

attractivité économique



L'emploi en Gironde

Dans quelle mesure contribue-t-il à attirer les entreprises?

CUB
CG 33
DDE 33
SYSDAU

note de synthèse

Sous la direction de
Robert Lucante
Emmanuelle Gaillard,
chef de projet
© a'urba | janvier 2010

Une approche systémique pour apprécier l'attractivité économique des territoires

Toute action mise en œuvre sur un territoire trouve un écho dans la sphère économique et parfois au-delà même de ses limites géographiques tant est forte l'imbrication entre développement du territoire et développement économique.

Ainsi tenter d'évaluer l'attractivité économique d'un territoire, c'est à la fois analyser les évolutions propres au monde économique et dans le même temps, élargir le regard à tout ce qui contribue non seulement à la qualité de l'accueil des entreprises mais aussi de leurs salariés : formation, bassin d'emplois, offre en logements, offre culturelle et plus généralement offre en services.

Alors pour tenter d'attirer de nouvelles entreprises, de favoriser des créations ou encourager un développement sur place, il faut se rapprocher du subtil équilibre entre qualité de vie et dynamique économique.

Cette première publication porte plusieurs regards sur l'emploi, elle tente de relater sa structuration, ses dynamiques, tant territoriales que thématiques. Enfin, elle propose des comparaisons nationales sur l'ensemble des indicateurs.

L'emploi comme facteur d'attractivité économique

Comment les acteurs d'un territoire, politiques, institutionnels, professionnels, associatifs, peuvent agir pour favoriser, améliorer, conforter l'attractivité de leur espace ?

Le préalable nécessaire à la définition d'une stratégie économique passe par l'identification des leviers de l'attractivité puis par leur mesure. Les facteurs suivants peuvent être cités :

- la concentration des établissements : avantages comparatifs générés par la polarisation des activités (partage de savoirs, mutualisation des ressources, formation d'une main d'œuvre adaptée) ;
- les infrastructures de transport et de communication ;
- la pression fiscale ;
- la R & D (diffusion des connaissances, centres de recherche) ;
- l'enseignement supérieur : source de main d'œuvre qualifiée et présence de laboratoires de recherche ;
- le niveau de qualification de la main d'œuvre ;
- le coût du travail.

Cette note de synthèse dédiée à l'attractivité aborde la question de l'emploi girondin. Indirectement, le volume et la nature des emplois présents sur un territoire interviennent dans le processus de localisation d'une firme. En effet, l'appariement (matching)¹ entre offre et demande de travail est facilité lorsque le marché du travail procure nombre et diversité aux entreprises désireuses de s'implanter. Cet avantage comparatif se retrouve en premier lieu dans les métropoles.

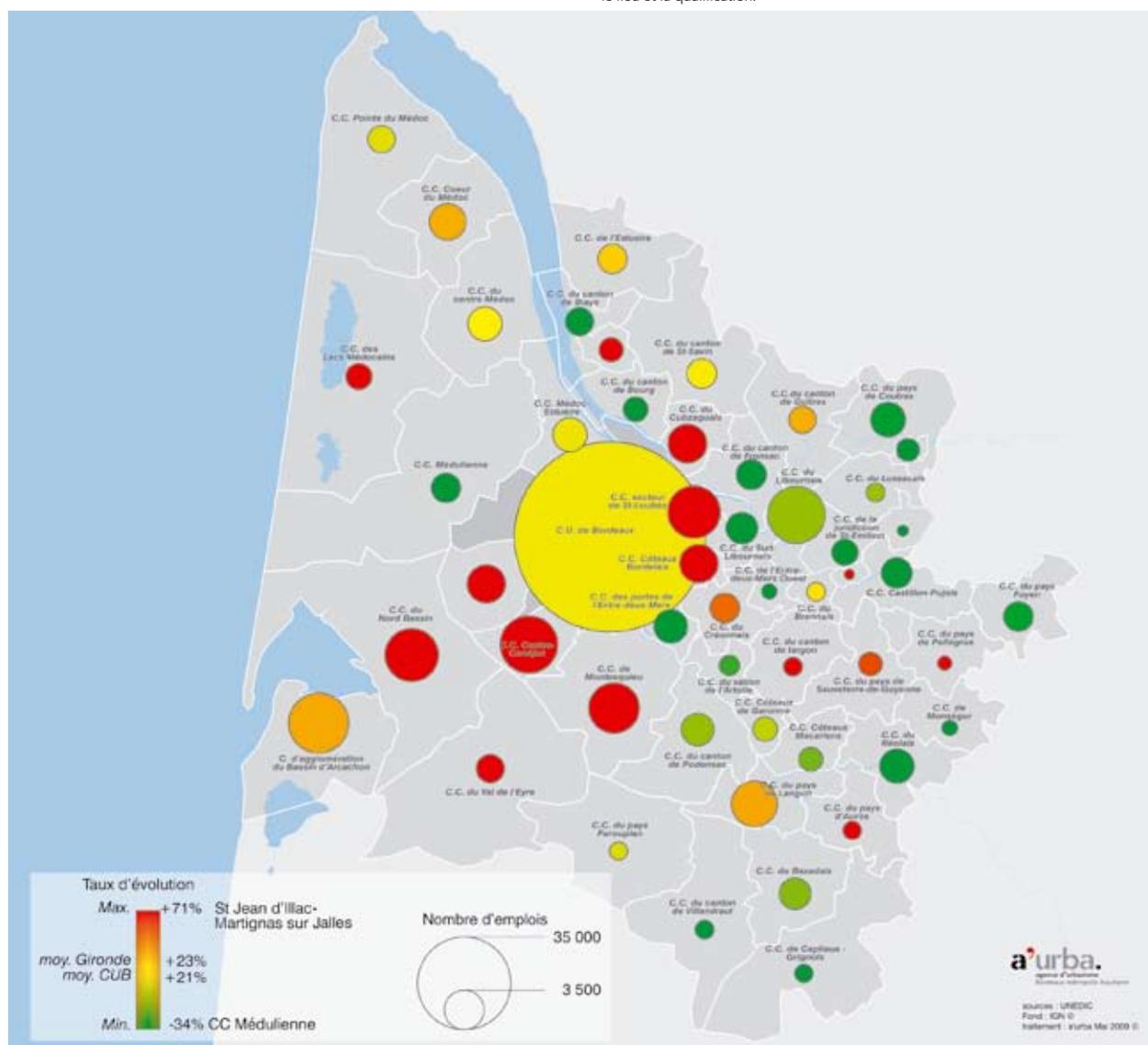
La structuration du bassin d'emploi joue donc sur l'attractivité économique d'un territoire.

Bien entendu, l'analyse des dynamiques et de la structuration de l'emploi renvoie à d'autres enjeux que celui de l'attractivité. Parce qu'il touche au bien-être des hommes, l'emploi agit directement sur la sphère sociale et dépasse largement la notion de performance économique.

Cependant, les réflexions menées dans ce dossier se concentrent sur l'analyse de l'emploi par le prisme de l'attractivité économique.

Dans quelle mesure l'emploi girondin est-il une force pour attirer et maintenir les entreprises ?

1. Compatibilité entre les offres et les demandes de travail selon le secteur professionnel, le lieu et la qualification.



Évolution de l'emploi salarié privé en Gironde entre 1993 et 2006 par EPCI (établissement public de coopération intercommunale)

Méthodologie

Afin de fournir des éléments de comparaison, les chiffres du département sont confrontés, chaque fois qu'il a été possible de le faire, à un référentiel composé des 20 départements métropolitains comprenant une capitale régionale administrative (sont exclues l'Île-de-France et la Corse, jugées peu comparables).

La structuration de l'emploi : une sous-représentation des activités industrielles

Pour dépasser le clivage traditionnel tertiaire / secondaire, qui n'a plus grand sens dans la mesure où 3 emplois sur 4 appartiennent au secteur tertiaire, la répartition des activités économiques doit aujourd'hui être appréhendée sous un autre angle. C'est ce que tente de faire la répartition par sphère d'activités, élaborée par l'INSEE.

Cette méthodologie permet de classer les activités dans trois grandes sphères :

- la sphère productive regroupe les activités orientées vers les marchés extérieurs. Ce sont principalement les industries, services aux entreprises, logistique et commerce de gros ;
- la sphère résidentielle quant à elle est étroitement liée aux populations présentes sur le territoire. Il s'agit surtout des services aux particuliers, du secteur santé-éducation-action sociale (appartenant au secteur privé) et du commerce (hors commerce de gros) ;
- la sphère publique regroupe l'ensemble des emplois de la fonction publique.

Sont exclus du champ d'analyse : l'agriculture, la défense et l'intérim.

	Sphère productive	Sphère résidentielle	Sphère publique	Total
Département girondin	153 332	198 207	121 704	473 243
Part relative	32,4 %	41,9 %	25,7 %	
Unité urbaine bordelaise	119 278	145 510	87 882	352670
Part relative	33,8 %	41,3 %	24,9 %	
Référentiel	35,6 %	39,6 %	24,8 %	

Répartition de l'emploi salarié par sphère en 2006 (source : INSEE, CLAP 2006)

Avec près de 200 000 emplois en 2006, la sphère résidentielle est la première source d'emploi pour le département. Les secteurs d'activités les plus importants sont le commerce, l'éducation - santé - action sociale, la construction et les services aux particuliers. Elle représente plus de 41 % de l'emploi salarié et est légèrement sur-représentée par rapport au référentiel de comparaison. La sphère productive quant à elle concentre 32 % des emplois contre plus de 35 % sur l'ensemble des vingt départements métropolitains.

La spécificité de l'agglomération bordelaise ne tient donc par réellement à la répartition de ses sphères, très proche de la structure de l'emploi national. C'est dans la composition même de la sphère productive que les divergences apparaissent. Les activités productives appartiennent plus qu'ailleurs aux services aux entreprises alors que les industries sont moins présentes.

En outre, les évolutions constatées durant les treize dernières années mettent en évidence le caractère très dynamique des services aux entreprises.

Secteur	Emploi salarié privé 2006	Poids dans l'unité urbaine bordelaise	Poids dans les 20 départements
Commerce, hébergement et restauration	63 468	23,8 %	22,8 %
Services aux entreprises	53 799	20,2 %	20,7 %
Industries	34 068	12,8 %	14,0 %
Admin. publique, enseignem ^t , santé, act. sociale	33 889	12,7 %	13,3 %
Construction	22 781	8,6 %	7,7 %

Zoom sur les principaux secteurs d'activités de l'unité urbaine bordelaise en 2006 (source : UNEDIC, 2006)

La création d'emplois dans le privé : un territoire dynamique qui accentue sa tertiarisation

En 2006, le territoire girondin comptait 350 000 emplois salariés privés, soit une progression de plus de 2,4 % par an depuis 1993 (95 000 créations nettes). Le département girondin est un territoire particulièrement dynamique, où la création d'emploi privé a été plus forte que la moyenne des capitales régionales. Le département de la Haute-Garonne a néanmoins connu la plus forte progression avec une hausse de 3,4% par an, soit la création de plus de 120 000 emplois en 13 ans.

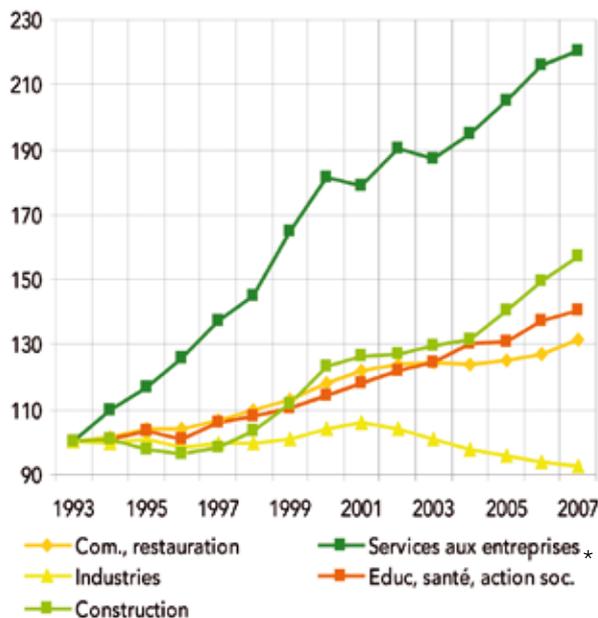
Ainsi, alors que le volume d'emploi des unités urbaines de Bordeaux et Toulouse était quasiment équivalent en 1993, l'écart s'est creusé entre les deux métropoles. La différence s'explique principalement par la création d'emplois dans l'industrie aéronautique pour Toulouse, alors que les effectifs industriels diminuaient sur l'agglomération bordelaise.

L'essentiel des emplois a été créé dans le domaine des services aux entreprises et du commerce, alors que l'industrie perdait un millier d'emplois. Dans le cas girondin, cette évolution accentue la spécialisation tertiaire du département, déjà très remarquable sur la période précédente.

La Gironde et plus particulièrement l'agglomération bordelaise ont toujours été caractérisées par une sous-représentation des industries dans leur tissu économique, au profit des activités viticoles et de négoce, qui ont bâti la notoriété du département.

Département	Emploi salarié privé en 1993	Emploi salarié privé en 2006	Nombre d'emplois créés	Taux de variation annuel
Haute-Garonne	228 385	351 666	123 281	3,4 %
Hérault	145 317	219 398	74 081	3,2 %
Loire-Atlantique	246 961	351 143	104 182	2,7 %
Ille-et-Vilaine	188 223	265 471	77 248	2,7 %
Gironde	254 495	349 486	94 991	2,5 %
Bouches-du-Rhône	390 787	514 640	123 853	2,1 %
Vienne	73 391	94 914	21 523	2,0 %
Calvados	138 387	170 534	32 147	1,6 %
Loiret	148 320	182 042	33 722	1,6 %
Rhone	477 728	581 083	103 355	1,5 %
Somme	107 135	128 848	21 713	1,4 %
Puy-de-Dôme	130 153	156 237	26 084	1,4 %
Nord	564 344	665 119	100 775	1,3 %
Côte d'Or	116 247	135 951	19 704	1,2 %
Bas-Rhin	277 029	320 587	43 558	1,1 %
Haute-Vienne	70 945	81 580	10 635	1,1 %
Moselle	211 087	242 335	31 248	1,1 %
Marne	122 844	140 695	17 851	1,0 %
Seine-Maritime	301 067	337 163	36 096	0,9 %
Doubs	124 360	139 233	14 873	0,9 %
Ensemble du référentiel	4 317 205	5 428 125	1 110 920	1,8 %

Évolution de l'emploi salarié privé dans les 20 départements comprenant une capitale régionale entre 1993 et 2006 (source: UNEDIC, 1993-2006)



Zoom sur l'évolution des principaux secteurs d'emplois en Gironde (base 100 en 1993, source UNEDIC 1993-2006)

* Services aux entreprises : secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques » + secteur « services administratifs et de soutien ». Le premier comprend des activités qui requièrent un niveau de formation élevé et apportent aux utilisateurs des connaissances et compétences spécialisées. Le second comprend diverses activités de soutien aux activités générales des entreprises qui contrairement au premier secteur n'ont pas pour objectif premier d'effectuer un transfert de connaissances spécialisées. Les deux secteurs s'adressant principalement aux entreprises, on peut assimiler la somme des deux comme le secteur des « services aux entreprises ».

Une forte polarisation de l'emploi sur l'agglomération bordelaise

Même si sa part s'est amoindrie entre 1993 et 2006, la communauté urbaine de Bordeaux concentre encore près de 69 % de l'emploi du département. L'unité urbaine,

quant à elle, capte plus de 75 % de l'emploi girondin. La polarisation de l'emploi autour de Bordeaux est plus forte que pour la moyenne des unités urbaines observées. Seules les unités urbaines de Toulouse, Marseille et Lyon ont une polarisation supérieure à Bordeaux.

La concentration des emplois sur l'agglomération est un facteur positif en matière d'attractivité économique. En effet, elle lui confère une certaine lisibilité dans le concert des métropoles européennes et permet aux entreprises d'accéder à un bassin d'emploi conséquent et varié. Par ailleurs, c'est un atout pour le fonctionnement de l'agglomération, dans la mesure où la concentration des activités offre des potentialités en termes de mutualisation d'équipements et de desserte des lieux d'emplois.

Commune	Emploi salarié privé en 1993	Emploi salarié privé en 2006	Poids dans le département en 1993	Poids dans le département en 2006
Communauté urbaine de Bordeaux	180 222	240 786	71 %	69 %
Unité urbaine de Bordeaux	195 176	266 406	77 %	76 %
Gironde	254 495	349 486	100 %	100 %

Répartition de l'emploi sur le département girondin (source : UNEDIC 1993-2006)

Les tendances spatiales entre 1993 et 2006 :

- au-delà de l'unité urbaine bordelaise, plus de 23 000 emplois ont été créés en treize ans dans le département, stabilisant la part des autres territoires girondins autour de 25 % de l'emploi du département ;
- à l'intérieur de la CUB : même si plus de 10 000 emplois ont été créés sur la ville de Bordeaux, son poids relatif dans le département a largement diminué passant de 33 % en 1993 à 27 % en 2006. Dans le même temps, l'ouest de l'espace communautaire confortait sa position de cœur économique de l'agglomération avec une croissance particulièrement importante sur les communes de Mérignac et Pessac qui ont à elles seules créé plus de 22 000 emplois. Enfin, la rive droite a bénéficié d'une dynamique conséquente en lien avec le dispositif de zone franche urbaine sur les communes de Cenon, Lormont et Floirac (plus de 9 000 créations) ;
- dans les territoires périphériques : globalement, on note un desserrement de l'emploi vers les territoires limitrophes à la communauté urbaine. La communauté de communes de Cestas-Canéjan ainsi que la communauté de communes de Montesquieu ont été particulièrement dynamiques, bénéficiant de l'effet infrastructure (A63 et A62).

Ce desserrement soulève la question de l'accessibilité aux lieux d'emplois, les possibilités de desserte en transport en commun étant plus faibles que pour les territoires agglomérés. De plus, la mobilité accrue des entreprises et des salariés accentue, elle aussi, la dissociation entre lieux de vie et lieux d'emplois :

- les entreprises tertiaires sont de plus en plus mobiles et n'hésitent pas à se déplacer pour bénéficier d'un effet vitrine ou d'un site plus attractif ;
- les salariés ont des trajectoires professionnelles plus

complexes et sont amenés à changer d'emploi plusieurs fois au cours de leur carrière professionnelle.

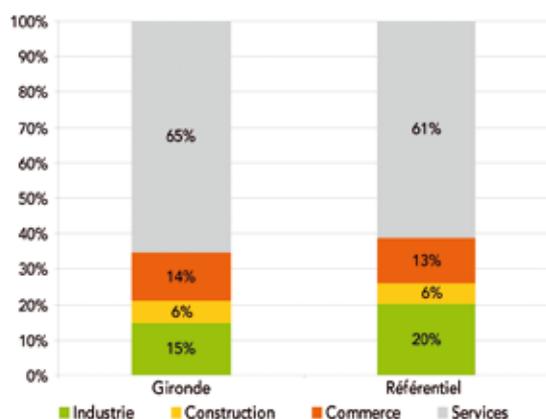
Typologie territoriale	Poids en 1993	Poids en 2006
Pôle urbain - Ville centre	38,1 %	32,4 %
Pôle urbain - Banlieue	46,0 %	51,2 %
Périurbain - Monopolarisé	5,6 %	6,5 %
Périurbain - Multipolarisé	2,2 %	2,2 %
Espace rural - Pôle d'emploi	5,1 %	4,6 %
Espace rural - Autres communes	3,1 %	3,1 %

Répartition de l'emploi girondin au regard du zonage des aires urbaines (source : UNEDIC, 1993-2006)

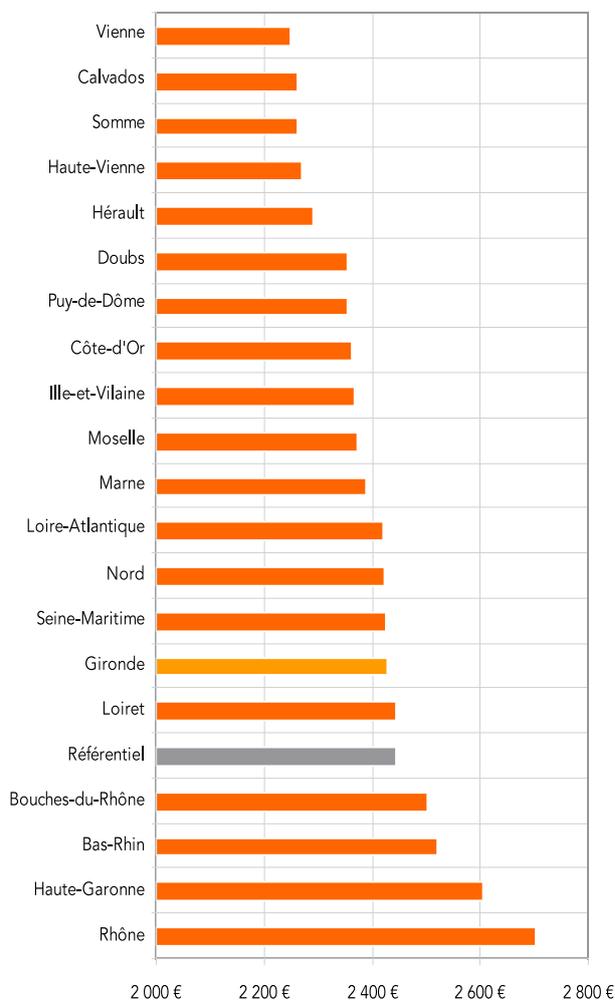
Les mouvements d'emplois les plus importants ont eu lieu au sein des pôles urbains girondins avec un transfert des villes centre vers les banlieues. La population active suit plutôt le mouvement inverse puisqu'en 1999, les villes centres concentraient 21 % de la population contre 22 % en 2006 et les banlieues des pôles urbains passaient de 46 % à 44 %.

Des rémunérations versées par les entreprises légèrement plus faibles que la moyenne en lien avec la sous-représentation des activités industrielles

En 2007, la rémunération brute moyenne d'un salarié girondin (équivalent temps plein) était de 2 430 € contre une moyenne de 2 450 € sur l'ensemble des départements considérés. La Gironde se situe donc légèrement en dessous de la moyenne mais se place tout de même sixième parmi les 20 départements comprenant une capitale régionale. Dans le cas du Rhône, de la Haute Garonne et du Bas-Rhin, le niveau de rémunération s'explique essentiellement par la contribution des industries. En Gironde, les industries ne distribuent que 15% des rémunérations contre 20% pour l'ensemble du référentiel et inversement, les services et le commerce représentent une part plus importantes qu'ailleurs. Le salaire moyen étant plus élevé dans les secteurs industriels que dans le tertiaire, la sous-représentation des activités industrielles en Gironde joue à la baisse sur le niveau de rémunération perçu par les salariés.



Origine des rémunérations versées sur le territoire girondin (source : INSEE CLAP 2007)



Rémunérations brutes annuelles versées par les entreprises (source : INSEE CLAP, 2007)

Zoom sur la haute technologie : la place des territoires girondins dans le grand Sud-Ouest

Alors que la haute technologie représente 14 % de l'emploi salarié privé sur la zone toulousaine, elle ne pèse que 8 % sur la zone bordelaise. Bien sur, la forte spécialisation de Toulouse en aéronautique explique largement ce phénomène.

Dans le cas de Bordeaux, on a à la fois une sous-représentation de la haute technologie et une sur-représentation des services à moindre intensité de connaissance comme les services à la personne ou le commerce.

	Emploi salarié privé en 2006	Effectif dans la haute technologie	Part de la haute technologie
Zone d'emploi de Bordeaux	272 665	22 694	8 %
Zone d'emploi de Toulouse	349 033	48 993	14 %

Poids de la haute technologie dans les zones d'emplois bordelaise et toulousaine (source : Unistat 2006 – Nomenclature OCDE)

La localisation de l'emploi dans la haute technologie sur le grand Sud-Ouest en 2006.

La taille du cercle est proportionnelle au nombre d'emplois dans la haute technologie et la couleur indique son poids dans l'emploi total :

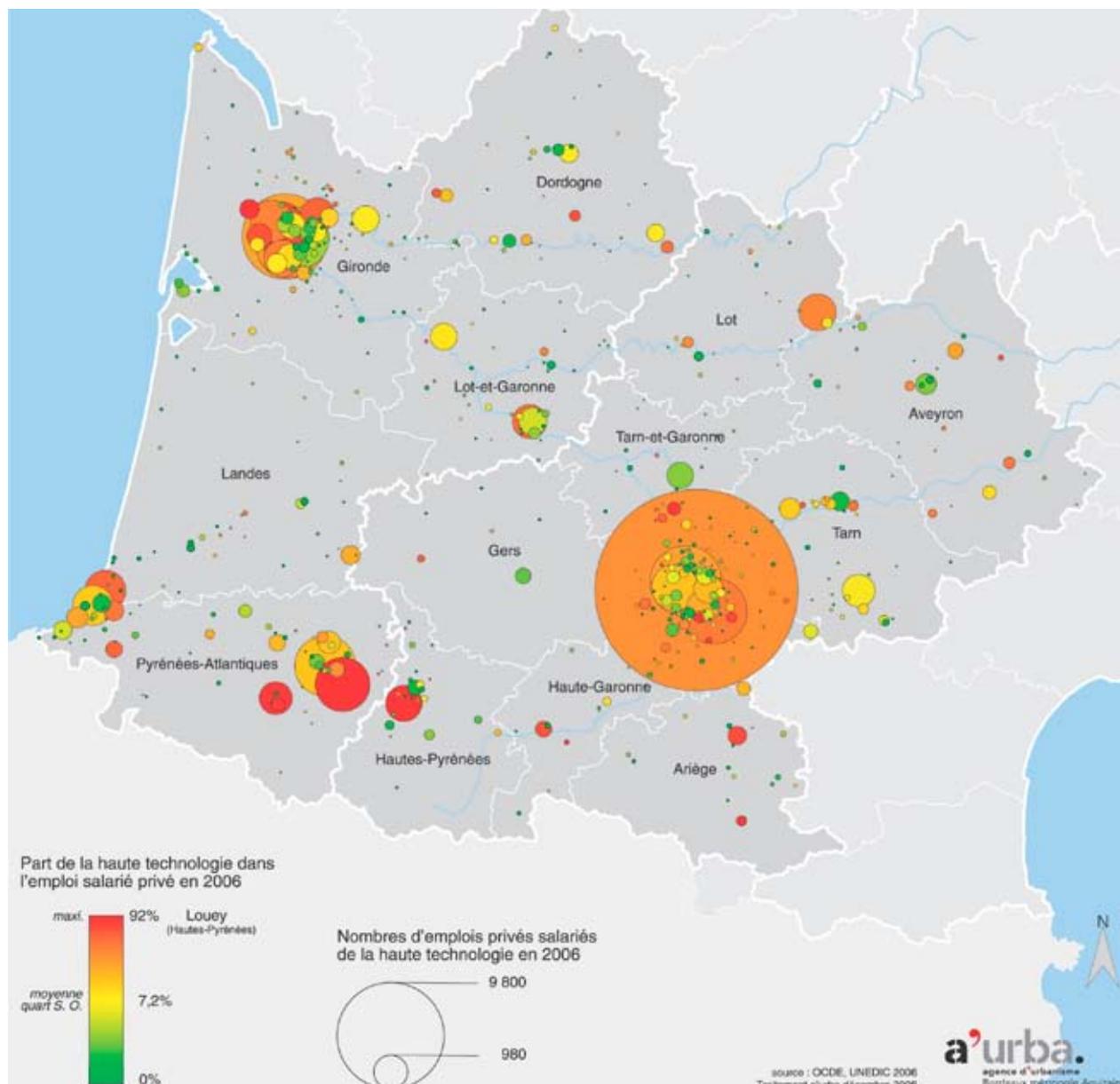
- plus la taille du cercle est importante, plus il y a d'emplois dans la haute technologie sur la commune ;
- plus ce cercle est rouge, plus la part relative de la haute technologie est importante.

A Toulouse, 34 800 emplois sont recensés dans la haute technologie, ce qui représente plus de 20 % de l'emploi. A Bordeaux, on dénombre 3 200 emplois dans la haute technologie pour 3,4 % de l'emploi salarié et à Mérignac, véritable cœur technologique de l'agglomération bordelaise, la haute technologie concentre 6 200 emplois pour 16 % de l'emploi total.

La spécialisation productive de ces deux territoires est par conséquent très différente : Toulouse est une ville orientée

vers les technologies de pointe alors que Bordeaux est plutôt spécialisée dans une économie tertiaire au service des populations et entreprises présentes sur le territoire. Même si les effectifs de la défense ne sont pas comptabilisés, et on sait qu'ils sont nombreux en Gironde, ces chiffres permettent de dire que le positionnement technologique du département reste peu orienté vers les secteurs high-tech. En effet, la prise en compte du secteur de la défense ne ferait qu'atténuer l'écart entre Bordeaux et Toulouse dans la mesure où seule une faible partie des activités militaires peut être caractérisée de haute technologie.

Au regard de l'attractivité, le faible niveau d'emploi dans la haute technologie n'est pas un marqueur favorable. Par ailleurs, il paraît en décalage avec le niveau d'excellence européenne des universités et écoles bordelaises notamment autour des sciences et de la santé (Bordeaux 1 et Bordeaux 2). Ce décalage suggère une insuffisance des processus de transfert de technologies et une faible captation des diplômés sortant des formations locales.



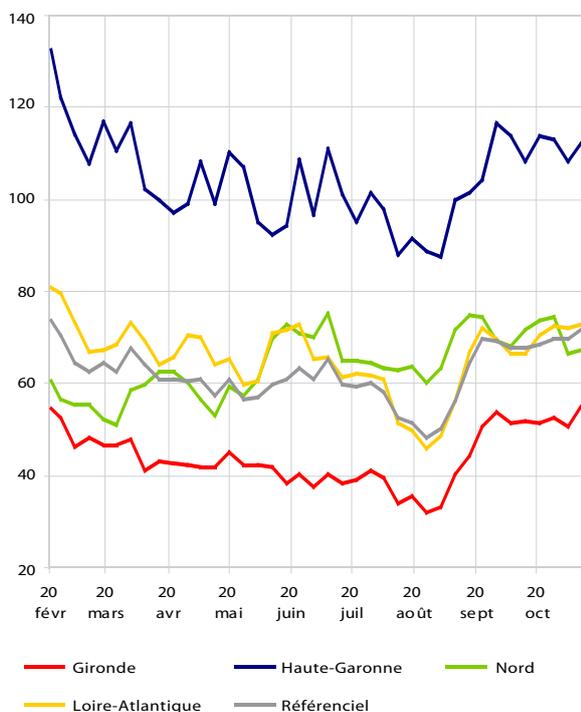
Localisation de l'emploi dans la haute technologie sur le grand Sud-Ouest en 2006.

Une insuffisance des offres d'emplois destinées aux cadres du privé

Globalement, le nombre d'offres d'emplois destinées aux cadres a diminué, selon l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres), de près de 30 % en un an (chiffres publiés par l'APEC le 18 août 2009).

L'APEC captant environ 80 % du marché de l'emploi cadre, ces résultats sont assez significatifs pour affirmer que la crise a largement affecté les opportunités d'embauche des cadres sur l'ensemble du territoire français et dans tous les secteurs d'activités.

Si les données recueillies sur le site de l'APEC entre le 20 février 2009 et le 11 novembre 2009 sont insuffisantes pour calculer un taux d'évolution significatif (les phénomènes de saisonnalité étant très marqués sur ce type d'informations), elles permettent néanmoins de comparer les départements les uns aux autres. On peut ainsi distinguer l'intensité avec laquelle les différents territoires français ont été touchés par la crise économique. Même en isolant le creux de la période estivale, on identifie une inflexion de la dynamique d'emploi entre la fin du mois de février et le début du mois d'août. Celle-ci est d'autant plus forte pour les activités sensibles aux mouvements conjoncturels et à la concurrence mondiale (produits pharmaceutiques pour le Rhône, aéronautique pour la Haute-Garonne). Dans le cas de la Gironde, la tendance est beaucoup plus linéaire car le degré d'ouverture économique girondin est sans aucun doute plus faible (lien plus fort aux marchés locaux).



Évolution des offres d'emploi de cadre hebdomadaire pour 100 000 actifs entre le 20 février et le 11 novembre 2009 (Source : APEC – traitement a'urba)

Le département girondin se place onzième parmi les 20 départements du référentiel avec 44 offres en moyenne par semaine pour 100 000 actifs.

Ce chiffre qui semble très faible par rapport à des départements comme le Rhône, la Haute-Garonne ou les Bouches-du-Rhône est toutefois à relativiser en fonction de deux spécificités locales :

- l'importance du secteur de la défense : les offres d'emploi de la défense ne sont quasiment pas couvertes par l'APEC. On peut donc imaginer qu'étant donné le poids des activités militaires en Gironde, leur prise en compte atténuerait l'écart par rapport aux autres départements ;
- l'importance des réseaux et autres canaux informels dans le secteur du négoce : la cooptation semble être le mode de recrutement dominant. Même si il est impossible de chiffrer ce phénomène.

Cependant, ces chiffres révèlent une véritable faiblesse dans les opportunités d'emplois du secteur privé visibles et accessibles à l'ensemble des candidats. Si l'attractivité résidentielle de la Gironde n'est plus à prouver, le territoire offre peu de perspectives aux cadres désireux de venir s'y installer.

Département	Nombre d'offres moyen hebdomadaire pour 100 000 actifs
Rhône	126
Haute-Garonne	104
Bouches-du-Rhône	80
Loire-Atlantique	66
Nord	64
Loiret	58
Bas-Rhin	56
Côte-d'Or	52
Ille-et-Vilaine	51
Seine-Maritime	45
Gironde	44
Hérault	42
Marne	40
Calvados	37
Vienne	33
Somme	33
Doubs	31
Puy-de-Dôme	31
Moselle	30
Haute-Vienne	26

Nombre d'offres d'emploi de cadre hebdomadaire pour 100 000 actifs entre le 20 février et le 11 novembre 2009 (Source : APEC – traitement a'urba)

La structure de l'emploi girondin : facteur d'attractivité?

Les atouts à valoriser :

- l'évolution constatée ces treize dernières années laisse entrevoir un processus de rattrapage de la Gironde vers le niveau des départements les plus dynamiques en termes de volume d'emploi ;
- la création d'emplois dans le domaine des services aux entreprises renforce la capacité du territoire à accueillir les entreprises dans un environnement productif performant ;
- l'emploi girondin semble moins soumis aux chocs conjoncturels que d'autres départements qui s'inscrivent de manière plus poussée dans la compétition européenne. Le poids de l'économie résidentielle est en ce sens un atout, les emplois étant ancrés au territoire ;
- la forte polarisation des emplois sur l'agglomération permet d'afficher une certaine lisibilité parmi les métropoles françaises. Elle offre aussi des potentialités en matière de mutualisation d'équipement et de desserte en transports collectifs des lieux d'emplois.

Les faiblesses à atténuer :

- le niveau d'appropriation des savoir-faire transmis dans le cadre des formations locales est faible. Les étudiants formés à Bordeaux dans le domaine des hautes technologies trouvent peu d'écho professionnel ;
- le nombre d'offres d'emploi de cadre n'est pas un signal positif pour les ménages désireux de s'installer en Gironde ;
- la sous-représentation des activités industrielles joue à la baisse sur le niveau de rémunération des salariés. Par ailleurs, cette sous-représentation peut représenter un retard pour le département dans sa mutation vers une économie basée sur la connaissance et l'innovation, facteurs de compétitivité identifiés par l'Union Européenne.

Le facteur « emploi » comme levier dans le processus d'attractivité des entreprises sur le territoire girondin est finalement assez mitigé. Certes les entreprises du territoire sont dynamiques et créent de l'emploi, mais certains secteurs peinent encore à se développer, notamment ceux de la haute technologie et plus globalement des industries.

Afin d'aller plus loin dans ces réflexions et d'identifier l'origine des faiblesses constatées, d'autres critères doivent être appréhendés.

Cette première note dédiée à l'attractivité économique sera par conséquent complétée par d'autres thèmes dont :

- l'image du territoire girondin du point de vue des entreprises implantées localement, mais aussi de celles qui ont fait le choix de s'implanter ailleurs ;
- l'offre éducative ;
- la fiscalité locale.

Attractivité économique

« capacité d'un territoire à attirer et retenir des entreprises », Coeuré et Rabaud, 2003

Les activités de haute technologie

fabrication de produits pharmaceutiques, construction aéronautique, fabrication de machines de bureau et de matériel informatique, fabrication d'équipements de radio, télévision et communication, fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie, télécommunication, activités informatiques, recherche et développement.

Unité urbaine

la notion repose sur la continuité de l'habitat. Est considéré comme tel un ensemble d'une ou plusieurs communes présentant une continuité du tissu bâti (pas de coupure de plus de 200 mètres entre deux constructions) et comptant au moins 2 000 habitants. La condition est que chaque commune de l'unité urbaine possède plus de la moitié de sa population dans cette zone bâtie. (Source : INSEE)

Zone d'emploi

espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent.

Les données sur l'emploi : des sources multiples et hétérogènes

Même si la multiplicité des sources complexifie parfois la lecture, elle est toutefois nécessaire pour appréhender le phénomène dans sa globalité. Le tableau ci-dessous présente les sources utilisées dans cette note, leurs intérêts et leurs limites.

Sources	Contenu	Intérêts	Limites
UNISTATIS	Emploi salarié privé	permet d'analyser les données dans le temps et d'avoir une approche sectorielle	ne contient pas l'emploi public ni l'emploi agricole
CLAP - INSEE	Emploi salarié	contient l'emploi public et, permet une approche par sphère d'activités	ne contient pas l'emploi agricole, données trop récentes pour calculer des évolutions
OCDE	Nomenclature des activités en fonction de leur niveau technologique	précise orientation productive d'un territoire	se base sur l'activité principale de l'entreprise, ne contient pas la défense
APEC	Offres d'emploi destinées aux cadres	permet de situer un territoire dans sa capacité à offrir des opportunités aux cadres	ne recense pas l'intégralité des offres d'emploi