



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°538

13/09/2023



veille@cariforefoccitanie.fr



<https://veille-emploi-formation.cariforefoccitanie.fr/>

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	1
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE	3
COMPETENCES	4
EMPLOI	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	5
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS	7

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

L'essentiel de la conjoncture de la filière construction en Occitanie et dans ses départements - Situation conjoncturelle

CERC Occitanie, Septembre 2023, 5 p.

Voir en particulier la rubrique emploi, démographie des entreprises, aides aux entreprises.

<https://www.cercoccitanie.fr/>

AFEST : Appel à référencement Constructys en Occitanie

Quel objectif pour ce référencement ?

Déployer des actions de formation en situation de travail, au bénéfice des entreprises, des salariés, futurs salariés ou demandeurs d'emploi des branches professionnelles concernées (bâtiment, travaux publics, négoce des matériaux de construction).

Enrichir l'offre de formation existante et les parcours d'alternance de séquences en situation de travail.

Il est possible de candidater pour une seule région ou plusieurs d'entre elles. De même, vous pouvez souhaiter être référencé pour une ou plusieurs branches.

Réponse avec les pièces demandées, au plus tard le 30 novembre 2023

<https://www.constructys.fr/constructys-occitanie/appele-a-referencement-transition-numerique/>

APPELS A PROJETS

Développer la démarche de recrutement des jeunes femmes dans le BTP - CCCA-BTP

Expérimenter des actions innovantes afin de permettre, à l'ensemble des publics féminins en recherche d'orientation ou de formation, en reconversion professionnelle ou encore éloignés de l'emploi, de découvrir la richesse des métiers du BTP.

Date d'échéance le 03 octobre 2023 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-candidatures/developper-la-demarche-de-recrutement-des-jeunes-femmes-dans-le-btp-5>

Actions de formation dans le cadre de la « Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective » Publics spécifiques - OPCO Atlas

Date d'échéance le 06 octobre 2023

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-de-formation-dans-le-cadre-de-la-preparation-operationnelle-lemploi-collective-publics.html>

Accompagnement des chantiers d'insertion - 2024 - Communauté de Communes du Limouxin

Date d'échéance le 6 octobre 2023 à 12h00

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/accompagnement-des-chantiers-d-insertion-2024/ao-9065514-1>

Apprentissage du français au bénéfice des demandeurs d'emploi des communes de Toulouse Métropole

Dans le cadre de l'animation du réseau des correspondants emploi des communes et après évaluation des besoins, il s'agit de proposer aux communes le désirant de faire bénéficier les personnes qu'ils accompagnent de cours d'apprentissage du français incluant le Français Langue Étrangère (FLE). Cette prestation s'adresse

principalement à toute personne en recherche d'emploi résidant sur le territoire de Toulouse Métropole qui ne peuvent pas bénéficier de cours de français via d'autres dispositifs quel qu'en soit le motif (frein à la mobilité, situation administrative...). La réalisation des cours au plus près des bénéficiaires doit être recherchée.

Remise des offres le 09 octobre à 12h00 au plus tard

<https://toulouse-metropole.marches-publics.info/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-2023249023&serveur=MPI&IDS=4490>

Qualité Pédagogique : Internationaliser les parcours (thème 2) - CCCA-BTP

Date d'échéance le 13 octobre 2023 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/qualite-pedagogique-internationaliser-les-parcours-theme-2>

Qualité Pédagogique : Intégrer des actions innovantes à la formation S&ST (thème 3) - CCCA-BTP

Date d'échéance le 13 octobre 2023 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/qualite-pedagogique-integrer-des-actions-innovantes-la-formation-sst-theme-3>

Qualité Pédagogique : Qualité de la formation et interdisciplinarité (thème 4) - CCCA-BTP

Date d'échéance le 13 octobre 2023 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/qualite-pedagogique-qualite-de-la-formation-et-interdisciplinarite-theme-4>

Qualité Pédagogique : Développer la pédagogie de l'alternance (thème 5) - CCCA-BTP

Date d'échéance le 13 octobre 2023 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/qualite-pedagogique-developper-la-pedagogie-de-lalternance-theme-5>

Elaborer une nouvelle offre de services des OFA (thème 2) - CCCA-BTP

Date d'échéance le 13 octobre 2023 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/elaborer-une-nouvelle-offre-de-services-des-ofa-theme-2-0>

Développement de la FP dans le BTP : Concevoir une offre de formation (thème 1) - CCCA-BTP

Date d'échéance le 13 octobre 2023 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/developpement-de-la-fp-dans-le-btp-concevoir-une-offre-de-formation-theme-1-0>

Qualité Pédagogique : Intégrer de nouvelles modalités pédagogiques pour aider la personnalisation des parcours de formation (thème 1) - CCCA-BTP

Date d'échéance le 13 octobre 2023 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/qualite-pedagogique-integrer-de-nouvelles-modalites-pedagogiques-pour-aider-la>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2022

Note flash du SIES, n°13, Septembre 2023, 2 p.

Au 31 décembre 2022, les centres de formation d'apprentis accueillent 576 000 étudiants préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, soit une hausse de 20 % en un an et de 78 % en deux ans.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-apprentissage-dans-l-enseignement-superieur-en-2022-92388>

Bilan de l'alternance 2022 de l'OPCO des entreprises de proximité

OPCO EP, Septembre 2023, 44 p.

164 732 contrats en alternance, dont 149 424 en contrat d'apprentissage, ont été signés au sein des entreprises des branches et de l'interprofession représentées par Opco EP.

Les contrats d'alternance couverts par Opco EP sont en hausse de 10 %, soit 14 893 contrats de plus qu'en 2021. L'alternance s'est développée dans l'ensemble des régions, avec des évolutions significatives en Auvergne-Rhône-Alpes (+ 2 091), Occitanie (+ 1 888), Nouvelle-Aquitaine (+ 1 809), et Grand Est (+ 1 633).

Les secteurs de la boulangerie-pâtisserie, de la coiffure et de l'immobilier demeurent en tête des secteurs ayant le plus recours à l'alternance en 2022.

65 046 apprentis affiliés à Opco EP (43 %) se lancent dans la préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 5 et supérieur), soit une progression de 4 % par rapport à 2021. Les contrats conclus au sein des entreprises bénéficiant du soutien d'Opco EP demeurent principalement de niveau 3.

<https://www.opcoep.fr/actualites/bilan-alternance-2022-opco-ep-confirme-son-statut-d-acteur-majeur-de-l-alternance>

Synthèse : contrats d'apprentissage

DARES, Septembre 2023

À fin juin 2023, 83 200 contrats d'apprentissage ont débuté depuis le début de l'année, soit une augmentation de 1,7 % sur un an (+1,4 % pour les contrats du privé et +18,5 % pour ceux du public).

Sur l'ensemble de l'année 2022, 829 700 contrats ont commencé, soit une hausse de 13,1 % par rapport à 2021. Entre 2020 et 2021, le nombre de nouveaux contrats avait augmenté de 38,2 %.

<https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-d-apprentissage>

Fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage - Décret n° 2023-858 du 6 septembre 2023

Ce texte précise qu'à défaut de leur fixation par les branches professionnelles ou en l'absence de prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont fixés par décret. Il fixe en conséquence les niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter de sa date d'entrée en vigueur.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048049616>

86 % des alternants dans les entreprises de la mobilité sont en emploi ou en alternance 6 mois après leur formation

Opco Mobilités, Juillet 2023

Dans le détail, pour les contrats d'apprentissage :

- 85 % des apprentis ont obtenu leur certification à l'issue de leur formation
- 58 % ont reçu une offre d'embauche de la part de leur entreprise formatrice et 71 % d'entre eux l'ont acceptée

- 6 mois après leur sortie de formation, 86 % des apprentis sont en emploi ou en alternance

Dans le détail, pour les contrats de professionnalisation :

- 86 % des alternants en contrat de professionnalisation ont obtenu leur certification à l'issue de leur formation

- 85 % des alternants en contrat de professionnalisation sont en emploi ou en alternance 6 mois après leur sortie de formation. Plus de la moitié sont en CDI (56 %)

<https://www.opcomobilites.fr/espace-observatoires/actualites/detail/86-des-alternants-dans-les-entreprises-de-la-mobilite-sont-en-emploi-ou-en-alternance-6-mois-apres-leur-formation-2>

COMPETENCES

Pénurie de compétences et réindustrialisation : un étonnant paradoxe

BASSET Guillaume, LLUANSI Olivier, La fabrique de l'industrie, Juillet 2023, 4 p.

Le mouvement de réindustrialisation qui a émergé récemment en France reste fragile. Fin 2022, la part de l'industrie dans le PIB n'avait pas encore retrouvé son niveau d'avant-crise Covid et au rythme actuel, la part de population active travaillant dans l'industrie atteindrait 14 % en 2070, quand la moyenne actuelle de l'UE est à 16 %.

Le potentiel de réindustrialisation des filières et des territoires, est bridé par une pénurie généralisée de compétences. Le nombre d'emplois industriels vacants a ainsi été multiplié par trois entre 2017 et 2022, pour atteindre environ 60 000 (Dares, 2023). Pourtant, l'appareil de formation est théoriquement en mesure de pourvoir la main-d'œuvre nécessaire : le nombre de jeunes formés chaque année aux métiers industriels correspond – en volume – aux besoins de recrutement.

C'est ce paradoxe que les auteurs souhaitent expliciter et interroger dans cette synthèse. L'appareil de formation français devrait suffire à la réindustrialisation, mais trop peu de jeunes formés à ces compétences rejoignent les métiers industriels.

<https://www.la-fabrique.fr/fr/publication/penurie-de-competences-et-reindustrialisation-un-etonnant-paradoxe/>

L'entreprise face à l'enjeu compétences : ce que nous enseignent les travaux du Céreq

LEFRESNE Florence, Céreq Etudes, n°48, Août 2023, 17 p.

Bien que le terme recouvre une pluralité de sens et de situations, un consensus semble exister pour faire de la construction, du développement et de la reconnaissance des compétences des salariés, un enjeu majeur de politique publique à la fois du point de vue de l'horizon des nouveaux métiers et des nouvelles professionnalités à l'heure des transitions numérique et écologique, et du point de vue de la conversion de mobilités souvent subies par les salariés (fin de contrats précaires, licenciements) en mobilités choisies.

La traduction progressive de l'objectif de sécurisation des parcours figure au cœur des grands accords et des dispositifs légaux qui ont encadré la formation professionnelle depuis les quinze dernières années. Quelle place l'entreprise tient-elle dans ce processus ? Quelle partition joue-t-elle pour contribuer à développer les compétences dont une majorité d'employeurs disent par ailleurs avoir tant besoin ?

<https://www.cereq.fr/lentreprise-face-lenjeu-competences-ce-que-nous-enseignent-les-travaux-du-cereq>

Les seniors sur le marché du travail en 2022. Un taux d'emploi toujours en hausse mais qui reste en deçà de la moyenne européenne

MAHKZOUM Sonia, Dares résultats, Septembre 2023, 4 p.

En 2022, le taux d'emploi des seniors reste inférieur en France à celui de la moyenne de l'Union européenne, qui est de 62,4 %. En 2022, 56,9 % des personnes de 55 à 64 ans sont en emploi, contre 82,5 % des 25 à 49 ans. Ce taux continue d'augmenter pour atteindre son plus haut niveau depuis 1975.

À 5,7 %, le taux de chômage des seniors reste plus bas que celui de l'ensemble des actifs. Entre 2014 et 2022, la part des seniors en emploi (cumul emploi-retraite compris) augmente de 8,6 points, tandis que celle des retraités (cumul compris également) diminue de 8,6 points, suite notamment aux réformes des retraites.

Ces évolutions sont encore plus prononcées chez les 60-64 ans (respectivement +9,5 et -12,8 points).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-seniors-sur-le-marche-du-travail-en-2022>

Séance plénière du Conseil d'orientation pour l'emploi du 29 juin 2023 sur l'emploi des seniors

France Stratégie, Août 2023

Le Conseil s'est réuni en séance plénière le 29 juin 2023. L'Insee a présenté ses publications récentes sur les seniors ni en emploi ni à la retraite ; l'Unedic a partagé ses travaux consacrés aux seniors indemnisés, et à l'articulation entre assurance chômage et retraite. La Direction de la Sécurité Sociale est intervenue sur la question du traitement social et fiscal des indemnités de rupture des contrats de travail, et sur les changements récemment apportés à ces règles dans le cadre de la réforme des retraites.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/seance-pleniere-conseil-dorientation-lemploi-29-juin-2023-lemploi-seniors>

Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant

Bref CEREQ, n°442, Juillet 2023, 4 p.

Alors que les jeunes femmes sont toujours plus diplômées que les hommes, les inégalités entre les sexes sur le marché du travail ne se réduisent pas. De l'accès à l'emploi aux niveaux de salaires, ce numéro dresse un état des lieux de la situation des jeunes de la Génération 2017 après trois ans de vie active, comparée à celle de la Génération 2010.

<https://www.cereq.fr/inegalites-de-genre-en-debut-de-vie-active-un-bilan-decourageant>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Note d'information et d'actualité – Recommandations au sujet des IA génératives

CIGREF, Juillet 2023, 12 p.

La mise à disposition de l'application ChatGPT (Chat Generative Pre-trained Transformer) auprès du grand public, en novembre 2022, a créé une tempête médiatique dans le champ des technologies d'intelligence artificielle et généré un véritable engouement. Les outils d'IA auront un impact fort sur la productivité et les performances des organisations privées et publiques. Cette note du CIGREF présente les recommandations pour la mise en place des IA génératives et liste les risques associés.

<https://www.cigref.fr/note-dinformation-et-dactualite-recommandations-au-sujet-des-ia-generatives>

La conférence IA & éducation

France université numérique, Juillet 2023

L'irruption de l'IA dans l'éducation et ses conséquences a été au centre des débats à l'occasion de la conférence qui a réuni des spécialistes pour examiner les questions pédagogiques, éthiques, juridiques, technologiques et stratégiques.

Même si l'IA n'est pas une discipline nouvelle, et que de nombreux travaux de recherche ont fait progresser ce domaine depuis plusieurs dizaines d'années, cette arrivée dans la sphère publique de Chat GPT par Open IA, rapidement suivie d'autres annonces d'entreprises concurrentes, a mis un coup de projecteur très fort sur le sujet. Il est apparu rapidement que l'IA allait avoir un impact majeur :

- dans la société en général, avec les enjeux en matière d'information et de désinformation, avec des impacts sur la démocratie et la géopolitique,
- dans de nombreux secteurs d'activité : la santé, la banque, la finance, le marketing et bien d'autres,
- sur le marché de l'emploi où de nombreux métiers vont être impactés par l'IA et où les besoins de formation des actifs vont être importants,

Et bien évidemment dans le domaine de l'éducation et de la formation

La conférence d'ouverture, donnée par Luc Julia sur le thème « L'intelligence artificielle n'existe pas » a donné un ton iconoclaste, démystifiant le sujet et posant le périmètre d'une réalité.

Le premier focus abordé durant la conférence était centré sur les enseignants et l'impact de l'IA sur les formations et la pédagogie. Le second focus était centré sur les enjeux éthiques et juridiques autour de l'IA : Le troisième a porté sur la technologie.

<https://info.france-universite-numerique.fr/evenement/la-conference-de-france-universite-numerique-met-en-lumiere-limpact-de-lia-sur-lenseignement-superieur/>

<https://iaconference.education/>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Semaines de l'évolution professionnelle, du 9 au 20 octobre 2023

mon-cep.org, Septembre 2023

La 4^{ème} édition des Semaines de l'évolution professionnelle, coorganisée par l'APEC, le Réseau EVA, le Groupement Evolution, BGE Guyane, Anthéa RH Corse et Aksis Martinique, aura lieu du 9 au 20 octobre 2023. Au programme, plus de 100 webinaires sur les thématiques de l'évolution professionnelle ouverts à tous, quel que soit l'âge, le statut, fonction ou niveau de formation.

<https://www.semaine-evolution-professionnelle.fr/index.html>

La formation professionnelle financée par le CPF en 2022 : quels sont les prix de formation ?

Questions Politiques Sociales, n°23, Septembre 2023, 4 p.

Ce numéro met en avant les prix moyens et durées moyennes des principales formations proposées sur la plateforme Mon compte formation (MCF) au regard de celles souscrites par les salariés, les travailleurs indépendants et les demandeurs d'emploi.

<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg23>

La formation continue des enseignants de l'enseignement public

Cour des Comptes, Septembre 2023, 94 p.

En dépit de récentes améliorations, la formation continue des enseignants apparaît toujours comme une mission de second rang des enseignants : le nombre de journées de formation demeure insuffisant, l'adéquation entre les outils disponibles et les attentes des enseignants n'est pas assurée et le problème du remplacement de l'enseignant absent pour cause de formation subsiste. En outre, les missions des formateurs, dont la formation est inégale en qualité, est peu attractive.

Avec un coût estimé à plus de 1,1 Md d'euros en 2021, la formation continue souffre également de présentations budgétaires peu claires, qui ne permettent pas de s'assurer de la priorité qu'elle mérite.

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-formation-continue-des-enseignants-de-lenseignement-public>

Podcast : 1971, Sous les pavés la formation. L'histoire pour construire l'avenir - FORMA Radio

Qu'est-ce qui a changé en 1971 ? Quelles conséquences aujourd'hui encore ? Et demain ?

<https://formaradio.fr/1971-sous-les-paves-la-formation/>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Les recrutements dans la branche des services automobiles en 2022

Observatoire de l'Anfa, Autofocus, Septembre 2023, 26 p.

Avec 45 000 recrutements (58 000 en incluant ceux de l'alternance) l'année a été marquée par une reprise forte du marché de l'emploi après 18 mois de pandémie COVID. Pour faire face aux difficultés de recrutement, les entreprises se sont davantage investies dans la recherche et la fidélisation des recrues : en multipliant les canaux de diffusion des offres ou en proposant toujours plus de CDI.

Cette étude met en lumière les caractéristiques du recrutement. L'investissement des entreprises montre leur besoin d'attirer des candidats.

- 64 % des embauches ont pris moins d'un mois et 1 recrutement sur 5 a même pu être effectué en moins d'une semaine ;

- 84 % des recrutements concernaient un CDI, une progression notable de 7 points par rapport à 2019, expliquée notamment par la volonté de fidéliser les salariés. Dans certains secteurs, comme celui de la carrosserie-peinture, ce taux a atteint ou dépassé 90 %

- Les recruteurs ont diversifié les canaux de diffusion des offres, avec un usage plus fréquent des réseaux sociaux. Le « relationnel / bouche à oreille » est resté le moyen privilégié pour recruter mais aussi le plus efficace, puisque 42 % des recrutements en 2022 lui sont dus

- 67 % des recrutements en 2022 avaient pour but de pallier un départ ou une absence (+5 points par rapport à 2019), 30 % pour une création de poste en raison de la hausse d'activité et 2 % pour une création d'activité.

<https://www.anfa-auto.fr/actualites/autofocus-le-recrutement-repart-fort-en-2022>

Baromètre CGAD - Les chiffres des entreprises et de l'emploi - 2022

CGAD, Septembre 2023, 4 p.

441 000 entreprises alimentaires de proximité : Ces 441 000 entreprises représentent 486 000 établissements. Leur nombre est en progression de 3 % par rapport à l'année précédente, une hausse portée par tous les secteurs. Le tissu est particulièrement dynamique en Ile-de-France, en Corse et en Guadeloupe. 44 % des établissements emploient des salariés.

L'année 2022 a été marquée par la forte progression des emplois : +15 % pour les emplois salariés, +2 % pour les emplois non-salariés.

<https://www.cgad.fr/publications/barometre-entreprises-emploi-2/>

Bilan annuel de l'emploi associatif sanitaire et social 2023

Uniopss, Septembre 2023, 36 p.

L'ensemble privé non lucratif sanitaire et social représente 1,16 million de salariés et 37 700 établissements employeurs. Ce document en présente les chiffres et évolutions clés, en s'appuyant sur les déclarations d'employeurs auprès de l'URSSAF Caisse nationale pour le régime général et de la MSA pour le régime agricole.

Les salaires dans le secteur des transports et de l'entreposage en 2021

Data Lab, Septembre 2023, 4 p.

En 2021, un salarié du secteur des transports et de l'entreposage gagne en moyenne 2 330 euros nets par mois en équivalent temps plein (EQTP). Le salaire net moyen en EQTP diminue de 1,3 % sur un an en euros constants après une hausse de 0,5 % en 2020. Par rapport à 2019, dernière année avant la crise sanitaire, il est en baisse de 0,8 % en euros constants. Lorsqu'il n'est pas mesuré en EQTP, mais rapporté à la durée en jours du contrat de travail dans l'année (qui inclut les périodes de chômage partiel), le salaire journalier moyen du secteur diminue davantage : - 3,9 % en euros constants entre 2019 et 2021. Cette baisse est toutefois partiellement compensée par les indemnités versées dans le cadre du chômage partiel. Une fois intégrées ces indemnités, les revenus professionnels diminuent de 1,7 % en euros constants entre 2019 et 2021. En 2021, dans le secteur des transports et de l'entreposage, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, à poste comparable.

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/les-salaires-dans-le-secteur-des-transports-et-de-lentreposage-en-2021>

Près d'une infirmière hospitalière sur deux a quitté l'hôpital ou changé de métier après dix ans de carrière

PORA Pierre, Etudes et résultats Drees, n° 1277, Août 2023, 6 p.

Les personnes entrées dans la profession d'infirmière entre 1989 et 2019 sont de moins en moins nombreuses à occuper, au cours des années, un emploi salarié, hospitalier ou non. Au bout de cinq ans de carrière, elles ne sont plus que 87 % à occuper un emploi salarié. Le pourcentage descend à 79 % au bout de dix années. Deux tiers des infirmières hospitalières sont toujours infirmières salariées après dix ans de carrière.

Sur la période considérée (1989-2019), sur les 79 % de personnes qui ont encore un emploi salarié dix ans après leur premier poste d'infirmière hospitalière, 54 % exercent toujours cette profession à l'hôpital, 11 % sont toujours infirmières salariées mais pour un autre type d'employeur (par exemple un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, une administration publique ou en intérim), 7 % ont changé de métier mais sont restées dans le secteur hospitalier (par exemple dans un emploi administratif) et 7 % ont changé de profession et de secteur.

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/pres-dune-infirmiere-hospitaliere-sur-deux>

Les salaires dans la fonction publique hospitalière En 2021, le salaire net moyen augmente de 2,8 % en euros constants

Insee Première, n°1965, Septembre 2023, 4 p.

En 2021, un salarié de la fonction publique hospitalière (FPH) perçoit en moyenne 2 590 euros nets par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les salariés des hôpitaux et des établissements médico-sociaux publics, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels ou personnels médicaux. Le salaire net moyen augmente de 2,8 % en euros constants sur un an, après +5,9 % en 2020, ces deux années étant marquées par le versement de la prime exceptionnelle « Covid-19 » et l'application des accords du Ségur de la santé.

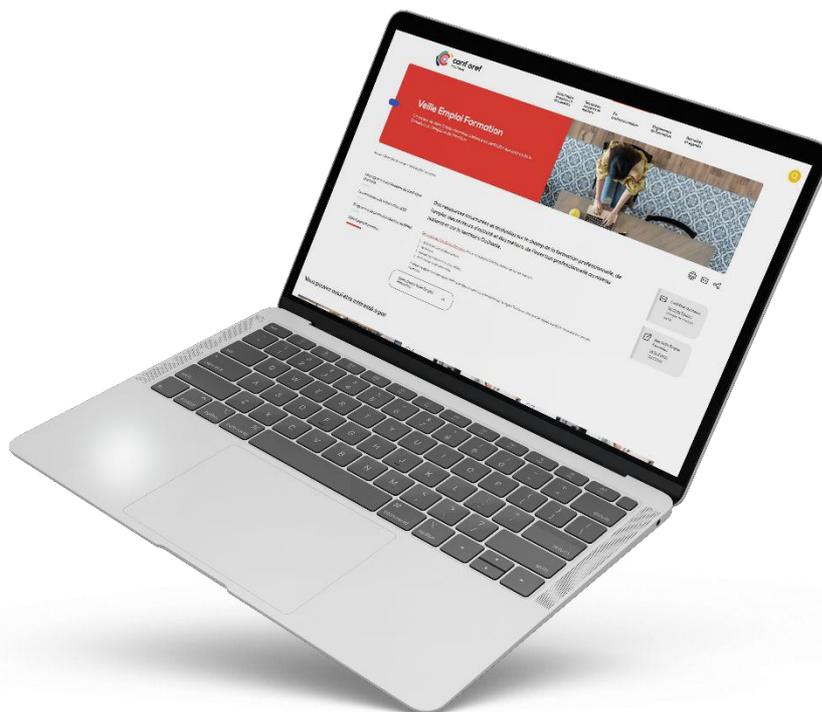
En 2021, les disparités salariales dans la FPH sont quasi stables. Le salaire net des femmes est inférieur de 19,6 % à celui des hommes ; à profil comparable, l'écart salarial est de 3,7 %.

Pour les salariés présents toute l'année en 2020 et en 2021 chez le même employeur et avec la même quotité de travail, soit près de deux agents sur trois de la FPH, le salaire net moyen augmente de 4,1 % en euros constants

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7663423>

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site du Carif-Oref Occitanie

<https://veille-emploi-formation.cariforefoccitanie.fr/>



La veille emploi-formation du Carif-Oref Occitanie

Directeur de publication : Pierre MONVILLE

Rédaction : Sandrine ROUSSEL

Réalisation : Carif-Oref Occitanie



Projet cofinancé par le Fonds Social Européen