



Baromètre « *Transitions & Compétences* »

Rapport de résultats
Antilles et Guyane

EDITION 2025



SOMMAIRE

01 | Méthodologie
p.3

02 | Principaux enseignements
p.7

03 | L'activité des entreprises
p.9

04 | La transition écologique et énergétique
p.13

05 | La transition numérique
p.25

06 | La transition démographique
p.37

1. Méthodologie

Méthodologie : Enquête et atelier d'échanges



Recueil

Enquête réalisée en mix méthodologie web et téléphone entre **décembre 2024 et avril 2025** à partir du fichier des entreprises relevant du champ OPCO EP, enrichi d'Access Panels (*panels qualifiés d'individus volontaires pour participer à des enquêtes opérées par BVA*) dans l'objectif d'atteindre le nombre de répondants souhaité pour l'étude (*environ 10 000 répondants au niveau national*).

Enquête complétée par l'organisation, le 25 mars 2025, d'un atelier d'échanges et de discussions en ligne, auprès d'entreprises localisées en Guadeloupe, en Martinique ou en Guyane.



Échantillon

Pour l'enquête, 76 entreprises répondantes (établissements principaux) aux Antilles et en Guyane relevant du champ OPCO EP.

La constitution de l'échantillon national a fait l'objet d'un raisonnement par branche professionnelle, dans le but de disposer de bases statistiques suffisamment solides pour chacune d'entre elles. Ainsi, certaines branches ont été volontairement surreprésentées dans l'échantillon interrogé, et inversement.

Au total, 20 branches professionnelles sont représentées dans l'échantillon de répondants de la DR (en complément de l'interprofession qui regroupe 25 répondants) et 79% des entreprises interrogées ont 1 à 4 salariés (ce qui est légèrement supérieur au niveau national).

Afin de garantir la représentativité finale de l'échantillon vis-à-vis de la population cible (entreprises relevant du champ OPCO EP), un redressement statistique a été appliqué. Ce redressement a porté sur trois variables clés : la branche professionnelle, la taille de l'entreprise et la région d'implantation.

Pour l'atelier, 6 entreprises ont participé (détail slide 6).

Méthodologie : Enquête et atelier d'échanges



Résultats

Ce rapport présente les **résultats de l'enquête au niveau des régions Guadeloupe, Guyane et Martinique** selon les principaux critères d'analyse retenus et avec une comparaison par rapport à l'ensemble des résultats nationaux. Les **principaux constats** issus de l'atelier d'échanges sont également présentés.

Lorsqu'un résultat régional est décrit comme "significativement supérieur (+) / inférieur au global (-)", cela signifie que cette donnée montre une différence notable par rapport à la moyenne globale, et que cette différence a été confirmée statistiquement avec un faible risque d'erreur. En d'autres termes, il est peu probable que cette différence soit due à une variation aléatoire.

- Plusieurs facteurs peuvent influencer le test de significativité comme l'écart de point à la population d'ensemble (plus l'écart entre les deux groupes est important, plus la différence observée est susceptible d'être statistiquement significative) ou la taille de l'échantillon que l'on compare (plus la taille de ce dernier est importante, plus la précision de l'estimation statistique est élevée, une différence significative sera alors plus facile à détecter avec un échantillon important qu'avec un petit échantillon)
- Même si un écart de résultats n'est pas considéré comme statistiquement significatif, un écart d'un certain nombre de points peut tout de même indiquer une tendance dans les données.

Précisions méthodologiques sur l'atelier d'échanges

RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ATELIER * :

- **COMPRENDRE** les logiques des transformations et leurs impacts
- **CERNER** la manière dont les entreprises se saisissent ou non des sujets : sensibilisées ou non ? investissent ou non ? par quelle approche ? contradictions éventuelles ? ...
- **ILLUSTRER** ces transitions par des « verbatims » et témoignages d'entreprises
- **RECUEILLIR** les besoins concrets des entreprises en matière d'accompagnement face à l'évolution de l'activité, des emplois et des besoins en compétences.

	Fonction	Branches professionnelles	DROM	Effectif
1	Dirigeant	Immobilier	Guadeloupe	1 à 4 salariés
2	Dirigeant	Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes (SDLM)	Martinique	11 à 49 salariés
3	Dirigeant	Entreprises d'architecture	Guyane	Pas de salarié
4	Directrice	Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire	Martinique	1 à 4 salariés
5	Assistante DR	Immobilier	Guyane	1 à 4 salariés
6	Assistante ADM/RH	Interprofession du champ OPCO EP	Guadeloupe	1 à 4 salariés

* L'atelier pour les **Antilles et la Guyane** a été introduit par **Marie-Andrée GERSEN**, responsable conseil pour les régions Guadeloupe, Guyane et Martinique à OPCO EP, et animé par **Badiaa GARIB** de BVA People Consulting avec l'appui de **Maximilien DUBOIS**, Chef de Projet Observation à OPCO EP.

2. Principaux enseignements

Principaux enseignements aux Antilles et en Guyane

L'activité des entreprises

- 45% des entreprises sont confiantes en l'avenir (national 61%).
- Les principales tendances qui impactent l'activité des entreprises sont la baisse du pouvoir d'achat des ménages (47%, national 47%), l'évolution des coûts de l'énergie et/ou des approvisionnements (31%, national 34%) et la baisse de la demande/fréquentation (30%, national 23%).

La transition écologique et énergétique

- 70% des entreprises disent prendre en compte les questions d'environnement et d'énergie dans leur quotidien (national 73%).
- Un enjeu prioritaire pour 25% des entreprises (national 24%), important mais pas prioritaire pour 59% (national 54%), et secondaire pour 16% (national 22%).
- Parmi les actions à mettre en place, les entreprises citent, en premier lieu, le fait de réduire, mieux gérer leurs déchets/faciliter leur recyclage (38%, national 49%), puis, investir, trouver des solutions pour réduire leur facture énergétique (37%, national 33%) et sensibiliser et former leurs salariés (37%, national 35%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : adopter des gestes et des pratiques professionnels permettant de faire des économies d'énergie, d'eau ou de matières premières dans son activité (40%, national 40%) et connaître et appliquer les normes et réglementations environnementales (37%, national 25%).
- 14% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 36%), et 28% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 33%).

La transition numérique

- Le développement du numérique est un enjeu prioritaire pour 30% des entreprises (national 27%), important mais pas prioritaire pour 43% (national 44%), et secondaire pour 27% (national 29%).
- Parmi les actions à mettre en place, les entreprises citent en premier lieu le fait de développer leur visibilité sur le Web (43%, national 44%), puis simplifier la gestion des devis, planning, facturation (40%, national 32%) et adapter leur offre/les services proposés aux nouveaux usages du public/de la clientèle (35%, national 28%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : développer leur visibilité sur le Web (site, réseaux sociaux...) (43%, national 44%), simplifier la gestion des devis, planning, facturation (40%, national 32%) et adapter leur offre/les services proposés aux nouveaux usages du public/de la clientèle (35%, national 28%).
- 21% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 30%), et 25% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 25%).

La transition démographique

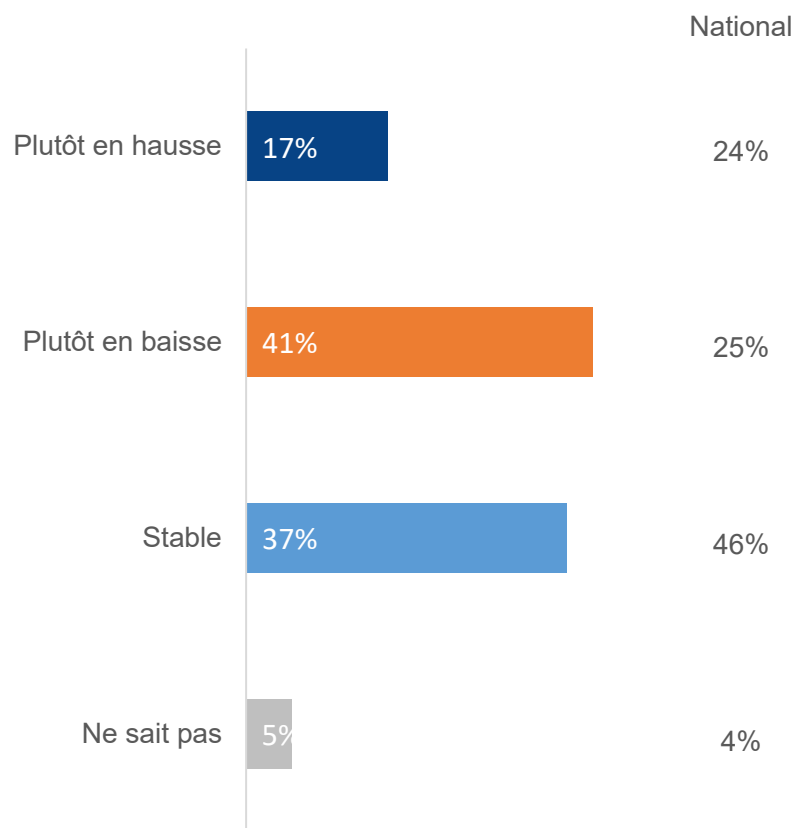
- 26% des entreprises envisagent des recrutements pour l'année 2025 (national 23%). Principalement pour des créations de poste (54%, national 42%) et remplacements à la suite d'un départ (fin de contrat, licenciement, démission...) (24%, national 40%).
- 39% des entreprises disent rencontrer des difficultés de recrutement (d'importantes difficultés 26%, national 19%, quelques difficultés 13%, national 19%). Les principales raisons de ces difficultés de recrutement sont le manque de candidat(e)s avec la certification ou le diplôme recherché(e) (72%, national 50%) et le manque de candidat(e)s avec les compétences recherchées (64%, national 64%).



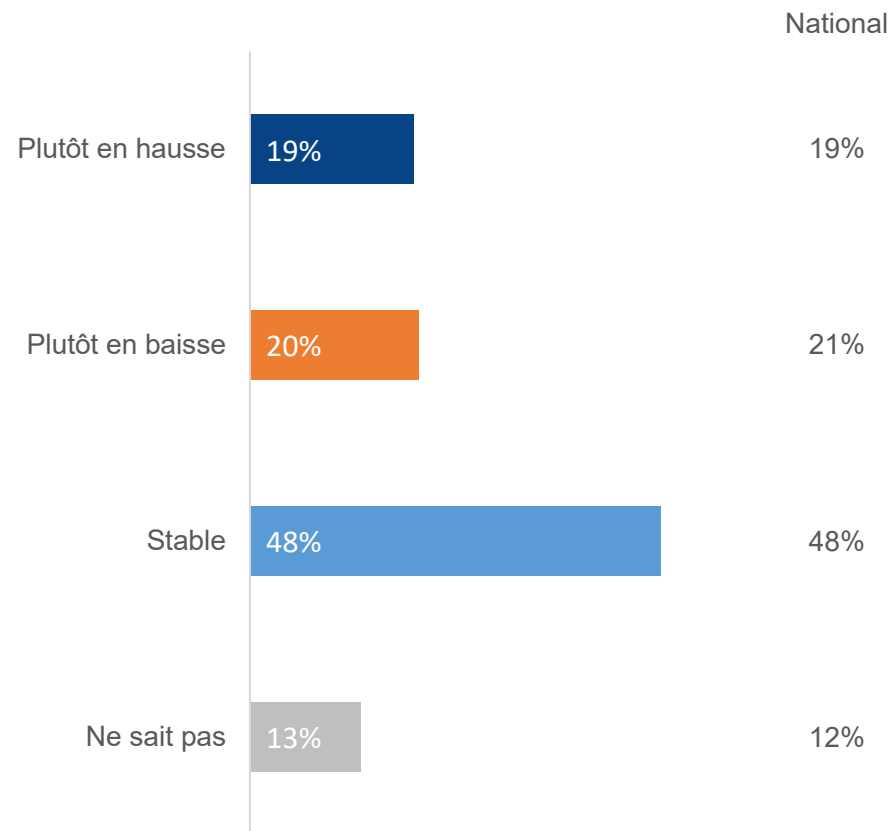
3. L'activité des entreprises

Évolution de l'activité des entreprises

Évolution constatée par rapport à 2023



Évolution prévue par rapport à 2024



Confiance en l'avenir

Confiance en l'avenir de l'entreprise

ST Pessimiste

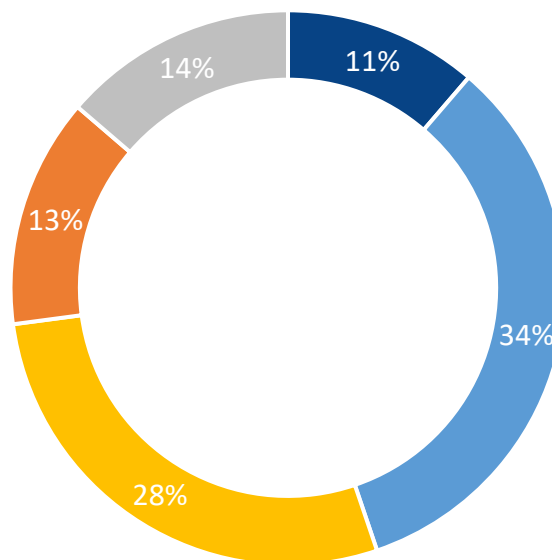
41% +

National 28%

ST Confiant

45% -

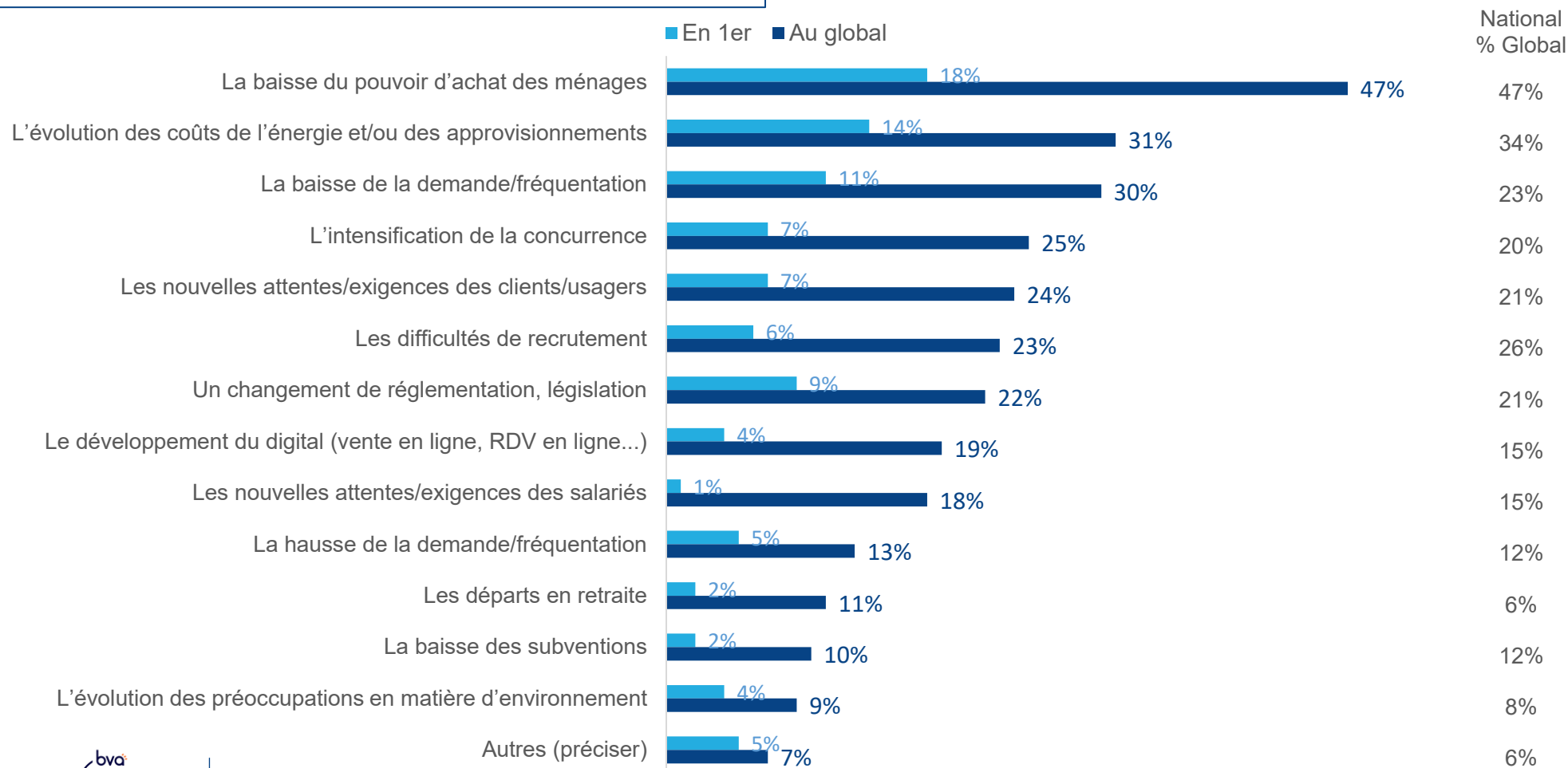
National 61%



■ Très confiant.e ■ Plutôt confiant.e ■ Plutôt pessimiste ■ Très pessimiste ■ Ne sait pas

Tendances impactant l'activité

Tendances qui impactent l'activité des entreprises

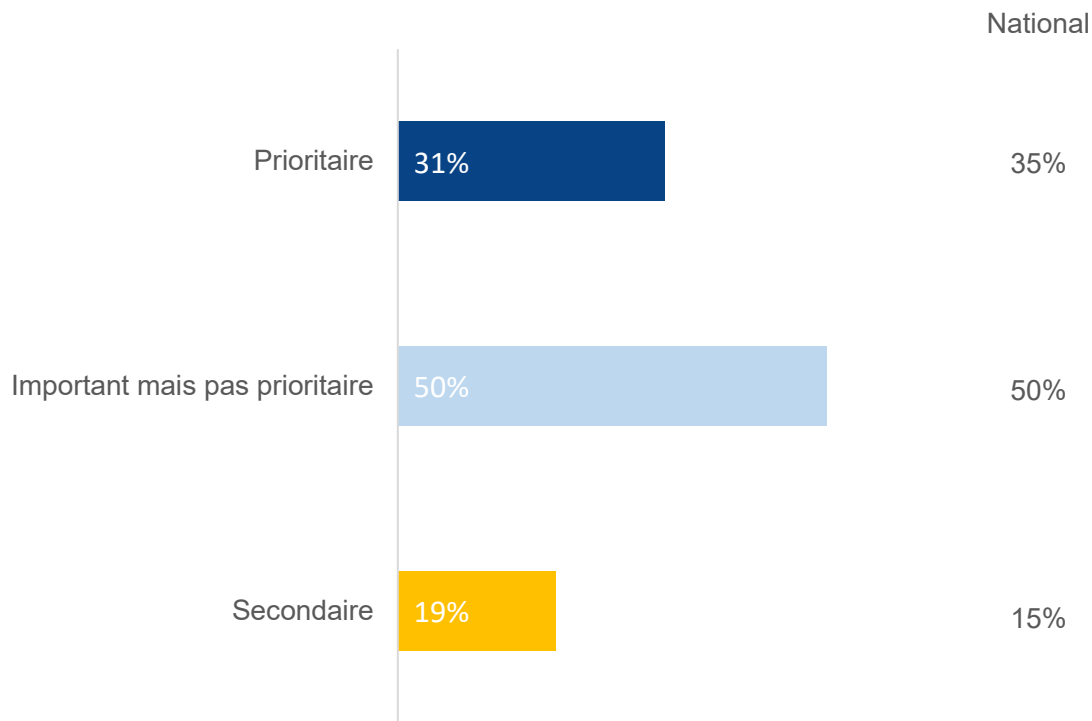


4. La transition écologique et énergétique

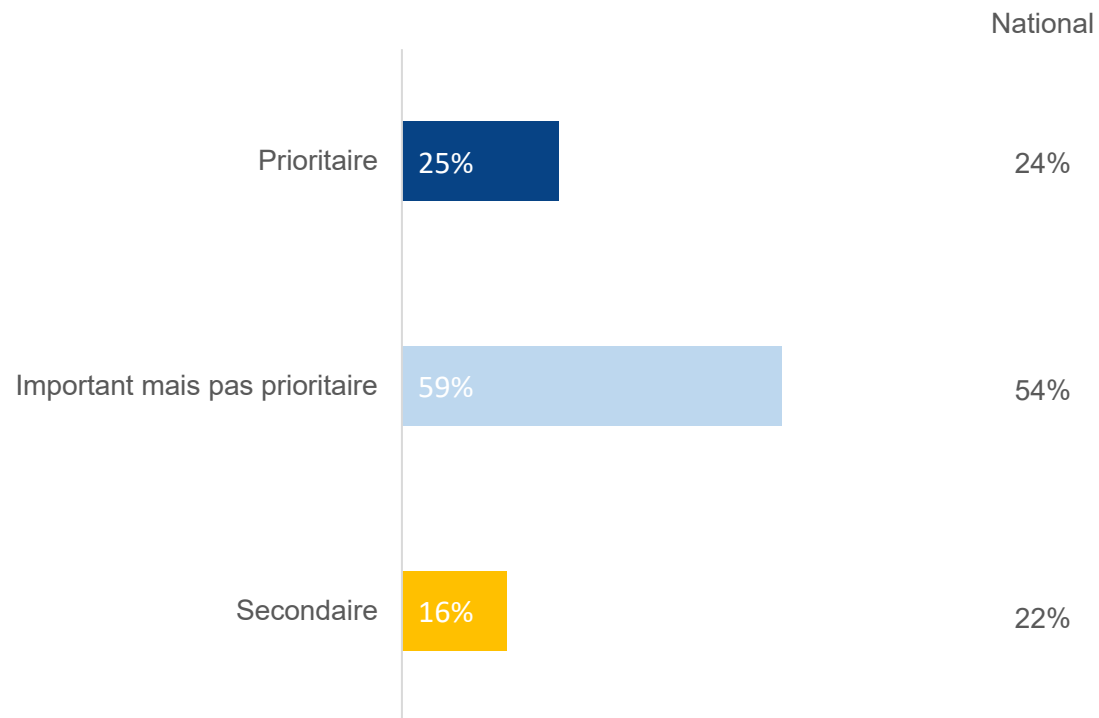
Enjeux des questions d'environnement et d'énergie

Importance des questions d'environnement et d'énergie

... Pour la société française

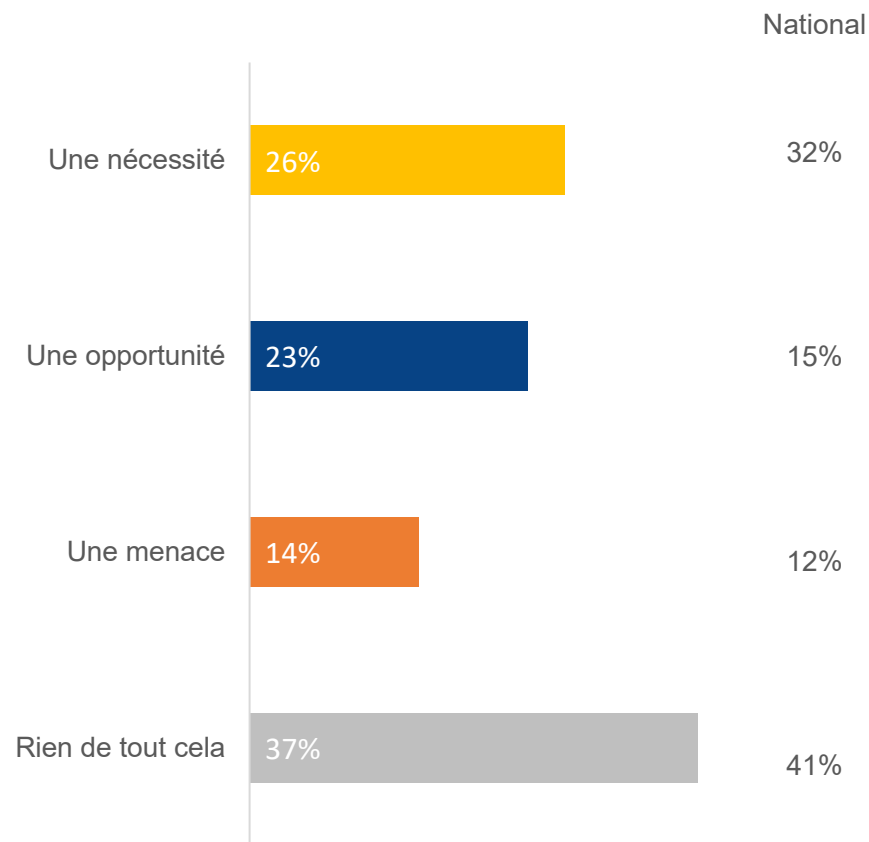


... Pour l'entreprise

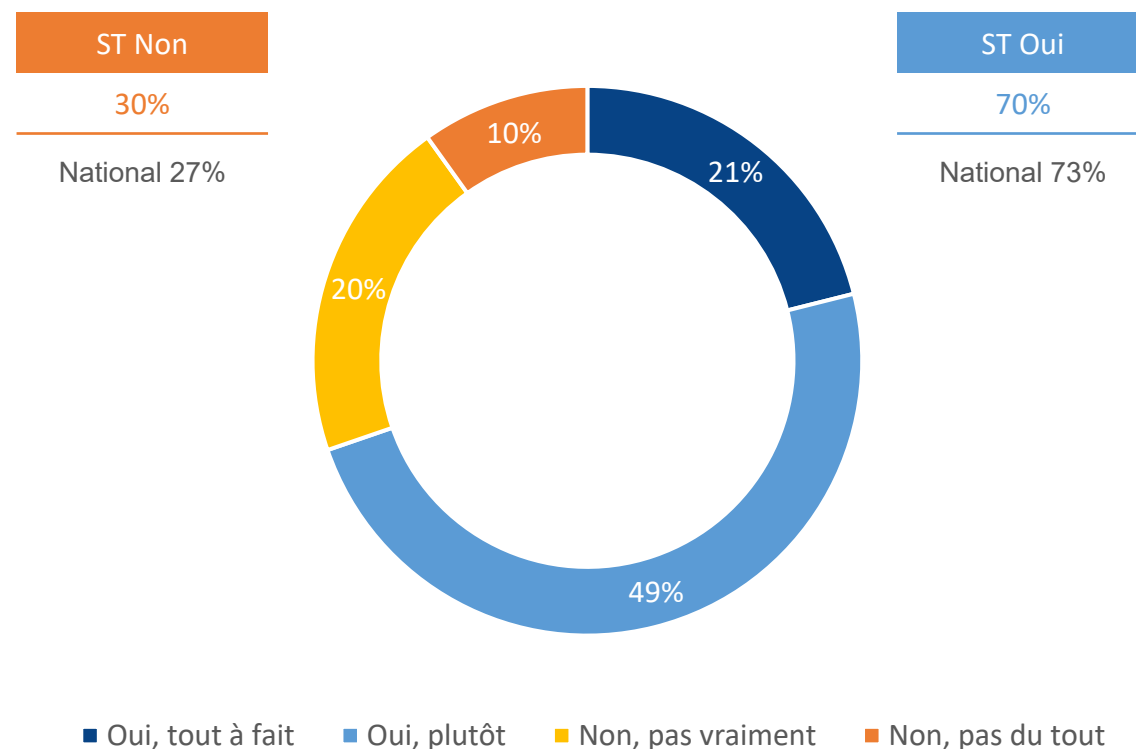


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie

Perception des questions d'environnement et d'énergie par les entreprises

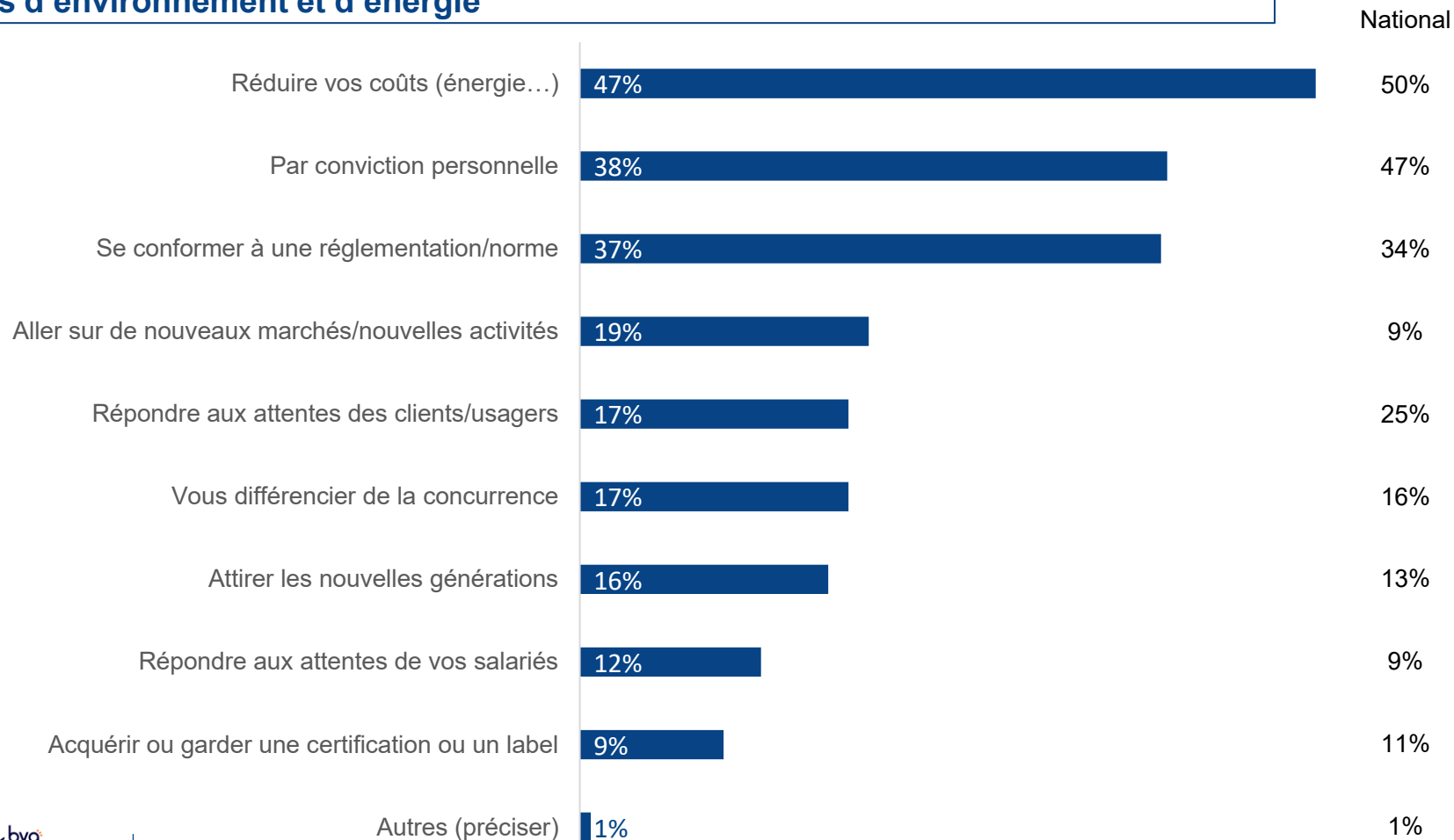


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie par les entreprises



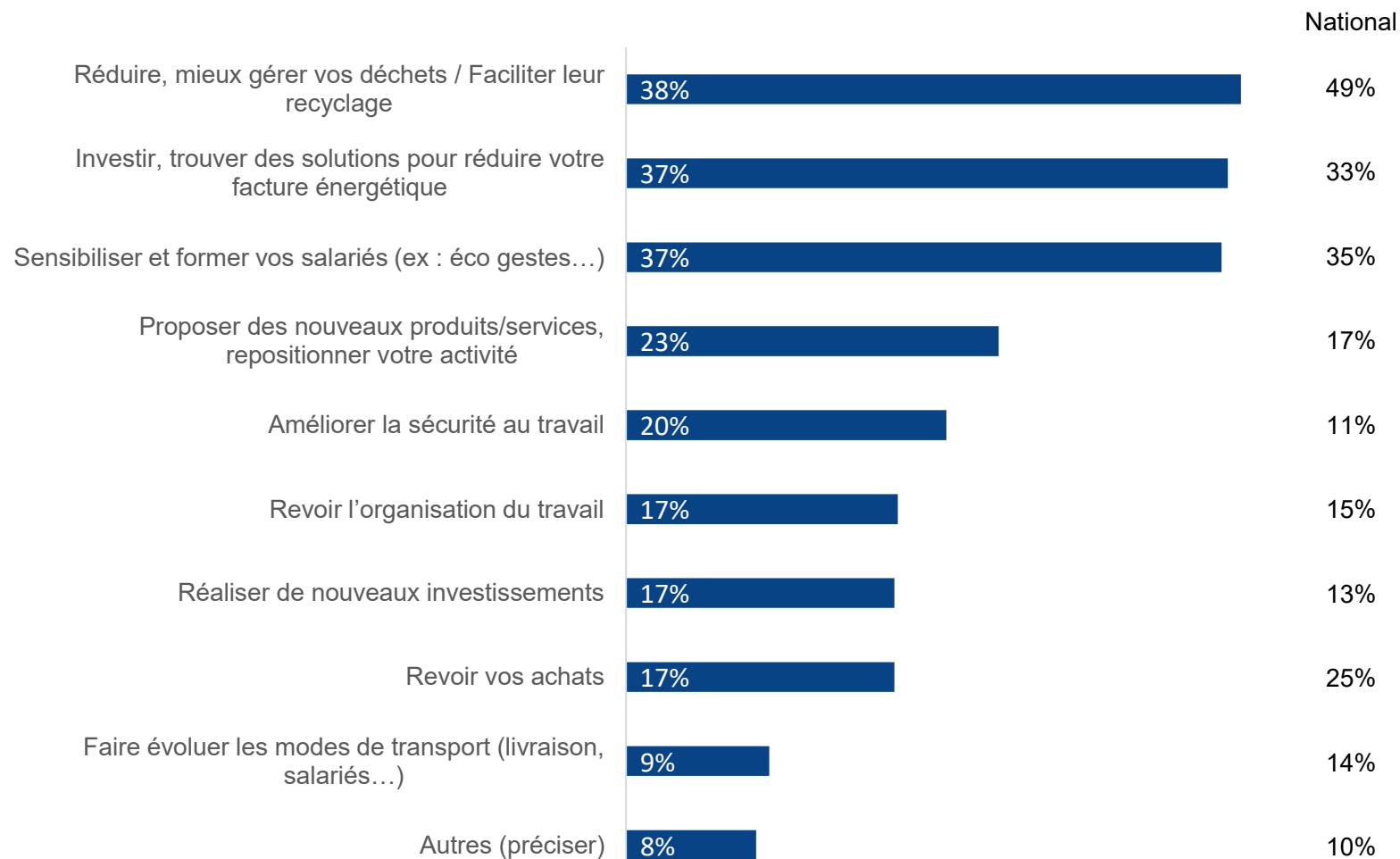
Raisons de l'engagement

Raisons pour lesquelles les entreprises seraient amenées à s'engager davantage sur les questions d'environnement et d'énergie



Les actions à mettre en place en lien avec la transition écologique et énergétique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



Compétences à développer en lien avec la transition écologique et énergétique

Compétences (nouvelles ou à développer) nécessaires à l'entreprise



Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition écologique et énergétique

Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation des salariés

Non

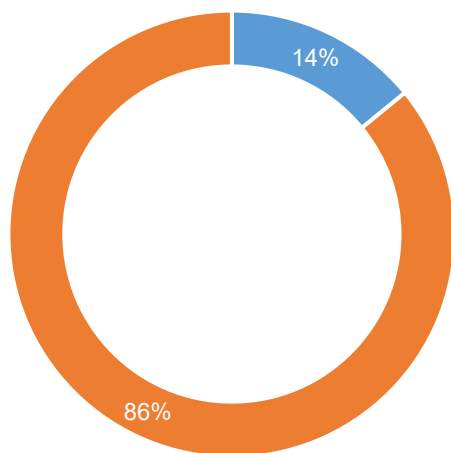
86% +

National 64%

Oui

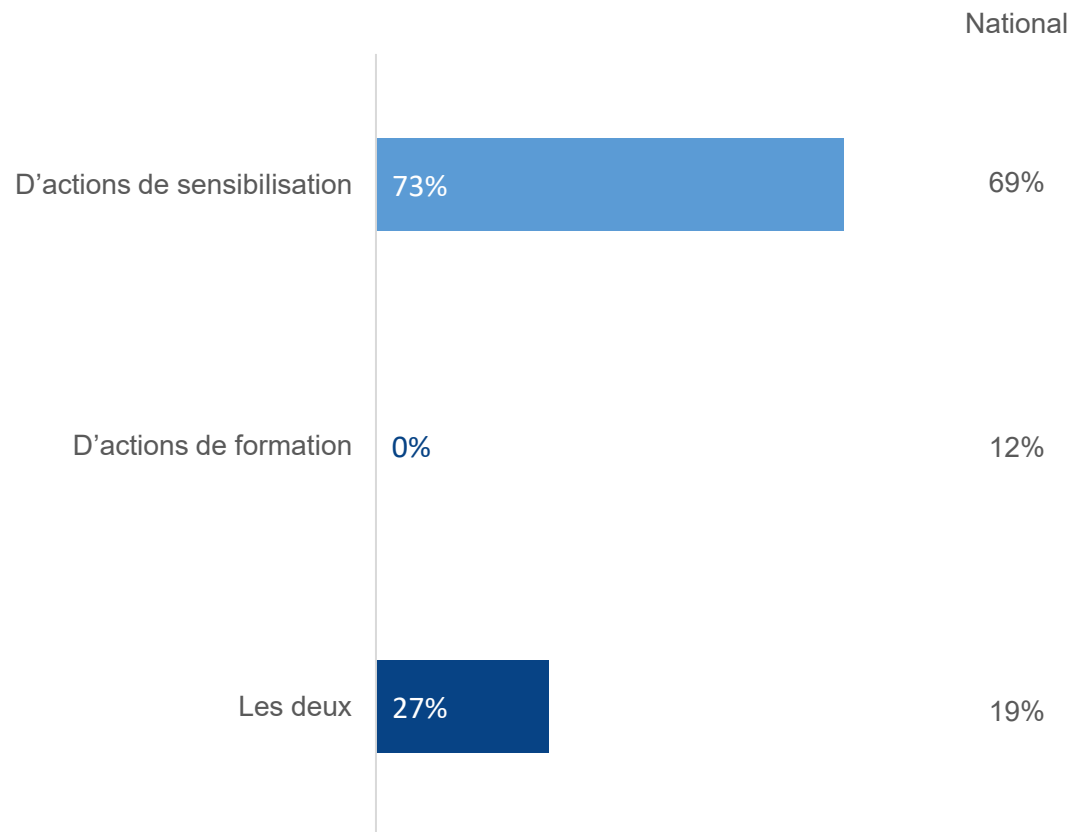
14% -

National 36%



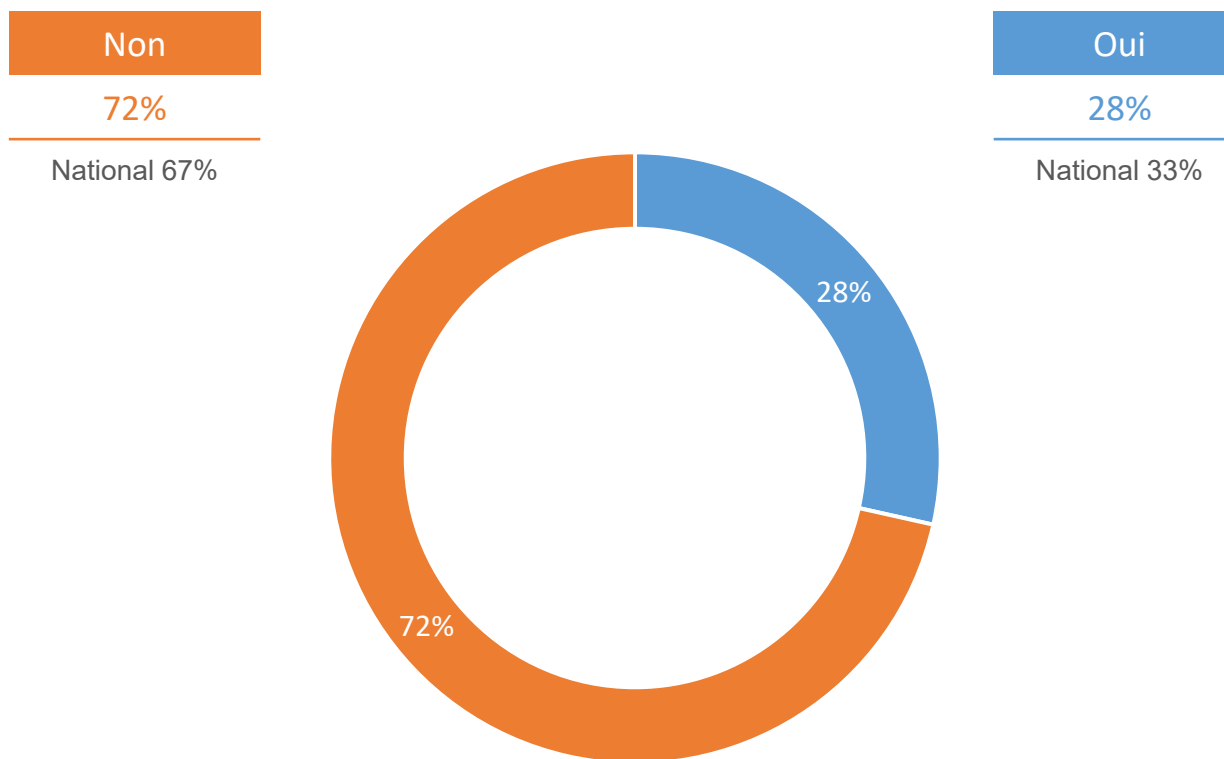
Les actions mises en place

Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation



Intention de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition écologique et énergétique

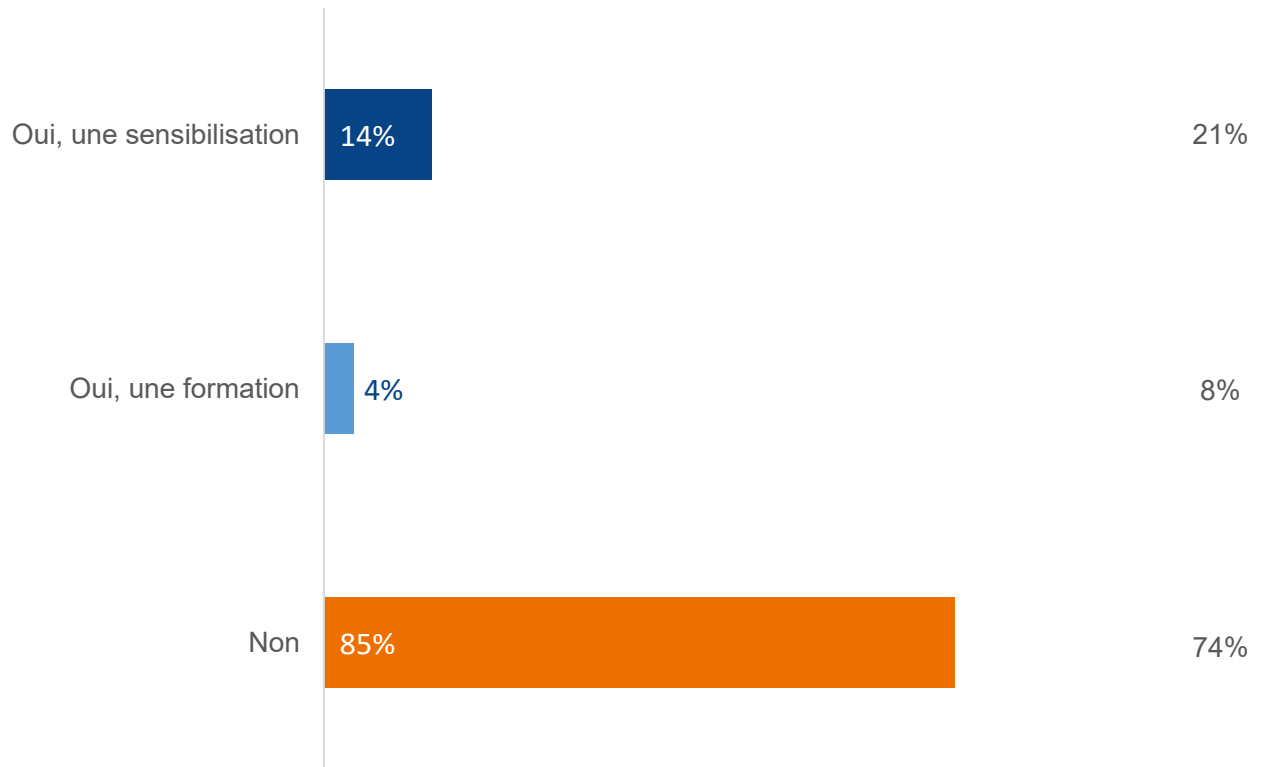
Souhait de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés au cours de l'année à venir



Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation en lien avec la transition écologique et énergétique au cours des deux dernières années

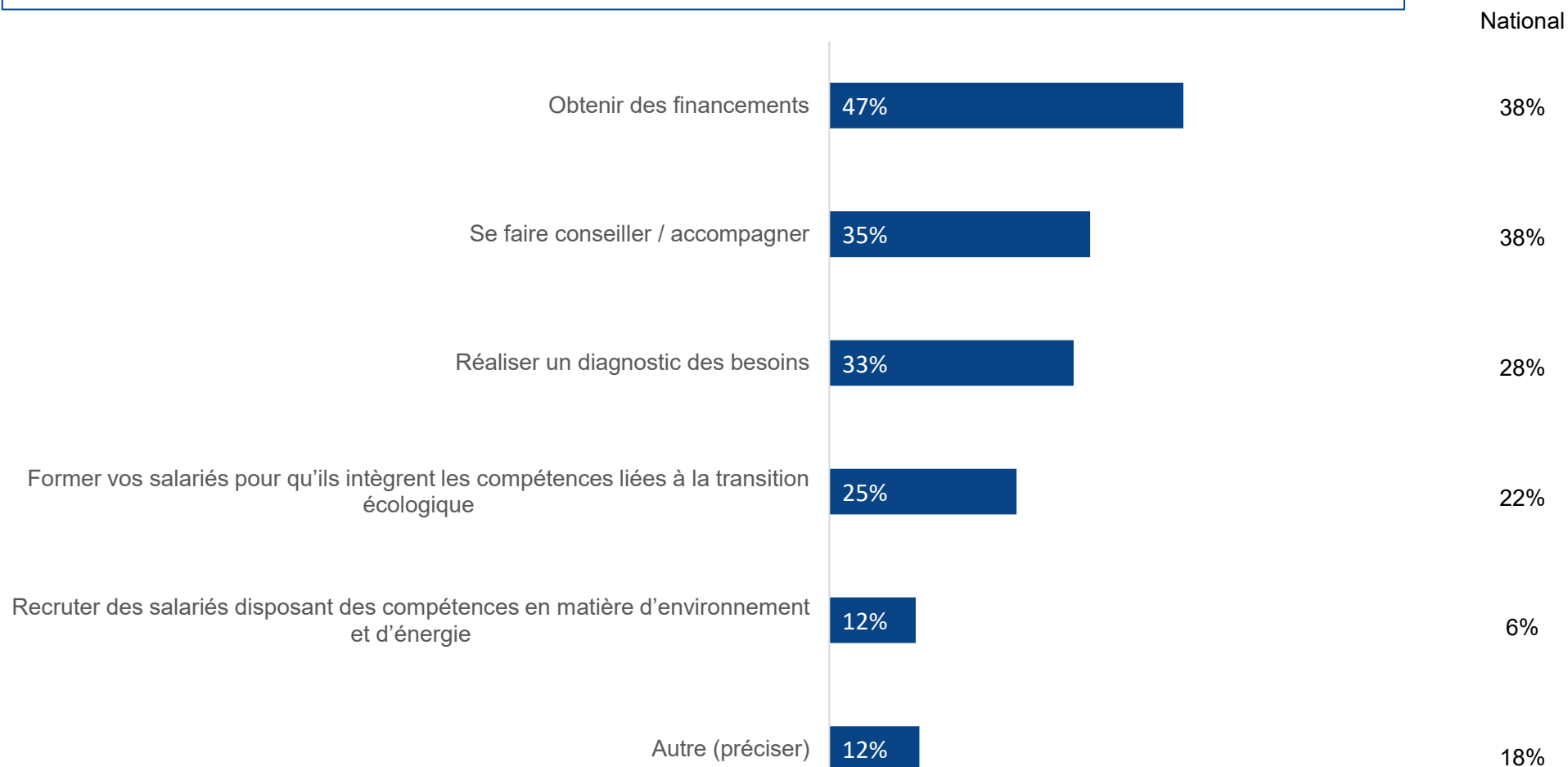
A bénéficié d'une formation / sensibilisation au cours des deux dernières années

Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation »



Besoins et attentes des entreprises

Besoins et attentes pour mieux intégrer les questions d'environnement et d'énergie



Les enseignements* de l'atelier aux Antilles et en Guyane sur la perception et le déploiement de la transition écologique et énergétique (1/2)

- La **formation insuffisante des collaborateurs au numérique** freine la **transition vers des pratiques plus écologiques**, telles que la digitalisation permettant de réduire l'utilisation de papier, d'encre et d'énergie, etc.



« Mais c'est clair que c'est lié aux personnels qui ne sont pas formés ! » (Entreprises d'architecture)

- La transition écologique et énergétique conduit à de **nouvelles normes strictes**. L'État impose des réglementations, sans mettre à disposition le soutien ou la formation nécessaire, créant un **décalage entre les exigences réglementaires et les compétences disponibles**, pour s'y conformer.
- Cela génère également des **difficultés de recrutement de profils qualifiés** sur ces questions.
- Les salariés manquent de **sensibilisation aux écogestes**, et aux possibilités d'économies d'énergie.



« Il y a un manque de sensibilité à cette transition écologique. Je vous donne un exemple tout bête. J'ai la climatisation dans mes toilettes qui sont toutes petites. Les gens laissent la fenêtre et la porte ouverte des toilettes donc on climatise l'extérieur et ça je suis sans arrêt en train de me battre sur des choses comme ça. Donc ça passe par la sensibilisation. ». (Immobilier)



En raison du climat tropical, les pratiques de gestion de l'énergie nécessitent une attention particulière

* Les enseignements présentés dans ce slide constituent des éléments qualitatifs non généralisables, qui permettent de mieux comprendre/appréhender les problématiques rencontrées par les entreprises.

Les attentes* de formations et d'offre de service sur la transition écologique et énergétique, issues de l'atelier aux Antilles et en Guyane (2/2)

Formations ciblées permettant aux dirigeants et salariés d'acquérir les connaissances liées à la transition écologique et énergétique dans son domaine d'activités (enjeux, réglementations, normes...) et d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux exigences écologiques et normatives.

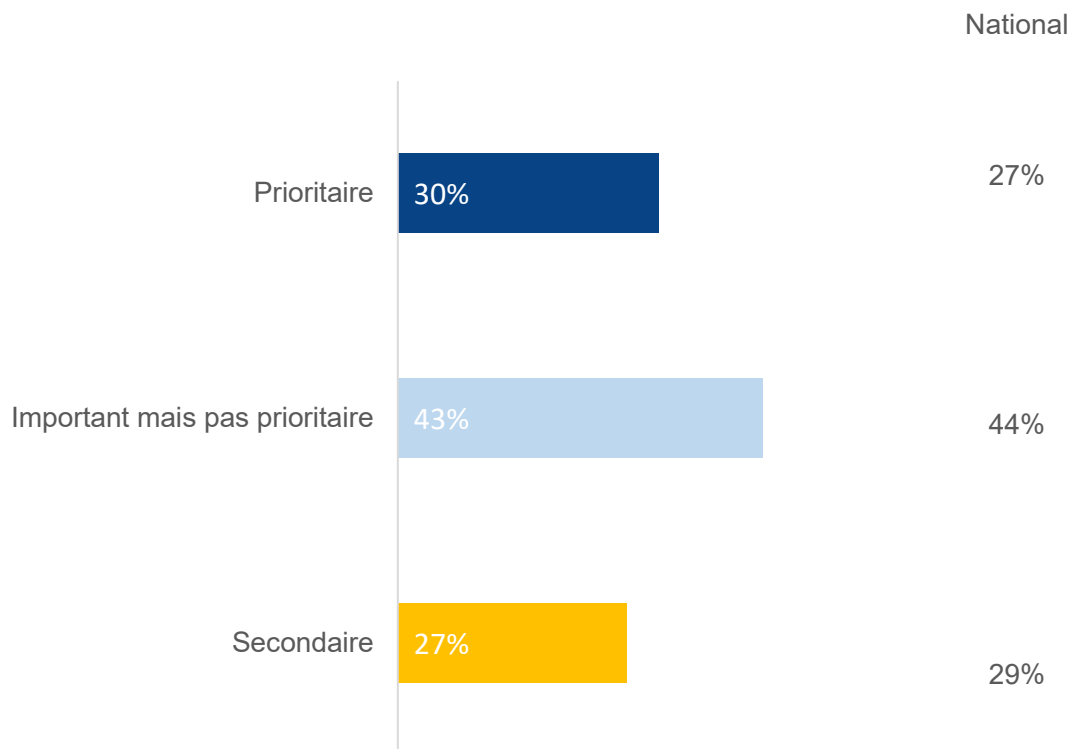
Sensibilisation des employés aux écogestes pour encourager chacun à être conscient de son impact écologique et faire en sorte de réduire l'empreinte écologique de l'entreprise (exemples : règles d'usage de la climatisation, tri des déchets...)

* Les attentes présentées ici sont exprimées par certaines entreprises présentes à l'atelier mais pas nécessairement par toutes.

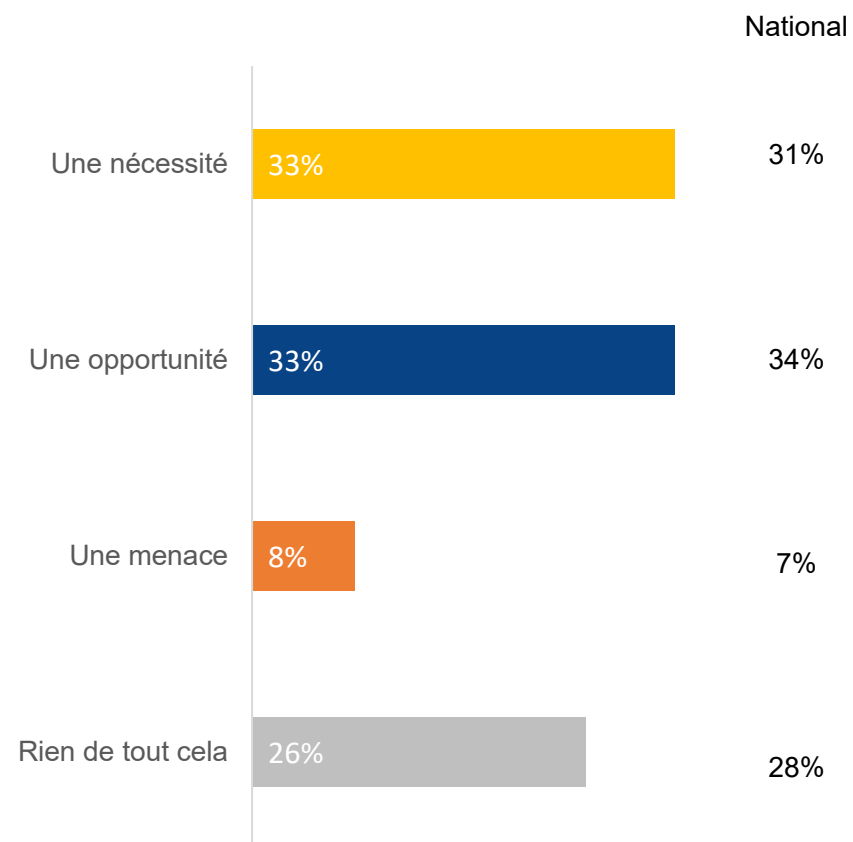
5. La transition numérique

Importance et perception du développement du numérique

Importance du développement du numérique pour l'entreprise

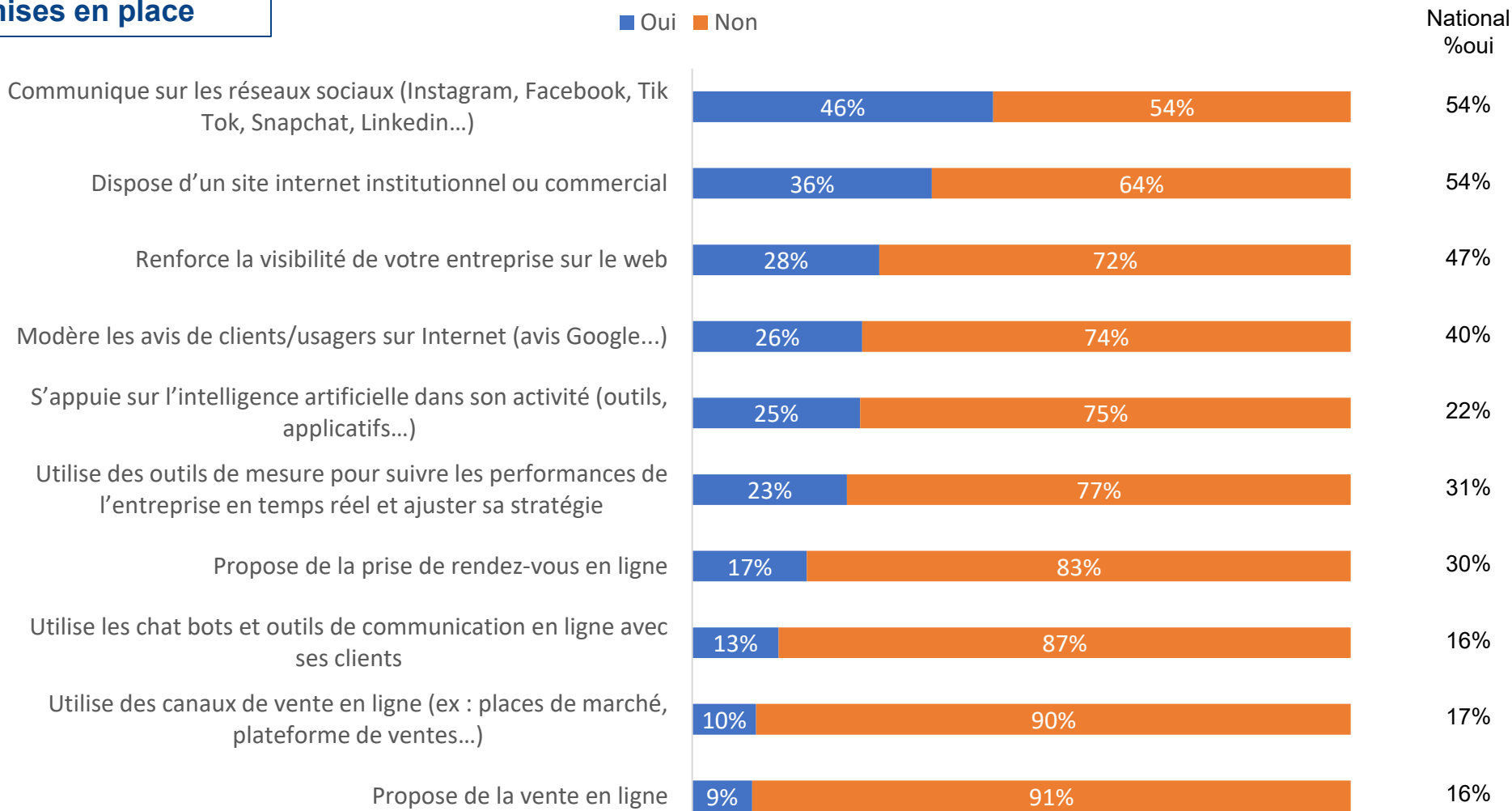


Perception du développement du numérique pour l'entreprise



Actions déjà mises en place concernant les outils digitaux et numériques

Actions mises en place



Les actions à mettre en place par les entreprises en lien avec la transition numérique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



Compétences à développer par l'entreprise en lien avec la transition numérique

Compétences (nouvelles ou à développer) nécessaires à l'entreprise



Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation par les entreprises en lien avec la transition numérique

Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation des salariés

Non

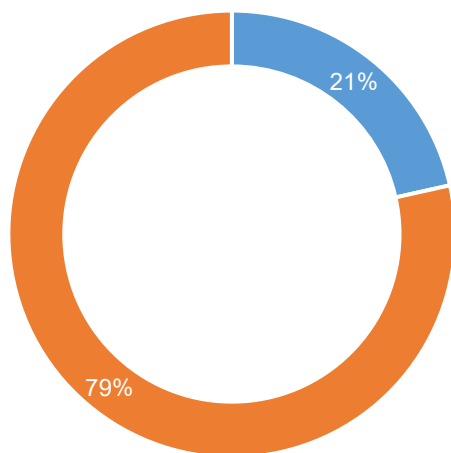
79%

National 70%

Oui

21%

National 30%



Les actions mises en place

Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation - **base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution**

National

D'actions de formation

46%

51%

D'actions de sensibilisation

33%

25%

Les deux

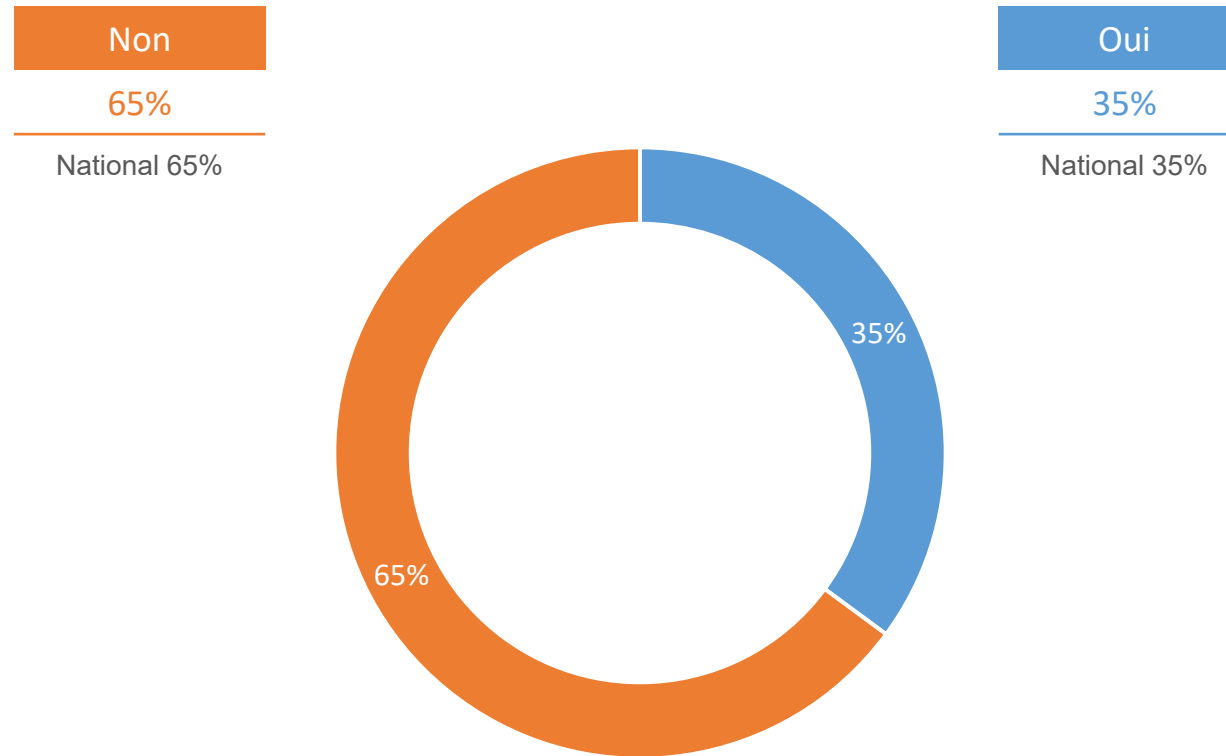
21%

24%

Les actions de sensibilisation / formation et l'intelligence artificielle

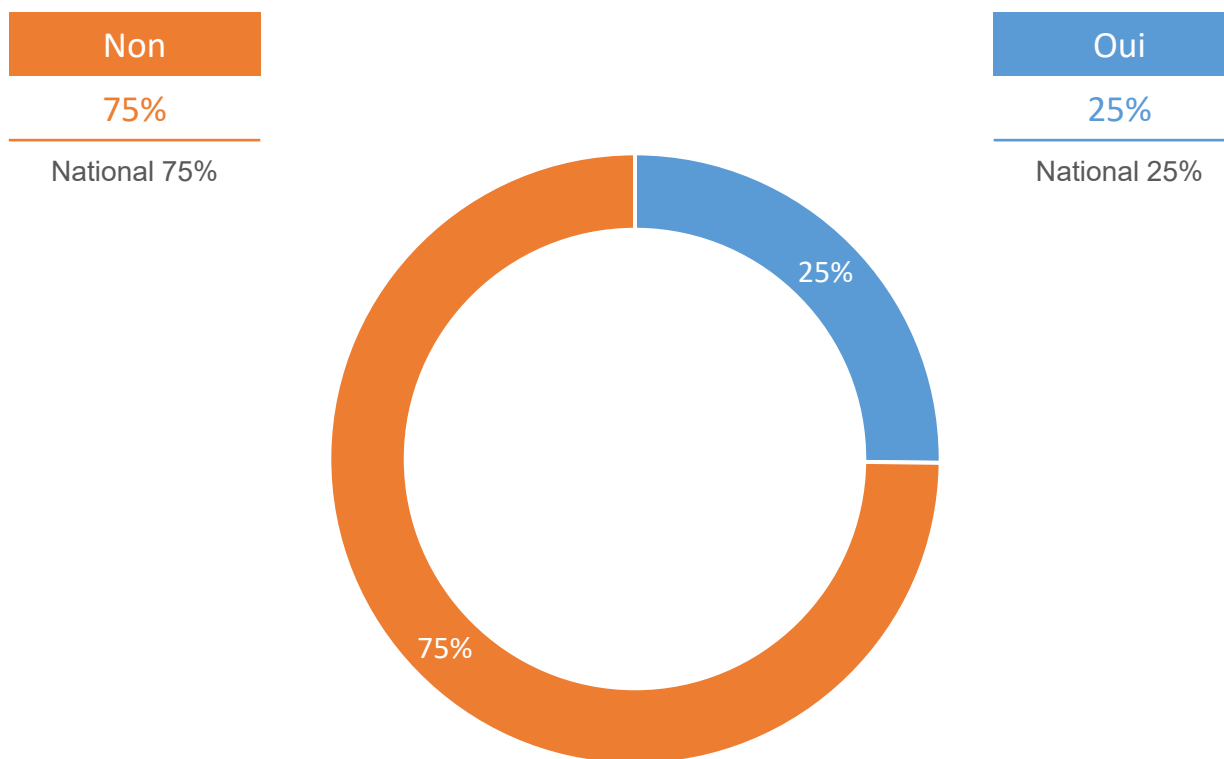
Part des entreprises qui ont mis en place des actions de sensibilisation / formation et dont le contenu a également porté sur l'intelligence artificielle

Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation - **base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution**



Intention à mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition numérique

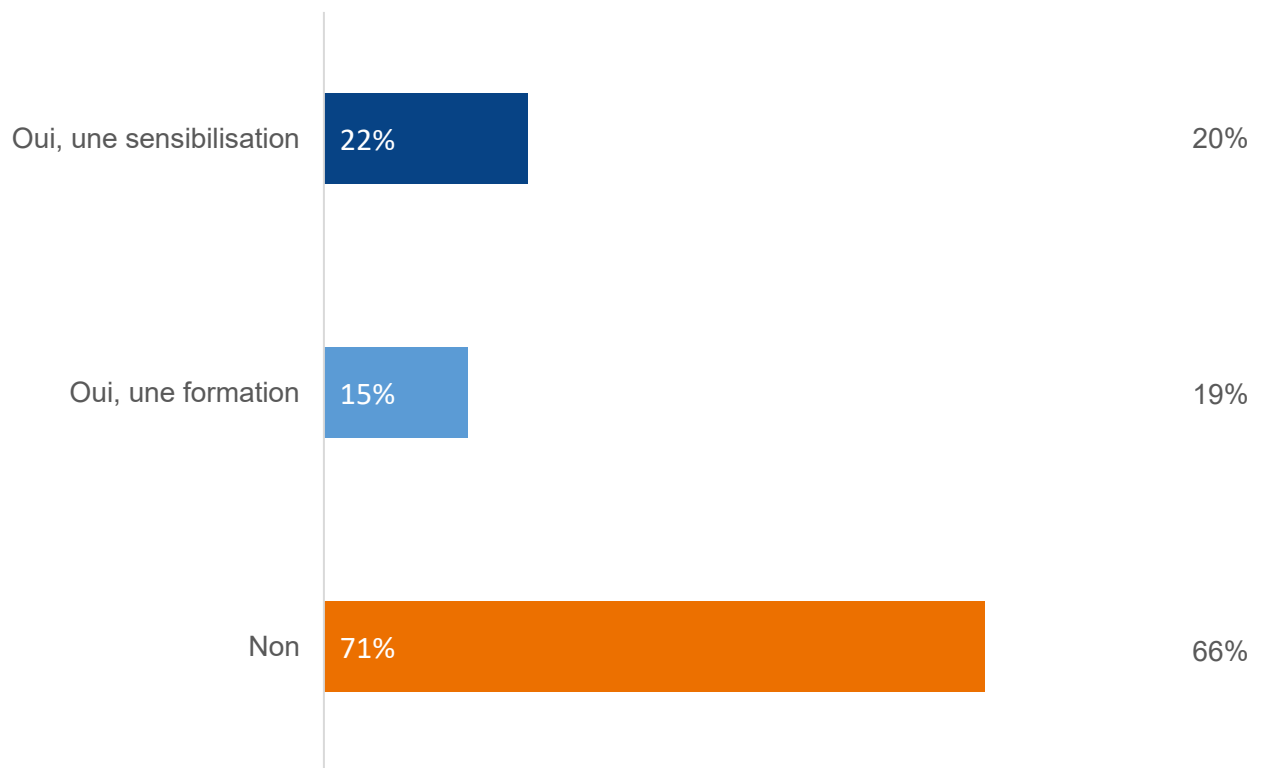
Souhait de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés au cours de l'année à venir



Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation au cours des deux dernières années

A bénéficié d'une formation / sensibilisation au cours des deux dernières années

Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation »



Besoins et attentes exprimés par les entreprises

Besoins et attentes des entreprises pour mieux intégrer le développement du numérique



Les enseignements* de l'atelier aux Antilles et en Guyane sur les moteurs de la transition numérique (1/2)

- Le **manque de compétences numériques de base** chez certains collaborateurs appartenant à diverses branches freine l'appropriation des outils digitaux (ex : difficulté à écrire un mail..). Des attentes sont exprimées pour que des formations puissent permettre d'acquérir ces compétences de base.
- Le passage à la **dématérialisation des documents administratifs** (factures, dossiers, ...) est perçu comme un changement de fond pour les entreprises. Il nécessite des compétences informatiques que tous les employés/collaborateurs ne possèdent pas, posant un **défi d'adaptation**.



« Justement sur le numérique, il y a beaucoup de changements et c'est important qu'on soit formé. Là, je sais qu'il y aura les factures dématérialisées. Tout ça, ça va créer un grand changement pour nous les entreprises. C'est ça, il faudrait des formations là-dessus ». (Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes)

- Les **évolutions technologiques**, telles que la migration vers des infrastructures Cloud et la nécessité d'**adapter continuellement les méthodes de travail**, entraînent des difficultés. Les formations actuelles ne suivent pas l'**évolution rapide des technologies**, créant un décalage entre les compétences requises et l'enseignement dispensé.
- L'**insuffisance de maîtrise des logiciels professionnels par les étudiants et jeunes professionnels** sur lesquels ils ont été formés durant leurs études, est évoquée par certains, nécessitant des **formations complémentaires en entreprise** (par exemple, dans le domaine de l'architecture).



« Le constat c'est que déjà à l'école, les étudiants n'ont pas suffisamment d'heures de pratique sur certains logiciels professionnels que l'on utilise : Popacité, Revit, Archicad, etc ». (Entreprises d'architecture)

Les attentes* de formations et d'offre de services liées à la transition numérique, issues de l'atelier aux Antilles et en Guyane (2/2)

Accompagnement visant à renforcer les compétences de base en informatique des personnes qui ne maîtrisent pas les outils numériques (exemple : envoi d'email...)



Aide à la mise en place et à l'utilisation efficace des outils numériques et à l'intégration de solutions innovantes (exemples : systèmes de stockage, signatures électroniques...)

Formation aux enjeux et cas d'usages de l'intelligence artificielle (IA) pour comprendre les apports possibles pour leur entreprise

Aide à l'optimisation des outils numériques internes

Accompagnement sur la digitalisation des procédures administratives ou comptables

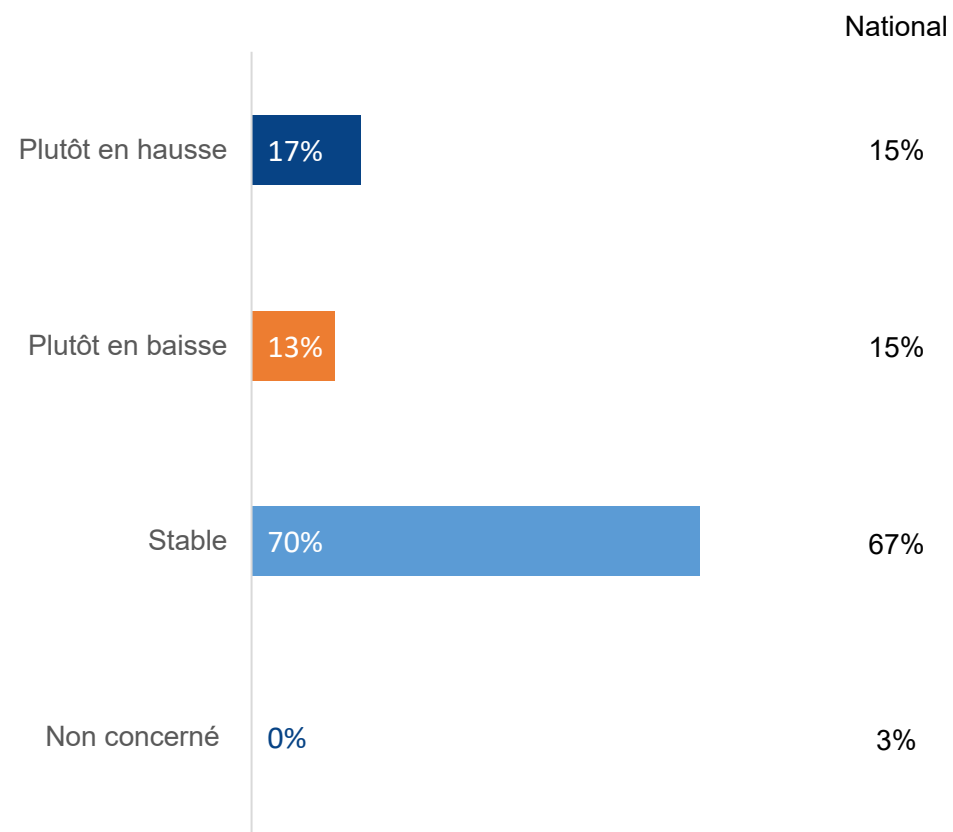
Formation à l'utilisation de l'IA pour apprendre aux collaborateurs comment utiliser l'IA de manière efficace et raisonnée



6. La transition démographique

Évolution de l'effectif pour l'année 2024

Évolution de l'effectif de l'entreprise pour l'année 2024 par rapport à 2023



Recrutements envisagés pour 2025

Recrutements envisagés pour 2025

Non

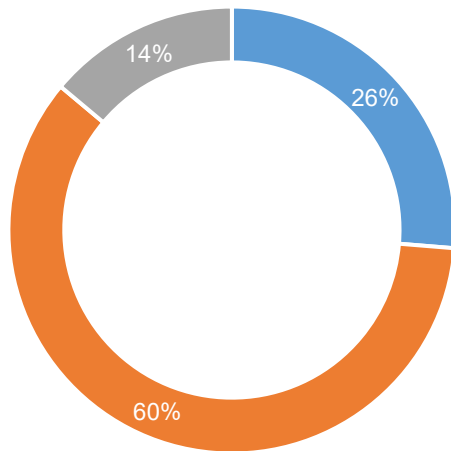
60%

National 66%

Oui

26%

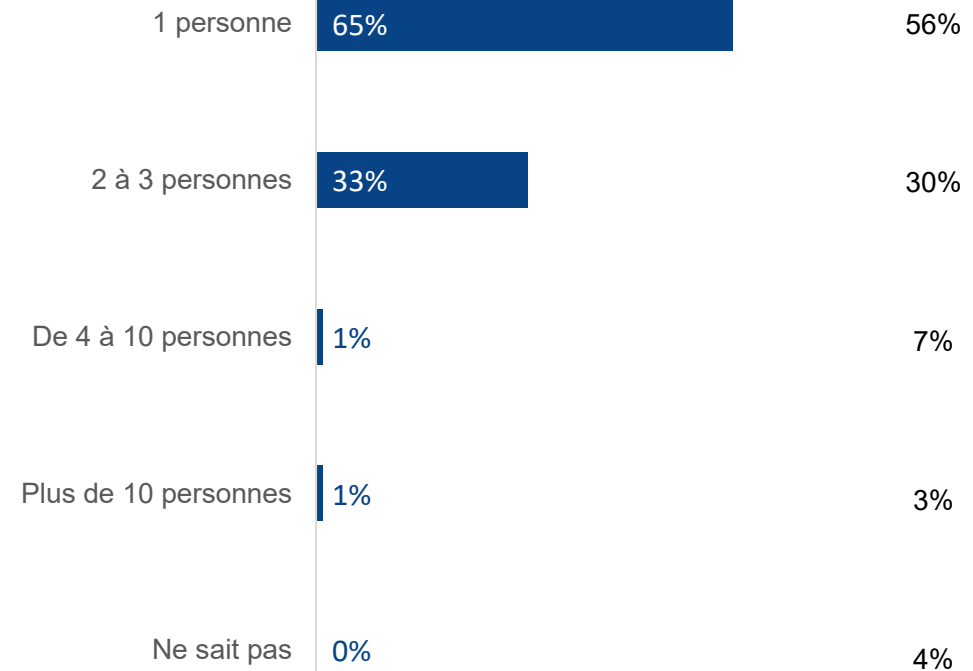
National 23%



Nombre de recrutements envisagés pour 2025

Base répondants : entreprises qui ont déclaré envisager des recrutements en 2025 -
base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution

National



Motivations des recrutements envisagés pour 2025

Motifs des recrutements envisagés pour 2025

Base répondants : entreprises qui ont déclaré envisager des recrutements en 2025 - **base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution**

Créations de poste

54%

National

42%

Remplacements à la suite d'un départ (fin de contrat, licenciement, démission...)

24%

40%

Recrutements liés à la saisonnalité ou un accroissement ponctuel de l'activité

18%

21%

Remplacements à la suite de départs en retraite

12%

15%

Remplacements temporaires

6%

11%

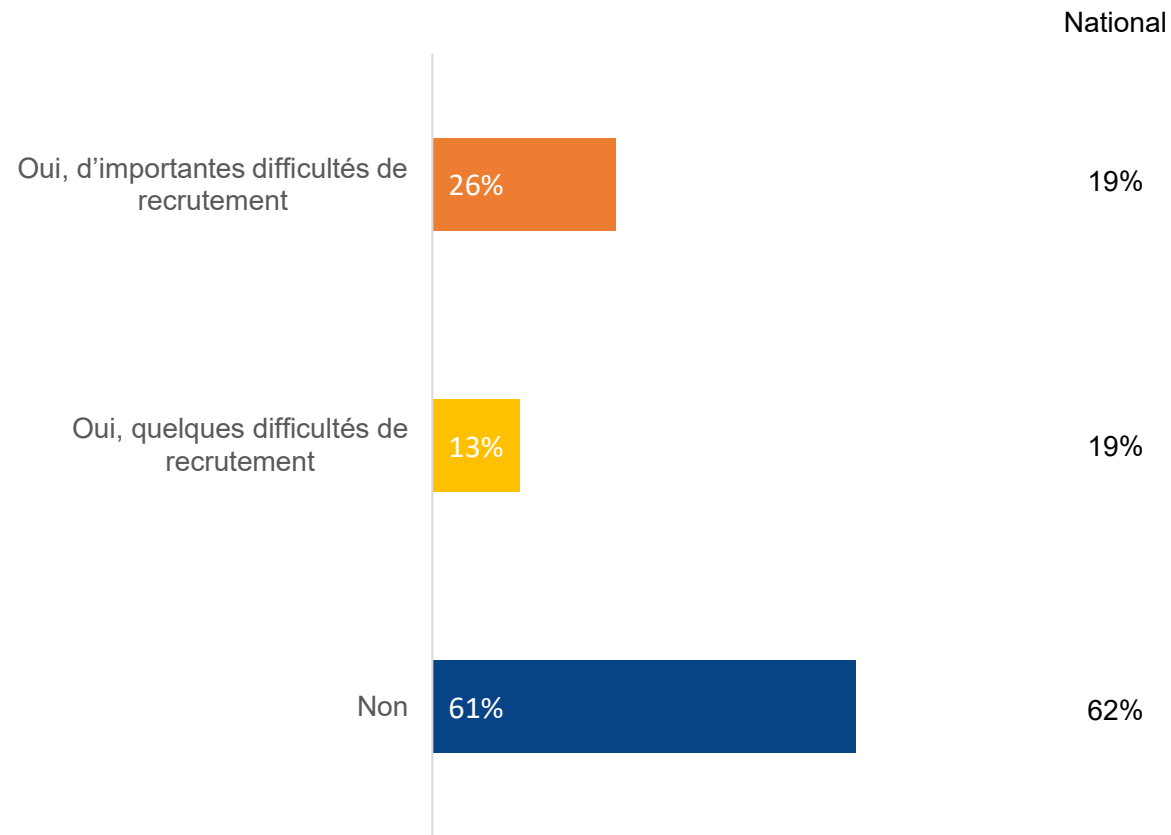
Autres (préciser)

0%

4%

Difficultés de recrutement exprimées par les entreprises

Difficultés de recrutement

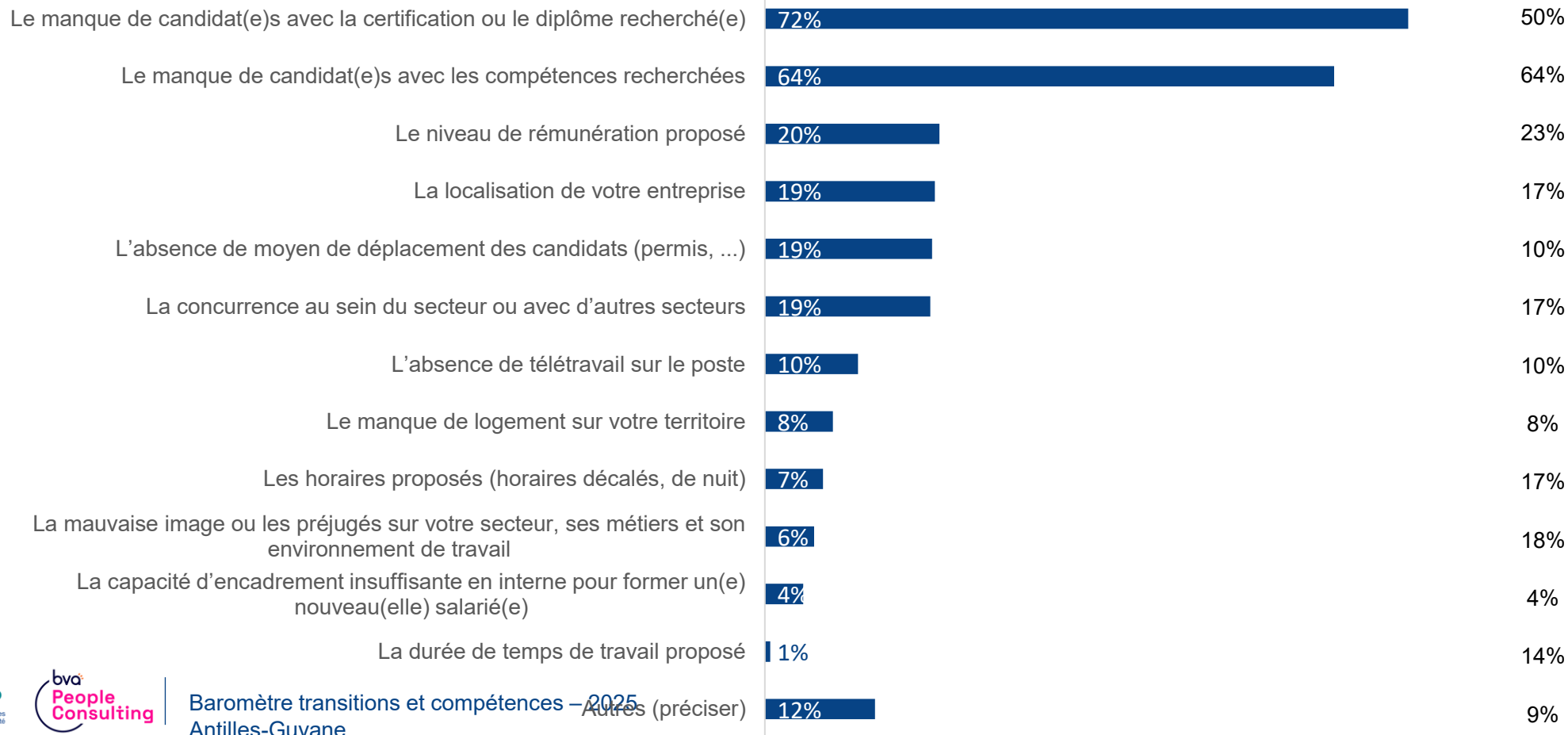


Raisons des difficultés de recrutement

Raisons des difficultés de recrutement

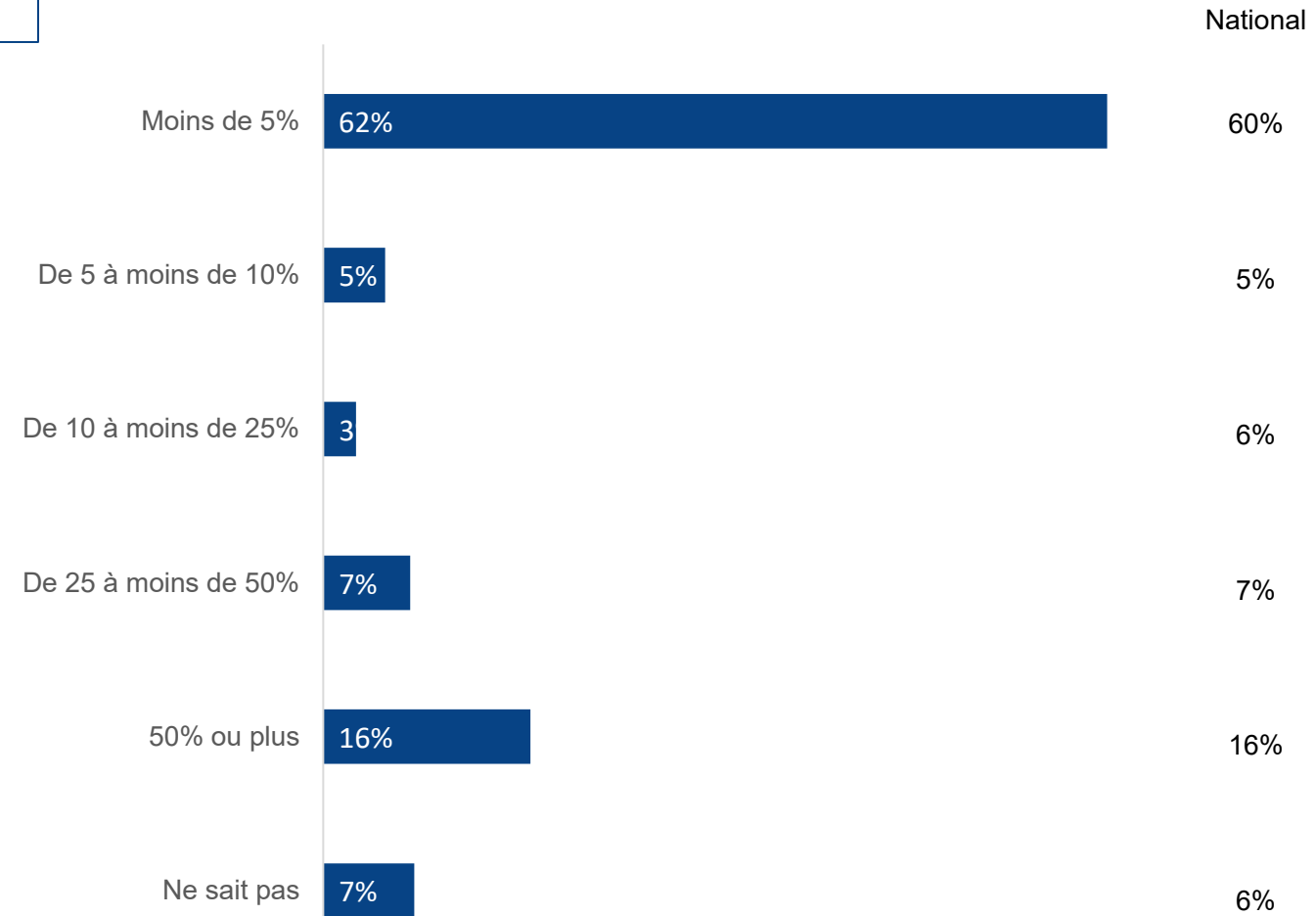
Base répondants : entreprises qui ont déclaré rencontrer des difficultés de recrutement - **base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution**

National



Part des salariés seniors (+55 ans)

Part des salariés seniors (+55 ans)



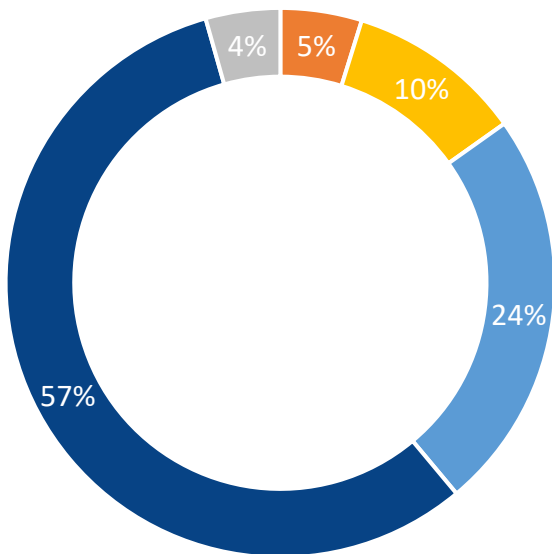
Les relations entre les différentes générations et l'intégration des nouveaux embauchés dans les entreprises

Difficultés rencontrées entre les différentes générations

ST Non

81%

National 76%



ST Oui

15%

National 16%

Intégration des nouveaux embauchés issus de la jeune génération

ST Mal

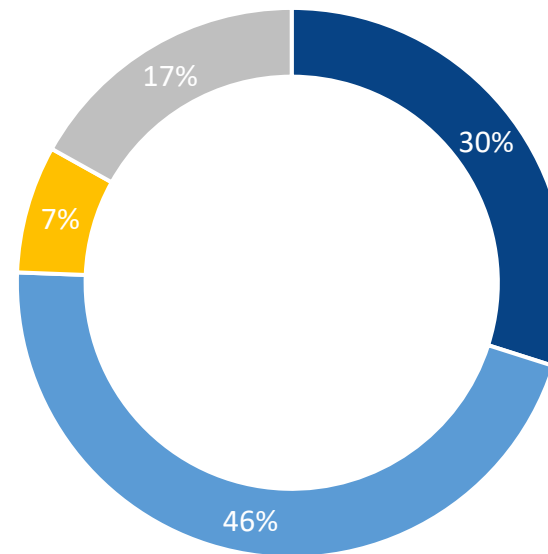
7%

National 7%

ST Bien

76%

National 70%

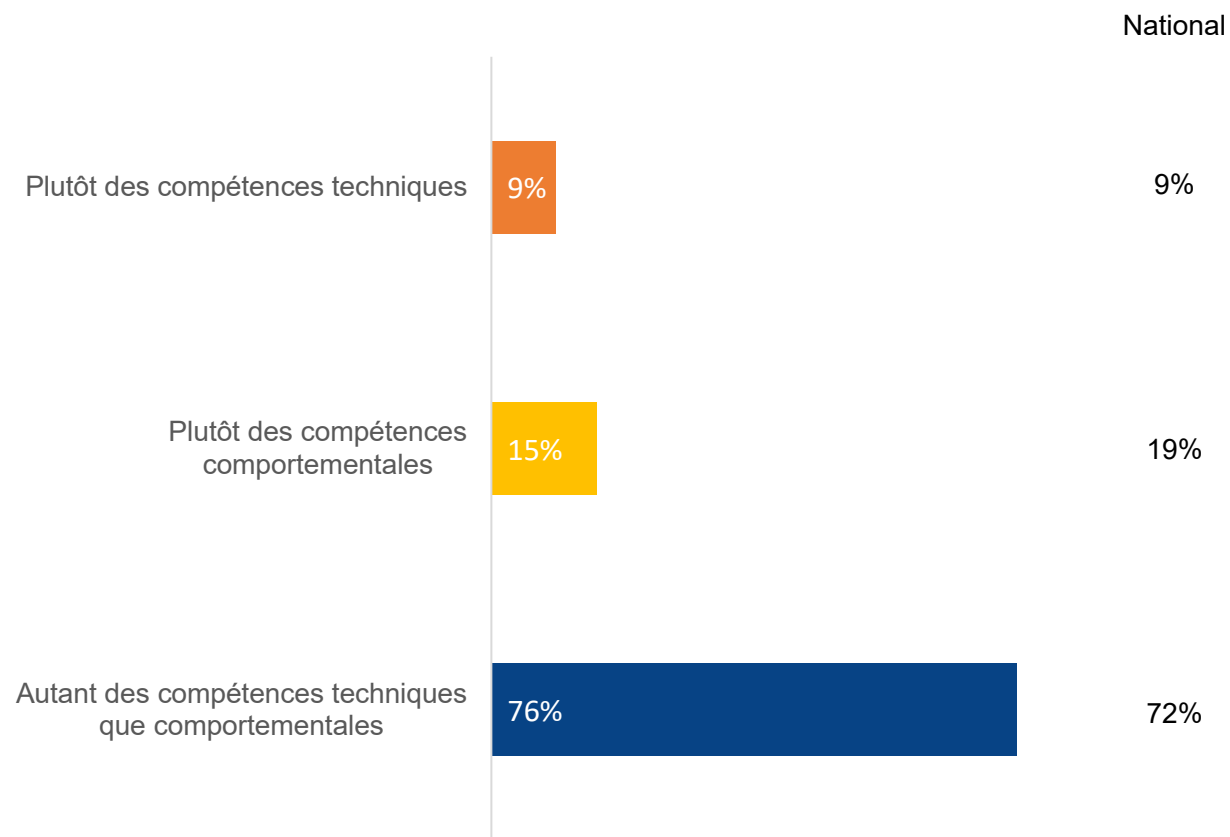


■ Oui, souvent ■ Oui, de temps en temps ■ Non, rarement ■ Non, jamais ■ Ne sait pas

■ Très bien ■ Plutôt bien ■ Plutôt mal ■ Ne sait pas

Les compétences attendues par les entreprises

Compétences attendues pour un nouvel embauché

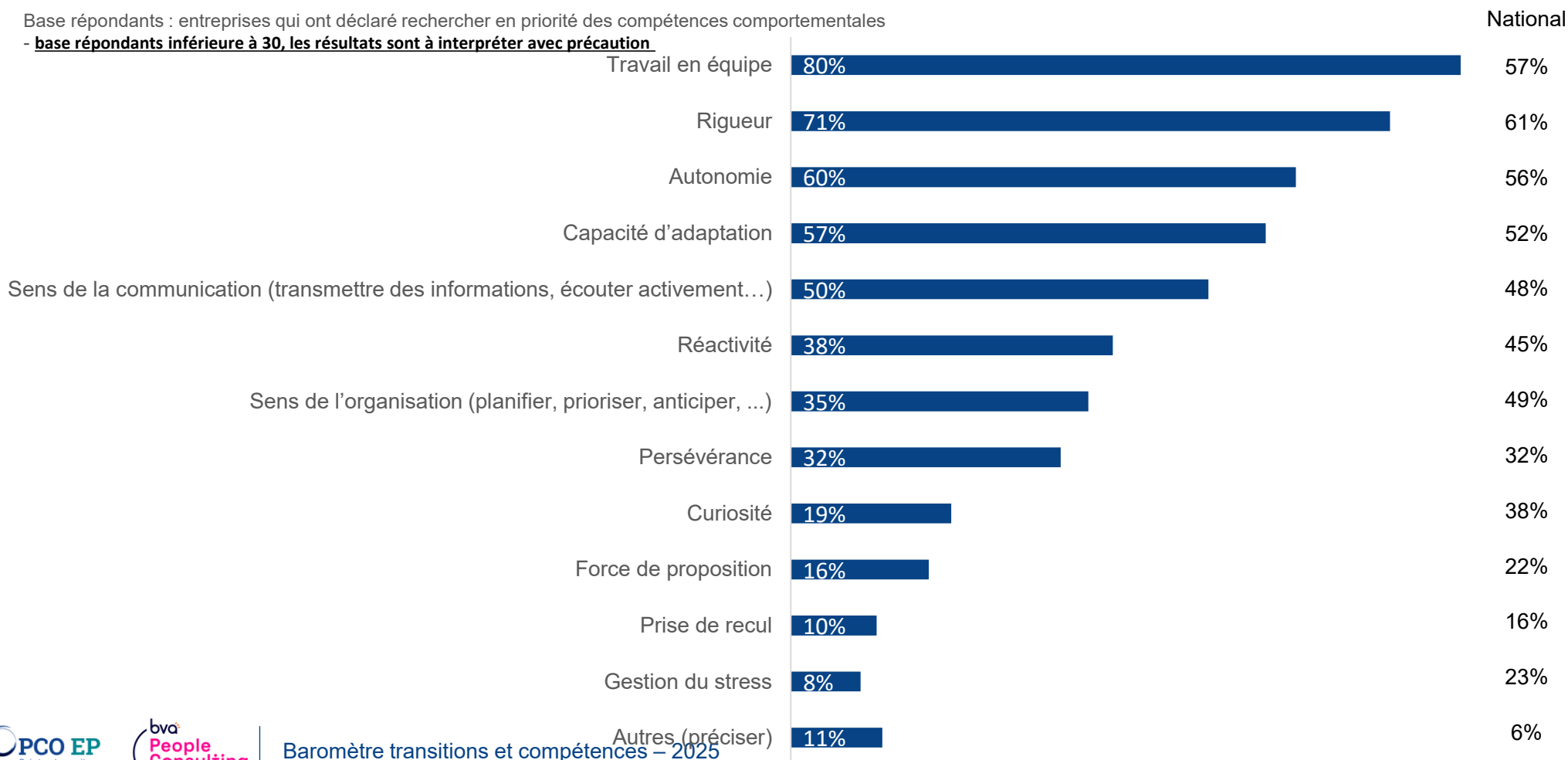


Les compétences comportementales recherchées par les entreprises

Compétences comportementales recherchées en priorité chez un nouvel embauché

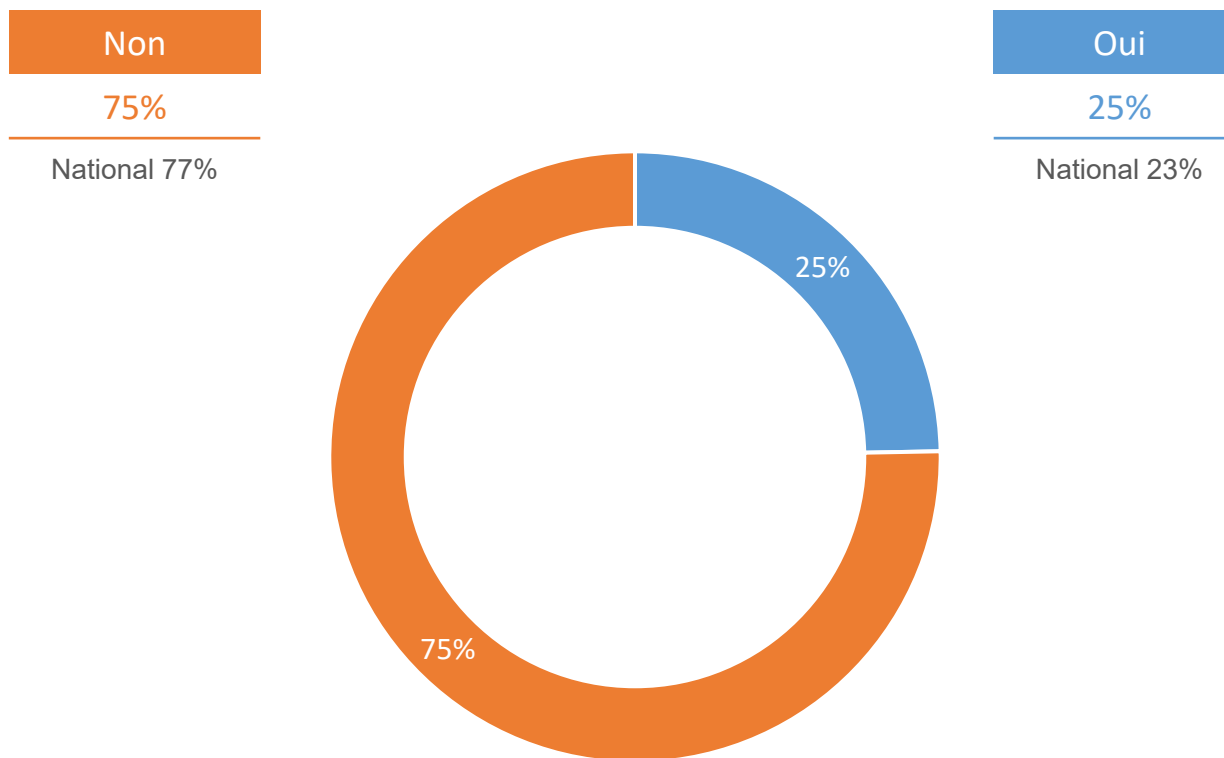
Base répondants : entreprises qui ont déclaré rechercher en priorité des compétences comportementales

- base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution



Transmission ou reprise d'entreprise

Part des entreprises concernées par des questions de transmission ou de reprise



Transmission ou reprise d'entreprise

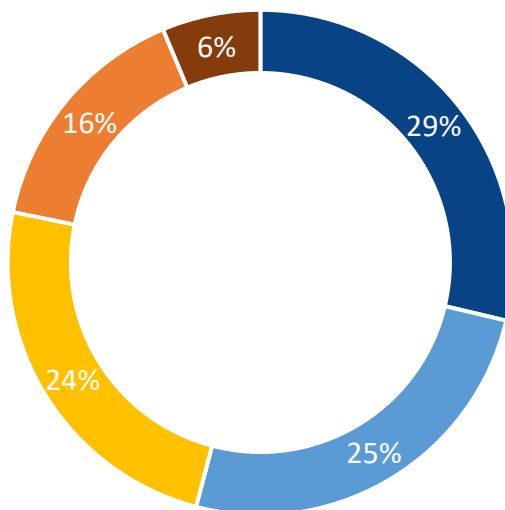
Échéance de la transmission ou reprise de l'entreprise

Base répondants : entreprises qui ont déclaré être concernées par des questions de reprise ou de transmission - base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution

ST 3 ans et plus

46%

National 42%



ST Moins de 3 ans

54%

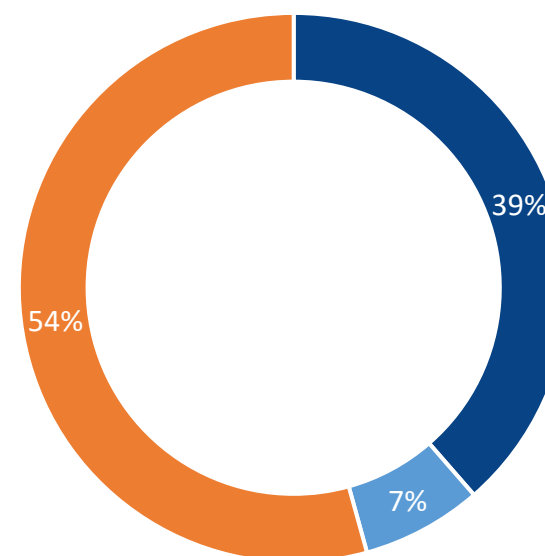
National 58%

Identification du repreneur

Non

54%

National 68%



ST Oui

46%

National 32%

■ Moins d'1 an ■ De 1 à moins de 3 ans ■ De 3 à moins de 5 ans
■ De 5 ans à moins de 10 ans ■ 10 ans et plus

■ Oui, au sein de votre entreprise ■ Oui, en externe ■ Non

Transmission ou reprise d'entreprise

Intérêt pour les formations liées à la transmission ou la reprise d'entreprise lorsque le repreneur est identifié en interne

Base répondants : entreprises qui ont déclaré être concernées par des questions de reprise ou de transmission -
base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution



Les difficultés et besoins* issus de l'atelier aux Antilles et en Guyane sur la transition démographique et les RH (1/2)

- Le **manque de vivier de candidats** dans les territoires à faible population, entravant l'accès à des profils adaptés, est souligné (Saint-Martin vs Guadeloupe).
- La **pénurie de candidats qualifiés**, notamment dans des secteurs comme l'immobilier, liée à un manque de formations adaptées en termes de contenu est également déplorée.
- La difficulté à recruter des profils alliant **compétences techniques et savoir-être** est un constat très largement partagé : i.e, trouver des candidats motivés, sérieux et ponctuels, indépendamment de leurs diplômes ou compétences techniques.

De faibles viviers de candidats sur certains territoires

« Ce qui fait défaut, alors bien sûr, peut-être les diplômes, la formation, mais c'est surtout l'attitude. ... Malheureusement aujourd'hui, je crois que c'est un vrai sujet » (Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes)

- Les **processus de recrutement** se révèlent souvent **longs**, pouvant durer jusqu'à 10 mois, sans garantir un **niveau de compétences suffisant**.

« Lorsqu'on recrute, on investit beaucoup de temps. Et finalement, après 10 mois de recrutement, on se rend compte qu'au bout de deux mois, ça ne fait pas l'affaire ». (Immobilier)

* Les enseignements présentés dans ce slide constituent des éléments qualitatifs non généralisables, qui permettent de mieux comprendre/appréhender les problématiques rencontrées par les entreprises.

Les attentes* de formations et d'offre de services en matière de transition démographique et de RH issues de l'atelier aux Antilles et en Guyane(2/2)

Aide à la refonte du processus de recrutement dans les petites structures, pour améliorer l'identification et la captation de candidats qualifiés, en réduisant les cycles de recrutement.

Formation et montée en compétences des salariés internes en raison de difficultés de recrutement externe.

Accompagnement global combinant des formations internes et externes, afin de développer savoir-faire (compétences techniques) et savoir-être (compétences comportementales).

Sensibilisation et promotion des métiers en tension auprès des jeunes, pour renforcer l'attractivité des métiers des branches de l'OPCO EP.

* Les attentes présentées ici sont exprimées par certaines entreprises présentes à l'atelier mais pas nécessairement par toutes.



www.opcoep.fr