

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 2014. Les résultats présentés dans cette publication sont issus d'une méthode appliquée par l'Insee depuis 2004 : enquête exhaustive tous les 5 ans pour les communes de moins de 10 000 habitants et enquête annuelle par sondage auprès d'un échantillon représentatif pour les communes plus importantes. Ainsi, depuis fin 2008, la population légale de chaque commune est publiée annuellement. Un décret d'authentification légalise les chiffres de population chaque année, avec comme référence, le milieu des cinq dernières années. Par exemple, fin 2016 les populations légales publiées sont construites à partir des données collectées en 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016 avec une référence statistique au 1^{er} janvier 2014.

Par ailleurs, bien que des résultats soient produits et diffusés chaque année, les évolutions doivent être observées sur des intervalles d'au moins cinq ans afin que les échantillons enquêtés soient entièrement distincts. Dans cette publication, l'évolution de la population est observée entre 2009 et 2014.

1.2 LA POPULATION ACTIVE

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

1.3 L'EMPLOI TOTAL

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

Pour les salariés, Estel utilise les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) "grand format" : ce sont les DADS 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 l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) et pour les non-salariés agricoles, les fichiers de la Mutualité sociale agricole (MSA).

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 2015 pour la France métropolitaine, Paca et ses départements et du 31 décembre 2014 pour les zones d'emploi. L'emploi total dénombre les emplois au lieu de travail.

1.4 L'EMPLOI SALARIÉ AGRICOLE

Depuis quatre-vingts ans, la **Mutualité sociale agricole (MSA)** assure la protection sociale du monde agricole (production et services). Avec près de 27,4 milliards de prestations versées pour 5,4 millions de bénéficiaires, la MSA est le deuxième régime de protection sociale en France. Elle couvre l'ensemble de la population agricole et des ayants droit (non-salariés et salariés).

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

1.5 LES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE

La **Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** est une formalité obligatoire préalable à l'embauche qui traduit une intention d'embauche à très court terme. L'employeur doit l'adresser à l'Urssaf (ou à la MSA selon le régime dont il relève) au plus tôt huit jours avant l'embauche et au plus tard dans l'instant qui précède cette embauche, et ce, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail. L'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif ont également l'obligation d'établir une DPAE lorsqu'ils embauchent des salariés dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé. C'est notamment le cas pour les recrutements en contrat aidé (Contrat unique d'insertion, Emploi d'avenir, 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 Mutualité sociale agricole), ainsi que le secteur public pour ce qui concerne les contrats de droit privé. Les embauches classées dans le secteur public sont celles déclarées par les établissements de catégorie juridique "Personne morale et organisme soumis au droit administratif" suivant la nomenclature du répertoire Sirene de l'Insee. Ces établissements appartiennent principalement aux secteurs de l'administration publique, de l'éducation, des activités pour la santé humaine, de l'action sociale et hébergement médico-social.

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

Les séries des déclarations d'embauche produites par l'Urssaf au niveau national sont labellisées par l'Autorité de la statistique publique.

1.6 L'EMPLOI SALARIE MARCHAND, AVEC INTERIM REAFFECTE AU SECTEUR D'ACTIVITE EMPLOYEUR

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 **Directe 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 peuvent être 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 Directe Paca a mis au point une méthode, explicitée dans la [Note de conjoncture n° 2](#) de la Directe Paca, qui utilise le nombre de contrats intérimaires en cours comptabilisé par la Dares à l'agence d'intérim. Si cet indicateur présente l'inconvénient de ne pas localiser précisément tous les intérimaires de Paca, puisqu'une partie d'entre eux peuvent travailler dans un établissement qui se trouve dans une autre région, il permet de rester en cohérence avec les estimations trimestrielles de l'Insee qui le mobilisent pour calculer la série d'intérim total régional.

Cette méthode 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, qui est également calculée à partir du nombre de contrats en cours à l'agence d'intérim (et non à l'établissement utilisateur, d'où le choix de cet indicateur

pour la réaffectation). On obtient ainsi, par département, une série d'effectifs intérimaires corrigée des variations saisonnières, cohérente avec les estimations trimestrielles publiées par 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.

1.7 L'INTERIM LOCALISE A L'ETABLISSEMENT UTILISATEUR

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

Le nombre de **contrats en cours** est l'indicateur qui se rapproche le plus de la notion de stock d'intérimaires. C'est la moyenne du nombre de missions d'intérim en cours d'exécution à la fin du trimestre, calculée sur 5 jours ouvrés pertinents (généralement les 5 derniers jours ouvrés).

Il se différencie de la notion d'**équivalent-emplois à temps plein (ETP)**, qui donne une idée de volume moyen d'intérim. L'ETP est le rapport entre le nombre total de semaines de travail réalisées par les intérimaires et le nombre total de semaines ouvrées. Par convention, ce nombre est fixé à 52 semaines pour une année. Cette convention de calcul conduit à sous-estimer légèrement l'ETP, dans la mesure où une partie des missions ne comptabilise pas les périodes de congés.

Les **contrats conclus** mesurent le flux d'entrées de l'emploi intérimaire. Ce sont les missions dont la date de début appartient au trimestre ou à l'année considérée.

1.8 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. Depuis la loi du 11 février 2005, tout établissement qui emploie 20 salariés ou 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 ou plus du secteur privé ainsi que les Epic effectivement 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. Par exemple, pour une assiette d'assujettissement de 33

salariés, le calcul est le suivant : $6\% \times 33 = 1,98$. L'obligation est d'une unité (c'est le cas limite). 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 et 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'OETH peuvent s'en acquitter par des modalités combinables : l'**emploi direct** de travailleur handicapé, 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 personnes pouvant être employées au titre de l'OETH doivent nécessairement appartenir à l'une des **catégories de bénéficiaires** ci-après :

- les travailleurs ayant obtenu la Reconnaissance de la qualité des travailleurs handicapés (RQTH) de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- 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.

Dans cette publication, le **décompte des salariés bénéficiaires** est présenté de plusieurs façons :

- en nombre de travailleurs handicapés employés "**en personnes physiques**" : chaque salarié bénéficiaire compte "pour un" à partir du moment où il est recensé comme bénéficiaire au sens de la loi (la quotité de travail n'est pas prise en compte) ;
- en nombre de travailleurs handicapés employés "**en unités bénéficiaires**" : chaque salarié bénéficiaire compte pour une unité dès lors que son temps de travail est égal au moins à un mi-temps et pour une demi-unité si son temps de travail est inférieur à un mi-temps. Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance ;
- en nombre de travailleurs handicapés employés "**en équivalent temps plein**" : chaque salarié bénéficiaire compte au prorata du temps réel de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance.

2 MARCHÉ DU TRAVAIL

2.1 LE TAUX DE CHOMAGE

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

Au niveau national, c'est l'enquête Emploi qui permet de mesurer le chômage sur la base de la définition établie par le Bureau international du travail (BIT), qui constitue la norme statistique internationale. Ainsi, est considérée comme chômeur, toute personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond 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 et chercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement.

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

- le nombre de chômeurs au niveau régional est obtenu à partir du nombre de chômeurs national (estimé par l'enquête Emploi) ventilé aux différents niveaux géographiques à partir de la structure des demandeurs d'emploi en fin de mois (fournie par les STMT Pôle emploi-Dares) ;

- l'emploi s'appuie quant à lui sur les estimations d'emploi au lieu de travail issues du dispositif Estel de l'Insee, et sur des matrices de passage du lieu de travail au lieu de résidence.

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

2.2 LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS A POLE EMPLOI EN FIN DE MOIS

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**.

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...), y compris les demandeurs d'emploi en Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), sans emploi ;
- **catégorie E** : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (exemples : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

C'est sur le regroupement des catégories A, B, C que le plus grand nombre de statistiques désaisonnalisées et corrigées des effets des jours ouvrables (CVS-CJO) sont disponibles : ventilation par âge, sexe, mais aussi ancienneté d'inscription, etc.

2.3 LES INSCRIPTIONS SUR LES LISTES DE POLE EMPLOI

Les données publiées dans cette partie concernent les **flux d'entrée des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi**, au cours de l'année 2016. Elles sont à distinguer des données de la partie 2.2 qui correspondent à des stocks en fin de mois.

2.4 LES SORTIES DES LISTES DE POLE EMPLOI

Les données publiées dans cette partie concernent les **flux de sortie des listes de Pôle emploi**, au cours de l'année 2016. 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, uniquement pour le niveau national, une estimation de la part des sorties réelles pour reprise d'emploi. En décembre 2016, pour la France métropolitaine, 555 000 demandeurs d'emploi en catégories A, B, C sont sortis des listes de Pôle emploi. Parmi eux, 39,9 % ont repris un emploi et 20,1 % sont entrés en formation.

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

Deux régimes d'indemnisation du chômage coexistent :

- un **régime d'assurance chômage**, financé par les contributions des employeurs et des salariés et géré paritairement par leurs représentants ; celui-ci indemnise les personnes privées d'emploi (suite à un licenciement, une fin de contrat à durée déterminée, une rupture pour motif économique ou une rupture conventionnelle), sur la base de leur salaire antérieur soumis à contributions ;
- un **régime de solidarité**, financé par l'État et dont les règles sont élaborées par les pouvoirs publics, subsidiaire à celui de l'assurance chômage ; il prend le relais lorsque ce dernier ne peut pas ou plus intervenir. D'un montant forfaitaire, ces allocations sont réservées aux demandeurs d'emploi dont les ressources (personnelles ou du couple) ne dépassent pas un certain plafond.

2.6 LA DEMANDE D'EMPLOI PAR ZONE D'EMPLOI

Les différents concepts de la demande d'emploi abordés dans cette partie sont détaillés ci-dessus (cf. 2.2, 2.3, et 2.4).

Une **zone d'emploi** est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

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

Le découpage actuel se fonde sur les flux de déplacements domicile-travail des actifs observés lors du recensement de 2006.

2.7 LA DEMANDE D'EMPLOI DANS LES METROPOLES

Les différents concepts de la demande d'emploi abordés dans cette partie sont détaillés ci-dessus (cf. 2.2, 2.3, et 2.4). Paca comprend la **métropole Nice-Côte d'Azur** créée le 1^{er} janvier 2012, et la **métropole Aix-Marseille-Provence** créée le 1^{er} janvier 2016. Pour mieux apprécier les caractéristiques du marché du travail de ces métropoles, il est utile de les mettre en regard d'autres territoires comparables. Dans ce document, le choix a été fait de les comparer à la métropole du Grand Lyon.

3 POLITIQUES DE L'EMPLOI

3.1 LES PRINCIPALES POLITIQUES D'AIDE A L'EMPLOI

Emploi marchand aidé

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

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

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

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. Les publics

prioritaires sont définis au niveau régional. En Paca, sont ainsi prioritaires les bénéficiaires du RSA, les demandeurs d'emploi seniors, ceux de très longue durée et ceux qui sont reconnus travailleurs handicapés. 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 peut être à temps partiel ou à temps complet, mais sa durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures ;

- la **mise à disposition par une association intermédiaire (AI)**. L'AI est l'une des quatre structures d'insertion par l'activité économique avec les ETTI, les EI et les ACI (voir infra). Ces structures permettent aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle. 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)**. L'ETTI fait partie des quatre structures d'insertion par l'activité économique. Les personnes embauchées par une ETTI effectuent des missions d'intérim dans le cadre d'un contrat de travail temporaire ;
- le **Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans une entreprise d'insertion (EI)**. L'EI fait partie des quatre structures d'insertion par l'activité économique. Le CDDI est d'une durée minimale de 4 mois renouvelables, dans la limite d'une durée totale de 2 ans. Il pourra 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 ;
- 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 ;
- 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.

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)**, mise en place en 2009, est un dispositif d'accompagnement destiné aux demandeurs d'emploi, aux allocataires de minima sociaux et aux salariés repreneurs de leur entreprise. Ce dispositif comprend une aide au montage du projet de création ou de reprise et 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. Cette mesure est transférée aux Régions à compter de janvier 2017.

Emploi non marchand aidé

- **Le Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement à l'emploi (CUI-CAE)**, mis en place en janvier 2010, présente les mêmes objectifs et caractéristiques que le CUI-CIE, mais dans le secteur non marchand ;
- **Le CDDI dans un atelier ou chantier d'insertion (ACI)**. L'ACI fait partie des quatre structures d'insertion par l'activité économique. Suite à la réforme de l'IAE, l'aide au poste d'insertion pour le financement des structures de l'IAE est généralisée et se substitue aux autres aides versées par l'Etat. En conséquence, pour les ACI, le recours aux contrats aidés a pris fin au 1^{er} juillet 2014 et le CDDI se substitue au CUI-CAE. Le CDDI est d'une durée minimale de 4 mois renouvelables, dans la limite d'une durée totale de 2 ans. Il pourra 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.

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 rémunération au

titre d'un emploi ou d'un stage, ni autre allocation ;

- **La Garantie jeunes** est un droit ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, en situation de précarité qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études (NEET). Pour favoriser leur insertion dans l'emploi, ils sont accompagnés de manière intensive et collective et bénéficient de mises en situation professionnelle. Cet accompagnement est assorti d'une aide financière pour faciliter leurs démarches d'accès à l'emploi. Après une période d'expérimentation dans plusieurs départements, la Garantie jeunes est généralisée à toute la France y compris dans les départements d'Outre-mer depuis le 1^{er} janvier 2017.

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.

3.2 L'ACTIVITE PARTIELLE

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

Les salariés dont la durée de travail est réduite en deçà de la durée légale du travail, ou si elle est inférieure, en deçà de la durée conventionnelle ou de celle stipulée dans leur contrat de travail en cas de temps partiel, voient leur salaire réduit en proportion des heures chômées. En contrepartie, ils bénéficient d'une indemnité d'activité partielle au titre de ces heures, quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat et leurs quotités de travail (temps plein ou temps partiel). Cette indemnité, versée par l'employeur, correspond à 70 % de son salaire brut horaire (environ 82 % de son salaire net horaire). La somme de cette indemnité et du salaire ne peut être inférieure au Smic. En compensation de l'indemnité versée au salarié, l'employeur perçoit une aide cofinancée par l'État et l'Unedic dont le montant varie selon la taille de l'entreprise (7,74 € par heure chômée par salarié jusqu'à 250 salariés, contre 7,23 € au-delà de 250 salariés).

Pendant les heures d'activité partielle, les entreprises sont incitées à organiser des formations afin de mettre à profit la période de sous-activité afin de maintenir l'employabilité de leurs salariés.

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

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

3.3 LE PLAN 500 000 FORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Le 18 janvier 2016, le président de la République a annoncé les grandes orientations du Plan d'urgence pour l'emploi et plus particulièrement un **plan massif de 500 000 actions de formation supplémentaires**. Cela revient à doubler au niveau national le nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi.

Grâce à une série d'accompagnements déployés avec les Régions et Pôle emploi, un large panel de cursus est proposé. Les **objectifs de formation** sont les suivants :

- la **certification** intègre l'ensemble des formations sanctionnées par le passage d'une certification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) ;
- la **professionnalisation** comprend les formations visant à enseigner les techniques et connaissances propres à rendre un individu opérationnel dans un métier (ou plus généralement sur un type de poste de travail). Contrairement aux formations certifiantes professionnelles, elles ne donnent lieu à aucun diplôme, titre ou certificat inscrit au RNCP ;
- le **perfectionnement** et **l'élargissement des compétences** s'adressent à un public de personnes déjà opérationnelles dans leur activité professionnelle occupée ou recherchée, mais qui désirent approfondir leurs compétences ou acquérir des compétences supplémentaires. Elles favorisent l'adaptation des salariés à leur poste de travail, l'évolution ou le maintien dans leur emploi ;
- la **remise à niveau, la maîtrise des savoirs de base et l'initiation** incluent les stages de remise à niveau ou d'initiation à des compétences ou techniques transversales à une large gamme de métiers ;

- la **préparation à la qualification** englobe les formations qui préparent à l'entrée dans toute formation qualifiante. Les formations de préparation aux concours sont incluses dans cette catégorie ;
- la **création d'entreprise** consiste à évaluer la faisabilité et la viabilité du projet de création d'entreprise, analyser le projet et les caractéristiques du secteur d'activité visé, détailler les actions à mener pour une réalisation dans un délai de six mois maximum et identifier une alternative de retour à l'emploi à court terme en cas de risque important d'échec ;
- la **(re)mobilisation** et **l'aide à l'élaboration de projet professionnel** rassemblent les stages visant à analyser les perspectives d'orientation des stagiaires en tenant compte de leurs motivations, de leurs capacités professionnelles, ainsi que des difficultés sociales qu'ils ont éventuellement rencontrées.

4 CONDITIONS ET RELATIONS DU TRAVAIL

4.1 LA NEGOCIATION COLLECTIVE

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

Les **accords d'entreprise 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. La loi du 8 août 2016 modifie les règles de validité des accords d'entreprise : pour être valides, les accords devront être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives. A défaut de majorité, un accord minoritaire, c'est-à-dire signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés pourra être validé par référendum à la demande d'une ou plusieurs de ces organisations. L'accord sera valide s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés.

Ces nouvelles règles de validité s'appliquent dès le 10 août 2016 pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi, dès le 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant

sur la durée du travail, les repos et les congés et à compter du 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords.

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. La loi du 8 août 2016 élargit le champ de négociation ouvert aux salariés mandatés à toute mesure pouvant être négociée par accord d'entreprise sur le fondement du code du travail.

Les accords doivent être déposés auprès des unités départementales de la Direccte ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

4.2 LES RUPTURES CONVENTIONNELLES DES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

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

4.3 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

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

Différents accidents de travail peuvent être distingués :

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

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

4.4 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

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

- les affections microbiennes contractées à l'occasion du travail ;
- les lésions résultant d'actions lentes d'agents extérieurs

(comme le froid) ou d'actions continues de postures, gestes ou instruments de travail.

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

4.5 L'ACTIVITE 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.

Les dispositions applicables ont été modifiées en dernier lieu par la loi du 6 août 2015 et les décrets du 20 mai 2016 et du 18 juillet 2016. Ils rénovent notamment la procédure applicable devant cette juridiction afin d'en augmenter l'efficacité et de réduire les délais de jugement.

5 ACTIVITE ECONOMIQUE

5.1 LE PRODUIT INTERIEUR BRUT

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

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

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

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

5.2 LES ENTREPRISES ACTIVES

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

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

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

5.3 LES CREATIONS D'ENTREPRISES

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

5.4 LES DEFAILLANCES D'ENTREPRISES

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

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

Les liquidations suite à une défaillance ne représentent qu'une

partie de l'ensemble des cessations d'entreprises, de l'ordre de 20 % mais variable avec le temps et les secteurs d'activité.

5.5 LES ETABLISSEMENTS ACTIFS

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

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

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

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

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

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

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

Les **activités non-présentielles** sont déterminées par différence. 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** correspond au cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales). Les rémunérations correspondent aux salaires et primes des salariés au cours de l'année d'exercice.

5.6 LE COMMERCE EXTERIEUR

Les statistiques nationales et régionales du **commerce extérieur** sont établies par l'exploitation des informations contenues dans les documents douaniers. La ventilation par département (puis, par agrégation, par région) est effectuée selon les principes suivants :

- à l'**exportation** : c'est le département d'exportation des marchandises qui est mentionné ; il s'agit du lieu initial à partir duquel les marchandises sont exportées et non pas le département du siège social de l'entreprise qui exporte ;
- à l'**importation** : c'est le département de destination réelle des marchandises importées qui est indiqué (et non le département du siège social de l'importateur).

Toutefois, cette règle n'est pas retenue pour :

- les échanges de gaz naturel et d'électricité (par gazoduc ou ligne haute-tension), les flux étant attribués par convention à la région Ile-de-France et au département de Paris ;
- les échanges avec les États membres de l'Union européenne pour lesquels le département de départ ou d'arrivée n'est pas toujours exigé du fait de simplification déclarative. L'information sur le département de départ ou d'arrivée des marchandises n'est pas demandée dans le cadre des échanges avec les États membres de l'Union européenne lorsque l'entreprise réalise un montant d'opérations (pour les deux flux) inférieur à 2 300 001 euros.

Avertissement :

Dans certains cas, le département indiqué sur les documents douaniers reprend celui de stockage et non forcément celui d'expédition (à l'exportation), de consommation ou d'utilisation (à l'importation). Ainsi, sans en être originaires ou à destination, des flux sont attribués aux régions possédant d'importantes plates-formes logistiques d'échanges commerciaux (aéroports, ports, entrepôts) : c'est notamment le cas pour les produits pétroliers.

Les données de la présente édition sont hors hydrocarbures, produits des industries extractives, produits pétrolier et coke. Les échanges commerciaux de Monaco ne sont pas intégrés à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

5.7 LES POLES DE COMPETITIVITE

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. Par l'intermédiaire des Direccte, les pouvoirs publics soutiennent les pôles en octroyant des aides financières aux meilleurs projets de R&D, en finançant leurs structures de gouvernance et en aidant financièrement des actions collectives thématiques initiées par ces derniers.

5.8 LE BAROMETRE DES RECLAMATIONS DES CONSOMMATEURS

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

5.9 LE TOURISME

Le **tourisme** englobe les activités déployées par les personnes au cours de leurs voyages et séjours dans des lieux situés en dehors de leur environnement habituel pour une période consécutive qui ne dépasse pas une année, à des fins de loisirs, affaires et autres motifs non liés à l'exercice d'une activité rémunérée dans le lieu visité.

Pour être qualifié d'"**hôtel de tourisme**", un établissement hôtelier doit comporter au moins 5 chambres et recevoir une clientèle de passage. Les hôtels sont classés selon les normes Atout France en cinq catégories, en fonction de leur confort, de leur équipement et de leurs services.

Les **campings-caravanings** sont également classés de 1 à 5 étoiles selon les normes Atout France en fonction des équipements communs, des équipements sanitaires et de l'accessibilité aux personnes handicapées.

Une **résidence secondaire** est un logement utilisé pour les week-ends, les loisirs ou les vacances. Les logements meublés loués (ou à louer) pour des séjours touristiques sont également classés en résidences secondaires.

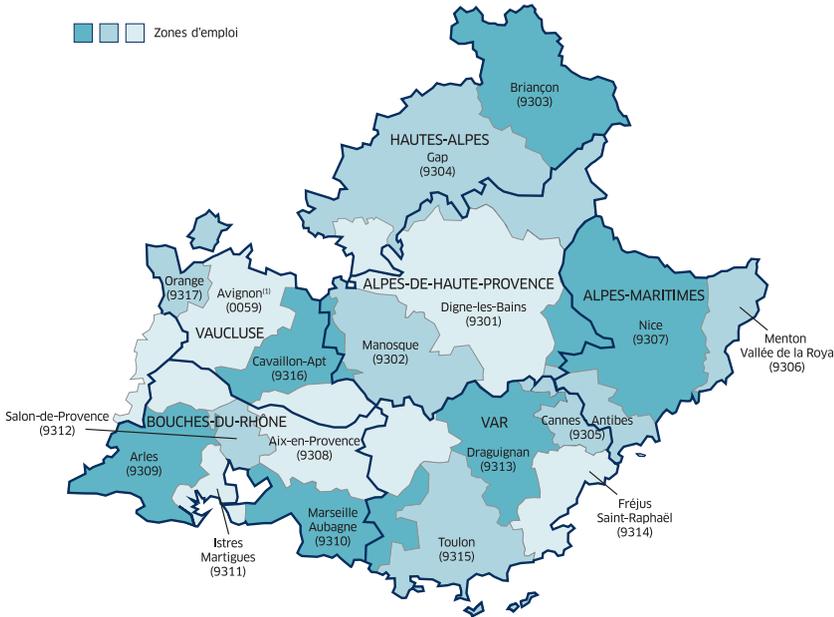
Les **logements occasionnels** correspondent à des logements ou pièces indépendantes utilisés occasionnellement pour des raisons professionnelles (par exemple, un pied-à-terre professionnel d'une personne qui ne rentre qu'en fin de semaine auprès de sa famille).

La distinction entre logements occasionnels et résidences secondaires étant parfois difficile à établir, les deux catégories sont regroupées dans la présente publication.

SIGLES

| | | | |
|----------------|--|-----------------|---|
| AAH | : Allocation aux adultes handicapés | Direccte | : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi |
| Accre | : Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise | DOETH | : Déclaration obligatoire d'emploi de travailleur handicapé |
| ACI | : Atelier et chantier d'insertion | DPAE | : Déclaration préalable à l'embauche |
| Agefiph | : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées | EI | : Entreprise d'insertion |
| AI | : Association intermédiaire | EPCI | : Établissement public de coopération intercommunale |
| ASP | : Agence de services et de paiements | Epïc | : Établissement public à caractère industriel ou commercial |
| ASS | : Allocation spécifique de solidarité | Estel | : Estimations d'emploi localisées |
| BEP | : Brevet d'études professionnelles | ETP | : Équivalent temps plein |
| BIT | : Bureau international du travail | ETTI | : Entreprise de travail temporaire d'insertion |
| Brest | : Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle | Fiben | : Fichier bancaire des entreprises |
| CAP | : Certificat d'aptitude professionnelle | IAE | : Insertion par l'activité économique |
| CDD | : Contrat à durée déterminée | Insee | : Institut national de la statistique et des études économiques |
| CDDI | : Contrat à durée déterminée d'insertion | IPP | : Incapacité partielle permanente |
| CDI | : Contrat à durée indéterminée | MSA | : Mutualité sociale agricole |
| Civis | : Contrat d'insertion dans la vie sociale | Nacre | : Nouvelle aide à la création d'entreprise |
| Clap | : Connaissance localisée de l'appareil productif | OETH | : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés |
| Cnam-TS | : Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés | Paca | : Provence-Alpes-Côte d'Azur |
| CUI | : Contrat unique d'insertion | PIB | : Produit intérieur brut |
| CUI-CAE | : Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement à l'emploi | R&D | : Recherche et développement |
| CUI-CIE | : Contrat unique d'insertion-Contrat initiative emploi | REE | : Répertoire des entreprises et établissements |
| CVS | : Corrigé des variations saisonnières | RNCP | : Répertoire national des certifications professionnelles |
| CVS-CJO | : Corrigé des variations saisonnières et des jours ouvrables | RSA | : Revenu de solidarité active |
| DADS | : Déclarations annuelles des données sociales | Sese | : Service études, statistiques et évaluation |
| Dares | : Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques | SI | : Système d'information |
| DGCCRF | : Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes | Sirene | : Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements |
| DGE | : Direction générale des entreprises | Smic | : Salaire minimum interprofessionnel de croissance |
| DGEFP | : Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle | STMT | : Statistiques du marché du travail |
| DGfip | : Direction générale des finances publiques | TVA | : Taxe sur la valeur ajoutée |
| DGT | : Direction générale du travail | UE | : Union européenne |
| | | Urssaf | : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales |

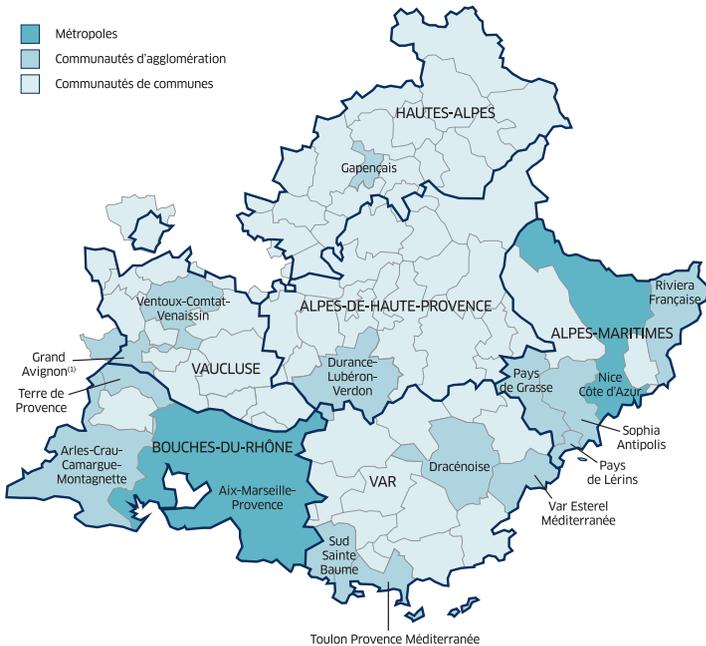
Les 18 zones d'emploi de Paca



⁽¹⁾ La zone d'emploi d'Avignon se trouve sur deux régions : Paca et Occitanie

Source : Insee

Les 80 EPCI de Paca selon leur nature juridique au 1^{er} janvier 2016



⁽¹⁾ La communauté d'agglomération du Grand Avignon se trouve sur deux régions : Paca et Occitanie

Source : Insee

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

Les publications périodiques



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



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



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

Les indicateurs clés de la Direccte Paca

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

Les outils de pilotage territorialisés

Les synthèses conjoncturelles départementales :

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



Le tableau de bord de la métropole Aix-Marseille-Provence :

réalisé tous les trimestres, il dresse un portrait chiffré de la demande d'emploi pour chacun des trois territoires qui composent la métropole (Marseille/Aubagne, Aix-en-Provence/Gardanne et Ouest Métropole).

Les dernières études réalisées en partenariat

- Novella S. (Insee Paca), Meyer V. (Direccte Paca) (2017), "120 000 emplois directement liés à la mer en Provence-Alpes-Côte d'Azur", *Insee Analyses n°46*, juin.
- Insee et al., Sauviac M. (Direccte Paca) (2017), "Bilan économique 2016 - Provence-Alpes-Côte d'Azur", *Insee Conjoncture n°15*, mai.
- Adaoust S. (Insee Paca), Belle R. (Direccte Paca) (2017), "Territoire à 30 minutes autour d'Iter - Les services aux entreprises, réacteur de l'emploi malgré la crise", *Insee Analyses n°45*, mars.
- Lassagne T. (Insee Paca), Loose C. (Direccte Paca) (2017), "Territoire à 30 minutes autour d'Iter - Un territoire attractif aux portes de la métropole Aix-Marseille-Provence", *Insee Analyses n°44*, mars.

Les dernières publications thématiques

- Munoz D. (2017), "Les ruptures conventionnelles des salariés non protégés en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2016 : La hausse se poursuit à un rythme soutenu", *Direccte Paca*, mars.
- D'Angelo V. (2017), "L'alternance en Provence-Alpes-Côte d'Azur : bilan 2015 - Nouvelle baisse de l'apprentissage, redémarrage des contrats de professionnalisation", *Les études thématiques de la Direccte Paca n°4*, mars.

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