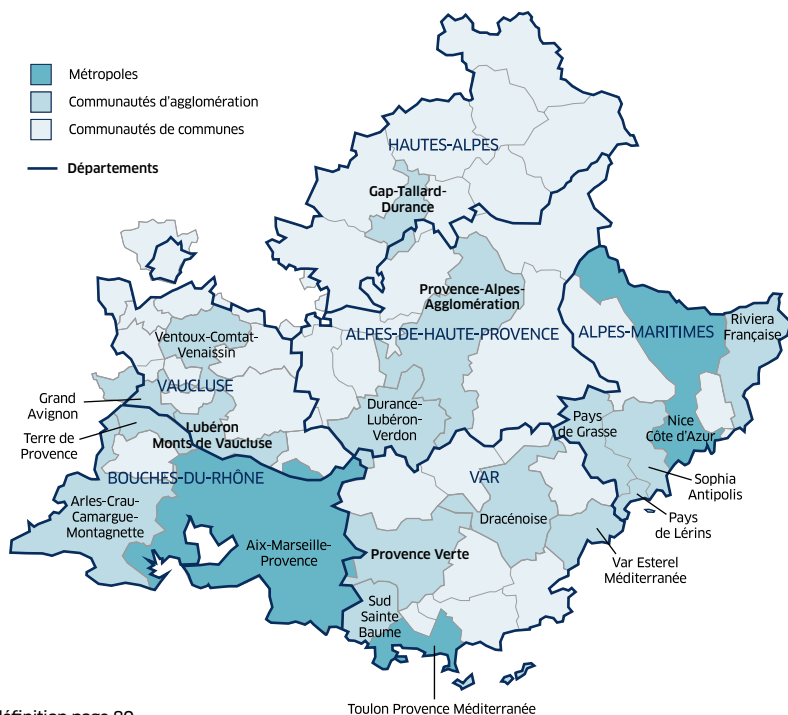
Les 18 zones d'emploi⁽¹⁾ de Paca



⁽¹⁾ Voir définition page 79

⁽²⁾ La zone d'emploi d'Avignon se trouve sur deux régions : Paca et Occitanie

Les 52 EPCI⁽¹⁾ de Paca selon leur nature juridique, au 1^{er} janvier 2019



⁽¹⁾ Voir définition page 80

Source : Insee

POUR EN SAVOIR PLUS : LA RUBRIQUE INTERNET DU SESE⁽¹⁾

Les publications périodiques



Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : publication trimestrielle de référence consacrée à la demande d'emploi. Un document par territoire est produit : région, départements et métropoles.



La Note de conjoncture de la Direccte Paca : publication trimestrielle qui apporte un éclairage sur la situation régionale de l'emploi, du marché du travail et sur les principales politiques de l'emploi mises en œuvre en Paca.



Les chiffres clés de la Direccte Paca : publication annuelle qui vise à éclairer l'action des pouvoirs publics et le débat social en fournissant un panorama des données relatives à l'environnement socio-économique régional.

Les indicateurs clés de la Direccte Paca



Rassemblés dans un tableau de bord régional et déclinés par département, les indicateurs clés de la Direccte Paca sont mis à jour en continu, dès que les données sont connues. Ils concernent les grandes thématiques traitées dans les Chiffres clés : chômage et demande d'emploi ; emploi ; politiques d'aide à l'emploi ; entreprises.

Les outils de pilotage territorialisés



Les synthèses conjoncturelles départementales : publication trimestrielle portant sur les mêmes thématiques que la Note de conjoncture régionale de la Direccte Paca (chômage et demande d'emploi ; emploi salarié ; politiques d'aide à l'emploi). Un document par département est produit.



Les éclairages conjoncturels départementaux : réalisés tous les trimestres, ils complètent la Note de conjoncture régionale de la Direccte Paca. Sous forme de diaporamas prêts à l'emploi, ils présentent pour chaque département, ainsi que pour la région, la situation de l'emploi, du marché du travail et des principales politiques de l'emploi.

Les dernières études thématiques et en partenariat

- Insee et al., Sauviac M. (Direccte Paca) (2019), « Bilan économique 2018 - Provence-Alpes-Côte d'Azur - Une année mitigée pour l'économie régionale », juin.
- D'Angelo V. (Direccte Paca) (2019), « L'insertion par l'activité économique en Paca : bilan 2017 - Un tiers des contrats aidés relèvent désormais de l'IAE », *Les études thématiques de la Direccte Paca* n°8, janvier.
- Sauviac M. (Direccte Paca) (2019), « Nouvelle progression en 2017 des déclarations préalables à l'embauche : le CDI moteur de la croissance », *Les études thématiques de la Direccte Paca* n°7, janvier.

⁽¹⁾ www.paca.direccte.gouv.fr/etudes-et-statistiques

QUIZ

- ① En 2016, en moyenne en Paca, 34,3 % de la population non scolarisée de 15 à 64 ans détient un diplôme d'études supérieures. Dans quel département cette part est-elle la moins importante ?
- Les Alpes-Maritimes
 - Les Bouches-du-Rhône
 - Le Vaucluse
- ② Parmi la population de 15 ans ou plus de Paca, quelle est la part des actifs ayant un emploi, en 2016 ?
- 35,8 %
 - 45,8 %
 - 55,8 %
- ③ Quels sont respectivement les taux de pauvreté au seuil de 60 % des ménages fiscaux de Paca et de la France métropolitaine, en 2016 ?
- 13,1 % et 18,3 %
 - 15,3 % et 15,1 %
 - 17,2 % et 14,7 %
- ④ En 2018, le taux de chômage de Paca s'établit à 10,5 % de la population active. Quelle est son évolution par rapport à 2017 ?
- 0,3 point
 - Stable
 - +0,3 point
- ⑤ En moyenne sur l'année 2018, en Paca, 24 % des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C sont inscrits sur les listes de Pôle emploi depuis deux ans ou plus. Par rapport à la France métropolitaine, cette part est :
- Inférieure
 - Égale
 - Supérieure
- ⑥ Quel est le principal motif d'inscription des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories A, B, C en Paca, en 2018 ?
- La rupture conventionnelle
 - La fin de contrat
 - Le licenciement non économique
- ⑦ Parmi l'ensemble des bénéficiaires de CUI-CAE/PEC de Paca, fin 2018, quelle est la part des hommes ?
- 24,5 %
 - 44,5 %
 - 64,5 %
- ⑧ Sur la période octobre 2017-septembre 2018, en Paca, 3 600 salariés sont concernés par l'activité partielle. Sur un an, ce nombre a évolué de :
- 37,4 %
 - 5,4 %
 - +20,4 %
- ⑨ Quel est le nombre de personnes en recherche d'emploi stagiaires de la formation professionnelle en Paca, en 2018 ?
- 57 012
 - 113 254
 - 245 010
- ⑩ Quel est le principal thème abordé dans les accords d'entreprises signés en Paca, en 2018 ?
- Le temps de travail
 - L'égalité professionnelle
 - Les salaires et les primes
- ⑪ En 2018, en Paca, 49 519 demandes de ruptures conventionnelles des salariés non protégés ont été reçues. Parmi elles, combien ont été refusées ?
- 2 832
 - 6 832
 - 10 832
- ⑫ Dans quel secteur d'activité les accidents du travail avec arrêt sont-ils les plus fréquents en Paca ?
- L'agriculture, sylviculture et pêche
 - L'industrie
 - La construction
- ⑬ Combien y a-t-il d'entreprises actives en Paca, fin 2017 ?
- 247 113
 - 486 113
 - 702 113
- ⑭ En 2018, les créations d'entreprise ont progressé de 19,2 % sur un an, en Paca. Dans quel secteur d'activité ce nombre a-t-il le plus progressé ?
- L'industrie
 - La construction
 - Les services
- ⑮ Dans quel cas dit-on qu'une entreprise est en situation de défaillance ?
- Lorsqu'une procédure de redressement judiciaire est ouverte à son encontre
 - Lorsqu'elle émet une demande de cessation d'activité
 - Lorsqu'elle cesse totalement son activité économique

SOLUTIONS

1- C 2- B 3- C 4- A 5- A 6- B 7- A 8- A 9- B 10- C 11- A 12- C 13- B 14- C 15- A