

Conjoncture dans la construction

Juillet 2025

Fin 2024, l'activité continue de reculer en Bourgogne-Franche-Comté comme au niveau national dans le secteur de la construction. Dans son sillage, l'emploi salarié permanent diminue de nouveau au 4e trimestre 2024 : 0,6 % sur un trimestre et 2,0 % sur un an. Ce repli est comparable au niveau national. Cependant, l'emploi intérimaire rebondit nettement ce trimestre : +8,5 % dans la région et +2,2 % en France (hors Mayotte).

En 2024, les embauches de salariés (hors intérimaires) sont nettement inférieures par rapport aux années précédentes. Moins de la moitié des embauches sont effectuées en contrat à durée indéterminée (CDI). Dans ce secteur, le CDI est moins présent dans la région qu'au niveau national et sa part diminue sur les deux dernières années, en particulier dans le génie civil et les travaux de construction spécialisés.

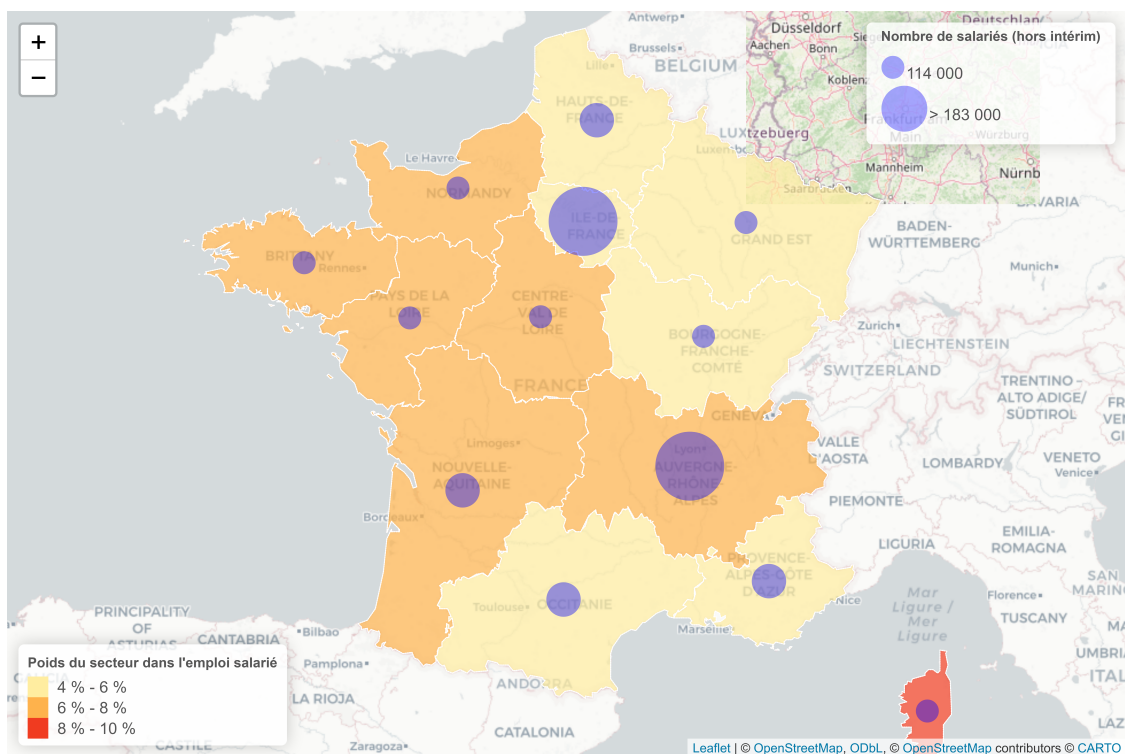
Dans le même temps, le nombre de départs du secteur reste élevé et il dépasse le niveau des recrutements en 2024. Les démissions restent le premier motif de rupture de contrat mais leur part diminue légèrement depuis deux ans. La proportion de ruptures conventionnelles augmente quelque peu sur les deux dernières années.

Présentation du secteur

6 % des salariés de la région sont employés dans la construction

Avec 6 % de personnes salariées dans ce secteur, la Bourgogne-Franche-Comté se situe **parmi les dernières régions françaises**.

Carte 1 | Poids du secteur dans la région comparativement au niveau national



Source : estimations trimestrielles Urssaf, Dares, Insee/traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté.

Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation : premier secteur employeur

En 2023, 14 810 salariés travaillent dans le secteur "Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation", soit **27 %** des personnes employées dans la construction.

Tableau 1 | L'emploi salarié par secteur détaillé

Secteur d'activité détaillé	Effectifs salariés en 2023	Part des effectifs dans le secteur (en %)
Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation	14810	27
Autres travaux de construction spécialisés	14026	25
Travaux de finition	13646	24
Démolition et préparation des sites	4401	8
Construction de réseaux et de lignes	2812	5
Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels	2755	5
Construction de routes et de voies ferrées	2748	5
Promotion immobilière	410	1
Construction d'autres ouvrages de génie civil	173	0

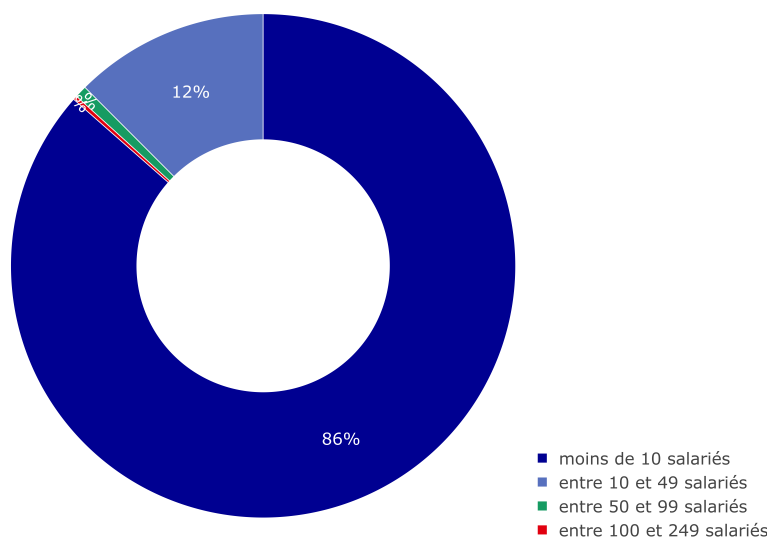
Source : Urssaf/traitement SESE Bourgogne-Franche-Comté

Les établissements employeurs

En 2023, **10 331 établissements** de la construction se situent en Bourgogne-Franche-Comté.

Dans la région, **1 289 établissements** emploient entre 10 et 49 salariés. Ils représentent **12 %** des établissements employeurs et **44 %** de l'emploi salarié du secteur.

Graph 1 | Taille des établissements



Source : Insee, Flores 2023/traitement SESE Bourgogne-Franche-Comté

Tableau 2 | Top 10 des établissements employeurs

	Département	Tranche d'effectifs	Secteur d'activité
ROGER MARTIN	21	entre 100 et 249 salariés	Construction de routes et de voies ferrées
S.N.C.T.P	21	entre 100 et 249 salariés	Construction de réseaux et de lignes
PASCAL GUINOT VRD-PSACAL GUINOT RESEAUX	71	entre 100 et 249 salariés	Construction de réseaux et de lignes
ACTEMIUM	21	entre 100 et 249 salariés	Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation
SPIE BUILDING SOLUTIONS	21	entre 100 et 249 salariés	Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation
ACTEMIUM	39	entre 100 et 249 salariés	Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation
SPIE FACILITIES	21	entre 100 et 249 salariés	Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation
ENTREPRISE BONGLET	39	entre 100 et 249 salariés	Travaux de finition
OXXO	71	entre 100 et 249 salariés	Travaux de finition
CONSTRUCTIONS DE GIORGI	25	entre 100 et 249 salariés	Autres travaux de construction spécialisés

Source : Insee, Flores 2023/traitement SESE Bourgogne-Franche-Comté

Travaux de finition : premier secteur en nombre d'établissements

Avec 3 124 établissements, le secteur "Travaux de finition" représente **30 %** des établissements dans la construction en 2023.

Tableau 3 | Les établissements par secteur détaillé

Secteur d'activité détaillé	Nombre d'établissements	Part des établissements dans le secteur (en %)
Travaux de finition	3124	30
Autres travaux de construction spécialisés	2911	28
Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation	2741	27
Démolition et préparation des sites	671	6
Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels	351	3
Construction d'autres ouvrages de génie civil	235	2
Construction de réseaux et de lignes	106	1
Promotion immobilière	97	1
Construction de routes et de voies ferrées	95	1

Source : Insee, Flores 2023/traitement SESE Bourgogne-Franche-Comté

L'emploi dans la construction

53 105 salariés permanents et 4 177 intérimaires travaillent dans la construction

En Bourgogne-Franche-Comté, **53 105 salariés** travaillent dans la construction au 4e trimestre 2024. À ces salariés permanents s'ajoutent **4 177 intérimaires** qui travaillent dans le secteur. Le nombre de salariés est le plus élevé en Côte-d'Or (12 623). La part de salariés travaillant dans la construction est la plus importante dans le Jura (6 %).

Tableau 4 | Chiffres clés sur l'emploi dans le secteur de la construction

4e trimestre 2024

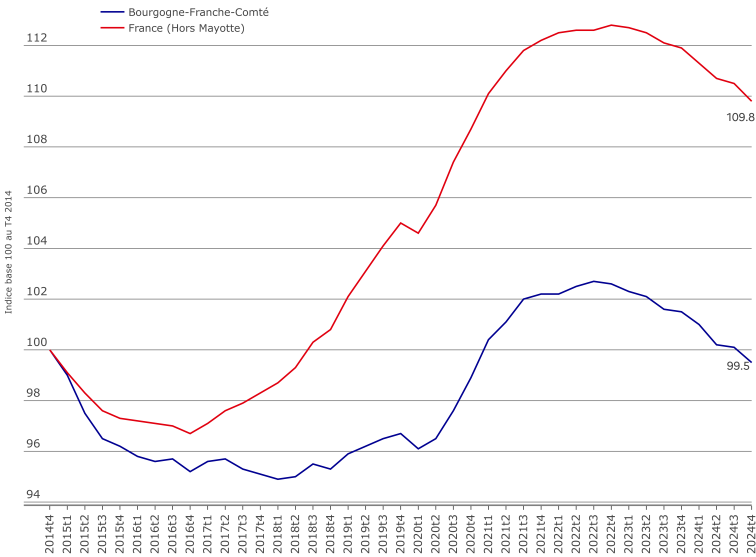
	Emploi salarié permanent			Emploi intérimaire			Emploi total		
	Effectifs	Evolution trimestrielle (en %)	Evolution annuelle (en %)	Effectifs	Evolution trimestrielle (en %)	Evolution annuelle (en %)	Effectifs	Evolution trimestrielle (en %)	Evolution annuelle (en %)
France (Hors Mayotte)	1 548 452	-0,6	-1,8	135 469	2,2	-4,0	1 683 921	-0,4	-2,0
Bourgogne-Franche-Comté	53 105	-0,6	-2,0	4 177	8,5	5,2	57 282	-0,0	-1,5
Côte-d'Or	12 623	-0,3	-0,6	1 187	10,3	1,7	13 810	0,5	-0,4
Doubs	9 685	-0,4	-2,2	824	5,5	8,1	10 509	0,1	-1,5
Jura	5 504	-0,3	-1,7	294	-3,5	3,9	5 798	-0,4	-1,5
Nièvre	3 155	-1,0	-1,4	153	17,9	5,2	3 308	-0,3	-1,2
Haute-Saône	3 330	-2,3	-6,4	131	0,6	-8,4	3 461	-2,2	-6,4
Saône-et-Loire	11 062	-0,7	-2,1	1 100	9,2	7,3	12 162	0,1	-1,3
Yonne	5 636	-0,3	-2,7	323	19,1	2,4	5 959	0,6	-2,5
Territoire de Belfort	2 109	-1,3	-1,1	164	11,8	26,7	2 273	-0,4	0,5

Source : estimations trimestrielles Urssaf, Dares, Insee
traitement SESE Dreets Bourgogne-Franche-Comté

L'évolution de l'emploi dans la construction

Au 4e trimestre 2024, **l'emploi salarié diminue dans la région (-0,6 %)** et il recule en France (-0,6 %) (cf. tableau 4 et graph 2). Sur un an, l'emploi salarié est en nette baisse dans la région (-2,0 %). Au sein des départements, l'évolution trimestrielle de l'emploi salarié permanent se situe entre -2,3 % en Haute-Saône et -0,3 % en Côte-d'Or.

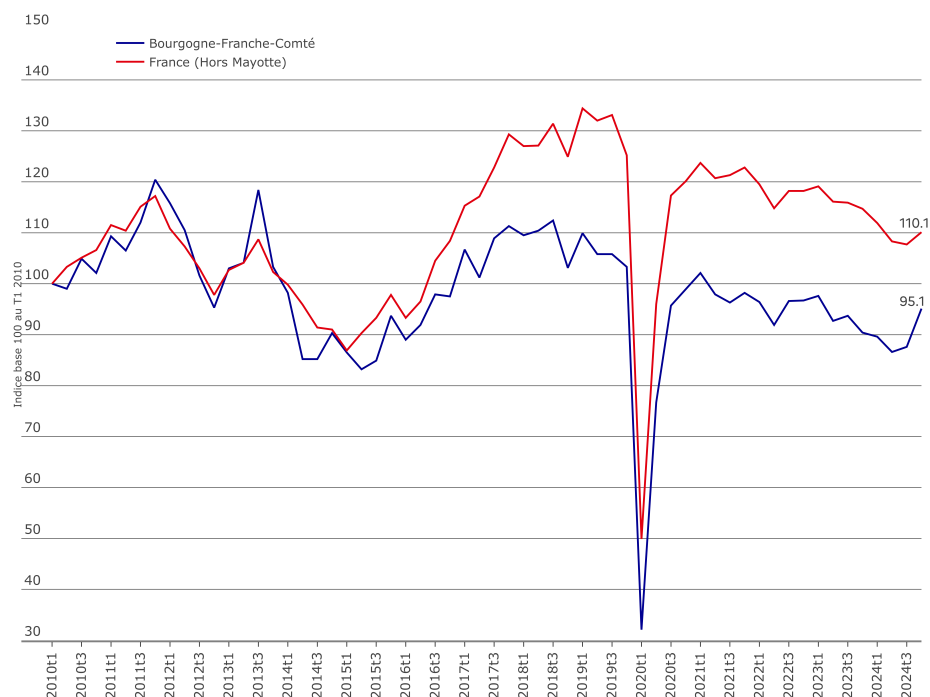
Graph 2 | Evolution de l'emploi salarié sur long terme



Source : estimations trimestrielles Urssaf, Dares, Insee/traitement SESE Bourgogne-Franche-Comté

Lecture : En Bourgogne-Franche-Comté, le nombre de salariés permanents dans la construction a diminué de -0,5 % entre le 4e trimestre 2014 et le 4e trimestre 2024 (9,8 % au niveau national).

Graph 3 | Evolution du recours à l'intérim sur long terme



Sources : Dares, déclarations sociales nominatives (DSN) et fichiers France Travail des déclarations mensuelles des agences d'intérim/traitement SESE Bourgogne-Franche-Comté

Lecture : En Bourgogne-Franche-Comté, le nombre d'intérimaires dans la construction a diminué de -4,9 % entre le 1er trimestre 2010 et le 4e trimestre 2024 (10,1 % au niveau national).

Le recours à l'activité partielle

Les informations sur le **recours à l'activité partielle** ont un intérêt pour le suivi de la conjoncture car :

- ce dispositif vise à éviter les licenciements économiques (**protection de l'emploi**) et à adapter les heures travaillées aux variations de l'activité des entreprises (**flexibilité du travail**). Le suivi de la consommation d'activité partielle permet de quantifier les effets de ces variations d'activité sur l'emploi, ce qui vient enrichir les constats qui peuvent être faits sous l'angle de l'emploi.
- les **autorisations d'activité partielle** permettent d'avoir une **vision prospective** sur la santé économique des entreprises car elles traduisent les anticipations des employeurs sur l'activité à venir. Lorsque les établissements d'un secteur d'activité rencontrent des difficultés, les autorisations d'activité partielle progressent. Quand la situation s'améliore, elles diminuent.

Suivi de la consommation d'activité partielle

Guide de lecture

Un recours important au dispositif se traduit par :

- une **augmentation** du nombre de **salariés indemnisés** au titre de l'activité partielle.
- une **part significative de salariés indemnisés** au moins égale à ce que représente le secteur dans la région.
- une augmentation du **taux de consommation** rapport entre heures consommées/ heures autorisées.

Au 4e trimestre 2024, le recours à l'activité partielle est supérieur à celui enregistré au 3e trimestre 2024 mais reste à un niveau très faible. D'après les données provisoires, le nombre de salariés indemnisés augmenterait. En moyenne trimestrielle, **21 salariés** auraient été placés en activité partielle pour un total de **3 603 heures** indemnisées (soit **9 emplois** en équivalent temps plein).

Tableau 5 | Indicateurs de suivi mensuel

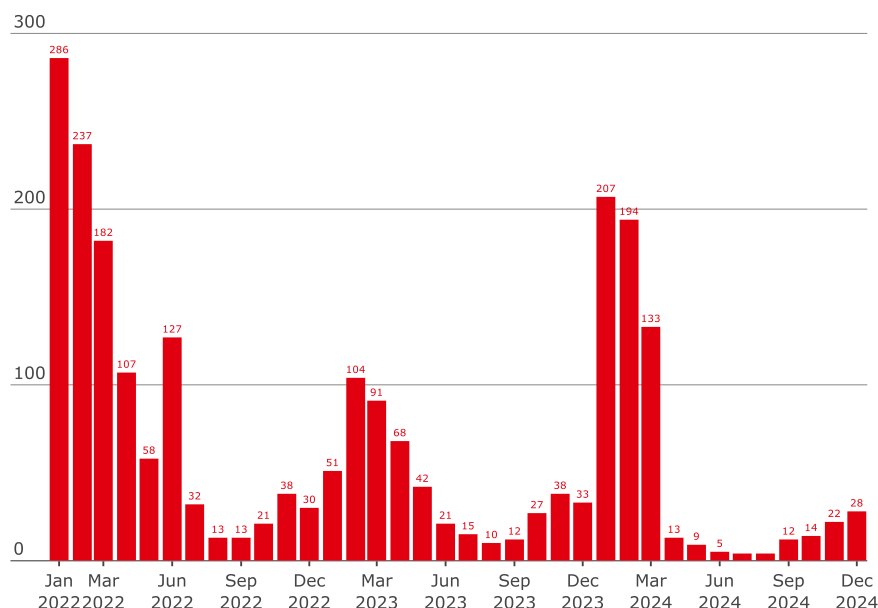
	juil.-24	août-24	sept.-24	oct.-24*	nov.-24*	déc.-24*
Taux de consommation						
% heures indemnisées/heures autorisées	7	7	8	14	14	16
Indemnisations						
Etablissements indemnisés	s	s	12	14	22	28
Heures indemnisées	496	401	560	1 133	947	1 523
Salariés indemnisés	s	s	12	14	22	28
% salariés indemnisés/salariés secteur	0	0	0	0	0	0

* Avertissement : les consommations de l'activité partielle sont provisoires et susceptibles d'être révisées en raison des remontées tardives des entreprises ; celles-ci ayant 6 mois pour demander leur indemnisation.

Source : DGEFP-Dares/traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté, s : secret statistique

Lecture : Au mois de décembre 2024, **10 établissements** ont eu recours à l'activité partielle et **28 salariés** ont été indemnisés pour un total d'environ **1 523 heures** chômées. Cela représente en moyenne **54 heures chômées par salarié**.

Graph 4 | Salariés indemnisés au titre de l'activité partielle



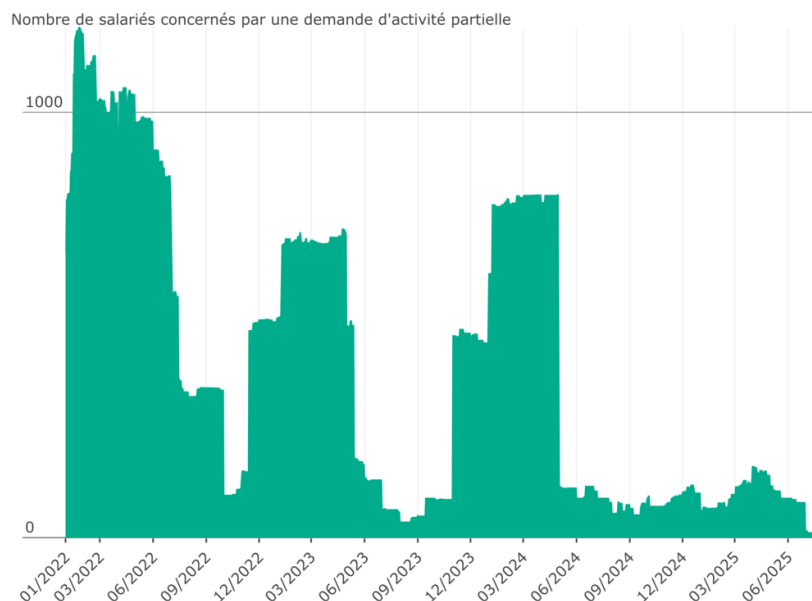
Source : DGEFP-DARES, demandes indemnités SI APART/traitement SESE Bourgogne-Franche-Comté

Lecture : Au mois de décembre 2024, **28 salariés** de la construction ont été indemnisés au titre de l'activité partielle.

Le recours au dispositif dans les prochains mois

Guide de lecture Des **prévisions moins favorables** de l'activité économique se traduisent par **augmentation du nombre de salariés autorisés** dans les prochains mois.

Graph 5 | Autorisation d'activité partielle dans la construction

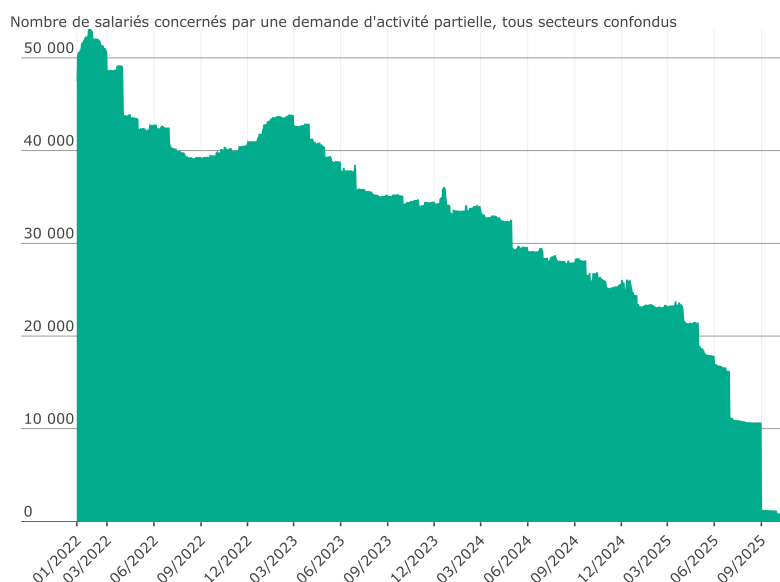


Source : DGEFP-DARES, données administratives SI APART/traitement SESE Bourgogne-Franche-Comté

Lecture : Au 30 juin 2025, **82 salariés** travaillant dans le secteur la construction sont couverts par une demande d'activité partielle.

Avertissement : le nombre de salariés effectivement placés en activité partielle peut s'avérer in fine inférieur si, en fonction de leurs besoins réels, les entreprises ne placent dans cette situation qu'une partie du nombre de salariés autorisé par l'administration. Seules les demandes d'indemnisation (DI) déposées chaque mois par les entreprises permettent de déterminer le recours effectif à l'activité partielle. (cf. **Graph 4**).

Graph 6 | ... tous secteurs confondus



Source : DGEFP-DARES, données administratives SI APART/traitement SESE Bourgogne-Franche-Comté.

Lecture : Au 30 juin 2025, en Bourgogne-Franche-Comté, **16 160** salariés sont couverts par une demande d'activité partielle.

Les mouvements de main-d'oeuvre

Les indicateurs de **mouvements de main-d'oeuvre** rendent compte du besoin en emploi des entreprises :

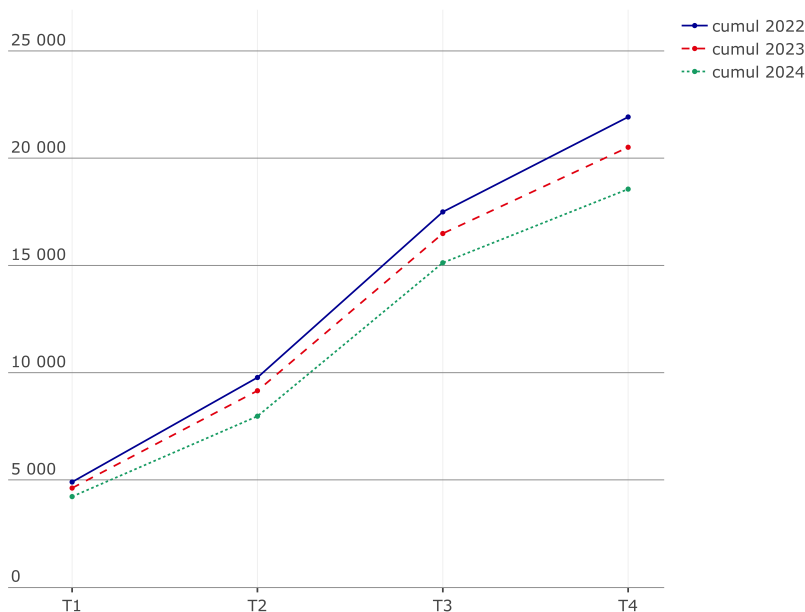
- le suivi et l'analyse des **embauches** permet d'appréhender les besoins et l'évolution des pratiques d'embauches des employeurs.
- le suivi des **sorties** et l'analyse des motifs permet de mieux comprendre les causes liées à ces départs (ex: retraite, démission, licenciement économique).

Champ de l'étude : secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Les volumes d'embauches

En 2024, près de **18 560 contrats de travail (CDD, CDI)** ont été signés dans le secteur de la construction, 1 951 de moins qu'en 2023. Les embauches sont moins nombreuses qu'en 2022 où près de 21 920 contrats avaient été signés.

Graph 7 | Cumul des embauches (CDD, CDI) depuis le début d'année



Source : DARES-MMO/traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté.

Lecture : En 2024, **18 560** contrats (CDD, CDI) ont été signés dans la construction.

Evolution des embauches en CDI

Guide de lecture Les indicateurs proposés ici visent à aider à la réflexion sur les problématiques suivantes :

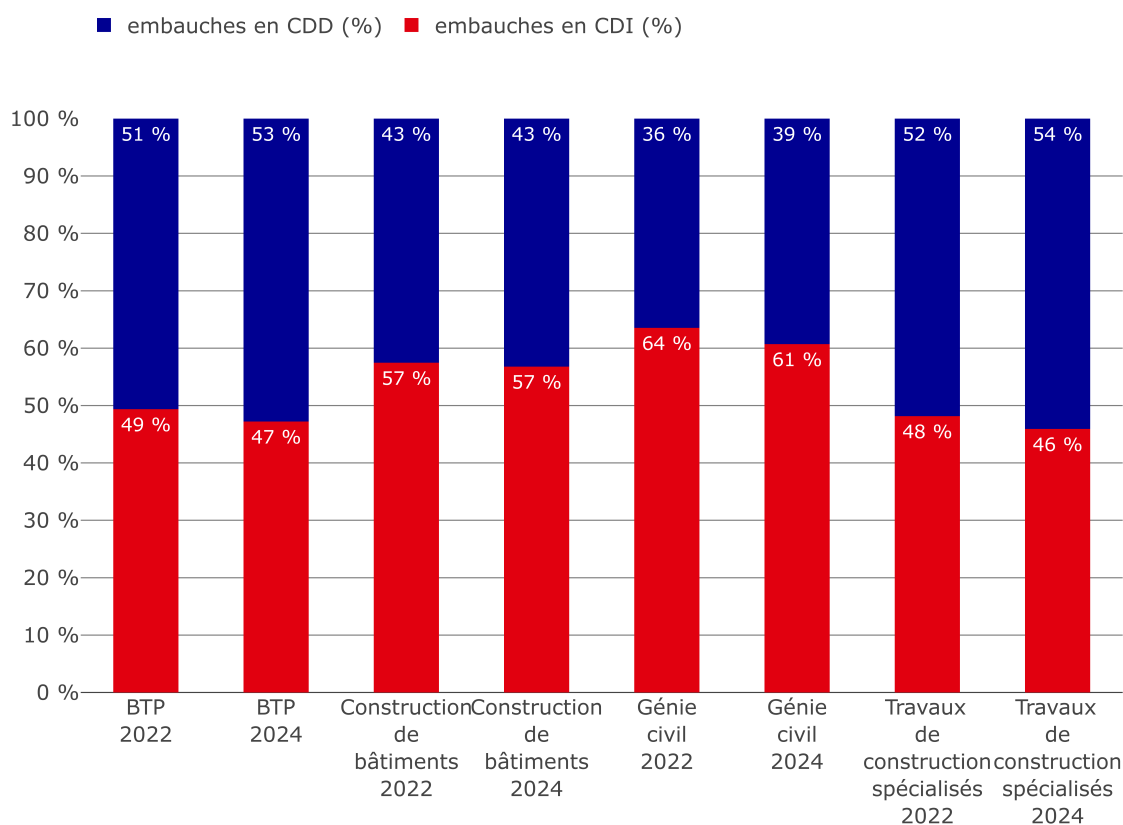
- les **pratiques d'embauches** évoluent-elles ?
- les **difficultés de recrutement** liées au secteur poussent-elles les établissements à proposer davantage de CDI ?
- existe-t-il une différence entre les activités du secteur ?

Dans le secteur de la construction, les embauches en CDI sont en-dessous de leur niveau 2022. En 2024, environ 8 770 CDI ont été signés contre près de 10 830 en 2022. Les embauches en CDD sont inférieures à leur niveau 2022. La part des CDI dans les embauches a diminué : 47 % en 2024 contre 49 % en 2022.

Les **embauches en CDI** sont **majoritaires** dans les établissements de "construction de bâtiments". Entre 2022 et 2024, les embauches en CDI reculent, **la part des CDI** reste stable et s'élève à **57 % des recrutements** en 2024.

Dans les établissements de "génie civil", **la part des CDI** parmi les recrutements en 2024 atteint **61 %** des embauches contre 64 % en 2022. Les **embauches en CDI** restent **majoritaires** mais reculent par rapport à 2022.

Graph 8 | Volume et part de CDI parmi les embauches entre 2022 et 2024



Source : DARES-MMO/traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté.

Lecture : En 2024, **8 770** CDI ont été signés dans la construction, soit **47 %** des embauches (**49 %** en 2022).

Un recours plus marqué au CDI

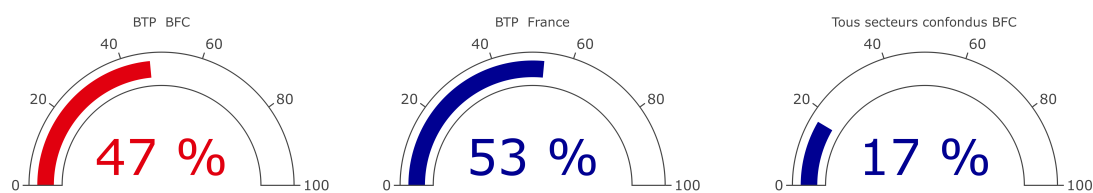
Guide de lecture Les indicateurs proposés ici visent à aider à la réflexion sur les problématiques suivantes :

- les embauches en CDI sont-elles plus fréquentes dans le secteur ?
- dans la région plus qu'ailleurs ?

En 2024, **47 % des salariés nouvellement embauchés ont signé un CDI** contre 17 % en moyenne dans la région.

Graph 9 | Comparaison avec la moyenne nationale et régionale

part des CDI dans les embauches



Source : DARES-MMO/traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté.

Principaux métiers recrutés en 2024

En 2024, 12 % des embauches dans la construction concernent des ouvriers non qualifiés du second oeuvre. Ils interviennent notamment dans la pose de cloisons, de fermetures, la peinture, l'électricité, et les finitions intérieures.

Tableau 6 | Métiers recrutés (Top 5)

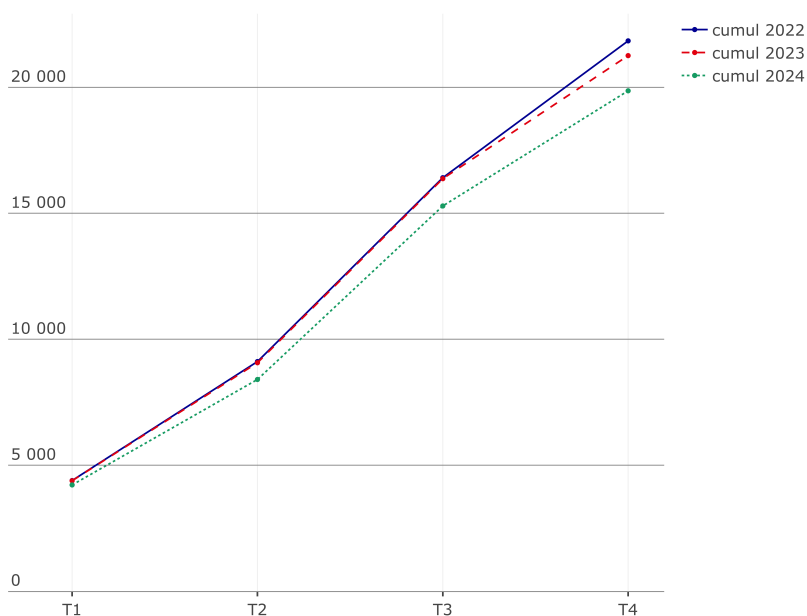
Métiers regroupés par famille professionnelle	Embauches 2024	Part (en %)	Part 2022 (en %)
B3Z20 : Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1981	12	10
B0Z21 : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1794	11	10
K0Z20 : Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal	1030	6	6
B2Z40 : Maçons	1019	6	5
K0Z40 : Artisans et ouvriers qualifiés divers de type artisanal	837	5	5

Source : DARES-MMO/traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté.

Les départs de salariés

En 2024, environ **19 860 salariés** ont quitté le secteur de la construction, 1 396 de moins qu'en 2023. Ces départs sont **moins nombreux** qu'en 2022 où le secteur enregistrait **21 842 départs**.

Graph 10 | Evolution des sorties (CDD et CDI) en cumul depuis le début d'année



Source : DARES-MMO/traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté.

Lecture : En 2024, le secteur de la construction enregistre **19 860 départs**.

Les ruptures de contrat et fins de CDD

Guide de lecture Objectifs des indicateurs proposés :

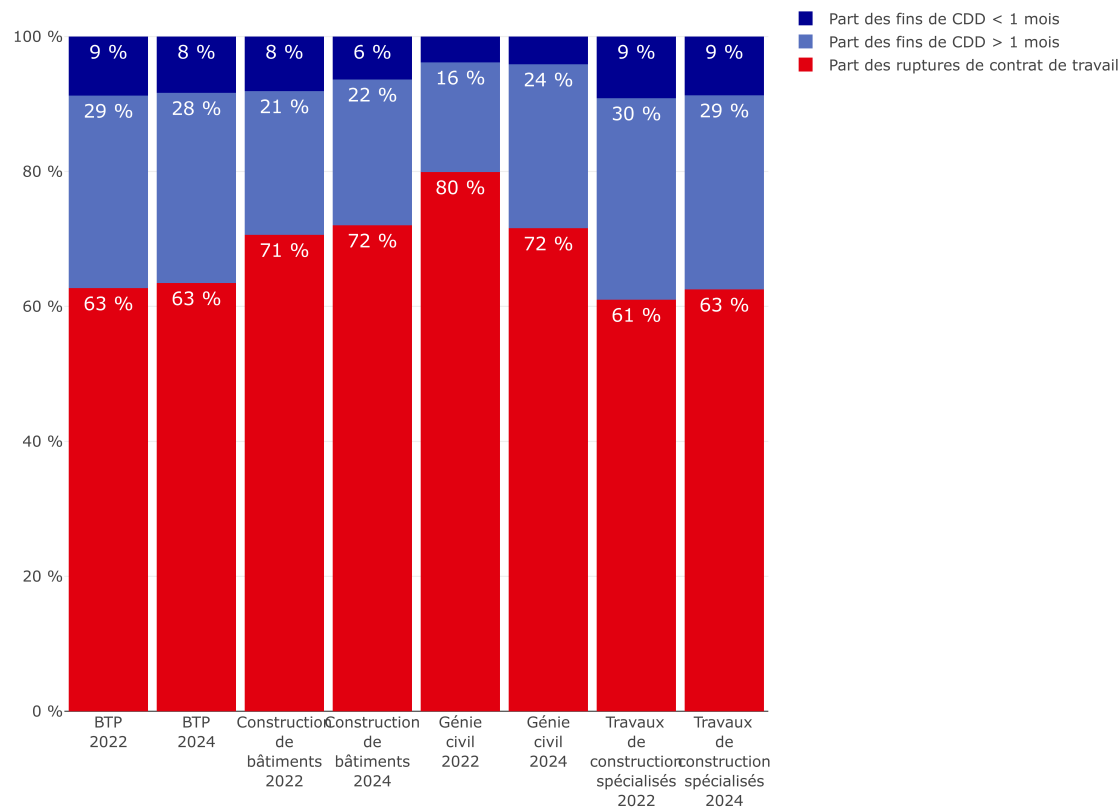
- combien de contrats sont arrivés à terme ? comment anticiper ces **fins de contrat** pour maintenir les salariés dans une dynamique emploi et favoriser leur **accès à l'emploi durable** ?
- la part des **contrats précaires** CDD inférieur à 1 mois augmente-t-elle ?
- le volume des ruptures de contrat de travail augmente-t-il ?

Dans la construction, la majorité des départs des salariés en 2024 fait suite à une rupture de contrat de travail. La durée des CDD s'est allongée : la proportion de CDD < 1 mois parmi ceux arrivés à terme a diminué.

Dans le secteur "génie civil", le recours aux CDD s'accroît et leur durée est plus longue.

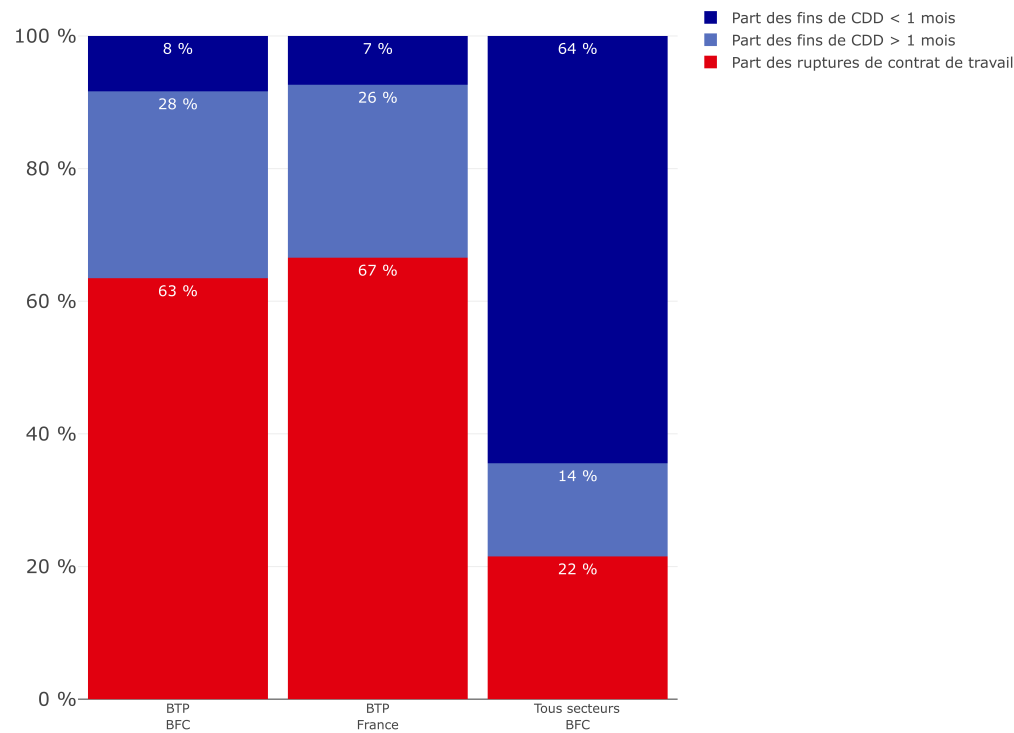
Les CDD<1 mois parmi les CDD arrivés à terme tendent à diminuer dans le secteur " construction de bâtiments ". Le recours aux CDD recule et leur durée s'est allongée.

Graph 11 | Rupture de contrat de travail et fins de CDD entre 2022 et 2024



Source : DARES-MMO/traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté.

Graph 12 | Comparaison avec la moyenne nationale et régionale, année 2024



Source : DARES-MMO/traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté.

Les motifs de rupture de contrat de travail

Guide de lecture

Objectifs des indicateurs proposés :

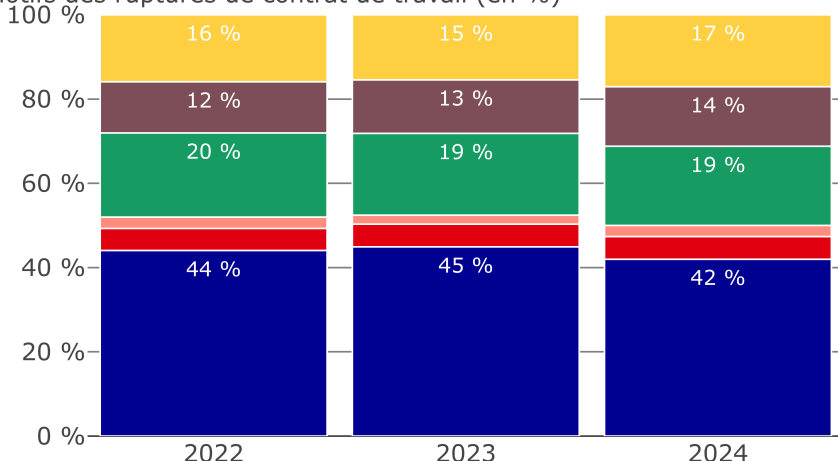
- le **choix de démissionner** est-il plus fréquent dans le secteur depuis 2022 ?
- les **démissions** sont-elles **plus fréquentes** qu'ailleurs ? Cette information est intéressante à croiser au regard de la part des CDI parmi les embauches → enjeu de **fidélisation des salariés, de sécurisation de l'emploi et d'attractivité du poste**.
- les **ruptures de contrats** notamment les **départs non anticipés par les employeurs** comme les démissions, fins de période d'essai ou encore les licenciements non économiques sont-ils plus nombreux par rapport à 2022 ? → renforcement des **tensions de recrutement**.

Les ruptures de contrats de travail s'élèvent à 12 604 et représentent 63 % des sorties enregistrées dans le secteur en 2024. (cf. **graph11**)

Les **départs faisant suite à une démission** forment le **premier motif** de rupture de contrat de travail. Ils sont moins fréquents dans le secteur de la construction par rapport à la moyenne régionale, tous secteurs confondus. Les départs faisant suite à un licenciement non économique représentent le deuxième motif de rupture de contrat et sont plus fréquents dans le secteur de la construction. Les établissements de la construction ont eu plus recours aux licenciements économiques comparativement à la moyenne régionale.

Graph 13 | Motifs des ruptures de contrat de travail (répartition en %)

Motifs des ruptures de contrat de travail (en %)



Source : DARES-MMO/traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté.

Focus sur les mouvements de main-d'oeuvre en 2024

Les focus ci-dessous permettent d'éclairer notamment les problématiques suivantes :

- quelle est la **part de jeunes parmi les embauches** comparativement à ce qu'ils représentent dans l'emploi du secteur ? Idem pour les femmes, les hommes et les seniors.
- les jeunes **signent-ils plus souvent un CDI** dans le secteur par rapport à ce que l'on observe en moyenne tous secteurs confondus ? Idem pour les femmes, les hommes et les seniors.
- le secteur recrute-t-il essentiellement des postes qualifiés / non qualifiés ?
- les salariés occupant un poste qualifié sont-ils plus nombreux à quitter le secteur qu'à y entrer ? Idem pour les salariés occupant un poste non qualifié.
- les salariés occupant un poste qualifié sont-ils plus souvent recrutés en CDI ? Idem pour les salariés occupant un poste non qualifié.

Focus sur les jeunes



16 % des salariés du secteur ont moins de 25 ans.

(source : Insee, recensement de la population 2021)

Embauches

7 504 entrées

Départs

6 814 sorties



40 % des entrées
(+ 1 pt(s) depuis 2022)
27 % ont signé un CDI
(contre 17 % des jeunes nouvellement
embauchés tous secteurs confondus)

soit 34 % des sorties
(0 pt(s) depuis 2022)
14 % occupaient un CDD < à 1 mois
parmi les ruptures de contrat : 41 % ont démissionné
(contre 43 % des jeunes tous secteurs confondus).

Focus sur les seniors



23 % des salariés du secteur ont 50 ans ou plus.

(source : Insee, recensement de la population 2021)

Embauches

2 010 entrées

Départs

3 235 sorties



soit 11 % des entrées
(0 pt(s) depuis 2022)
59 % ont signé un CDI
(contre 11 % des seniors nouvellements
embauchés tous secteurs confondus)

soit 16 % des sorties
(0 pt(s) depuis 2022)
6 % occupaient un CDD < à 1 mois
parmi les ruptures de contrat : 23 % ont démissionné
(contre 25 % des seniors tous secteurs confondus).

Focus sur les femmes



13 % des salariés du secteur sont des femmes.

(source : Insee, recensement de la population 2021)

Embauches
1 890 entrées

Départs
2 001 sorties



soit 10 % des entrées
(0 pt(s) depuis 2022)
54 % ont signé un CDI
(contre 14 % des femmes nouvellements
embauchés tous secteurs confondus)

soit 10 % des sorties
(0 pt(s) depuis 2022)
7 % occupaient un **CDD < à 1 mois**
parmi les ruptures de contrat : 34 % ont démissionné
(contre 44 % des femmes tous secteurs confondus).

Focus sur les hommes



87 % des salariés du secteurs sont des hommes.

(source : Insee, recensement de la population 2021)

Embauches
16 658 entrées

Départs
17 844 sorties



soit 90 % des entrées
(0 pt(s) depuis 2022)
46 % ont signé un CDI
(contre 23 % des hommes nouvellements
embauchés tous secteurs confondus)

soit 90 % des sorties
(0 pt(s) depuis 2022)
8 % occupaient un **CDD < à 1 mois**
parmi les ruptures de contrat : 43 % ont démissionné
(contre 41 % des hommes tous secteurs confondus).

Focus sur les postes qualifiés

**Embauches de salariés
pour un poste qualifié**
7 634 entrées

**Départs de salariés
qui occupaient un poste qualifié**
8 726 sorties



soit 47 % des entrées
57 % ont signé un CDI
(contre 24 % tous secteurs confondus
parmi les postes qualifiés)

soit 50 % des sorties
parmi les ruptures de contrat : 46 % ont démissionné
(contre 43 % des salariés qui occupaient
un poste qualifié tous secteurs confondus).

Focus sur les postes non qualifiés

**Embauches de salariés
pour un poste non qualifié**
6 170 entrées

**Départs de salariés
qui occupaient un poste non qualifié**
6 149 sorties



soit 38 % des entrées
28 % ont signé un CDI
(contre 14 % tous secteurs confondus
parmi les postes non qualifiés)

soit 35 % des sorties
parmi les ruptures de contrat : 39 % ont démissionné
(contre 43 % des salariés qui occupaient
un poste non qualifié tous secteurs confondus).

Sources, méthodologie, définitions

Sources et méthodes

La donnée structurelle du **nombre d'établissements** provient du fichier Flores de l'Insee (« [Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié](#) »).

Les **évolutions de l'emploi salarié** (hors intérim) sont calculées à partir des **estimations trimestrielles de l'emploi salarié** produites conjointement par l'Insee, l'Acos et la Dares. Les effectifs salariés diffusés correspondent au « nombre de salariés inscrits durant la dernière semaine de la période » renseigné dans la Déclaration sociale nominative (DSN). Les alternants font partie des effectifs salariés.

Les **mouvements de main-d'oeuvre** recensent l'ensemble des embauches et des fins de contrats de travail au niveau des établissements. Ils permettent de mesurer les entrées et les sorties selon le type de contrat (contrat à durée déterminée/contrat à durée indéterminée), la durée des contrats et les motifs de rupture.

L'intérim : depuis juillet 2018, la Déclaration sociale nominative (DSN) est l'unique source des statistiques d'intérim. Elle se substitue ainsi à la source historique, les relevés mensuels de mission – RMM – adressés à France Travail par les établissements de travail temporaire. À partir de cette information, la Dares élabore divers indicateurs mensuels, trimestriels et annuels. Ces statistiques intègrent les contrats à durée indéterminée intérimaires (CDII).

Définitions

Les **embauches** (i.e. entrées) et les **départs** (i.e. sorties) sont des flux de main-d'oeuvre qui n'intègrent ni les transferts entre les établissements d'une même entreprise ni les entrées/sorties en mission d'intérim. La différence entre les entrées et les sorties ne reflète que très approximativement l'évolution de l'emploi, puisque la prise en compte de la démographie des entreprises au sein des données mouvements de main d'oeuvre est partielle, notamment pour les établissements de moins de 50 salariés.

Catégorie socioprofessionnelle : les personnes en emploi sont réparties selon leur groupe socioprofessionnel agrégé tel que défini par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). La PCS classe la population en fonction de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non). Au sein des actifs occupés, six catégories sont distinguées : les agriculteurs exploitants, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers. À l'aide des **travaux** de l'Insee sur le sujet nous pouvons distinguer, au sein des ouvriers et des employés, les **emplois qualifiés** et les **emplois non qualifiés**. Les ouvriers non qualifiés regroupent les ouvriers non qualifiés de type industriel (poste 67 de la nomenclature socioprofessionnelle à 2 chiffres), les ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles (69). Pour les employés non qualifiés, la distinction se fonde sur la nomenclature à 4 chiffres : agents de service (postes 525a, 525b, 525c, 525d), agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), des standardistes, opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564b).

Pour en savoir plus

« **L'intérim en Bourgogne-Franche-Comté** », DREETS Bourgogne-Franche-Comté, mars 2025.

« **Conjoncture Emploi Insee-Urssaf-DREETS** », Insee-Urssaf-DREETS, Insee Flash, mars 2025.

« **Indicateurs Trimestriels Régionaux : Économie, emploi, marché du travail et politiques d'emploi** », DREETS Bourgogne-Franche-Comté, mai 2025.

« **Indicateurs Trimestriels Départementaux : Économie, emploi, marché du travail et politiques d'emploi** », DREETS Bourgogne-Franche-Comté, mai 2025.

« **Indicateurs Statistiques Territoriaux** », DREETS Bourgogne-Franche-Comté, mai 2025.

« **Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en Bourgogne-Franche-Comté** », DREETS et France Travail Bourgogne-Franche-Comté, mai 2025.

« **Tableau de bord de la conjoncture Bourgogne-Franche-Comté** », Insee (emploi, chômage, etc.).

« **La conjoncture en Bourgogne – Franche-Comté** », Tendances régionales, Banque de France, mai 2025.

Directeur de publication :

Simon-Pierre Eury

Conception et réalisation :

Céline Rouot, Émilie Vivas

**Direction régionale de l'économie, de
l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
de Bourgogne-Franche-Comté**

5 place Jean Cornet

25041 Besançon Cedex

www.bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr