

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. En 2004, la méthode a changé : enquête exhaustive tous les cinq 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. Tous les ans, pour toutes les communes, un décret d'authentification légalise les chiffres de population de référence, avec comme repère le milieu des cinq dernières années.

Le dernier recensement en date fournit des statistiques sur le nombre de personnes résidant en France et sur leurs caractéristiques pour l'année 2022. Ainsi, fin 2024, les populations de référence publiées sont construites à partir des données collectées en 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024 avec un repère statistique au 1^{er} janvier 2022 (année médiane).

Par ailleurs, bien que les résultats soient annuels, les évolutions doivent être observées sur des intervalles d'au moins cinq ans afin que les échantillons enquêtés soient entièrement distincts.

En raison du report de l'enquête annuelle 2021 lié à la situation sanitaire de la Covid-19, les résultats des millésimes 2019 à 2023 doivent exceptionnellement être comparés avec ceux des millésimes antérieurs distants d'au moins 6 ans. Dans cette publication (pages 6 à 14), l'évolution de la population est ainsi observée entre 2016 et 2022.

1.2 LA POPULATION PAR ZONE D'EMPLOI

Voir « Zonages » page 103

1.3 LES NIVEAUX DE DIPLÔME

La **population non scolarisée** comprend les personnes non inscrites dans un établissement d'enseignement.

Les résultats du recensement de la population font référence au diplôme de niveau le plus élevé que les individus ont déclaré posséder. Ici, les catégories de diplôme sont regroupées en quatre niveaux :

- **Aucun diplôme ou au plus diplôme national du brevet** : pas de scolarité ou scolarité achevée avant la fin de l'école primaire ; scolarité suivie jusqu'à la fin de l'école primaire ou achevée avant la fin du collège ; scolarité jusqu'à la fin du collège ou au-delà ; certificat d'études primaires (CEP) ; brevet élémentaire, brevet des collèges, diplôme national du brevet (DNB) ;
- **Certificat d'aptitudes professionnelles, Brevet d'études professionnelles** : CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent ;
- **Baccalauréat général, technologique ou professionnel** : baccalauréat général ou technologique, brevet

supérieur, capacité en droit, DAEU, ESEU ; baccalauréat technologique ou professionnel, brevet professionnel, de technicien ou d'enseignement, diplôme équivalent ;

- **Diplôme d'études supérieures** : BTS, DUT, Deug, Deust, diplôme de la santé ou du social de niveau bac+2, diplôme équivalent ; Licence, licence professionnelle, maîtrise, diplôme équivalent de niveau bac+3 ou bac+4 ; Master, DEA, DESS, diplôme de grande école de niveau bac+5, doctorat de santé ; Doctorat de recherche (hors santé).

1.4 LE TYPE D'ACTIVITÉ

Le **type d'activité** répartit la population entre les actifs et les inactifs :

- Les **actifs** comprennent les personnes qui ont un emploi (y compris celles en apprentissage ou en stage rémunéré), aussi appelés **actifs occupés** (voir 1.5), ainsi que les **chômeurs**. Les **chômeurs au sens du recensement** de la population sont d'une part les personnes (de 15 ans ou plus) qui se sont déclarées chômeurs (inscrits ou non à France Travail) sauf si elles ont, en outre, déclaré explicitement ne pas rechercher de travail ; et d'autre part les personnes (âgées de 15 ans ou plus) qui ne se sont déclarées spontanément ni en emploi, ni en chômage, mais qui ont néanmoins déclaré rechercher un emploi. La définition du chômage au sens du recensement diffère de celle du Bureau international du travail (BIT). Le chômage au sens du recensement est plus élevé que le chômage au sens du BIT, car les personnes inactives ont parfois tendance à se déclarer au chômage alors qu'elles ne répondent pas à tous les critères du BIT ;
- Les **inactifs** sont par convention les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage : jeunes de moins de 15 ans, étudiants et retraités ne travaillant pas en complément de leurs études ou de leur retraite, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler...

1.5 LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE

Au sens du recensement, la **population active occupée** (ou population active ayant un emploi) comprend les personnes qui déclarent être dans l'une des situations suivantes :

- Exercer une profession (salariée ou non), même à temps partiel ;
- Aider une personne dans son travail (même sans rémunération) ;
- Être apprenti, stagiaire rémunéré ;
- Être chômeur tout en exerçant une activité réduite ;
- Être étudiant ou retraité mais occupant un emploi.

Les actifs ayant un emploi peuvent être comptés à leur lieu de résidence ou à leur lieu de travail. En effet, une personne peut résider dans une commune A et avoir un emploi dans une commune B. Dans cette partie, les emplois sont analysés au lieu de travail (sauf pour les

taux d'activité qui sont calculés au lieu de résidence).

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs ayant un emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante. Il peut être calculé pour une classe d'individus (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

Le **taux d'emploi** d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population, mais on se limite, le plus souvent, à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans) ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

1.6 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. Si une personne occupe plusieurs postes de travail différents sur une même période, salariés ou non-salariés, elle est comptabilisée une fois seulement, selon son statut principal, c'est à dire celui qui lui procure la rémunération la plus importante sur l'année. Sa mesure 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 (national, régional, départemental et zone d'emploi) 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 2023 pour la France métropolitaine, Paca et ses départements, et du 31 décembre 2022 pour les zones d'emploi. L'emploi total dénombre les emplois au lieu de travail.

1.7 L'EMPLOI TOTAL PAR ZONE D'EMPLOI

Voir « [Zonages](#) » page 103

1.8 LES MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE

Les **mouvements de main-d'œuvre (MMO)** recensent

l'ensemble des embauches et des fins de contrat 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.).

Depuis le 3^e trimestre 2015, les données sur les MMO sont établies à partir de la Déclaration sociale nominative (DSN). Celle-ci vise à remplacer un grand nombre de déclarations administratives réalisées par les entreprises, dont celles portant sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO et EMMO).

Les indicateurs présentés ici portent sur les embauches (i.e. les entrées) et les fins de contrat (i.e. les sorties). Ces flux d'entrées et de sorties 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 ainsi 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 se calcule sur 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 l'évolution des flux d'emploi et des pratiques contractuelles.

1.9 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. Cette obligation est aussi valable pour l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif dès lors qu'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 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.

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

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

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

Elles déterminent l'**emploi salarié** en fin de trimestre, au lieu de travail.

Depuis les résultats portant sur le 1^{er} trimestre 2017, elles sont **établies par l'Insee en coproduction avec l'Accoss (Caisse nationale des Urssaf) et la Dares**, à partir de différentes sources conjoncturelles d'origine administrative :

- L'Urssaf (*via* son dispositif Séquoia) traite les déclarations sociales nominatives (DSN) des établissements du champ privé non agricole hors intérim ; les DSN se sont substituées aux bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) depuis 2016 ;
- La Dares exploite les DSN sur le champ des agences d'intérim ; elles se sont substituées aux fichiers de France Travail des déclarations des entreprises de travail temporaire (ETT) ;
- L'Insee traite différentes sources sur les autres champs :
 - Le champ public, jusqu'au 2^e trimestre 2022 :
 - o les fichiers de paie pour les personnels de la fonction publique d'État ;
 - o les BRC puis les DSN sur les autres versants de la fonction publique, au sein du dispositif Épure ;
 - Le champ public, à partir du 3^e trimestre 2022 : les déclarations sociales nominatives (DSN) des établissements des trois versants de la fonction publique, *via* le dispositif Héraclès ;
 - Le champ de l'agriculture, les DSN (exploitées directement jusqu'au 2^e trimestre 2022 puis *via* le dispositif Héraclès) ainsi que les déclarations de cotisations sociales collectées par la Mutualité sociale agricole (MSA) pour les effectifs déclarés hors DSN (Tesa) ;
 - Le champ des particuliers employeurs, leurs déclarations provenant de trois formalités administratives : déclaration nominative simplifiée (DNS), chèque emploi service universel (Cesu) et prestation d'accueil du jeune enfant (Paje).

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 le 1^{er} trimestre 2018, **le champ est étendu à l'ensemble de l'emploi salarié**. Jusque-là, 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 Dreets Paca analyse les séries d'emploi y compris intérim** : 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 Paca 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 Paca.

1.11 L'INTÉRIM LOCALISÉ À L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR

Les données sur l'**intérim à l'établissement employeur** (ou à l'agence) sont essentielles puisque ce sont elles qui sont intégrées dans les estimations d'emploi salarié de l'Insee. Elles permettent notamment de calculer des **taux de recours** à l'intérim par secteur d'activité, en rapportant les effectifs intérimaires du secteur à l'effectif salarié total du secteur (emploi salarié y compris intérim).

Toutefois, elles ne permettent pas de localiser précisément le salarié intérimaire à son lieu de travail. En effet, le salarié intérimaire est comptabilisé dans la région (ou le département) de l'agence d'intérim qui établit son contrat de travail et non dans l'établissement dans lequel il effectue sa mission. Or, ce dernier peut être situé dans une autre région (ou département). Pour observer l'intérim au niveau régional et infra-régional, les données les plus pertinentes sont celles qui sont estimées à l'établissement utilisateur.

1.12 L'INTÉRIM 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 France Travail 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, et 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 cinq jours ouvrés pertinents (généralement les cinq 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. Ce qui 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 : 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 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.

1.13 L'EMPLOI SALARIÉ RELEVANT DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE

La **Mutualité sociale agricole (MSA)**, deuxième régime de protection sociale en France, est un organisme mutualiste, qui régit de façon globale la protection sociale des salariés et non-salariés agricoles ainsi que leurs ayants droit (exploitants, salariés d'exploitations, d'entreprises, de coopératives et d'organismes professionnels agricoles,

employeurs de main-d'œuvre) et les retraités. La MSA, constituée d'un « guichet unique », 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.

1.14 LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

Le détachement est le fait pour un employeur établi à l'étranger de faire travailler en France ses salariés pour un objet défini et une durée limitée.

La faculté pour une entreprise non établie en France de pouvoir y détacher temporairement des salariés dans le cadre d'une prestation de service pour un donneur d'ordre ou pour son propre compte est une liberté reconnue aussi bien par le droit du travail français que par le droit européen. Elle facilite la mobilité des entreprises et des salariés européens pour la réalisation de chantiers, d'investissements ou de projets d'envergure internationale. La France bénéficie également du régime du détachement pour ses entreprises et ses salariés envoyés à l'étranger.

Ainsi, un travailleur détaché doit percevoir la même rémunération qu'un travailleur local réalisant les mêmes tâches. Sa rémunération doit être au moins égale au salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum (il s'agit du salaire minimum légal ou, lorsqu'il existe, du salaire minimum déterminé par la convention collective applicable), augmenté de tous les autres avantages habituellement payés par l'employeur pour un emploi de ce type.

1.15 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.

Entrée en vigueur dans le secteur privé au 1^{er} janvier 2020, la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel vise à encourager l'emploi des travailleurs handicapés à travers, notamment, la modification de l'OETH (articles 66 à 75). Le décret d'application n° 2019-522 du 27 mai 2019 précise que l'unité d'assujettissement n'est plus l'établissement mais l'entreprise : l'obligation d'emploi s'applique donc à la somme des effectifs des établissements de l'entreprise et non plus à chaque établissement individuellement. Les effectifs sont désormais calculés selon les modalités fixées à l'article L.130-1 du Code de la sécurité sociale, au prorata de leur temps de présence, quel que soit le type du contrat.

Par ailleurs, les éléments constitutifs de la DOETH sont intégrés à la Déclaration sociale nominative (DSN) à

compter du 1^{er} janvier 2020 pour le secteur privé et du 1^{er} janvier 2022 pour le secteur public.

Les établissements soumis à l'OETH peuvent s'en acquitter suivant quatre modalités qui peuvent se combiner entre elles :

- 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'emploi **indirect** de travailleurs handicapés *via* :
 - l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle (alternance), ou de stages prescrits par France Travail (préparation opérationnelle à l'emploi) et, depuis 2016, l'accueil de personnes handicapées dans le cadre d'une période de mise en situation en milieu professionnel ;
 - 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 et, depuis 2016, le recours 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 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.

2 MARCHÉ DU TRAVAIL

2.1 LE TAUX DE CHÔMAGE

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.

En 2021, l'enquête Emploi est rénovée pour notamment mettre en conformité son questionnaire avec le nouveau règlement européen qui l'encadre et moderniser son protocole en proposant Internet comme mode de réponse supplémentaire en ré-interrogation.

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 - France Travail, 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 FRANCE TRAVAIL

L'opérateur France Travail était jusqu'au 31 décembre 2023 l'opérateur Pôle emploi.

La Statistique du marché du travail (STMT) est une source statistique exhaustive issue des fichiers de gestion de France Travail. 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 disponible : ventilation par âge, sexe, mais aussi ancienneté d'inscription, etc.

Toutefois, le fait de s'inscrire à France Travail 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, **certain demandeurs d'emploi ne sont pas chômeurs au sens du BIT et inversement, certains chômeurs ne sont pas inscrits à France Travail.**

En avril 2023, une expérimentation d'accompagnement renforcé vers l'emploi des bénéficiaires du RSA (BRSA) a été initiée dans 18 territoires de France. Elle conduit à enregistrer progressivement à France Travail l'ensemble des BRSA de ces territoires. Selon leur situation, ceux-ci sont orientés vers un des trois parcours suivants : emploi, socio-professionnel, ou social. Les BRSA orientés vers les parcours emploi et socio-professionnel sont comptabilisés dans les statistiques de demandeurs d'emploi. Les BRSA orientés vers le parcours social, plus éloignés de l'emploi, ne le sont pas. Fin décembre 2023, cette expérimentation concerne environ 15 200 personnes dont 11 000 orientées vers un parcours emploi ou socio-professionnel, sont comptabilisées comme demandeurs d'emploi. Les 18 territoires concernés se situent dans les départements de l'Aisne, la Somme, La Réunion, l'Yonne, l'Aveyron, le Nord, les Bouches-du-Rhône, la Creuse, la Côte d'Or, l'Eure, l'Ille-et-Vilaine, la Mayenne, la Loire-Atlantique, le Loiret, le Rhône, les Vosges, les Pyrénées-Atlantiques et les Yvelines.

2.3 LES INSCRIPTIONS SUR LES LISTES DE FRANCE TRAVAIL

Les données publiées dans cette partie concernent les **flux d'entrées des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail**, au cours de l'année 2024. 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 FRANCE TRAVAIL

Les données publiées dans cette partie concernent les **flux de sorties des listes de France Travail**, au cours de l'année 2024. 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 sorties des listes de France Travail 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 France Travail 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, sur les 704 000 sorties des listes de France Travail en catégories A, B, C au cours du mois de septembre 2022, 46 % correspondaient à une reprise d'emploi, environ 12 % à un défaut d'actualisation et moins de 1 % à une radiation administrative.

2.5 LES INDEMNISATIONS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Deux régimes d'indemnisation du chômage coexistent :

- **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 ;
- **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.

En parallèle, d'autres allocations existent pour les demandeurs d'emploi. Notamment, l'article L5424-2 du Code du travail prévoit que les employeurs publics en auto-assurance peuvent, par convention conclue avec France Travail, confier la gestion des allocations d'assurance à ce dernier. L'Allocation d'aide au retour à l'emploi convention de gestion (ARE-CG) correspond aux allocations versées aux demandeurs d'emploi dont le dernier contrat de travail relève de ces employeurs. Ces autres allocations concernent également la rémunération de la formation telle que la Rémunération des formations France Travail (RFFT).

2.6 LA DEMANDE D'EMPLOI PAR ZONE D'EMPLOI

Voir « Zonages » page 103

2.7 LA DEMANDE D'EMPLOI DANS LES MÉTROPOLIS

Voir « Zonages » page 103

3 POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1 LES PRINCIPALES POLITIQUES D'AIDE À L'EMPLOI

- **L'Aide aux créateurs ou repreneurs d'entreprise (Acre)** est une exonération partielle ou totale de certaines charges sociales, octroyée aux créateurs et repreneurs d'entreprise, pendant leur 1^{ère} année d'activité. 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. Depuis le 1^{er} janvier 2020, il s'adresse aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de l'ASS ou du RSA, aux 18-25 ans, à ceux qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise implantée au sein d'un Quartier prioritaire de la ville (QPV), etc.

- 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 29 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.

- Le **Contrat d'engagement jeune (CEJ)** remplace la Garantie jeunes (GJ) depuis le 1^{er} mars 2022. Il est mis en œuvre par France Travail ou les missions locales ; du côté de France Travail, une partie du public de l'Accompagnement individualisé des jeunes (AIJ) est également désormais orientée vers ce dispositif depuis cette date. Le CEJ est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas de formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable. Le parcours est prévu pour durer de 6 à 12 mois. Le bénéficiaire peut toutefois quitter le dispositif de façon anticipée ou au contraire le prolonger jusqu'à 18 mois maximum. Les jeunes en dispositif sont suivis par un conseiller dédié. L'accompagnement prend la forme d'un programme intensif de 15-20 heures par semaine avec une mise en activité régulière (stages, activités collectives, immersions, etc.). Selon leurs ressources et sous condition de respecter leurs engagements, les jeunes peuvent percevoir une allocation mensuelle pouvant aller jusqu'à 520 euros.

- Le **Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi**

(**CUI-CIE**) mis en place en janvier 2010, vise à favoriser le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail. Il prend la forme d'un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée. Entre janvier 2018 et l'été 2020, la prescription de CUI-CIE dans le secteur marchand n'est plus autorisée, sauf dans les Départements et régions d'outre-mer (Drom) ou par les Conseils départementaux dans le cadre des Conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) dans la mesure où ils les financent en totalité. Depuis le plan France relance et le plan #1jeune1solution mis en place pour lutter contre le chômage des plus jeunes suite à la crise sanitaire, les employeurs du secteur marchand peuvent bénéficier d'une aide financière lorsqu'ils recrutent un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune reconnu travailleur handicapé (jusqu'à 30 ans inclus) en Contrat initiative emploi jeunes (CIE Jeunes).

- **L'Emploi d'avenir** mis en place en novembre 2012, est mis en extinction à compter de janvier 2018. Depuis cette date, le recours à ce type de contrat n'est plus autorisé. Il consistait en une aide à l'insertion destinée aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Il comportait des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle. Ces emplois étaient principalement créés dans le secteur non marchand pour des activités ayant une utilité sociale avérée.

- **L'Insertion par l'activité économique (IAE)** 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, doublé d'un accompagnement social et professionnel personnalisé, consiste en une mise en situation de travail par :

- le **Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)** concerne le **secteur non marchand (Atelier et chantier d'insertion - ACI)** et le **secteur marchand (Entreprise d'insertion - EI)**. Il a vocation à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. D'une durée minimale de 4 mois renouvelables dans la limite d'une durée totale de 2 ans, il peut toutefois 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 ;

- 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...) ;

- 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.

- 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 elles peut comporter des périodes de formation, des situations professionnelles, des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel. 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.
- Le **Parcours emploi compétences (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. Les PEC sont prioritairement destinés aux résidents en Quartiers Politique de la Ville, en Zones de Revitalisation Rurale et sur les territoires d'expérimentation de la mesure d'accompagnement renforcé vers l'emploi des bénéficiaires du RSA.

3.2 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 leur 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 France Travail, considéré ou non comme chômeur au sens du BIT.

La **formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi** est financée principalement par le Compte personnel de formation (CPF, qu'il soit autonome ou

abondé par France Travail), France Travail et les Régions. D'autres financeurs interviennent également, notamment l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ou l'Etat. 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).

4 CONDITIONS ET RELATIONS DU TRAVAIL

4.1 LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les données présentées ici sont extraites du bilan annuel sur les accords d'entreprises signés en 2024 dans la région. Ce bilan est établi sur la base d'un fichier extrait par la Dares de la base D@ccord au 1^{er} trimestre 2025. Les données sont provisoires. En effet, au cours de l'année 2025, des accords relatifs à l'année 2024 continuent à être saisis dans la base des accords et ne sont de fait pas observables au 31 décembre 2024. Les données définitives ne seront disponibles que début 2026.

Les accords étudiés sont les accords et avenants, à l'exclusion des « autres textes » saisis dans la base D@ccord (adhésions, dénonciations, PV de désaccords, décisions unilatérales, etc.) dont les dépôts par les entreprises sont jusqu'à présent non exhaustifs.

Les entreprises concernées sont les unités déposantes qui ont déposé l'accord dans le département étudié, même si le périmètre d'application de l'accord peut être plus large que le département ou plus étroit que celui de l'entreprise ou de l'établissement déposant. L'unité déposante peut être : une entreprise mono établissement, l'établissement siège d'une entreprise multi-établissements, un établissement d'une entreprise. L'unité déposante peut appartenir ou non à un groupe, une unité économique et sociale (UES). La taille attribuée à l'unité repose sur l'effectif renseigné dans la base D@ccord. Si aucun effectif n'est renseigné, l'effectif concerné par le texte, s'il y est mentionné, est retenu par défaut.

La mise en place à partir du 28 mars 2018 de la téléprocédure a profondément modifié le mode d'enregistrement des textes. Ce sont dorénavant les entreprises (plus précisément l'établissement de l'entreprise qui dépose l'accord, autrement dit « unité déposante ») qui saisissent directement sur le portail de téléprocédure une partie des informations relatives à l'unité déposante et au texte enregistré. Les Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités

(DDETS) doivent ensuite compléter et valider cette saisie. La très grande majorité des accords hors épargne salariale est signée par des délégués syndicaux. Tous les accords sont majoritaires à partir du 1^{er} mai 2018. Les données relatives aux propensions à signer des organisations syndicales ne sont produites que lorsque le nombre d'accords signés est suffisamment significatif pour calculer cette propension (plus de 3 accords signés). Pour en savoir plus sur la négociation collective : [Questions-réponses | La négociation collective | Travail-emploi.gouv.fr](#) | [Ministère du Travail et de l'Emploi](#)

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. Exclusive du licenciement ou de la démission, elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. La rupture conventionnelle 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 Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS). Elle est soumise aux dispositions de la présente section, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

4.3 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les statistiques mises à disposition ici présentent le nombre d'accidents du travail en 2022. Elles sont établies par la Dares sur le champ des salariés travaillant en France et affiliés au régime général ou au régime agricole de sécurité sociale. Ces salariés sont recensés dans les fichiers des Déclarations annuelles de données sociales (Dads) ou dans les données de contrats de la Caisse nationale de l'Assurance Maladie (Cnam) et de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA). Les statistiques résultent d'un travail d'harmonisation qui permet de répondre à l'obligation européenne de transmission à Eurostat des données portant sur les accidents du travail. La méthodologie adoptée par la Dares est celle des Statistiques européennes sur les Accidents du Travail (SEAT). Elle est néanmoins adaptée au cadre français principalement parce que les accidents du travail sont comptabilisés dès le premier jour d'arrêt, alors qu'Eurostat ne retient que ceux ayant donné lieu à au moins quatre jours d'arrêt.

Dans le système français de sécurité sociale, est considéré comme accident du travail, tout accident provoquant une lésion corporelle ou psychique, quelle qu'en soit la cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne travaillant, à quelque titre que ce soit et en quelque lieu que ce soit, pour un ou

plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. Le salarié victime d'un accident bénéficie d'une présomption d'imputabilité : dès lors qu'un accident survient sur le lieu et pendant le temps du travail (temps de pause compris), il est présumé être un accident du travail. Les accidents déclarés sont soumis à une procédure de reconnaissance par les caisses d'assurance maladie.

Les accidents considérés ici sont donc ceux qui ont engendré au moins un jour d'arrêt de travail, voire des séquelles physiques permanentes ou un décès. Un médecin attribue aux accidents du travail qui entraînent des séquelles permanentes un taux dit d'incapacité partielle permanente (IPP), qui peut s'échelonner entre 1 et 100 %.

Un **accident de travail mortel** est un accident entraînant le décès de la victime dans un délai d'un an à compter de l'accident

L'exposition aux risques d'accident est restituée à partir de deux indicateurs :

- Le **taux de fréquence**, qui correspond au nombre de cas par million d'heures salariées ;
- L'**indice de gravité**, qui correspond au taux moyen d'incapacité partielle permanente (IPP) par million d'heures salariées.

Les types d'accidents du travail couverts sont les suivants :

- Cas d'empoisonnement aigu ;
- Actes intentionnels de la part d'autres personnes ;
- Accidents dans les locaux d'un employeur autre que celui qui emploie la victime, comme ceux survenant au cours de la participation à des réunions ou à l'occasion d'une prestation de services dans les locaux d'un autre employeur chez qui la victime s'est rendue à cette fin, dans le cadre de son travail ;
- Accidents dans des lieux publics ou transports publics au cours d'un trajet pendant le travail ;
- Accidents de la circulation durant le travail (voies publiques, parcs de stationnement, voies privées sur le site de l'entreprise) ;
- Accidents à bord de tous moyens de transport utilisés durant le travail (métros, tramways, trains, bateaux, avions, etc.) ;
- Autres accidents (glissades, chutes, agressions, etc.) dans un lieu public (trottoir, escalier, etc.) ou dans les points d'arrivée et de départ (gares, ports, aéroports, etc.) de tous moyens de transport utilisés durant le travail.

Les types d'accidents du travail exclus sont les suivants :

- Accidents de trajet : accidents au cours du trajet normal entre le domicile et le lieu de travail, à savoir les accidents de la route qui surviennent sur le trajet entre la résidence principale ou secondaire du travailleur et le lieu de travail, ou alors qu'il va chercher les enfants à l'école. Les accidents entre le domicile et un lieu sur

lequel se rend le travailleur pour suivre une formation liée au travail ou entre le lieu de travail et un restaurant dans lequel il déjeune habituellement sont exclus, sauf si le restaurant se trouve dans l'enceinte de l'entreprise ;

- Automutilations ;
- Accidents dus à des causes strictement naturelles : accidents dus exclusivement à un problème médical, par exemple, incidents cardiaques ou cérébraux ou tout autre problème médical soudain survenu pendant le travail, sans aucun lien évident avec l'activité professionnelle de la victime ;
- Accidents à caractère purement privé : accidents survenant alors que la victime n'est pas sur son lieu de travail et réalise des activités non liées au travail dans des lieux divers ;
- Accidents de membres du public, même si l'accident est dû à une activité professionnelle au sein d'une entreprise.

Cela inclut les membres de la famille du salarié ou de l'employeur, s'ils se trouvent dans les locaux de l'entreprise et sont victimes d'un accident, comme les enfants dans une crèche d'entreprise.

4.4 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Elle se distingue de l'accident du travail, provoqué par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du 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 INTÉRIEUR BRUT ET LES SALAIRES

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.

Les **Produits intérieurs bruts régionaux (PIBR)** sont établis en base 2014 en cohérence avec les comptes nationaux, en conformité avec le Système Européen des Comptes 2010.

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 ».

Les indicateurs économiques régionaux des régions métropolitaines (PIB et valeurs ajoutées) résultent d'une régionalisation des indicateurs métropolitains à partir de clés de répartition.

Les **salaires** comprennent le salaire de base (ou traitement indiciaire dans la fonction publique) mais aussi les primes, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement), d'autres indemnités et rémunérations annexes (indemnité de résidence, supplément familial, etc.) et les avantages en nature.

La Base Tous salariés est un ensemble de fichiers statistiques annuels de données individuelles sur l'ensemble des salariés, produites à partir de déclarations administratives de leurs employeurs. Sur le champ privé, les salaires annuels sont principalement issus des Déclarations sociales nominatives (DSN) qui, depuis 2016, se sont substituées aux Déclarations annuelles de

données sociales (DADS).

La Base Tous salariés permet d'effectuer l'analyse des salaires selon les caractéristiques du salarié (sexe, âge, département de résidence) et de l'établissement employeur (secteur d'activité, lieu d'implantation, taille...).

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.

Les bases de stocks au 31 décembre 2021 sont constituées à partir du Système d'information de la démographie d'entreprises (SIDE) qui est alimenté principalement à partir de données issues du répertoire Sirene, enrichies d'éléments provenant notamment du répertoire statistique Sirius. Il remplace l'ancien dispositif Registre des Entreprises et des établissements (REE), duquel il diffère par un champ plus large et une méthodologie rénovée. Les données SIDE ne sont pas comparables aux données REE.

Les stocks issus de SIDE portent sur les unités légales et les établissements, marchands et productifs, qui ont eu une activité économique effective au cours de l'année, comme le prévoit la définition des « entreprises actives », du règlement sur les statistiques européennes d'entreprises (règlement (UE) 2019/2152 et règlement d'exécution (UE) 2020/1197).

Les stocks produits par SIDE sont donc plus restreints que ceux issus de l'ancien dispositif REE ou que ceux qui pourraient être produits à partir de la base Sirene, car un nombre significatif d'unités légales ou d'établissements n'ont pas d'activité économique réelle ou observable, bien que leur cessation n'ait pas été déclarée au répertoire Sirene.

Les données semi-définitives par taille d'établissement ne sont connues que sur le champ marchand non agricole, c'est-à-dire les activités marchandes de l'industrie,

de la construction, du commerce et des services, hors agriculture.

5.3 LES CRÉATIONS D'ENTREPRISES

À compter de janvier 2022, les statistiques de créations d'entreprises ont subi une évolution profonde de leur dispositif de calcul. La statistique mensuelle des créations d'entreprises est constituée à partir du dispositif SIDE (Système d'information sur la démographie d'entreprises). Ce dispositif est alimenté à partir de données du répertoire Sirene, enrichies d'éléments provenant du répertoire statistique Sirius. Elle couvre l'ensemble des activités marchandes hors agriculture.

Une **création d'entreprise** correspond à la mise en œuvre d'une nouvelle combinaison de facteurs de production avec pour restriction qu'aucune autre entreprise ne soit impliquée dans cet événement.

Les créations d'entreprises sont en fait des créations d'unités légales. On parle néanmoins de créations d'entreprises en raison de la spécificité de la situation au moment de la création. En effet, au moment de son immatriculation, il n'est pas possible de déterminer si une unité légale est indépendante ou appartient à un groupe. Par défaut, au moment de la création, toute entité est donc indépendante et considérée comme une entreprise.

Les créations d'entreprises correspondent aux unités légales du répertoire Sirene qui enregistrent un début d'activité relevant de l'un des cas suivants :

- L'immatriculation d'une nouvelle unité légale avec création d'une nouvelle combinaison de facteurs de production ;
- L'entrepreneur redémarre une activité après une interruption de plus d'un an (il n'y a pas de nouvelle immatriculation mais reprise de l'ancien numéro Siren, en général pour un entrepreneur individuel) ;
- L'entrepreneur redémarre une activité après une interruption de moins d'un an, mais avec changement d'activité ;
- La reprise par une unité légale nouvellement immatriculée de tout ou partie des activités et facteurs de production d'une autre unité légale, lorsqu'il n'y a pas de continuité économique entre la situation du cédant et celle du repreneur.

On considère qu'il n'y a pas continuité économique de l'unité légale si, parmi les trois éléments suivants concernant son siège, au moins deux sont modifiés lors de la reprise : l'unité légale contrôlant l'établissement siège, l'activité économique et la localisation.

Un **micro-entrepreneur** bénéficie du régime de même nom (appelé auto-entrepreneur jusqu'en 2014), qui offre des formalités de création d'entreprise allégées et un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

5.4 LES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES

Une entreprise est en situation de **défaillance** ou de cessation de paiement à partir du moment où une procédure de redressement judiciaire est ouverte à son encontre. Cette procédure intervient lorsqu'une entreprise 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 par suite d'une défaillance ne représentent qu'une partie de l'ensemble des cessations d'entreprises, variable avec le temps et les secteurs d'activité.

5.5 LES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS ACTIFS

L'**établissement** est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Il produit des biens ou des services (magasin, atelier, etc.). Il constitue le niveau le mieux adapté à une approche territorialisée de l'économie.

Pour dénombrer finement le nombre d'établissements sur un territoire (jusqu'à la commune), la source statistique de référence est la source **Flores (Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié)**.

Flores couvre l'ensemble de l'emploi salarié, quel que soit le secteur d'activité (hors Défense) et le type d'employeur (public ou privé, y compris les particuliers employeurs). Un établissement employeur est inclus dans le fichier s'il a eu au moins un salarié pendant l'année n et/ou n-1.

La partition de l'économie en deux sphères, préentielle 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 :

- Les **activités préentielles** sont les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes ;
- Les **activités productives** sont déterminées par différence. Il s'agit des activités qui produisent des biens majoritairement consommés hors de la zone et des activités de services tournées principalement vers les entreprises de cette sphère.

5.6 LES POSTES SALARIÉS DES ÉTABLISSEMENTS ACTIFS

Le nombre de salariés des établissements sur un territoire est issu de la source Flores ([voir fiche 5.5](#)).

Construit à partir du fichier « Tous salariés », Flores sert à mesurer les effectifs en fin d'année, à savoir le nombre de

postes salariés présents la dernière semaine de décembre. Un **poste de travail** est défini comme le croisement entre une personne salariée et un établissement lieu de travail. Une même personne peut donc occuper plusieurs postes de travail dans plusieurs établissements, soit successivement dans l'année (changement d'emploi), soit simultanément (multi-activité).

5.7 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, à savoir :

- la bonne application des règles relatives à l'information sur les prix des produits et des services ;
 - la remise au client de notes détaillées s'agissant des services ;
 - la licéité des contrats ou des pratiques commerciales réglementées ;
 - démarchage, vente à distance, crédit, voyages à forfait, multipropriété... ;
 - la véracité des publicités et la loyauté des ventes promotionnelles.
- Il mesure leur évolution par secteur et identifie les nouvelles tendances de réclamations.

6 COHÉSION SOCIALE

6.1 LES NIVEAUX DE VIE ET LA PAUVRETÉ MONÉTAIRE

Les statistiques présentées ici sont issues du **Fichier localisé social et fiscal (Filosophi)** 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 (DGfip) ;
- 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).

Les données de cette publication portent sur l'année 2021, car la production du millésime 2022 n'a pu avoir lieu en raison d'une qualité statistique insuffisante des sources. En effet, le dispositif Filosofi repose sur le concept de ménage fiscal qui nécessite notamment de rattacher les foyers fiscaux faisant une déclaration de revenus à un logement. La suppression de la taxe d'habitation pour les résidences principales oblige à avoir recours à d'autres sources pour réaliser cette opération. Or, les sources fiscales pour 2022

n'ont pas permis de réaliser correctement cette étape avec une qualité statistique suffisante.

Un **ménage fiscal** est constitué par le regroupement des foyers fiscaux répertoriés dans un même logement. Ainsi 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 non fiscalement indépendantes, 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 **revenu disponible** 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 d'impôts directs.

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.

L'**intensité de la pauvreté** permet d'apprécier à quel point le niveau de vie de la population pauvre est éloigné du seuil de pauvreté. L'Insee mesure cet indicateur comme l'écart relatif entre le niveau de vie médian de la population pauvre et le seuil de pauvreté. Plus cet indicateur est élevé et plus la pauvreté est dite intense, au sens où le niveau de vie des plus pauvres est très inférieur au seuil de pauvreté. Il est calculé de la manière suivante : (seuil de pauvreté - niveau de vie médian de la population pauvre) / seuil de pauvreté.

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.

6.2 LES MINIMA SOCIAUX D'INSERTION

Il existe douze **minima sociaux** en France dont le Revenu de solidarité active (RSA), la prime d'activité, l'Allocation de solidarité spécifique (ASS), les allocations du minimum vieillesse (ASV et Aspa), et la Complémentaire santé solidaire (CSS ou C2S).

Le **Revenu de solidarité active (RSA)** s'adresse à toute personne âgée d'au moins 25 ans ou assumant la charge d'au moins un enfant né ou à naître. Le RSA est une allocation différentielle qui complète les ressources du foyer pour qu'elles atteignent le seuil d'un revenu garanti, ou montant forfaitaire, dont le barème varie selon la composition familiale. Le RSA, sous condition, peut être majoré (RSA majoré). Cette majoration est accordée temporairement, sans condition d'âge, à un parent isolé assumant la charge d'un ou plusieurs enfants ou à une femme enceinte isolée. Le RSA remplace depuis 2009 le Revenu minimal d'insertion (RMI) et l'Allocation pour parents isolés (API).

La **prime d'activité** est un complément de revenus d'activité s'adressant aux travailleurs aux revenus modestes, salariés ou non-salariés. Toute personne majeure non étudiante percevant des revenus issus d'une activité professionnelle peut bénéficier de la prime d'activité sous conditions de ressources. La prime d'activité, sous les mêmes conditions que le RSA, peut être temporairement majorée. Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016, elle remplace la Prime pour l'emploi (PPE) et la partie « activité » du RSA.

L'**Allocation de solidarité spécifique (ASS)**, instituée en 1984, est une allocation pour les demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage et qui justifient d'au moins cinq années d'activité salariée au cours des dix dernières années précédant la rupture de leur contrat de travail.

L'**Allocation supplémentaire vieillesse (ASV)** a été créée en 1956 et l'**Allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa)** est entrée en vigueur en 2007 à la suite de la réforme du minimum vieillesse. L'ASV continue d'être versée aux personnes bénéficiaires avant cette réforme. Ces allocations sont destinées aux personnes âgées d'au moins 65 ans (ou ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite en cas d'inaptitude au travail) qui disposent de ressources inférieures au seuil du minimum vieillesse. Elles sont versées par les caisses de retraite ou par le service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées et financées par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).

Mise en place le 1^{er} novembre 2019, la **Complémentaire santé solidaire (CSS)** est un dispositif de couverture complémentaire en faveur des personnes modestes, issu de la fusion de la Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) et de l'Aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS). Ce nouveau dispositif a pour objectif d'offrir la prise en charge complète d'un panier de soins de qualité, incluant l'ancienne couverture des bénéficiaires de la CMU-C, ainsi que les biens du panier « 100 % Santé », pour un niveau de prime à payer maîtrisé. Elle est accordée pour une période d'un an aux personnes résidant en France depuis plus de trois mois,

en situation régulière, et dont les ressources perçues au cours des douze derniers mois sont inférieures à un certain seuil.

6.3 LE HANDICAP ET LA DÉPENDANCE

Les personnes **handicapées ou invalides** peuvent bénéficier de différentes prestations ou aides, gérées ou financées par l'État, les collectivités locales ou les organismes de protection sociale, telles que, notamment, l'Allocation aux adultes handicapés (AAH), les pensions d'invalidité, la Prestation de compensation du handicap (PCH), l'Allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou encore des aides sociales à l'accueil et l'hébergement ou des aides ménagères.

Instituée en 1975, l'**Allocation aux adultes handicapés (AAH)** s'adresse aux personnes handicapées âgées de plus de 20 ans ne pouvant prétendre ni à un avantage vieillesse ni à une pension d'invalidité ni à une rente d'accident du travail. Le titulaire doit justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 80 %, ou d'au moins 50 % si la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) reconnaît son incapacité à travailler en raison de son handicap. L'AAH est versée par les Caisses d'allocations familiales (CAF) et la Mutualité sociale agricole (MSA).

L'**Allocation personnalisée d'autonomie (APA)**, mise en place en 2002, permet de prendre en charge les besoins essentiels (repas, toilette, ménage...) des personnes âgées de 60 ans ou plus qui ne peuvent pas le faire elles-mêmes du fait de leur état physique ou mental, par manque total ou partiel d'autonomie (article L232-1 du CASF). La grille AGGIR (Autonomie gérontologique et groupes iso-ressources) mesure le degré de perte d'autonomie des demandeurs par les besoins d'aides pour accomplir les différents actes essentiels de la vie quotidienne. Un classement est fait du GIR 1 (personnes les plus dépendantes) au GIR 6 (les moins dépendantes). Seules les personnes relevant du GIR 1 à 4 peuvent prétendre à l'APA. Celle-ci est versée par les Conseils départementaux aux bénéficiaires vivant à leur domicile ou résidant en établissement.

Mise en place en 2006, la **Prestation de compensation du handicap (PCH)** est une aide en nature versée par les Conseils départementaux aux personnes handicapées reconnues éligibles par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle vise à financer les besoins en aides humaines, aides techniques et matérielles ou aides animalières. Elle remplace l'**Allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP)**, mais les personnes admises au bénéfice de l'ACTP avant 2006 peuvent continuer à la percevoir, tant qu'elles en remplissent les conditions d'attribution et qu'elles en expriment le choix, à chaque renouvellement des droits.

Les personnes en situation de handicap ou de dépendance peuvent être prises en charge :

- par un **service mandataire** : celui-ci est chargé de recruter un intervenant pour le compte du bénéficiaire.

Il prend en charge les éléments administratifs courants (rédaction de contrat de travail, établissement de la fiche de paie, déclaration à l'Urssaf) ;

- par un **mandataire individuel** : professionnel en charge de l'accompagnement social, administratif, juridique et financier des personnes bénéficiaires, il exerce sur le mode libéral.

6.4 LES AIDES SOCIALES DÉPARTEMENTALES

La Drees est en charge de l'observation de l'**aide sociale** des départements qui relève de multiples domaines : la lutte contre la pauvreté et l'exclusion, l'aide sociale à l'enfance, l'aide aux personnes âgées et aux personnes handicapées... Pour ce faire, elle réalise notamment, chaque année, une enquête auprès des Conseils départementaux sur leur aide sociale.

L'aide sociale permet aux adultes, retraités et enfants (handicapés ou non) de bénéficier d'un vaste ensemble de mesures sociales. Elle est prévue par l'article L113-1 du Code de l'action sociale et des familles (CASF). Bien que ce domaine d'aides soit confié aux départements, la loi encadre les conditions et les montants. Toutefois, les départements ont la possibilité d'en fixer de manière plus favorable.

L'**aide sociale aux personnes âgées** comprend les dépenses relatives à l'aide à domicile (aides ménagères...), ainsi que les dépenses liées aux prises en charge en hébergement.

L'**Aide sociale à l'hébergement (ASH)** en établissement ou chez un particulier permet de financer l'hébergement pour les personnes âgées qui ne sont plus en mesure de rester à leur domicile. Elle est octroyée sous conditions de ressources et permet de financer tout ou partie du tarif des établissements à destination des personnes âgées, ainsi que la rémunération d'un accueillant familial.

L'**aide sociale aux personnes handicapées** recouvre les dépenses d'aides à domicile (aides ménagères ou auxiliaires de vie...), ainsi que les aides à l'hébergement (accueil en établissement, accueil de jour et accueil familial).

L'**aide-ménagère** pour les personnes en perte d'autonomie peut être proposée en nature ou en espèces sous conditions de ressources du bénéficiaire (article L231-1 CASF). Elle n'est pas cumulable avec l'APA.

L'**Aide sociale à l'enfance (ASE)** tient compte des dépenses pour les enfants placés, y compris les frais inhérents à ce placement, et également des mesures d'aide éducative.

Les **enfants confiés à l'ASE** sont en situation de danger. Le placement se fait sur demande de la famille, du président du Conseil départemental ou du juge des enfants.

Il existe plusieurs types de mesures administratives de placement :

- L'accueil provisoire de mineurs : un mineur qui ne peut

pas rester dans son foyer habituel peut être confié au service de l'ASE sur décision du président du Conseil départemental ou à la demande de la famille. Dans ce cas, l'accueil se fera durant la journée uniquement (pas de nuitées hors du domicile). Il recevra dans cette structure un soutien éducatif. Quant aux parents, ils pourront bénéficier de conseils et d'un accompagnement personnalisé ;

- L'accueil provisoire de jeunes majeurs : les jeunes majeurs ou les mineurs émancipés (c'est-à-dire ceux qui ne sont plus sous la responsabilité de leurs parents ou d'un représentant légal) peuvent aussi profiter d'une prise en charge par l'ASE s'ils éprouvent des difficultés d'insertion sociale ;
- L'accueil des pupilles de l'État : ces enfants, sur lesquels l'État exerce la totalité des droits d'autorité parentale, sont également confiés à l'Aide sociale à l'enfance.

Les **placements directs**, contrairement aux mesures administratives de placement, sont des mesures judiciaires de placement décrétées par le juge des enfants. Ce dernier fixe les modalités et les mesures liées à cette décision, comme le placement au titre de l'assistance éducative, le retrait partiel ou total de l'autorité parentale, la tutelle d'État, le droit de visite des parents, la décharge des frais d'entretien et d'éducation de l'enfant, etc.

Dans cette situation, l'enfant est totalement retiré de son milieu familial pendant deux ans maximum (renouvelable si les parents présentent des difficultés éducatives graves, sévères et continues). C'est donc une mesure exceptionnelle.

6.5 LE LOGEMENT

Les logements sont répartis en quatre catégories :

- **Résidences principales** : logements occupés de façon habituelle et à titre principal par une ou plusieurs personnes, qui constituent un ménage. Il y a ainsi égalité entre le nombre de résidences principales et le nombre de ménages ;
- **Logements occasionnels** : logements ou pièces indépendantes utilisés occasionnellement pour des raisons professionnelles (par exemple, un pied-à-terre professionnel d'une personne qui ne rentre qu'en fin de semaine auprès de sa famille) ;
- **Résidences secondaires** : logements utilisés pour les week-ends, les loisirs ou les vacances, y compris les logements meublés loués (ou à louer) pour des séjours touristiques.

La distinction entre logements occasionnels et résidences secondaires est parfois difficile à établir, c'est pourquoi, les deux catégories sont souvent regroupées ;

- **Logements vacants** : logements inoccupés se trouvant dans l'un des cas suivants : proposé à la vente, à la location, déjà attribué à un acheteur ou un locataire et en attente d'occupation, en attente de règlement de

succession, conservé par un employeur pour un usage futur au profit de l'un de ses employés, gardé vacant et sans affectation précise par le propriétaire (par exemple un logement très vétuste).

Le **statut d'occupation** du logement définit la situation juridique du ménage concernant l'occupation de sa résidence principale. On distingue trois statuts principaux :

- **Propriétaire** : s'applique aux ménages propriétaires, copropriétaires et accédant à la propriété ;
- **Locataire** : s'applique aux ménages acquittant un loyer quel que soit le type de logement qu'ils occupent ;
- **Logé gratuitement** : s'applique aux ménages qui ne sont pas propriétaires de leur logement et qui ne paient pas de loyer.

Un logement est **suroccupé** s'il comporte moins de pièces que le nombre théoriquement nécessaire au ménage occupant le logement (norme définie dans le cadre d'un groupe de travail du Cnis en 2011). La suroccupation peut être modérée (une pièce de moins que la norme) ou accentuée (deux pièces ou plus).

Un logement est **sous-occupé** s'il comporte plus de pièces que le nombre de pièces théoriquement nécessaire au ménage qui l'occupe. Il existe trois niveaux de sous-occupation : très accentuée (au moins trois pièces de plus que la norme), prononcée (deux pièces de plus) et modérée (une pièce de plus).

Le nombre de pièces théoriquement nécessaire (norme) est calculé ainsi :

- une pièce de séjour pour le ménage ;
- une pièce pour chaque couple ;
- une pièce pour chaque personne de 19 ans ou plus ne vivant pas en couple dans le ménage ;
- pour les personnes de moins de 19 ans, une pièce pour deux personnes si elles ont le même sexe ou ont moins de 7 ans, sinon, une pièce par personne.

La cuisine n'est comptée dans le nombre de pièces du logement que si elle mesure plus de 12 m².

Les habitations mobiles et les locaux utilisés pour l'habitation au sein des communautés (maisons de retraite, foyers, communautés religieuses, ...) ne sont pas considérés comme des logements. Les logements de fonction sont, quant à eux, considérés comme des logements.

Depuis 2004, les ménages usufruitiers de leur résidence principale (suite à une donation-partage ou une vente en viager par exemple) sont considérés comme propriétaires au recensement de la population et à l'enquête logement.

Le **Répertoire des logements locatifs des bailleurs sociaux** (RPLS), créé au 1^{er} janvier 2011, remplace l'Enquête sur le parc locatif social (EPLS) par la loi n°2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion. Le Service des données et études statistiques (SDES) gère cette enquête obligatoire.

Le **Droit au logement opposable** (Dalo) instauré par la loi du 5 mars 2007 reconnaît un droit au logement décent et indépendant aux personnes (résidant en France de façon stable et régulière) qui ne peuvent accéder par leurs propres moyens à un tel logement ou s'y maintenir.

Une commission départementale, appelée aussi commission de médiation, reconnaît le caractère prioritaire et urgent des besoins de logement des personnes qui sont :

- dépourvues de logement, c'est-à-dire sans domicile fixe ou hébergées par une autre personne, menacées d'expulsion sans possibilité de relogement ;
- hébergées dans une structure d'hébergement ou logées dans un logement temporaire en attendant un logement définitif ;
- logées dans des locaux impropres à l'habitation ou présentant un caractère insalubre ou dangereux ;
- logées dans un local manifestement sur-occupé ou non décent, à condition d'avoir à charge au moins un enfant mineur ou une personne handicapée ou de présenter elles-mêmes un handicap ;
- demandeurs de logement locatif social depuis un délai anormalement long (délai supérieur à un délai fixé par le préfet).

6.6 L'HÉBERGEMENT

Le Fichier national des établissements sanitaires et sociaux (Finess) est un répertoire national géré par le Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles.

Ce fichier constitue la référence en matière d'inventaire des structures et équipements des domaines sanitaire, médico-social, social et de formation aux professions de ces secteurs. Il est mis en œuvre et maintenu par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

Finess assure l'immatriculation des établissements et entités juridiques porteurs d'une autorisation ou d'un agrément. Les données sont actualisées au quotidien en fonction des modifications effectuées au niveau territorial (ARS, Drees).

L'hébergement social :

- Les **Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS)** : établissements sociaux relevant du Code de l'action sociale et des familles, habilités à recevoir des bénéficiaires de l'aide sociale de l'État. Les CHRS ont pour mission d'héberger et d'accompagner des personnes ou des familles connaissant de graves difficultés, notamment économiques, familiales, de logement, de santé ou d'insertion, en vue de les aider à accéder ou à recouvrer leur autonomie personnelle et sociale. Une convention entre le CHRS et l'État précise les catégories de personnes accueillies et la nature des actions conduites en leur faveur.
- Les **Centres d'accueil de demandeurs d'asile (Cada)** : établissements sociaux relevant du Code

de l'action sociale et des familles. Ils sont partie prenante du Dispositif national d'accueil (DNA) des demandeurs d'asile et des réfugiés. Les Cada assurent l'accueil, l'hébergement, l'accompagnement social et administratif des demandeurs d'asile pendant l'instruction de leur demande par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA), puis de leur éventuel recours devant la Cour nationale du droit d'asile (CNDA).

- Les **Centres d'accueil non conventionnés** : centres d'hébergement non conventionnés au titre de l'aide sociale de l'État ou au titre de l'aide sociale départementale. Ils relèvent plutôt de l'initiative caritative, paroissiale, communale, etc.
- Les **Centres provisoires d'hébergement (CPH)** : CHRS destinés spécifiquement aux réfugiés statutaires (statut de réfugié reconnu par l'OFPRA).

Le logement accompagné :

- Les **maisons relais** constituent une modalité particulière de résidence sociale, destinée à l'accueil sans condition de durée des personnes dont la situation sociale et psychologique rend difficile leur accès à un logement ordinaire. Elles accueillent ainsi des personnes au faible niveau de ressources dans une situation d'isolement ou d'exclusion lourde, fréquentant ou ayant fréquenté de façon répétitive les structures d'hébergement provisoire et dont l'accès à un logement autonome apparaît difficile à court terme, mais sans relever de structures d'insertion de type CHRS. Les maisons relais proposent un logement durable. Leur conception en petites unités de 15 à 25 logements, alliant logements privatifs et espaces collectifs, avec la présence quotidienne d'un hôte ou d'un couple d'hôtes qui leur porte une attention personnalisée, vise à recréer un lien social, en même temps qu'elle offre un environnement sécurisant et chaleureux. Les résidences accueil constituent une formule de maisons relais dédiée aux personnes souffrant d'un handicap psychique, formalisé avec des équipes de soins et d'accompagnement social et médico-social adapté.
- Les **autres résidences sociales** constituent une catégorie spécifique de logements-foyers destinés au logement collectif, à titre de résidence principale, de personnes dans des immeubles comportant à la fois des locaux privatifs meublés et des locaux communs affectés à la vie collective. Les résidences sociales ont vocation à accueillir des publics très diversifiés tels que les jeunes travailleurs ou jeunes en insertion, les personnes en formation professionnelle, les femmes en difficulté, les travailleurs immigrés, etc. Elles peuvent être créées ex nihilo ou par transformation de Foyers de jeunes travailleurs (FJT) ou de Foyers de travailleurs migrants (FTM). La durée de séjour y est de 1 mois renouvelable sans limitation de durée, mais la vocation d'accueil temporaire est généralement rappelée dans le projet social (accueil variant entre 1 mois et 2 ans).
- Les **Foyers de jeunes travailleurs (FJT)** ont pour mission d'accueillir des jeunes en stage, en apprentissage ou

exerçant une activité professionnelle. Ils proposent un hébergement temporaire comportant à la fois des locaux privatifs meublés ou non et des locaux affectés à la vie collective.

- Les **Foyers de travailleurs migrants (FTM)** ont pour mission d'accueillir des travailleurs migrants isolés. Ces établissements proposent un hébergement à durée indéterminée comportant généralement des locaux privatifs meublés ou non et des locaux affectés à la vie collective. Ces personnes bénéficient automatiquement d'un contrat de location.

Les places d'hébergement :

- L'hébergement d'**insertion** vise à permettre à toute personne ou famille de retrouver à terme son autonomie. Il suppose l'élaboration d'un projet évolutif, individualisé, basé sur un diagnostic et l'évaluation de la situation de la personne ou de la famille.
- L'hébergement d'**urgence** répond à une nécessité de mise à l'abri immédiate. Il se caractérise par une durée d'hébergement la plus courte possible.
- L'hébergement de **stabilisation** permet à la personne de se poser, de reprendre des forces et de commencer, à son rythme, à faire émerger un projet, même si ce projet n'est pas susceptible de mener à court terme à une complète autonomie. Il vise à prendre en considération les besoins spécifiques de publics en très grande difficulté sociale.

7 QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE (QPV)

Voir « [Zonages](#) » page 103

Inchangé depuis 2015, le périmètre des QPV a été actualisé en 2024. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'actualisation de la géographie prioritaire fait passer le nombre de QPV de 128 en 2015 à 135 en 2024. Au moment de l'élaboration des Chiffres clés, certaines données n'ont pu être mises à jour selon le nouveau redécoupage. Une mise à jour en ligne sera faite dès que les données seront disponibles sur la nouvelle géographie.

Jusqu'au millésime 2023, la méthode de gestion du secret statistique consistait à blanchir les données permettant de révéler une information portant sur un nombre trop faible d'unités. A partir du millésime 2024, année de la diffusion conjointe sur les deux générations de quartiers de la politique de la ville, la méthode de gestion du secret a évolué afin de pallier les risques accrus de rupture du secret, en particulier par différenciation géographique, liés à cette double diffusion.

La méthode retenue dite des clés aléatoires (cell key method) consiste à modifier toutes les cases d'un tableau de données en injectant une déviation aléatoire sans biais suffisamment faible pour ne pas engendrer d'impact

statistique et suffisamment élevée pour empêcher la révélation directe ou indirecte d'information

Comparativement à la méthode de blanchiment, la méthode des clés aléatoires permet donc de diffuser davantage d'information tout en garantissant le secret statistique. Elle permet également à l'utilisateur de procéder à des regroupements de données à façon sans être entravé par des valeurs manquantes. Par ailleurs, les déviations étant aléatoires, elles restent contenues en cas de regroupements de données car elles se compensent statistiquement.

En revanche, la méthode ne garantit plus l'additivité des données. Après application, la somme des composantes d'une variable n'est pas systématiquement égale au total de cette variable. Toutefois, l'écart d'additivité reste marginal dès lors que les effectifs en jeu sont suffisamment élevés.

Pour en savoir plus : le billet du blog de l'Insee : [QPV, une nouvelle méthode pour protéger le secret statistique](#)

7.1 LA POPULATION, LES LOGEMENTS SOCIAUX ET LES NIVEAUX DE VIE

Dans cette fiche, la **population dans les QPV** est estimée par l'Insee au 1^{er} janvier 2020.

Les données sur les logements sociaux sont issues du **Répertoire des logements locatifs des bailleurs sociaux (RPLS)** ([voir 6.5](#)).

Les statistiques sur le **niveau de vie** proviennent du Fichier localisé social et fiscal (Filosophi) de 2021 ([voir 6.1](#)).

7.2 LES BÉNÉFICIAIRES DES PRESTATIONS CAF

Les données sur les **allocataires CAF** sont issues des fichiers des Caisses d'allocations familiales. Le champ est celui de l'ensemble des foyers allocataires ayant un droit versable à au moins une prestation au cours du mois de décembre, ou à une prestation versée en une seule fois (par exemple, allocation de rentrée scolaire) au cours de l'année.

Le **foyer allocataire** est composé du responsable du dossier (personne qui perçoit au moins une prestation au regard de sa situation familiale et/ou monétaire), et de l'ensemble des autres ayants droit au sens de la réglementation en vigueur (conjoint, enfant(s) et autre(s) personne(s) à charge). Plusieurs foyers allocataires peuvent cohabiter dans un même lieu, ils constituent alors un seul ménage au sens de la définition statistique Insee. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un couple perçoit des allocations logement et héberge son enfant titulaire d'un minimum social des CAF.

Il existe trois types d'**aides au logement**, non cumulables, visant à diminuer le montant du loyer ou des mensualités

d'emprunt pour l'achat d'un logement :

- L'Aide **personnalisée au logement (APL)**, créée en 1977, s'adresse à toute personne locataire d'un logement conventionné ainsi qu'aux accédants à la propriété ayant contracté un prêt aidé par l'État et aux résidents en foyer d'hébergement ;
- L'Allocation **de logement familiale (ALF)**, entrée en vigueur en 1948, est versée aux familles ayant à charge un enfant, un ascendant ou un proche parent infirme, ainsi qu'aux jeunes couples sans enfant à charge qui n'entrent pas dans le champ d'application de l'APL ;
- L'Allocation **de logement sociale (ALS)**, instaurée en 1971, progressivement étendue à toute personne disposant de faibles ressources et ne pouvant prétendre ni à l'APL ni à l'ALF, concerne principalement les jeunes, les étudiants, les ménages sans enfant (autres que les jeunes ménages) et les personnes âgées ou handicapées.

Ces allocations, versées sous condition de ressources par les Caisses d'allocations familiales (CAF) et de la Mutualité sociale agricole (MSA), concernent les résidences principales situées en France.

Les autres prestations sont détaillées dans les fiches [6.2](#) et [6.3](#).

7.3 LES BÉNÉFICIAIRES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE L'ASSURANCE MALADIE

Les indicateurs concernant les **bénéficiaires du régime général de l'assurance maladie** sont issus des fichiers de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam). Le régime général couvre la majeure partie de la population (environ 90 %) : les travailleurs salariés (hors salariés agricoles), les travailleurs indépendants non-soumis à un régime particulier ainsi que toute personne bénéficiant de droit au titre de la résidence (protection universelle maladie).

Depuis le millésime 2021, sont intégrées dans le régime général de l'assurance maladie :

- les Sections locales mutualisées (SLM) étudiantes LMDE et SMER ;
- les SLM de fonctionnaires MFPS et HFP.

De plus, les nouveaux travailleurs indépendants ont été affiliés directement au régime général depuis le 1^{er} janvier 2019 (le stock des travailleurs indépendants a été intégré ultérieurement, après le 1^{er} janvier 2020).

L'intégration de ces populations entraîne une forte hausse du nombre de personnes couvertes par le régime général. Par conséquent, l'utilisation des données en évolution est fortement déconseillée.

Le champ couvert est ainsi celui des bénéficiaires du régime général, y compris les étudiants, les nouveaux travailleurs indépendants, et une partie des SLM de fonctionnaires, à l'exception de la Mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN). Sont également exclus du champ : les bénéficiaires du régime agricole (MSA), qui prend en charge les exploitants et salariés agricoles ; les

bénéficiaires des régimes spéciaux, comme celui de la SNCF, de la RATP, de l'Assemblée nationale, du Sénat, des clercs de notaires, etc.

Les **personnes couvertes** correspondent aux bénéficiaires du régime général qui recouvre les allocataires (ou assurés) et leurs ayants droit.

La Complémentaire santé solidaire (CSS) est détaillée dans la fiche [6.2](#).

7.4 LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À FRANCE TRAVAIL

Les indicateurs présentés ici sont des données structurelles. Il n'est ainsi pas possible de faire des évolutions entre deux millésimes consécutifs. En effet, l'évolution constante du référentiel d'adresses géré par l'Insee permet des améliorations régulières sur la géolocalisation 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.

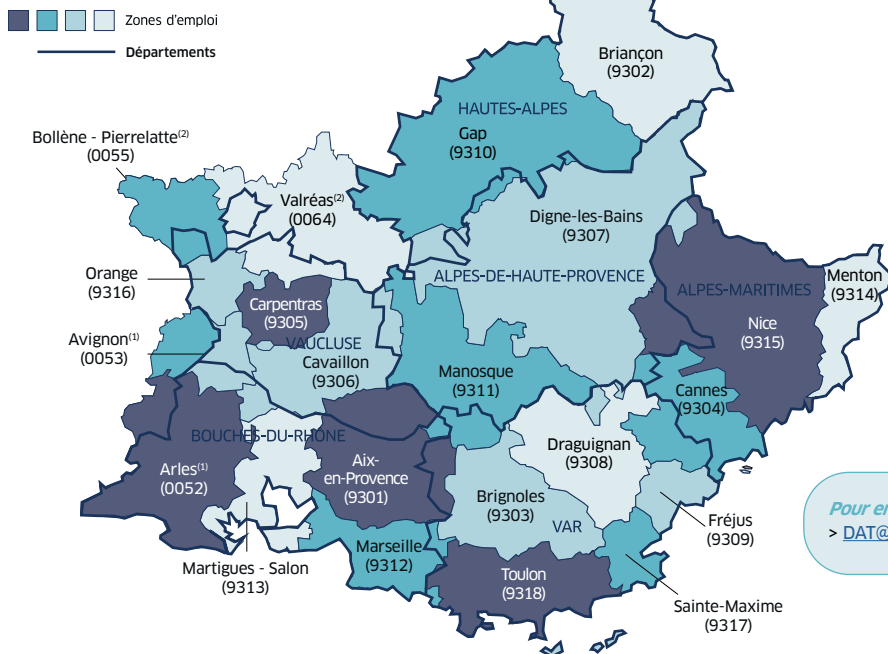
7.5 LES ÉTABLISSEMENTS ACTIFS

On distingue :

- La **création d'établissement** dans les cas où il y a mise en œuvre de nouveaux moyens de production, ou une reprise de moyens de production existants à condition qu'il n'y ait plus de continuité de plus d'un des trois éléments : l'unité légale de rattachement, le secteur d'activité, la localisation ;
- Le **transfert d'établissement** dans le cas où une entreprise déplace un établissement déjà existant sur un autre site.

ZONAGES

Les 22 zones d'emploi de Paca



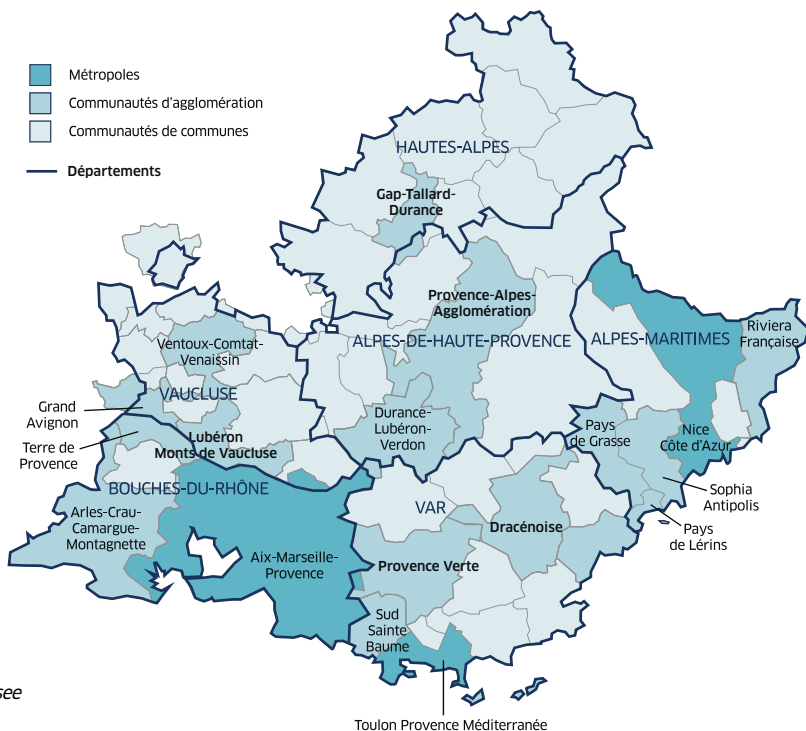
Pour en savoir plus
 > DAT@DECISION

⁽¹⁾ Les zones d'emploi d'Arles et Avignon incluent la partie Occitanie

⁽²⁾ Les zones d'emploi de Bollène-Pierrelatte et Valréas incluent la partie Auvergne-Rhône-Alpes

Sources : Insee, Dares

Les 52 EPCI de Paca selon leur nature juridique, au 1^{er} janvier 2025



Source : Insee

LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (EPCI)

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. Provence-Alpes-Côte d'Azur comporte 52 EPCI.

LES MÉTROPOLES

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.

LES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE (QPV)

Les **Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)** sont des territoires d'intervention du ministère de la Ville, définis par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014. Inchangé depuis 2015, le périmètre des QPV a été actualisé en 2024 : 1362 quartiers sont situés en France métropolitaine (contre 1 296 précédemment), 140 dans les départements d'Outre-mer et 78 en Polynésie française et à Saint-Martin. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'actualisation de la géographie prioritaire fait passer le nombre de QPV de 128 en 2015 à 135 en 2024.

Pour les quartiers de France métropolitaine, les travaux de définition ont été menés par les préfetures de département, avec une concertation locale, en s'appuyant sur l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) et la mise à disposition de données par l'Insee. La nouvelle liste des quartiers a été arrêtée par le décret n° 2023-1314 du 28 décembre 2023, puis rectifiée par le décret n° 2024-806 du 13 juillet 2024.

Les quartiers de l'Outre-mer sont effectifs depuis le 1^{er} janvier 2025.

Le critère de définition des quartiers reste identique : un décrochage des revenus par rapport à celui de son unité urbaine d'appartenance et au niveau médian français. Cette mise à jour prend en compte les évolutions de revenu des habitants avec de nouveaux contours basés sur les revenus 2019. Une fois l'identification opérée, des échanges ont eu lieu avec les élus locaux afin de s'assurer de la cohérence du périmètre réglementaire du quartier prioritaire et, le cas échéant, l'ajuster.

LES ZONES 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. Il sert de référence pour la diffusion des taux de chômage localisés et des estimations d'emplois. 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. Ce zonage est défini à la fois pour la France métropolitaine et les DOM.

En 2020, [ce découpage a été révisé](#) par l'Insee et la Dares. Il partage la France en 306 zones d'emploi contre 321 pour le précédent zonage datant de 2010. Il mobilise une nouvelle méthode dans un souci d'harmonisation et de comparaison européennes et se fonde sur les flux de déplacement domicile-travail des actifs observés lors du recensement de 2016. Avec ce découpage actualisé, Provence-Alpes-Côte d'Azur compte désormais 22 zones d'emploi (18 dans le précédent zonage), dont quatre transrégionales.

Les **zones d'emploi transrégionales** sont constituées à cheval sur deux, voire trois régions, généralement quand un pôle d'emploi se trouve à proximité d'une limite régionale. Les zones d'emploi transrégionales peuvent aussi correspondre à des particularités géographiques, comme l'enclave de Valréas, dite « enclave des Papes », dont les communes appartiennent à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur mais se trouvent insérées dans la région Rhône-Alpes. Ces zones d'emploi sont définies si chaque partie régionale est suffisamment importante (en nombre d'actifs résidents) pour pouvoir produire des taux de chômage localisés.

SIGLES

AAH	: Allocation aux adultes handicapés	Cnav	: Caisse nationale d'assurance vieillesse
Acre	: Aide aux créateurs ou repreneurs d'entreprise	CNDSSTI	: Caisse nationale déléguée pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants
ACI	: Atelier et chantier d'insertion	CSP	: Contrat de sécurisation professionnelle
Acoss	: Agence centrale des organismes de sécurité sociale	CSS	: Complémentaire santé solidaire
ACTP	: Allocation compensatrice pour une tierce personne	CUI-CAE	: Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi
AFC	: Action de Formation Conventionnée	CUI-CIE	: Contrat unique d'insertion-Contrat initiative emploi
AFPR	: Action de formation préalable au recrutement	CVS	: Corrigé des variations saisonnières
Agefiph	: Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées	CVS-CJO	: Corrigé des variations saisonnières et des jours ouvrables
AI	: Association intermédiaire	DADS	: Déclarations annuelles des données sociales
AIF	: Aide individuelle à la formation	Dalo	: Droit au logement opposable
APA	: Allocation personnalisée d'autonomie	Dares	: Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
APICN	: Aide au projet d'inclusion de compétences numériques	DGCCRF	: Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
ASE	: Aide sociale à l'enfance	DGCS	: Direction générale de la cohésion sociale
ASH	: Aide sociale à l'hébergement	DGEFP	: Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle
ASP	: Agence de services et de paiements	DGfip	: Direction générale des finances publiques
Aspa	: Allocation de solidarité aux personnes âgées	DGT	: Direction générale du travail
ASS	: Allocation spécifique de solidarité	Draaf	: Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
Assedic	: Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce	Drees	: Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
ASV	: Allocation supplémentaire du minimum vieillesse	Dreets	: Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
Atexa	: Assurance accident du travail et maladie professionnelle des exploitants agricoles	DSN	: Déclaration sociale nominative
BEP	: Brevet d'études professionnelles	Enim	: Établissement national des invalides de la marine
BIT	: Bureau international du travail	EPCI	: Établissement public de coopération intercommunale
BOETH	: Obligation d'emploi de travailleurs handicapés	Estel	: Estimations d'emploi localisées
Brest	: Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle	ETP/EQTP	: Équivalent temps plein
CA	: Communauté d'agglomération	Fiben	: Fichier bancaire des entreprises
Cada	: Centres d'accueil de demandeurs d'asile	Finess	: Fichier national des établissements sanitaires et sociaux
CAF	: Caisse d'allocations familiales	Flores	: Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié
CAP	: Certificat d'aptitude professionnelle	FSV	: Fonds solidarité vieillesse
Cavimac	: Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes	GIR	: Groupe iso-ressources
CC	: Communauté de communes	IAE	: Insertion par l'activité économique
CCMSA	: Caisse centrale de la mutualité sociale agricole	Insee	: Institut national de la statistique et des études économiques
CDC	: Caisse des dépôts et consignations	ISD	: Indicateurs sociaux départementaux
CDD	: Contrat à durée déterminée	MMO	: Mouvement de main-d'œuvre
CDDI	: Contrat à durée déterminée d'insertion		
CDI	: Contrat à durée indéterminée		
CEP	: Certificat d'études primaires		
CHRS	: Centres d'hébergement et de réinsertion sociale		
CMU-C	: Couverture maladie universelle complémentaire		
Cnaf	: Caisse nationale des allocations familiales		
Cnam	: Caisse nationale de l'assurance maladie		
Cnam-TS	: Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés		

MSA	: Mutualité sociale agricole
OETH	: Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
Opco	: Opérateur de compétences
Paca	: Provence-Alpes-Côte d'Azur
Pacea	: Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie
PCH	: Prestation de compensation du handicap
PEC	: Parcours emploi compétences
PIB	: Produit intérieur brut
POEC	: Préparation opérationnelle à l'emploi collective
POEI	: Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
QPV	: Quartier prioritaire de la politique de la ville
RPLS	: Répertoire du parc locatif social
RSA	: Revenu de solidarité active
RSI	: Régime social des indépendants
SDES	: Service de la donnée et des études statistiques
SEM	: Société d'économie mixte
Sese	: Service études, statistiques et évaluation
SIDE	: Système d'information sur la démographie d'entreprises
SIPSI	: Système d'information sur les prestations de service internationales
Sirene	: Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements
Sismmo	: Système d'information statistique des mouvements de main d'œuvre
SNCF	: Société nationale des chemins de fer français
Srise	: Service régional de l'information statistique et économique
STMT	: Statistiques du marché du travail
TVA	: Taxe sur la valeur ajoutée
Urssaf	: Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

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

Les publications périodiques



Les inscrits à France Travail : collection de publications trimestrielles, consacrée aux inscrits à France Travail. Un document par territoire est produit (région et départements).



La Note de conjoncture de la Dreets Paca : publication trimestrielle qui apporte un éclairage sur la situation régionale de l'emploi, du marché du travail, sur la dynamique entrepreneuriale, ainsi que sur les principales prestations sociales.



Les chiffres clés de la Dreets Paca : publication annuelle de référence 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.



Bilans annuels des accords d'entreprises : collection de publications annuelles établies sur la base des textes déposés par les entreprises dans le cadre de leur obligation légale. Ces bilans ont principalement pour finalité de venir en appui à l'animation des

observatoires départementaux d'analyse, au dialogue social et à la négociation, mais aussi d'éclairer le débat public. Un document par territoire est produit (région et départements).

Les indicateurs clés de la Dreets Paca

Rassemblés dans un tableau de bord régional et déclinés *a minima* par département, les indicateurs clés de la Dreets Paca sont actualisés en continu, dès que les données sont connues. Ils abordent les grandes thématiques traitées dans les Chiffres clés : chômage et demande d'emploi ; emploi ; politiques d'aide à l'emploi ; prestations sociales ; entreprises.

Les outils de pilotage territorialisés



Les éclairages conjoncturels départementaux : réalisés tous les trimestres, ils complètent la Note de conjoncture régionale de la Dreets 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, sur la dynamique entrepreneuriale, ainsi que sur les principales prestations sociales.

Les dernières études thématiques

- D'Angelo V. (Dreets Paca) (2025), « **2024 : croissance contenue de l'apprentissage, comme en 2023** », *Les études thématiques* n°12, octobre.
- Blanche J. (Dreets Paca) (2025), « **Recours au 115 : en 2024, un demandeur sur deux n'a jamais pu être hébergé en urgence** », *Les études thématiques* n°13, novembre.

À paraître d'ici la fin de l'année

- D'Angelo V., Saadaoui M. (Dreets Paca) (2025), un état des lieux du dialogue social sur le thème de la rémunération en Paca, *Les études thématiques* n°14.
- Fidani G., Novella S. (Insee Paca) (2025), une étude sur les PME à l'export dans la région, *Insee analyses*.
- Sese (Dreets Paca) (2025), un atlas de l'industrie en Paca, *Les études thématiques*.

⁽¹⁾ <https://paca.dreets.gouv.fr/Etudes-et-statistiques>

- ① **En 2022, quelle est la population totale de Paca ?**
 - a. 3,9 millions d'habitants
 - b. 4,5 millions d'habitants
 - c. 5,2 millions d'habitants
- ② **Entre 2016 et 2022, en Paca comme en France métropolitaine, la population âgée de 65 ans ou plus :**
 - a. A fortement diminué
 - b. S'est stabilisée
 - c. A fortement augmenté
- ③ **En 2022, en Paca, quelle est la part des diplômés du supérieur parmi la population non scolarisée de 15 ans ou plus ?**
 - a. 18,5 %
 - b. 23,9 %
 - c. 33,7 %
- ④ **En 2022, dans quelle zone d'emploi de Paca le taux d'emploi est-il le plus élevé ?**
 - a. Briançon
 - b. Toulon
 - c. Marseille
- ⑤ **En 2024, le taux de chômage atteint un niveau historiquement bas en Paca. A combien s'élève-t-il ?**
 - a. 7,9 %
 - b. 9,4 %
 - c. 10,5 %
- ⑥ **En 2024, dans quel département de Paca le taux de chômage est-il le plus élevé ?**
 - a. Les Hautes-Alpes
 - b. Le Var
 - c. Le Vaucluse
- ⑦ **En moyenne sur l'année 2024, en Paca, quelle est la part des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégorie A, parmi l'ensemble des catégories ?**
 - a. 39,0 %
 - b. 49,0 %
 - c. 59,0 %
- ⑧ **En 2024, en Paca, quel est le principal motif d'entrée sur les listes de France Travail, en catégories A, B, C ?**
 - a. Fin de contrat
 - b. Rupture conventionnelle
 - c. Démission
- ⑨ **Quel dispositif d'aide à l'emploi est mis en extinction depuis 2018 ?**
 - a. Le contrat d'engagement jeune
 - b. L'emploi d'avenir
 - c. Le contrat de professionnalisation
- ⑩ **Fin 2024, en Paca, quelle est la part des femmes parmi les bénéficiaires de contrat d'apprentissage ?**
 - a. 44,0 %
 - b. 54,5 %
 - c. 60,3 %
- ⑪ **Fin 2024, en Paca, quelle est la part des bénéficiaires de minima sociaux parmi les personnes en CDDI ?**
 - a. 32,4 %
 - b. 46,3 %
 - c. 65,1 %
- ⑫ **Entre 2023 et 2024, en Paca, le nombre de stagiaires de la formation professionnelle, en recherche d'emploi :**
 - a. A fortement diminué
 - b. S'est stabilisé
 - c. A fortement augmenté
- ⑬ **En 2024, en Paca, quelle est la principale thématique abordée dans les accords collectifs d'entreprises ?**
 - a. L'épargne salariale
 - b. Les conditions de travail
 - c. La formation professionnelle
- ⑭ **En 2024, en Paca, quel syndicat a signé le plus d'accords collectifs d'entreprises ?**
 - a. CFTC
 - b. CGT
 - c. CFDT
- ⑮ **En Paca, combien y a-t-il de demandes de ruptures conventionnelles homologuées en 2024 ?**
 - a. 53 636
 - b. 74 589
 - c. 102 578
- ⑯ **En 2022, en Paca, dans quel sous-secteur des services les accidents de travail avec arrêt sont-ils les plus fréquents ?**
 - a. Hébergement et restauration
 - b. Transports et entreposage
 - c. Activités immobilières

QUIZ

- 17 En 2022, en Paca, dans quel secteur d'activité le salaire annuel moyen brut en équivalent temps plein est-il le plus élevé ?
a. Industrie
b. Construction
c. Commerce, transports, hébergement et restauration
- 18 En 2024, en Paca, quelle est la part des micro-entrepreneurs parmi les créations d'entreprises ?
a. 36,0 %
b. 51,0 %
c. 66,0 %
- 19 Fin 2023, en Paca, combien y a-t-il d'établissements actifs ?
a. 124 754
b. 214 527
c. 336 475
- 20 En 2024, en Paca, quel est le principal secteur de réclamations des consommateurs ?
a. Produits non alimentaires
b. Transport
c. Tourisme
- 21 En 2021, le taux de pauvreté au seuil de 60 % est de 17,4 % en Paca. A combien s'élève-t-il en France métropolitaine ?
a. 14,9 %
b. 17,2 %
c. 19,1 %
- 22 Que signifie le sigle Aspa ?
a. Aide sociale pour les personnes actives
b. Allocation spéciale de préretraite anticipée
c. Allocation de solidarité aux personnes âgées
- 23 Fin 2024, en Paca, combien de personnes bénéficient de l'AAH ?
a. 41 010
b. 74 870
c. 102 220
- 24 Que signifie le sigle CHRS ?
a. Centre d'hébergement et de réinsertion sociale
b. Commission pour l'habitat et la réadaptation sociale
c. Cellule d'hébergement pour la réinsertion des salariés
- 25 En 2024, en Paca, combien y a-t-il de QPV ?
a. 71
b. 135
c. 202
- 26 En 2021, quel est le niveau de vie médian en euros dans les QPV de Paca ?
a. 13 296
b. 17 487
c. 21 145
- 27 Fin 2023, en Paca, combien d'allocataires résidant en QPV bénéficient de prestations légales versées par la CAF ?
a. 71 811
b. 100 575
c. 172 385
- 28 Fin 2023, en Paca, quelle est la part des résidents des QPV parmi les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégories A, B, C ?
a. 18,7 %
b. 25,1 %
c. 33,8 %

SOLUTIONS

1-c 2-c 3-c 4-a 5-a 6-c 7-b 8-a
9-b 10-a 11-b 12-a 13-a 14-c 15-a 16-b
17-a 18-c 19-b 20-a 21-a 22-c 23-c 24-a
25-b 26-a 27-c 28-a