

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 2013. Les résultats présentés dans cette publication sont issus d'une nouvelle 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 2015 les populations légales publiées sont construites à partir des données collectées en 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015 avec une référence statistique au 1^{er} janvier 2013.

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 2008 et 2013.

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 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 (Acos) 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 2014 pour la France métropolitaine, Paca et ses départements et du 31 décembre 2013 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 27,5 milliards de prestations versées pour 5,6 millions de bénéficiaires, la MSA est le deuxième régime de protection sociale en France.

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.

Le nombre d'emplois Equivalent temps plein (ETP) est obtenu en divisant la somme des heures travaillées au cours de l'année par une norme conventionnelle de 1 650 heures pour tous les secteurs.

1.5 L'EMPLOI SALARIÉ MARCHAND, AVEC INTERIM RÉAFFECTÉ AU SECTEUR D'ACTIVITÉ 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 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 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 Direccte Paca a mis au point une méthode, explicitée dans la [Note de conjoncture n° 2](#) de la Direccte 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*.

1.6 L'INTÉRIM À L'ÉTABLISSEMENT 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.

1.7 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 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 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 À PÔLE 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 (CVS) sont disponibles : ventilation par âge, sexe, mais aussi ancienneté d'inscription, etc.

2.3 LES 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 de l'année 2015. 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 PÔLE EMPLOI

Les données publiées dans cette partie concernent les flux de sortie des listes de Pôle emploi, au cours de l'année 2015. 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 2015, pour la France métropolitaine, 478 300 demandeurs d'emploi en catégories A, B, C sont sortis des listes de Pôle emploi. Parmi eux, 42,0 % ont repris un emploi et 12,7 % 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, 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.

Les données de cette publication sont relatives aux allocations suivantes, conformément à la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 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) sont des allocations "de base" à taux fixe dont la durée dépend notamment de la durée d'affiliation ;
- l'Allocation spécifique de reclassement (ASR) 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) est versée aux 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 allocation/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) 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) (cf. 3.1) ;
- l'Allocation de sécurisation professionnelle (ASP), dans le cadre du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), 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) 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 reprenneur d'entreprise pour les bénéficiaires de l'ASS (Accre-ASS) financée par l'État, 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), a pour objet de procurer un revenu de subsistance ;
- l'Allocation transitoire de solidarité (ATS) 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.

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, 2.4 et 2.5).

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 QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

Les différents concepts de la demande d'emploi abordés dans cette partie, sont détaillés ci-dessus (cf. 2.2, 2.3, 2.4 et 2.5).

Les Quartiers de la politique de la ville (QPV) sont des territoires infra-urbains caractérisés par un écart de développement économique et social important avec le reste des agglomérations dans lesquelles ils sont situés.

Depuis 2014, les QPV remplacent les zonages formés par les Zones urbaines sensibles (ZUS) et les contrats urbains de cohésion sociale (CUCS).

Du fait que ces zonages soient récents, les données concernant la demande d'emploi ne sont pas encore complètes. Au 31/12/2015, pour 13 QPV sur 128 en Paca, les données ne sont pas disponibles.

2.8 LA DEMANDE D'EMPLOI DANS LES MÉTROPOLES

Les différents concepts de la demande d'emploi abordés dans cette partie, sont détaillés ci-dessus (cf. 2.2, 2.3, 2.4 et 2.5).

Paca comprend la métropole Nice-Côte d'Azur, créée le 1^{er} janvier 2012, et la métropole Aix-Marseille-Provence (AMP) créée le 1^{er} janvier 2016. Pour mieux apprécier les caractéristiques du marché du travail de la métropole AMP, il est utile de la mettre en regard d'autres territoires comparables. Dans ce document, le choix a été fait de la comparer à la métropole du Grand Lyon.

3 POLITIQUES DE L'EMPLOI

3.1 LES PRINCIPALES POLITIQUES D'AIDE À L'EMPLOI

Emploi marchand aidé

- ◆ Les contrats en alternance sont au nombre de deux :
 - le contrat d'apprentissage, dans le cadre de la formation initiale, s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans. Il relève essentiellement du secteur marchand ;
 - le contrat de professionnalisation, mis en place en 2005, s'inscrit dans le cadre de la formation continue. Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI. Compte tenu de dysfonctionnements dans les remontées statistiques, les données relatives aux contrats de professionnalisation ne sont pas présentées dans cette publication.

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

- ◆ L'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

visé 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.
- ◆ 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 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 ;
 - 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'entreprise d'insertion et l'atelier et chantier d'insertion (ACI) font partie des structures d'insertion par l'activité économique (IAE). Les personnes embauchées doivent être sans emploi et rencontrer des difficultés particulières d'insertion. Elles sont recrutées dans le cadre d'un

véritable contrat de travail et bénéficient ainsi d'un statut de salarié à part entière. Les salariés des entreprises d'insertion sont en principe engagés dans une des dernières étapes d'un parcours d'insertion, tandis que pour ceux des ACI, il s'agit d'une première étape de réinsertion par le travail. Les entreprises d'insertion et les ACI employeurs bénéficient de différentes aides de l'État.

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. En Paca, les publics prioritaires sont les bénéficiaires du RSA, les demandeurs d'emploi jeunes, seniors, de très longue durée, reconnus travailleurs handicapés et ceux résidant en ZUS. Les personnes en chantier d'insertion ne font plus partie de cette mesure depuis le 1er juillet 2014. 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 rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni 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.

3.2 L'ACTIVITÉ PARTIELLE

L'activité partielle est un dispositif préventif face aux risques de licenciement économique. Il permet à toutes les entreprises, sans condition de secteur ou de taille, confrontées à des difficultés temporaires de nature économique, technique, à la suite d'intempéries ou d'autres événements exceptionnels, de réduire ou de suspendre temporairement l'activité de tout ou partie de leurs salariés. La mise en

activité partielle s'effectue après la consultation des instances représentatives du personnel et une demande préalable d'autorisation auprès de l'unité départementale de la Direccte. Une indemnisation, cofinancée par les employeurs, l'État et l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic), est alors versée aux salariés pour compenser la perte de revenu des heures non travaillées.

Les salariés dont la durée de travail est réduite en deçà de la durée légale du travail, ou si elle est inférieure, en deçà de la durée conventionnelle ou de celle stipulée dans leur contrat de travail en cas de temps partiel, voient leur salaire réduit en proportion des heures chômées. En contrepartie, ils bénéficient d'une indemnité d'activité partielle au titre de ces heures, quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat et leur quotité de travail (temps plein ou temps partiel). Cette indemnité, versée par l'employeur, correspond à 70 % de son salaire brut horaire (environ 82 % de son salaire net horaire). La somme de cette indemnité et du salaire ne peut être inférieure au Smic. En compensation de l'indemnité versée au salarié, l'employeur perçoit une aide cofinancée par l'État et l'Unédic dont le montant varie selon la taille de l'entreprise (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 sur la consommation d'activité partielle suffisamment consolidées ; au-delà, les données peuvent encore être marginalement modifiées en cas de remontées tardives.

4 CONDITIONS ET RELATIONS DU TRAVAIL

4.1 LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

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

Les accords d'entreprise 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 À DURÉE INDÉTERMINÉE

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

4.3 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

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

Différents accidents de travail peuvent être distingués :

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

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

4.4 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

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

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

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

4.5 L'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 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.

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.

5.3 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.

5.4 LES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES

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

Il ne faut pas confondre la notion de défaillance et la notion de cessation. La cessation correspond à l'arrêt total de

l'activité économique d'une entreprise. Toutes les défaillances ne donnent pas lieu à des cessations et toutes les cessations n'ont pas donné lieu à une défaillance.

5.5 LES ÉTABLISSEMENTS ACTIFS

- ◆ L'établissement est une unité de production de l'entreprise géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. 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, 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 en complément des données des Urssaf pour les secteurs d'activité en lien avec l'agriculture ;
 - le 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.

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

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

5.6 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. Par l'intermédiaire des Direccte, 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.

5.7 LE TOURISME

Le tourisme comprend 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, pour 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 classés le sont selon les nouvelles normes Atout France en vigueur depuis juillet 2012. Ils sont classés en cinq catégories, de 1 à 5 étoiles, en fonction de leur confort, de leur équipement et de leurs services.

Les campings-caravanings classés le sont également selon les nouvelles normes Atout France en vigueur depuis juillet 2012. Ils sont classés de 1 à 5 étoiles. Les conditions requises pour ce classement portent sur les équipements communs, les équipements sanitaires, l'accessibilité aux personnes handicapées.

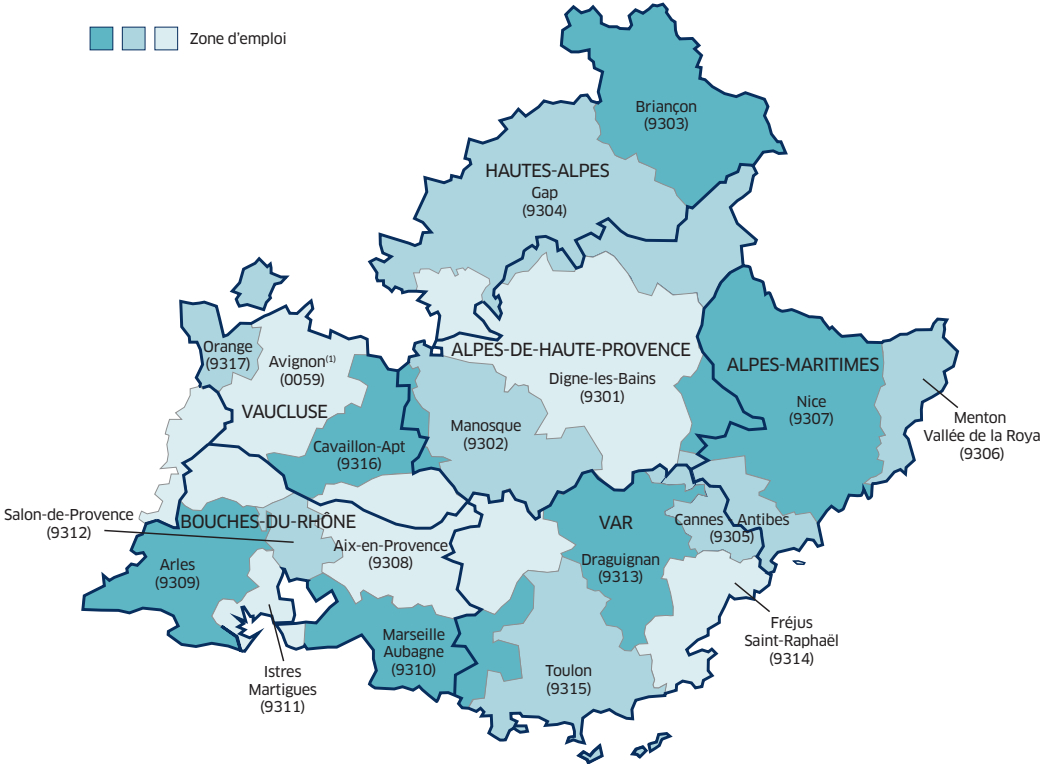
Les résidences secondaires correspondent à des logements utilisés pour les week-ends, les loisirs ou les vacances, y compris les logements meublés loués (ou à louer) pour des séjours touristiques. Les logements occasionnels correspondent à des logements ou pièces indépendantes utilisés occasionnellement 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).

AAH	: Allocation aux adultes handicapés
Accre	: Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise
ACI	: Atelier et chantier d'insertion
Acoss	: Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADR	: Aide différentielle de reclassement
Agefiph	: Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AMP	: Aix-Marseille-Provence
ASP	: Agence de services et de paiements
ASS	: Allocation spécifique de solidarité
BEP	: Brevet d'études professionnelles
BIT	: Bureau international du travail
CA	: Communauté d'agglomération
CAP	: Certificat d'aptitude professionnelle
CC	: Communauté de communes
CDD	: Contrat à durée déterminée
CDI	: Contrat à durée indéterminée
Civis	: Contrat d'insertion dans la vie sociale
Clap	: Connaissance localisée de l'appareil productif
Cnam-TS	: Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
CRP	: Convention de reclassement personnalisé
CSP	: Contrat de sécurisation professionnelle
CU	: Communauté urbaine
CUCS	: Contrat urbain de cohésion sociale
CUI-CAE	: Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement à l'emploi
CUI-CIE	: Contrat unique d'insertion-Contrat initiative emploi
CVS	: Corrigé des variations saisonnières
CVS-CJO	: Corrigé des variations saisonnières et des jours ouvrables
DADS	: Déclarations annuelles des données sociales
Dares	: Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DGCCRF	: Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGE	: Direction générale des entreprises
DGEFP	: Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGfip	: Direction générale des finances publiques
DGT	: Direction générale du travail
Directe	: Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOETH	: Déclaration obligatoire d'emploi de travailleur handicapé
EPCI	: Établissement public de coopération intercommunale
Epic	: Établissement public à caractère industriel ou commercial
Epure	: Extension du projet Urssaf sur les revenus et l'emploi
Estel	: Estimations d'emploi localisées
ETP	: Equivalent temps plein

SIGLES

Fiben	: Fichier bancaire des entreprises
FNA	: Fichier national des allocataires
IAE	: Insertion par l'activité économique
Insee	: Institut national de la statistique et des études économiques
IPP	: Incapacité partielle permanente
MSA	: Mutualité sociale agricole
Nacre	: Nouvelle aide à la création d'entreprise
OETH	: Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
Paca	: Provence-Alpes-Côte d'Azur
Pacte	: Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat
PAP	: Projet d'action personnalisée anticipé
PIB	: Produit intérieur brut
QPV	: Quartier politique de la ville
R&D	: Recherche et développement
REE	: Répertoire des entreprises et établissements
RMI	: Revenu minimum d'insertion
RP	: Recensement de la population
RQTH	: Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSA	: Revenu de solidarité active
Sese	: Service études, statistiques et évaluation
SI	: Système d'information
SIASP	: Système d'information sur les agents des services publics
Sirene	: Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements
Smic	: Salaire minimum interprofessionnel de croissance
STMT	: Statistiques du marché du travail
TVA	: Taxe sur la valeur ajoutée
Unédic	: Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Urssaf	: Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

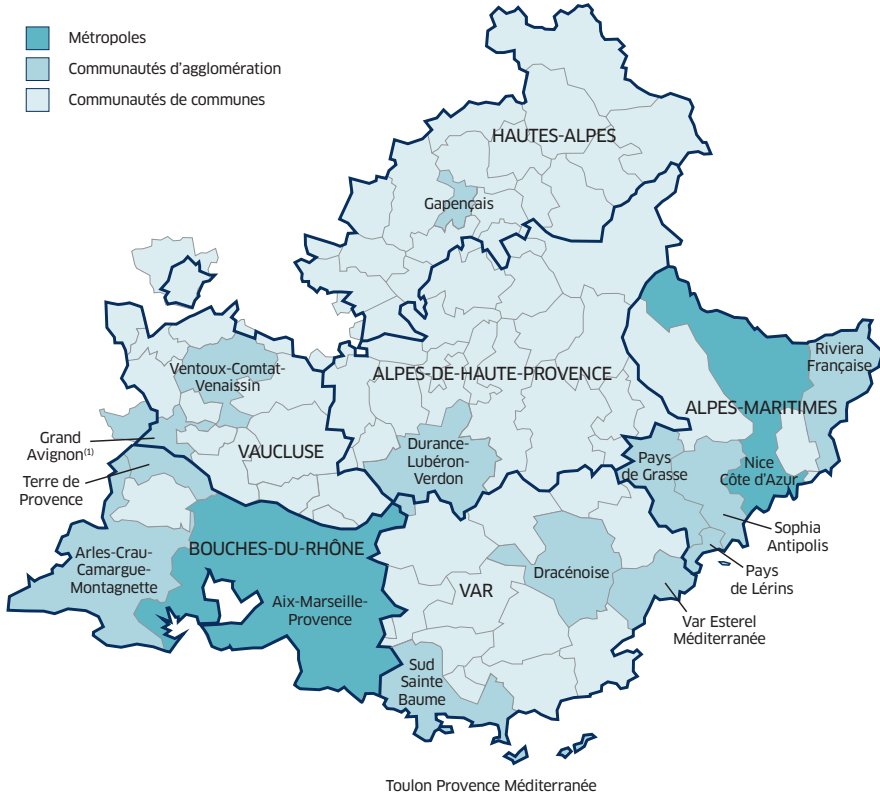
Les 18 zones d'emploi de Paca



⁽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

Les publications du service

Les publications périodiques



Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : publications mensuelles de référence consacrées 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 dernières études réalisées en partenariat

- Insee et al., Belle R., D'Angelo V. (Direccte Paca) (2016), "Atlas régional - Provence-Alpes-Côte d'Azur parmi les nouvelles régions françaises", *Insee Dossier n°4*, juin.
- Insee et al., Belle R. (Direccte Paca) (2016), "Bilan économique 2015 - Provence-Alpes-Côte d'Azur", mai.
- Domens J., Novella S. (Insee Paca), Belle R., Rubiloni E. (Direccte Paca) (2016), "Emplois saisonniers - 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim", *Insee Analyses n°30*, avril.
- Adaoust S., Domens J. (Insee Paca), Munoz D. (Direccte Paca) (2016), "Départs à la retraite - Quatre secteurs à forts enjeux", *Insee Analyses n°28*, mars.

Les dernières publications thématiques

- Munoz D. (2016), "2013 et 2014, deux années de négociation collective en Provence-Alpes-Côte d'Azur : Une majorité d'accords sur les salaires et le temps de travail", *Les études thématiques de la Direccte Paca n°3*, juin.
- Munoz D. (2016), "Regards sur la négociation collective et les salariés en contrat de génération : Analyse qualitative de 37 textes d'entreprise", *Les études thématiques de la Direccte Paca n°2*, mars.
- Munoz D. (2016), "Les ruptures conventionnelles des salariés non protégés en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2015 : Une hausse au même rythme qu'en 2014", *Direccte Paca*, février.
- D'Angelo V. et Meyer V. (2015), "Les emplois d'avenir en Provence-Alpes-Côte d'Azur : Hausse des embauches en emploi d'avenir en 2014, liée à l'expansion du secteur marchand", *Les études thématiques de la Direccte Paca n°1*, juin.

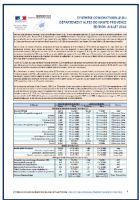
⁽¹⁾ www.paca.direccte.gouv.fr/etudes-et-statistiques

Les indicateurs clés de la Direccte Paca

Indicateurs clés	Date de mise à jour	Périodicité	Dernière donnée disponible		Evolution
			date	valeur	
CHÔMAGE ET DEMANDE D'EMPLOI					
Taux de chômage ¹⁾ dép. = mét.	07/07/2016	Trimestrielle	T1 2016	11,4 %	0,0 pt par rapport au T4 2015
Demande d'emploi catégorie A ²⁾ dép. = mét.	24/06/2016	Mensuelle	Fin juillet 2016	324 310	+1,4 % par rapport à fin avril 2016
Demande d'emploi catégories A, B, C ³⁾ dép. = mét.	24/06/2016	Mensuelle	Fin juillet 2016	473 460	+1,4 % par rapport à fin avril 2016
Demande d'emploi catégories A, B, C, D, E ⁴⁾ dép. = mét.	24/06/2016	Mensuelle	Fin juillet 2016	535 010	+0,9 % par rapport à fin avril 2016
EMPLOI					
Emploi salarié marchand avec intérim réaffecté au secteur ⁵⁾	07/07/2016	Trimestrielle	T1 2016	1 122 343	+0,9 % par rapport au T4 2015

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 : publications trimestrielles 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).