

1 POPULATION ET EMPLOI

1.1 LA POPULATION

La source de mesure de la population est le recensement de la population effectué par l'Insee. Le dernier recensement en date fournit des statistiques sur le nombre de personnes résidant en France et sur leurs caractéristiques pour l'année 2011. Les résultats présentés dans cette publication sont issus d'une nouvelle méthode appliquée par l'Insee à partir de 2004 : enquête exhaustive tous les 5 ans pour les communes de moins de 10 000 habitants et enquête annuelle par sondage auprès d'un échantillon représentatif pour les communes plus importantes. Ainsi, depuis fin 2008, la population légale de chaque commune est publiée annuellement. Un décret d'authentification légalise les chiffres de population chaque année, avec comme référence, le milieu des cinq dernières années. Par exemple, fin 2013, les populations légales publiées sont construites à partir des données collectées en 2009, 2010, 2011, 2012 et 2013 avec une référence statistique au 1^{er} janvier 2011.

Par ailleurs, bien que des résultats soient produits et diffusés chaque année, les évolutions doivent être observées sur des intervalles d'au moins cinq ans afin que les échantillons enquêtés soient entièrement distincts. Ainsi, pour la première fois depuis la mise en œuvre de cette méthode, l'évolution de la population entre 2006 et 2011 peut désormais être observée.

1.2 LA POPULATION ACTIVE

La partie sur la population active analyse les emplois au lieu de travail. Cette notion ne se confond pas avec la population active ayant un emploi, qui est comptée au lieu de résidence : une personne active ayant un emploi peut résider dans une commune A et avoir un emploi dans une commune B.

1.3 L'EMPLOI TOTAL

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

Pour les salariés, Estel utilise les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) "grand format" : ce sont les DADS stricto-sensu complétées par les données du fichier de paye des agents de l'État (SIASP - Système d'information sur les agents des services publics) et celles des particuliers employeurs. Pour les non salariés, les sources mobilisées sont les fichiers de la Mutualité sociale agricole (MSA) pour les non salariés agricoles, et les fichiers de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) pour les non salariés non agricoles.

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 2012 pour Paca et ses départements et du 31 décembre 2011 pour les zones d'emploi.

1.4 L'EMPLOI SALARIÉ MARCHAND

Les données sur l'emploi salarié marchand sont issues des estimations trimestrielles d'emploi de l'Insee. Elles recouvrent l'emploi salarié des secteurs marchands hors agriculture, secteurs principalement non marchands et salariés des particuliers employeurs.

Les estimations trimestrielles sont calées en niveau sur les estimations annuelles d'emploi jusqu'à l'année de la dernière estimation provisoire. Au-delà, des indices d'évolution trimestriels (source Epure - Extension du projet Urssaf sur les revenus et l'emploi) sont appliqués aux derniers niveaux annuels. Pour calculer ces indices, deux sources sont mobilisées :

- les statistiques établies par les Urssaf à partir des réponses des établissements versant des cotisations sociales ;
- les statistiques sur l'emploi intérimaire élaborées par la Dares, à partir des déclarations mensuelles des établissements de travail temporaire adressées à Pôle emploi.

Afin de permettre une meilleure appréciation économique des secteurs d'activité, la Direccte Paca a réaffecté les effectifs intérimaires à leur secteur d'activité employeur. En conséquence, les données d'emploi salarié par secteur d'activité présentées dans cette publication sont différentes de celles publiées par l'Insee, qui classe l'intérim exclusivement dans le secteur des services marchands.

Pour effectuer cette réaffectation, le Sese de la Direccte Paca a mis au point une méthode, inspirée de celle de la Direccte Nord-Pas-de-Calais. Cette méthode, explicitée dans la [Note de conjoncture n° 2](#) de la Direccte Paca, consiste à désaisonnaliser, pour chaque secteur d'activité, les séries départementales du nombre de contrats intérimaires en cours en fin de mois à l'agence d'intérim produites par la Dares, puis pour chaque département, à calculer la part que représente chaque secteur dans le nombre total de contrats intérimaires en cours en fin de mois. Ces proportions sont ensuite appliquées à la série régionale d'intérim estimée par l'Insee, indicateur de référence. On obtient ainsi, par département, une série d'effectifs intérimaires corrigée des variations saisonnières cohérente avec les estimations trimestrielles d'emploi salarié de l'Insee. Les effectifs intérimaires au niveau de la région sont obtenus en sommant les effectifs départementaux. En ajoutant ces effectifs à ceux hors intérim diffusés par l'Insee, on obtient enfin une nouvelle série d'emploi salarié où chaque intérimaire est réaffecté à son secteur d'activité employeur. Ce sont ces données qui sont publiées dans ce présent *Chiffres clés*.

1.5 L'INTÉRIM

Les données portant sur l'intérim sont issues de la série mensuelle du nombre de contrats intérimaires en fin de mois

(c'est-à-dire en cours pendant les cinq derniers jours ouvrés du mois), produite par la Dares à l'établissement utilisateur. Elles ne doivent pas être confondues avec les données qui ont servi au calcul des chiffres de l'emploi salarié intérimaire (cf. 1.4), qui sont estimées à l'agence d'intérim. Elles permettent d'approcher la notion de stock d'intérimaires en fin de mois.

Les données sur le volume de travail temporaire, elles aussi calculées à l'établissement utilisateur, sont utilisées pour désigner l'équivalent-emplois à temps plein (ETP). Cet indicateur donne une idée de volume moyen d'intérim et ne doit pas être confondu avec le nombre de contrats intérimaires qui donne une idée de stock en fin de mois. L'ETP est le rapport du nombre total de semaines de travail réalisées par les intérimaires sur le nombre total de semaines ouvrées. Par convention, ce nombre est fixé à 52 semaines pour une année. Cette convention de calcul conduit à sous-estimer légèrement l'ETP, dans la mesure où une partie des missions ne comptabilise pas les périodes de congés.

1.6 LES MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE

Le suivi statistique des mouvements de main-d'œuvre est issu de deux sources distinctes :

- l'Enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) où chaque trimestre, la Dares interroge les établissements de 1 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif ; environ 50 000 établissements sont interrogés selon un sondage stratifié, par zone d'emploi, secteur d'activité et taille ;
- la Déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) où chaque mois, les établissements de 50 salariés et plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus (entrées) ou résiliés (sorties) durant le mois précédent.

Les données de mouvements de main d'œuvre sont issues de la fusion des résultats des DMMO et de l'EMMO.

1.7 LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) concerne tous les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé ainsi que les Établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) de 20 salariés et plus. Depuis la loi du 11 février 2005, tout établissement qui emploie 20 salariés et plus au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi. La loi de 2005 a également étendu l'OETH aux établissements du secteur public (autres que les Epic), mais celle-ci fait l'objet d'un dispositif spécifique. La présente publication ne porte que sur les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé ainsi que les Epic réellement assujettis à l'obligation d'emploi.

L'OETH impose aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure. Pour le calcul de l'effectif

d'assujettissement, les salariés en CDI présents au 31 décembre de l'année concernée sont pris en compte intégralement s'ils sont à temps plein ou au prorata de leur durée hebdomadaire du travail s'ils sont à temps partiel ; ils ne comptent pas du tout s'ils ont quitté l'établissement avant cette date. Les autres salariés (les titulaires de CDD, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, les intérimaires, les saisonniers, les contrats aidés) sont pris en compte au prorata de leur temps de travail au cours des douze derniers mois.

Les établissements soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peuvent s'en acquitter par des modalités combinables : l'emploi direct de travailleurs handicapés, l'emploi indirect via des contrats de sous-traitance, de prestation de service ou de mise à disposition avec des établissements agréés du secteur protégé ou des entreprises adaptées (dans la limite de 50 % de l'obligation attendue), le recours à des stagiaires handicapés (peu fréquent et donc non présent dans les statistiques). Si le quota de travailleurs handicapés imposé par l'obligation n'est pas atteint, une contribution financière doit être versée à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Cette contribution est égale à 400, 500, 600 ou 1 500 fois le SMIC horaire par unité bénéficiaire manquante, selon les actions menées ou non par l'établissement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au cours des quatre dernières années, et selon la taille de l'entreprise à laquelle l'établissement appartient. Enfin, pour les employeurs préférant s'organiser progressivement pour atteindre le quota, la dernière modalité consiste à conclure des accords de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant un programme annuel ou pluriannuel d'insertion professionnelle de travailleurs handicapés.

Les salariés bénéficiaires de l'OETH doivent nécessairement appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires ci-après :

- les travailleurs ayant la Reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplace depuis le 1^{er} janvier 2006 les Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) ;
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires d'une Allocation adulte handicapée (AAH) ;

- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 394, L. 395 et L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service.

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 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 une semaine de référence), être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours, chercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement.

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

- le nombre de chômeurs 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 STMT Pôle emploi-Dares) ;
- l'emploi s'appuie quant à lui sur les estimations d'emploi au lieu de travail issues du dispositif Estel de l'Insee, et sur des matrices de passage du lieu de travail au lieu de résidence.

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

2.2 LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN FIN DE MOIS INSCRITS À PÔLE EMPLOI

Tous les mois, la Dares et Pôle emploi publient conjointement une statistique des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi. Cette statistique est disponible rapidement, moins d'un mois après la fin de chaque mois. Elle est exhaustive, ce qui permet d'avoir des données détaillées significatives à des niveaux géographiques fins.

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

certains chômeurs ne sont pas inscrits à Pôle emploi.

Depuis février 2009, 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 (i.e. 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 (i.e. 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), sans emploi ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

C'est sur le regroupement des catégories A, B, C que le plus grand nombre de statistiques sont disponibles : ventilation par âge, sexe, mais aussi ancienneté d'inscription, flux d'entrée et de sortie des listes, etc.

2.3 LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTRÉES SUR LES LISTES DE PÔLE EMPLOI

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

2.4 LES CARACTÉRISTIQUES DES SORTIES DES LISTES DE PÔLE EMPLOI

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

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

2.5 LES INDEMNISATIONS DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN FIN DE MOIS

Deux régimes d'indemnisation du chômage coexistent :

- un régime d'assurance, financé par les contributions des employeurs et des salariés et géré paritairement par leurs

représentants ; celui-ci indemnise les personnes privées d'emploi (suite à un licenciement, une fin de contrat à durée déterminée, une rupture pour motif économique ou une rupture conventionnelle), sur la base de leur salaire antérieur soumis à contributions ;

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

Les données de cette publication sont relatives aux allocations suivantes, conformément à la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 applicable jusqu'au 31 décembre 2013, quelle que soit la catégorie dans laquelle est inscrit le demandeur d'emploi :

Pour le régime d'assurance chômage :

- l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et l'Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF) : allocations "de base" à taux fixe dont la durée dépend notamment de la durée d'affiliation ;
- l'Allocation spécifique de reclassement (ASR) : elle est versée aux salariés visés par une procédure de licenciement économique dans des entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire, ainsi qu'à ceux qui bénéficient encore de la Convention de reclassement personnalisée (CRP), dispositif arrêté le 1^{er} septembre 2011. Afin de bénéficier de l'ASR, il faut avoir exercé une activité permettant de s'ouvrir des droits à l'ARE (au moins 4 mois d'activité dans les 28 derniers mois pour la CRP 2009) ;
- l'Aide différentielle de reclassement (ADR) : elle est versée pour les allocataires qui reprennent une activité dont la rémunération, à volume d'heures égal, est inférieure d'au moins 15 % à celle de l'emploi précédent et qui ne peuvent prétendre au cumul allocations/rémunération. Pour en bénéficier, il faut percevoir une allocation chômage de type ARE, et pour les moins de 50 ans, avoir bénéficié de cette allocation depuis au moins 12 mois ;
- l'Aide aux repreneurs ou créateurs d'entreprise (ARCE) : elle est destinée aux bénéficiaires de l'ARE qui créent ou reprennent une entreprise alors qu'ils sont en cours d'indemnisation. Elle s'adresse également aux personnes licenciées qui créent ou reprennent une entreprise pendant la période de préavis. Le versement de cette aide est conditionné à l'obtention de l'Accre (Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise) ;
- l'Allocation de sécurisation professionnelle (ASP) : dans le cadre du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), elle concerne les salariés visés par une procédure de licenciement économique qui ne peuvent bénéficier d'un congé de reclassement. Pour en bénéficier, il faut avoir exercé une activité permettant d'ouvrir des droits à l'ARE (au moins 4 mois d'activité au cours des 28 derniers mois).

Pour le régime de solidarité :

- l'Allocation de solidarité spécifique (ASS) : elle peut être accordée aux personnes qui ont épuisé leurs droits au chômage, ou aux demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus qui la demandent à la place de l'allocation chômage. Pour en bénéficier, les demandeurs d'emploi doivent justifier d'au moins 5 ans d'activité (de formation ou de service national) dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail ;
- l'Aide au chômeur créateur ou repreneur d'entreprise pour les bénéficiaires de l'ASS (Accre-ASS) : financée par l'État, elle est destinée aux demandeurs d'emploi susceptibles de percevoir l'ASS créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- l'Allocation temporaire d'attente (ATA) : versée à certaines catégories d'étrangers (en demande d'asile) et aux personnes en attente de réinsertion (ex-détenus), elle a pour objet de procurer un revenu de subsistance ;
- l'Allocation transitoire de solidarité (ATS) : elle a été mise en place afin de prendre en compte la situation de certains demandeurs d'emploi ne pouvant, suite à l'augmentation de l'âge légal de départ en retraite, bénéficier d'une allocation entre la fin de leurs droits à l'ARE et la liquidation de leur retraite à taux plein. Elle remplace l'Allocation équivalent retraite (AER), abrogée en 2011. Les demandeurs d'emploi entrés en AER restent néanmoins bénéficiaires de cette allocation jusqu'au terme de leurs droits.

Le revenu de solidarité active (RSA), instauré le 1^{er} juin 2009, est destiné à assurer aux personnes sans ressource ou disposant de faibles ressources un niveau minimum de revenu. Il s'inscrit dans une politique d'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté, exerçant ou non une activité. Le RSA a deux composantes : le RSA socle (anciennement RMI et Allocation parent isolé) et le RSA activité. Les personnes sans activité bénéficient uniquement du RSA socle, les personnes actives peuvent bénéficier du RSA activité seulement ou cumulé au RSA socle.

2.6 LES OFFRES D'EMPLOI COLLECTÉES PAR PÔLE EMPLOI

Pôle emploi collecte des offres d'emploi auprès des entreprises. Les rapprochements entre les offres et les demandes d'emploi doivent être faits avec précaution dans la mesure où les besoins de recrutement des entreprises ne donnent pas systématiquement lieu au dépôt d'une offre auprès de Pôle emploi. En effet, Pôle emploi occupe une part de marché très faible sur les recrutements (environ 12 % en Paca). De plus, ce canal de recrutement cache de fortes disparités selon les secteurs d'activité, la qualification de l'emploi, la nature des contrats ou la taille de l'entreprise.

3 POLITIQUES DE L'EMPLOI

3.1 LES PRINCIPALES ACTIONS DES POLITIQUES D'AIDE À L'EMPLOI

Emploi marchand aidé

◆ Les contrats en alternance sont au nombre de deux :

- le contrat d'apprentissage, dans le cadre de la formation initiale, s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans. Il relève essentiellement du secteur marchand ;
- le contrat de professionnalisation, mis en place en 2005, s'inscrit dans le cadre de la formation continue. Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), de l'Allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'Allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un Contrat unique d'insertion (CUI).

Tous deux 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 deux contrats de travail diffèrent notamment sur la durée du contrat, la durée de la formation et la rémunération associée.

Compte tenu de dysfonctionnements dans les remontées statistiques, les données relatives aux contrats de professionnalisation ne sont pas présentées dans cette publication.

◆ L'aide à la création d'entreprise recouvre deux dispositifs qui peuvent se cumuler :

- l'Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (Accre) est l'une des mesures du dispositif d'appui à l'initiative économique gérée par le ministère en charge de l'Emploi au bénéfice de demandeurs d'emploi, salariés licenciés, jeunes, personnes en difficulté, etc. Ce dispositif vise à faciliter tant la structuration des projets de création ou de reprise d'entreprise que le développement des activités ainsi créées, sous forme individuelle ou en société. L'Accre consiste en une exonération de cotisations sociales permettant le maintien, pour une durée déterminée, de certains minima sociaux ;
- la Nouvelle aide à la création d'entreprise (Nacre) est un dispositif d'accompagnement mis en place en 2009 qui comprend une aide au montage du projet de création ou de reprise, à la structuration financière et au démarrage de l'activité. Elle donne lieu à la signature d'un contrat entre le créateur ou le repreneur d'entreprise et un organisme d'accompagnement conventionné par la Direccte.

◆ Les exonérations de cotisations sociales peuvent prendre plusieurs formes :

- 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. Le CUI-CIE est un contrat de travail de droit privé conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée de 24 mois au plus. Il est à temps partiel ou complet et sa durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures ;

- l'emploi d'avenir, mis en place en novembre 2012, est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Il comporte 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 sont principalement créés dans le secteur non marchand pour des activités ayant une utilité sociale avérée ;
- l'embauche en entreprise d'insertion concerne les personnes sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion. Le demandeur d'emploi est recruté dans le cadre d'un véritable contrat de travail et bénéficie ainsi d'un statut de salarié à part entière. De son côté, l'entreprise d'insertion, employeur, bénéficie de différentes aides de l'État ;
- le contrat de génération, mis en place en mars 2013, vise à faciliter l'insertion durable des jeunes, à favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi des salariés âgés et à encourager la transmission des compétences et des savoir-faire. Ce dispositif prévoit une aide financière pour toute embauche effectuée par une entreprise de moins de 300 salariés sous certaines conditions. L'aide est majorée si l'entreprise embauche simultanément un jeune et un senior.

Emploi non marchand aidé

- Le Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement à l'emploi (CUI-CAE), mis en place en janvier 2010, a les mêmes objectifs que le CUI-CIE dans le secteur non marchand. Les publics prioritaires sont définis au niveau régional. En Paca, sont ainsi prioritaires : les jeunes, les seniors, les personnes handicapées, les habitants des quartiers politique de la ville et les personnes en chantier d'insertion. Le CUI-CAE est un contrat de droit privé à durée déterminée de 6 mois minimum, renouvelable dans la limite de 24 mois. Il est à temps partiel ou complet et sa durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.

Accompagnement des jeunes

- Le Contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis), mis en œuvre en 2005, s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans faiblement qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Il a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable. Ce contrat de projet, conclu avec les Missions locales, dure un an et peut

être renouvelé une fois. Les titulaires d'un *Civis* âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'État sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

Accompagnement des mutations économiques

- Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés de certaines entreprises visées par une procédure de licenciement économique. Il leur permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi. L'employeur est tenu de le proposer au salarié, qui peut refuser d'en bénéficier.
- Les conventions de formation et d'adaptation du Fonds national de l'emploi (FNE), conclues avec l'État, contribuent au financement de mesures destinées à remédier aux conséquences des mutations et des reconversions industrielles, en participant au financement de différentes actions de formation et de dispositifs d'aide à l'emploi. Le FNE vise ainsi à faciliter aux travailleurs salariés la continuité de leur activité en leur permettant de s'adapter aux évolutions techniques ou à la modification des conditions de la production.

3.2 L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Le dispositif de l'activité partielle permet aux établissements en difficulté de diminuer leur activité tout en maintenant le lien aux salariés par leur contrat de travail et en leur assurant une indemnisation pendant cette période.

La mise en œuvre de l'activité partielle au sein d'un établissement nécessite une consultation préalable par l'employeur du comité d'entreprise ou des représentants du personnel. Le recours à l'activité partielle est limité à un contingent annuel de 1 000 heures indemnisables par an et par salarié.

Pour chaque heure chômée, l'employeur verse au salarié une indemnité correspondant à 60 % de son salaire horaire brut, avec un minimum égal au SMIC horaire net. L'État verse ensuite à l'employeur une allocation spécifique, sur la base d'un forfait par heure non travaillée dépendant de la taille de l'établissement. En contrepartie du financement public, l'employeur s'engage à maintenir les emplois des salariés sur la période de l'activité partielle.

Les données présentées ici reposent sur le recours à l'activité partielle enregistré dans les unités territoriales des Direccte. Les montants consommés ne portent que sur l'allocation spécifique d'activité partielle et ne couvrent pas les conventions du Fond national pour l'emploi (FNE) ni l'Activité partielle de longue durée (APLD). Ils correspondent aux demandes mensuelles de remboursement adressées par les entreprises ayant effectivement réduit leur durée de travail. Les heures d'activité partielle consommées, connues mensuellement, sont donc des heures effectivement chômées.

En raison des délais nécessaires à l'enregistrement des consommations d'activité partielle, les statistiques sont

publiées avec un recul de neuf mois. Les données portant sur le 4^e trimestre 2013 ne sont ainsi pas connues au moment de la publication des *Chiffres clés*.

4 CONDITIONS ET RELATIONS DU TRAVAIL

4.1 LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les textes signés dans les entreprises comprennent les accords, les renouvellements d'accords et avenants signés par les représentants du personnel, les procès-verbaux de désaccord, les textes ratifiés par référendum ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur.

Les accords d'entreprise et d'établissement sont conclus en principe entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux représentatifs. La loi du 4 mai 2004 a généralisé le principe majoritaire, selon lequel la validité des accords est soumise à la signature par des organisations syndicales majoritaires ou à l'absence d'opposition de ces dernières. La loi du 20 août 2008 a ajouté une condition supplémentaire à partir de 2009 : l'obligation pour un syndicat signataire d'avoir obtenu 30 % des voix au 1^{er} tour des élections professionnelles dans l'entreprise. Des règles complémentaires s'appliquent depuis 2010 en cas d'absence de délégué syndical : sous certaines conditions, signature possible avec les élus au comité d'entreprise (ou délégués du personnel) ou avec des salariés mandatés par un syndicat représentatif. D'autres modalités sont également prévues pour les accords sur l'épargne salariale. Les accords doivent être déposés auprès des unités territoriales de la Direccte dans les départements ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

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 n°2008-596 du 25 juin 2008. Elle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, par une convention qui doit être homologuée par l'autorité administrative.

4.3 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

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

Différents accidents de travail peuvent être distingués :

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

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

4.4 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

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

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

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

5 ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

5.1 LE PRODUIT INTÉRIEUR BRUT

- Le Produit intérieur brut (PIB) est ce que produit l'économie d'un pays. Il est égal à la somme des valeurs ajoutées brutes, augmentées des impôts sur les produits (TVA, droits de douanes, taxes spécifiques) moins les subventions sur les produits.
- La valeur ajoutée est la différence entre la valeur des biens ou services produits par une entreprise ou une branche et celle des biens et services utilisés pour la production, dite "consommations intermédiaires".

5.2 LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES 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 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.

5.3 ARTISANAT

Les entreprises artisanales sont immatriculées au répertoire des métiers : ce sont des personnes physiques et des personnes morales, qui n'emploient pas plus de 10 salariés et exercent à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services relevant de l'artisanat et figurant sur une liste établie par décret. Sous certaines conditions, les entreprises qui le souhaitent peuvent rester immatriculées au répertoire des métiers au-delà du seuil des 10 salariés (on parle de "droit de suite").

5.4 LES CRÉATIONS D'ENTREPRISES

Depuis le 1^{er} janvier 2007, la notion de création d'entreprise s'appuie sur un concept harmonisé au niveau européen pour faciliter les comparaisons : elle correspond à la mise en œuvre de nouveaux moyens de production. Depuis janvier 2009, les statistiques de créations d'entreprises incluent les demandes d'immatriculation avec le statut d'auto-entrepreneur enregistrées dans le répertoire Sirene de l'Insee.

5.5 LES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES

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

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

5.6 LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS ACTIFS

- ◆ L'établissement est une unité de production de l'entreprise et géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. L'établissement constitue le niveau le mieux adapté à une approche territorialisée de l'activité économique.
- ◆ Conçu par l'Insee, le dispositif Clap (Connaissance locale de l'appareil productif) a pour objectif de fournir des statistiques localisées sur l'emploi salarié et les rémunérations pour les différentes activités des secteurs marchand et non marchand, au lieu de travail et jusqu'au niveau communal.

Ce système d'information est alimenté par :

- le répertoire Sirene de l'Insee, qui constitue le référentiel d'entreprises et d'établissements ;
- une mise en cohérence des informations issues de l'exploitation de plusieurs sources pour les données d'emploi salarié :
 - les DADS ;

- les bordereaux récapitulatifs de cotisations de l'Urssaf ;
- les données de la MSA (Mutualité sociale agricole) en complément des données des Urssaf pour les secteurs d'activité en lien avec l'agriculture ;
- le Système d'information sur les agents de l'État (SIASP).

Clap couvre l'ensemble des activités à l'exception des établissements relevant de la Défense nationale ainsi que les ménages employeurs de personnels domestiques.

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

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

- ◆ La sphère présenteielle regroupe 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 non-présentielles 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.

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

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

5.7 LES PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ

Mis en place en 2004, les pôles de compétitivité rassemblent sur une thématique ciblée, des entreprises, des laboratoires de recherche et des établissements de formation. Associations reconnues par l'État, ils ont vocation à favoriser le développement

de projets collaboratifs de recherche et développement (R&D) particulièrement innovants. Les pouvoirs publics soutiennent les pôles en octroyant des aides financières aux meilleurs projets de R&D, en finançant les structures de gouvernance des pôles et en aidant financièrement des actions collectives thématiques initiées par les pôles, par l'intermédiaire des Direccte.

5.8 LE TOURISME

Ce présent *Chiffres Clés* a été établi selon une nouvelle réforme de classement des hébergements touristiques. Cette réforme datant du 23 juillet 2012 concerne les hôtels, les campings, les parcs résidentiels de loisirs, les résidences de tourisme, les villages de vacances, les meublés de tourisme et les villages résidentiels de tourisme. Le nouveau classement comporte 5 catégories allant de 1 à 5 étoiles, marquant ainsi la disparition de la catégorie "0 étoile" et la création de la catégorie "5 étoiles", en adéquation avec les normes de classification internationales. Les évolutions par catégorie par rapport aux tableaux de l'année 2012 reflètent essentiellement la montée en gamme des établissements vers la catégorie immédiatement supérieure (de 2 vers 3 étoiles par exemple). Seule une analyse à classification constante, selon la catégorie à la date finale, permet d'analyser correctement les évolutions de fréquentation. Ces évolutions sont présentées dans les différentes publications de la DGcIs, récemment devenue la DGE (Direction générale des entreprises).

Par ailleurs, ne figurent dans cette publication que les résultats des hôtels et des campings non classés qui étaient précédemment dans le champ de l'enquête. Il convient donc d'être particulièrement vigilant sur les chiffres concernant les établissements non classés qui ne sont pas exhaustifs.