



# Baromètre « *Transitions & Compétences* »

Rapport de résultats  
Centre-Val de Loire

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.38

# 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 03 avril 2025, d'un atelier d'échanges et de discussions en ligne**, auprès d'entreprises de la Région.



## Echantillon

**Pour l'enquête, 313 entreprises répondantes** (établissements principaux) de la région Centre-Val de Loire 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, 36 branches professionnelles sont représentées dans l'échantillon de répondants de la région (en complément de l'interprofession). Comme au niveau national, la branche professionnelle « personnel des cabinets médicaux » est la plus représentée (34 répondants) devant celle des « cabinets dentaires » (30 répondants). La branche « boucheries » est la troisième plus représentée avec 21 répondants.*

*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, 8 entreprises** ont participé (détail slide 6).

# Méthodologie : Enquête et atelier d'échanges



## Résultats

Ce rapport présente les **résultats de l'enquête au niveau de la région** 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	Secteur d'activité	Effectif
1	Co-gérant	Interprofession du champ d'intervention d'Opco EP	1 à 4 salariés
2	Co-gérant	Pâtisserie	1 à 4 salariés
3	PDG	Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	5 à 10 salariés
4	Co-gérant	Entreprises d'architecture	1 à 4 salariés
5	Dirigeant	Entreprises de Désinfection, désinsectisation, dératisation	1 à 4 salariés
6	Responsable d'agence	Entreprises des services à la personne	11 à 49 salariés
7	Gérant	Entreprises des services à la personne	11 à 49 salariés
8	Gérante	Immobilier	1 à 4 salariés

\* L'atelier de la région **Centre-Val de Loire** a été introduit par **Carine DE ARAUJO-SOLECKI**, Déléguée Régionale à OPCO EP, et animé par **Isabelle GULPHE-LACHAUD** de BVA People Consulting avec l'appui de **Maximilien DUBOIS**, Chef de Projet Observation à OPCO EP.

## 2. Principaux enseignements

---

# Principaux enseignements

## L'activité des entreprises

- 60% 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 (49%, national 47%), l'évolution des coûts de l'énergie et/ou des approvisionnements (42%, national 34%), les difficultés de recrutement (30%, national 26%).

## La transition écologique et énergétique

- 75% des entreprises disent prendre en compte les questions d'environnement et d'énergie dans leur quotidien (national 73%).
- Un enjeu prioritaire pour 29% des entreprises (national 24%), important mais pas prioritaire pour 56% (national 54%), et secondaire pour 15% (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 (53%, national 49%), puis sensibiliser et former leurs salariés (40%, national 35%) et investir, trouver des solutions pour réduire leur facture énergétique (33%, national 33%).
- 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 leur activité (41%, national 40%), améliorer la gestion, le recyclage et le réemploi des déchets (37%, national 20%) et conseiller les clients et les usagers sur l'impact environnemental de produits et/ou de services (27%, national 20%).
- 36% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 36%), et 36% 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 22% des entreprises (national 27%), important mais pas prioritaire pour 45% (national 44%), et secondaire pour 33% (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 mettre en place de nouveaux outils/logiciels (32%, national 27%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : promouvoir leur entreprise sur les réseaux sociaux (43%, national 41%), utiliser des applications ou services sur des équipements numériques (40%, national 31%), se former à distance (30%, national 28%).
- 30% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 30%), et 27% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 25%).

## La transition démographique

- 18% des entreprises envisagent des recrutements pour l'année 2025 (national 23%). Principalement pour : remplacements à la suite d'un départ (47%, national 40%) et créations de poste (39%, national 42%).
- 33% des entreprises disent rencontrer des difficultés de recrutement (d'importantes difficultés 19%, national 19%). Les principales raisons de ces difficultés de recrutement sont : le manque de candidat(e)s avec les compétences recherchées (69%, national 64%), le manque de candidat(e)s avec la certification ou le diplôme recherché(e) (53%, national 50%) et, dans une moindre mesure, la localisation de leur entreprise (28%, national 17%).



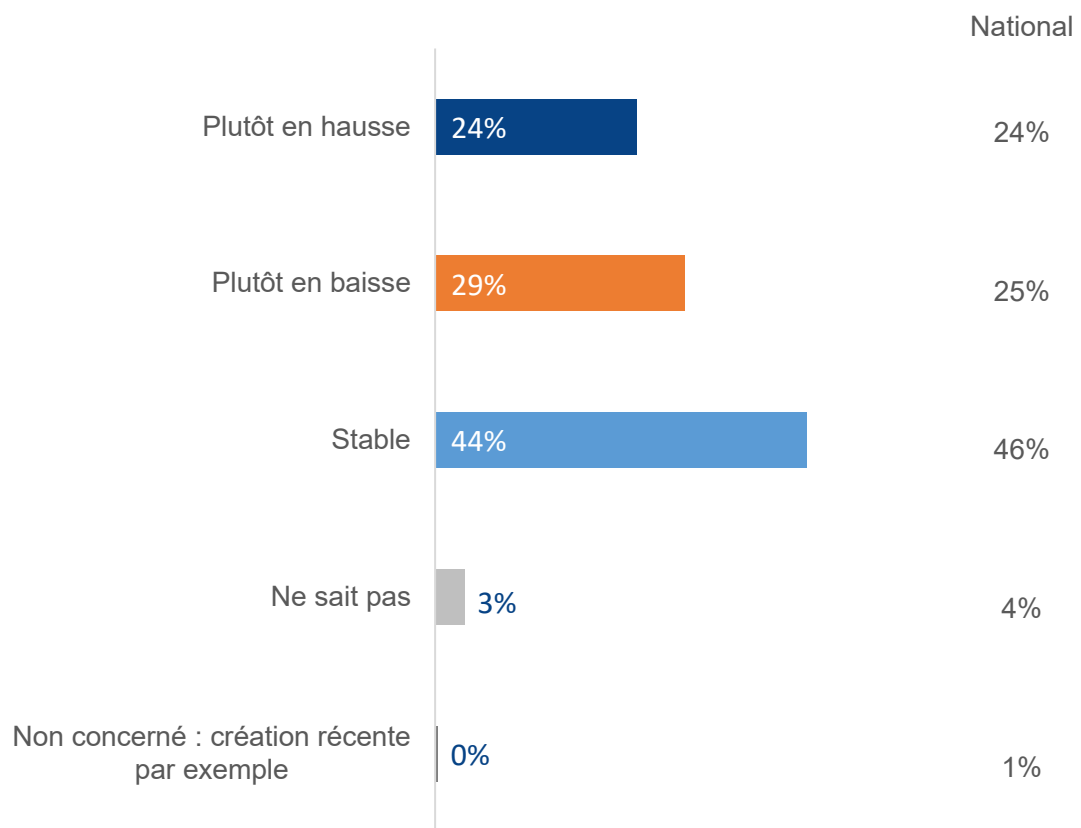


# 3. L'activité des entreprises

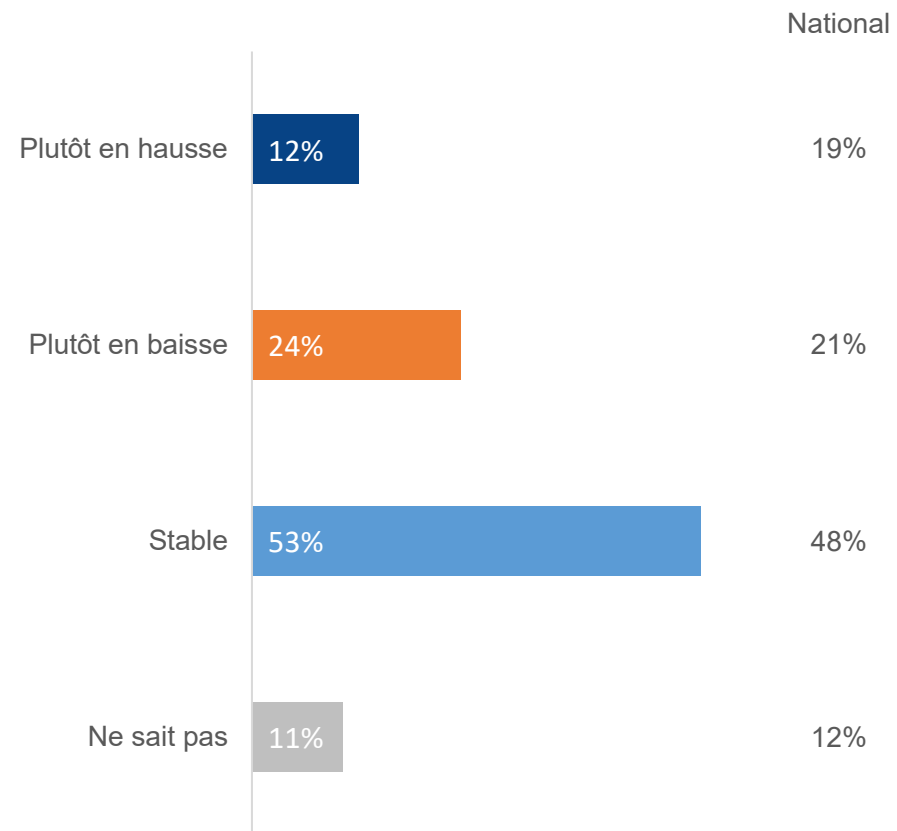
---

# 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

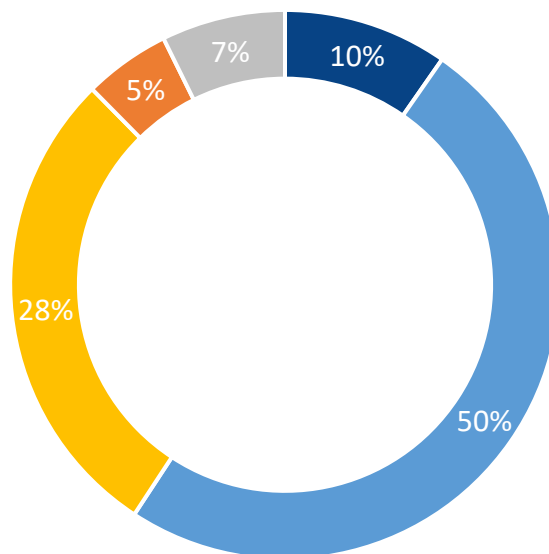
33%

National 28%

ST Confiant

60%

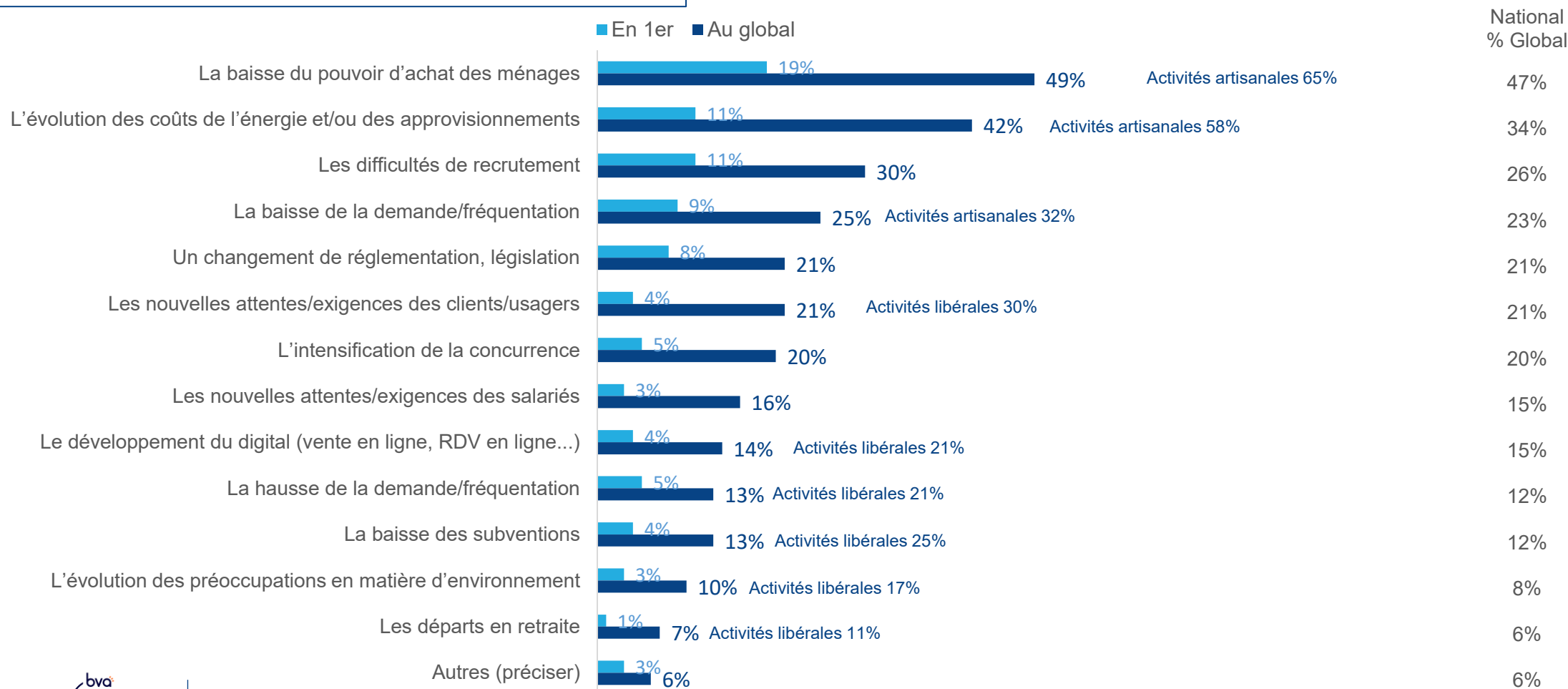
National 61%



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

# Tendances impactant l'activité

## Tendances qui impactent l'activité des entreprises



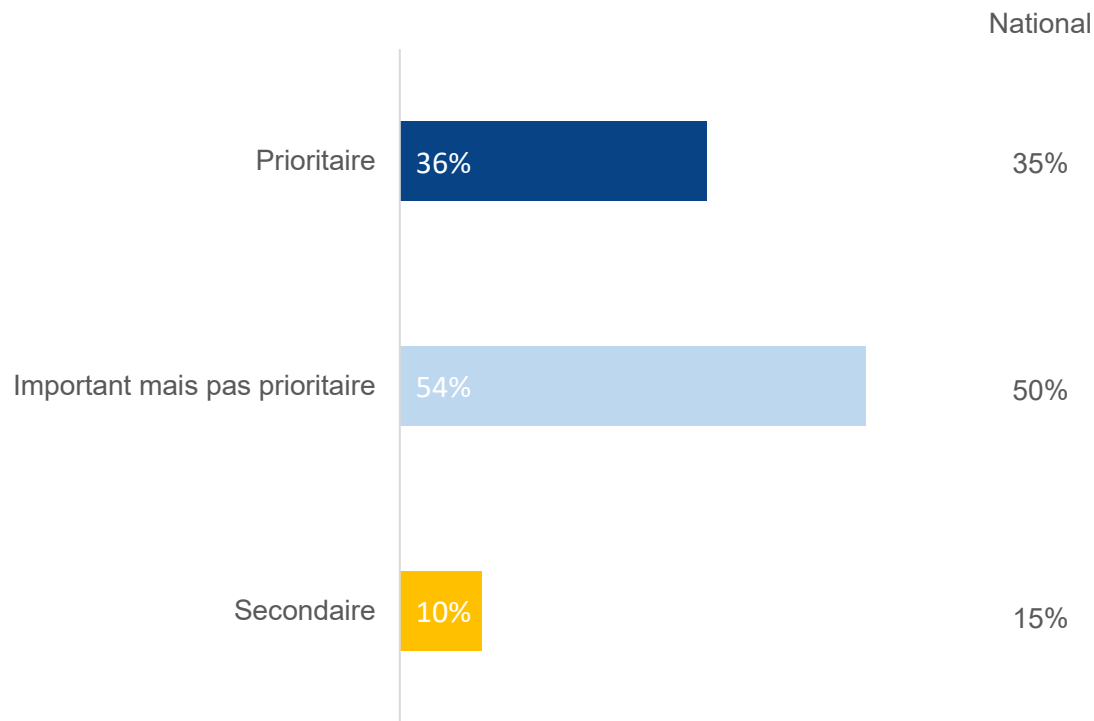
# 4. La transition écologique et énergétique

---

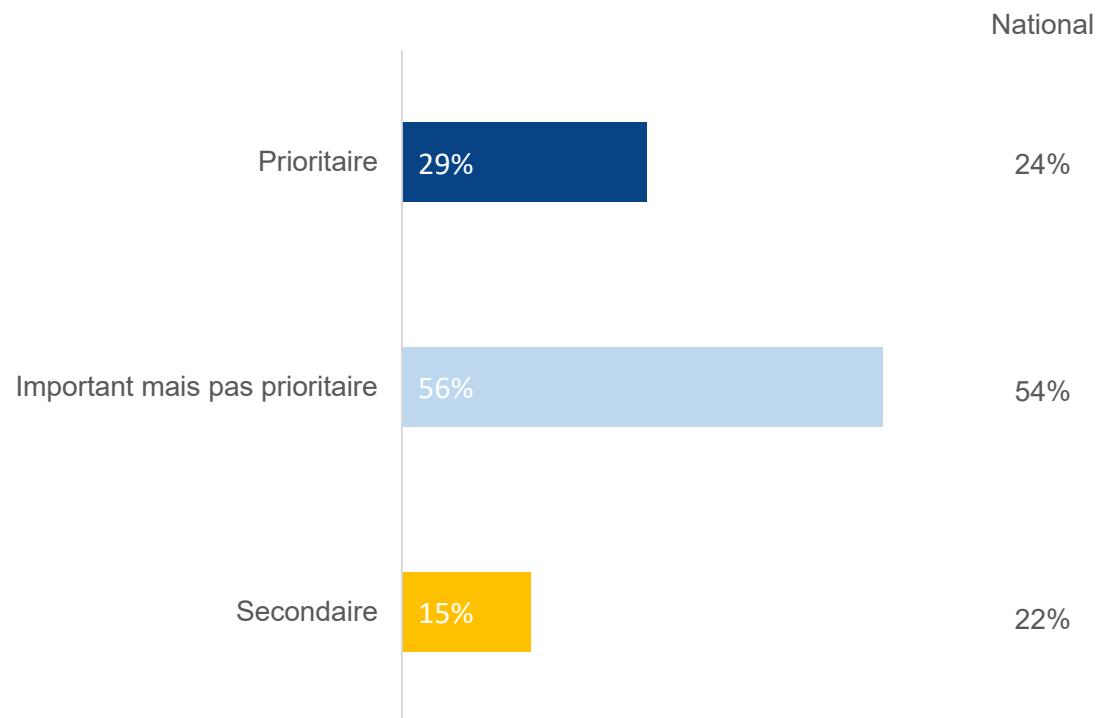
# Enjeux des questions d'environnement et d'énergie

## Importance des questions d'environnement et d'énergie

### ... Pour la société française

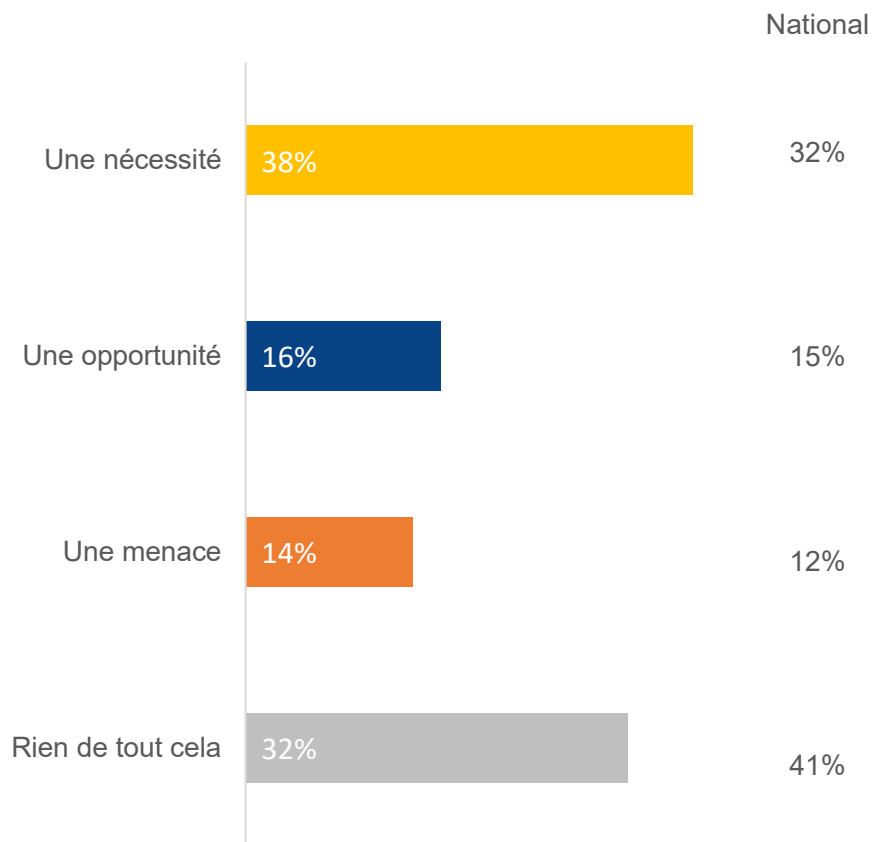


### ... Pour l'entreprise

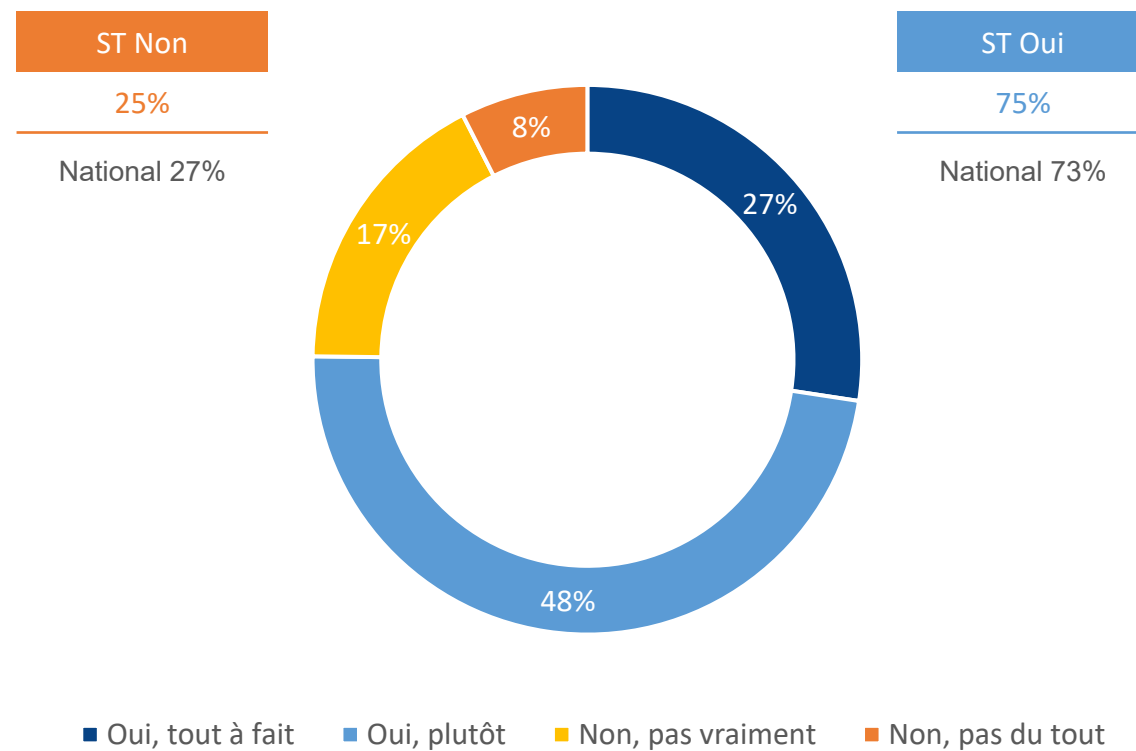


# Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie

## Perception des questions d'environnement et d'énergie

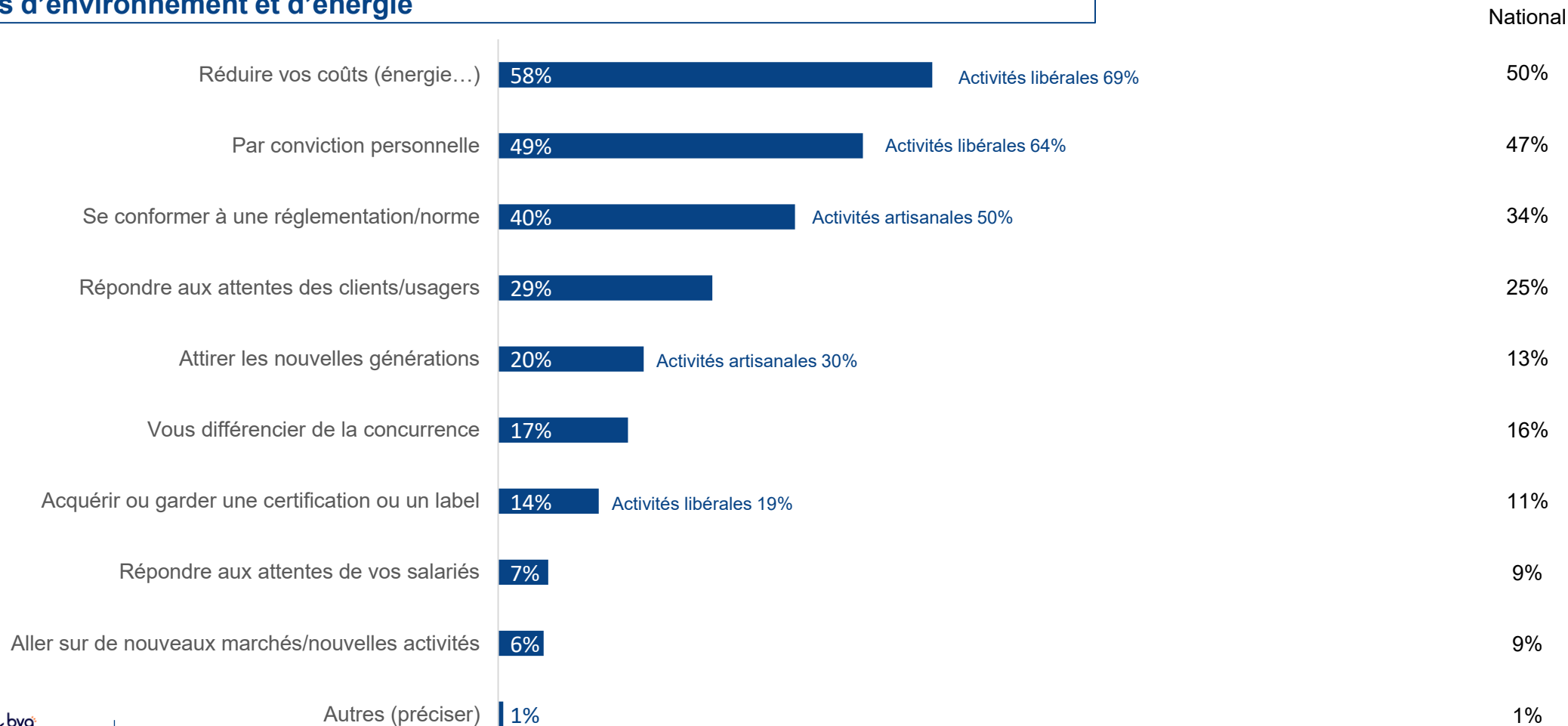


## Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie



# Raisons de l'engagement

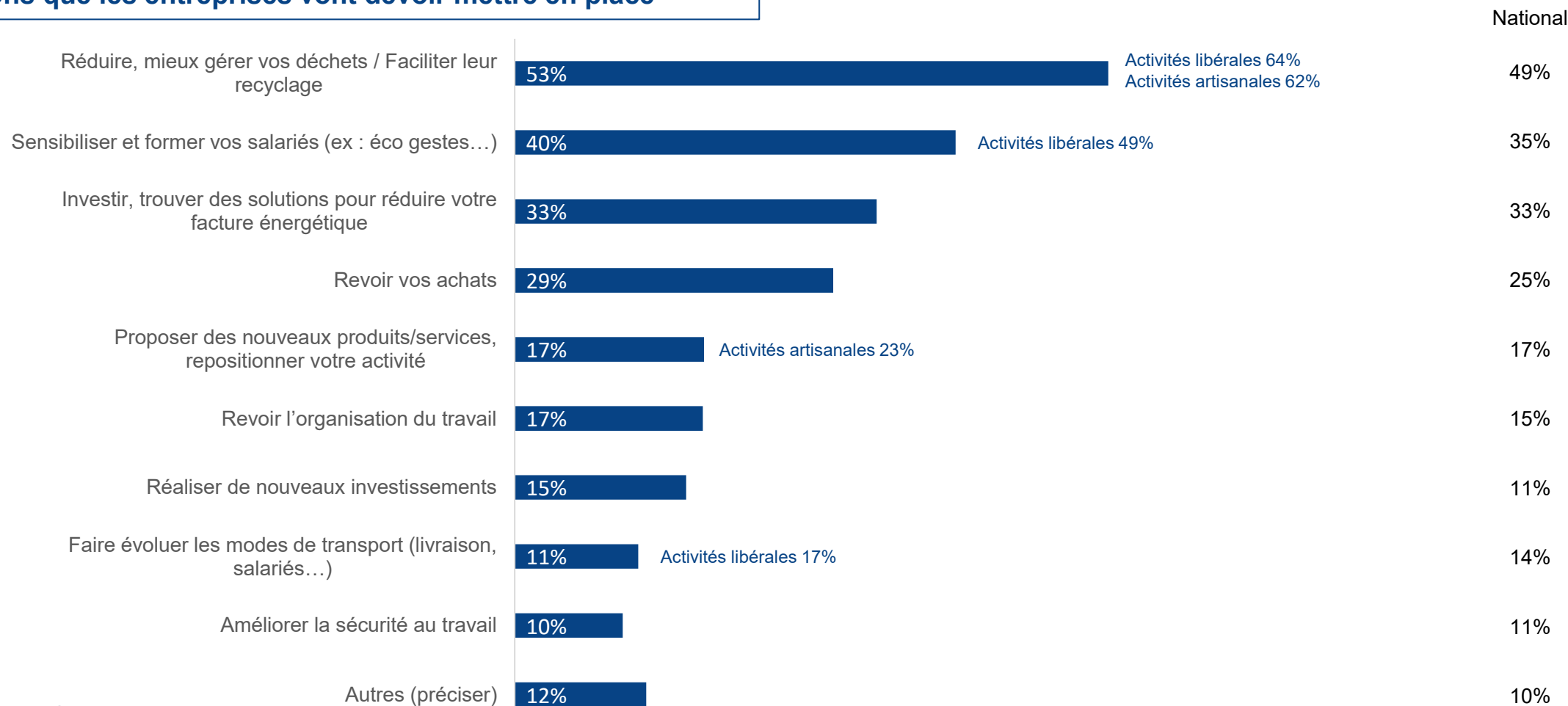
## Raisons pour lesquelles les entreprises seraient amenées à s'engager davantage sur les questions d'environnement et d'énergie





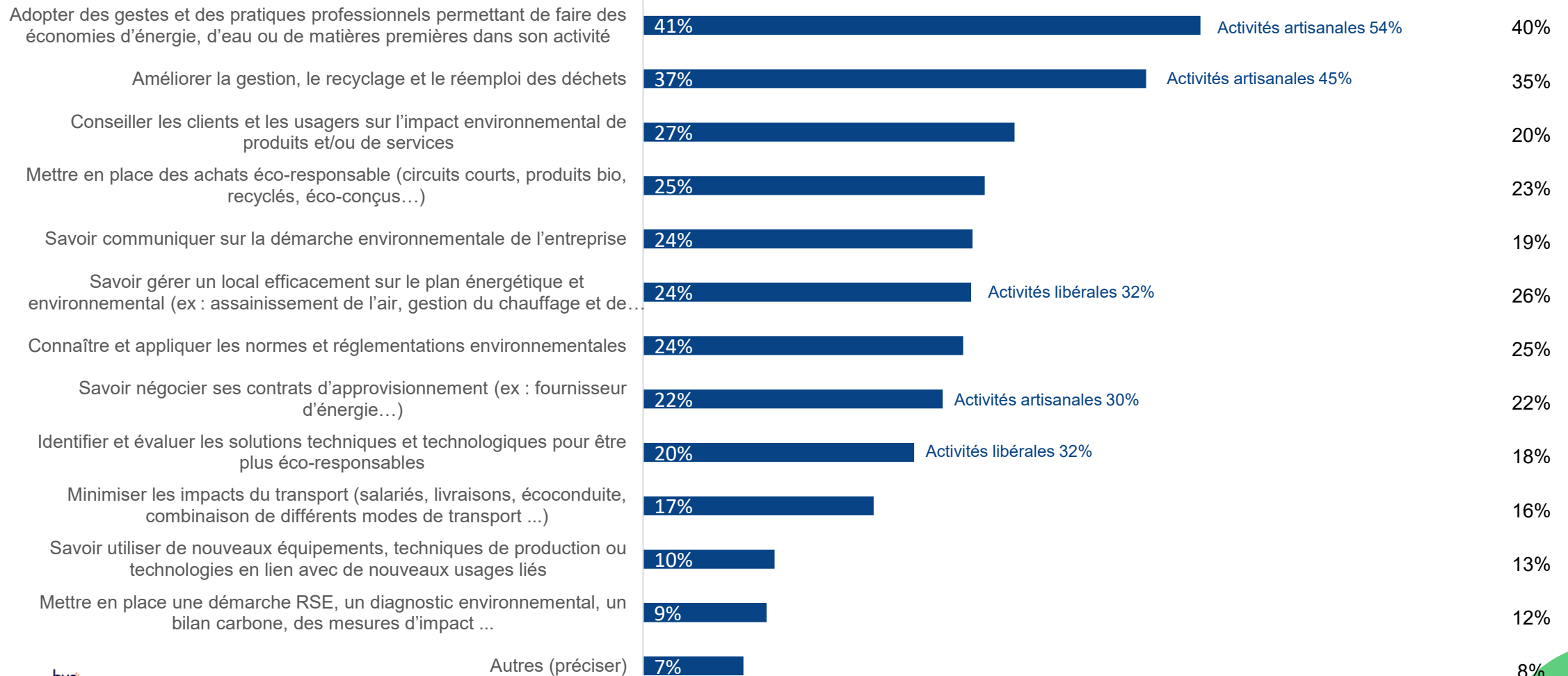
# Les actions à mettre en place en lien avec la transition écologique et énergétique

## 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

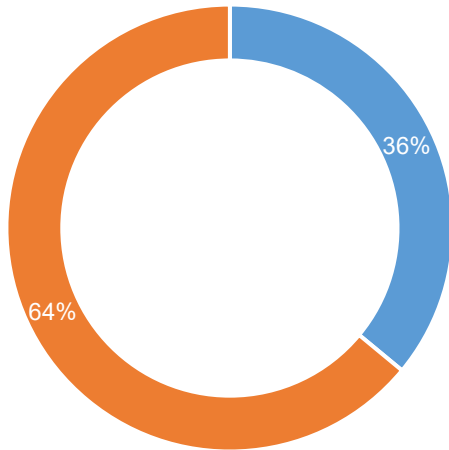
64%

National 64%

Oui

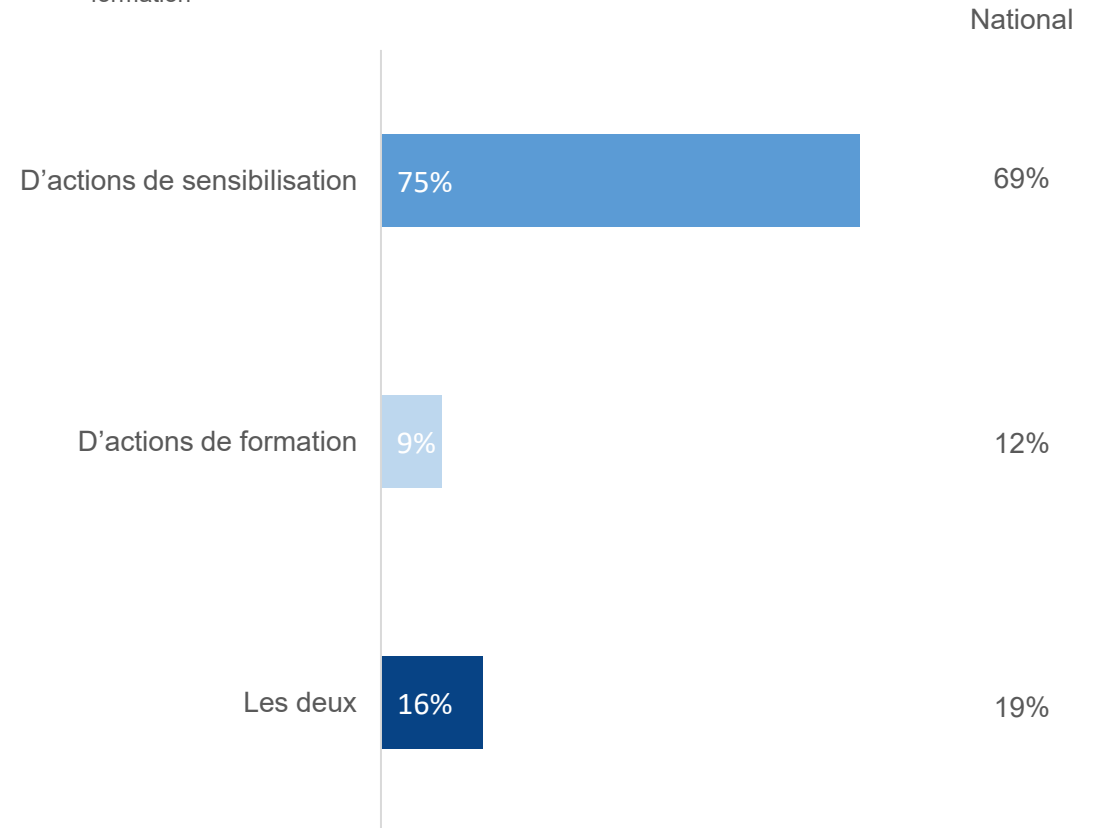
36%

National 36%



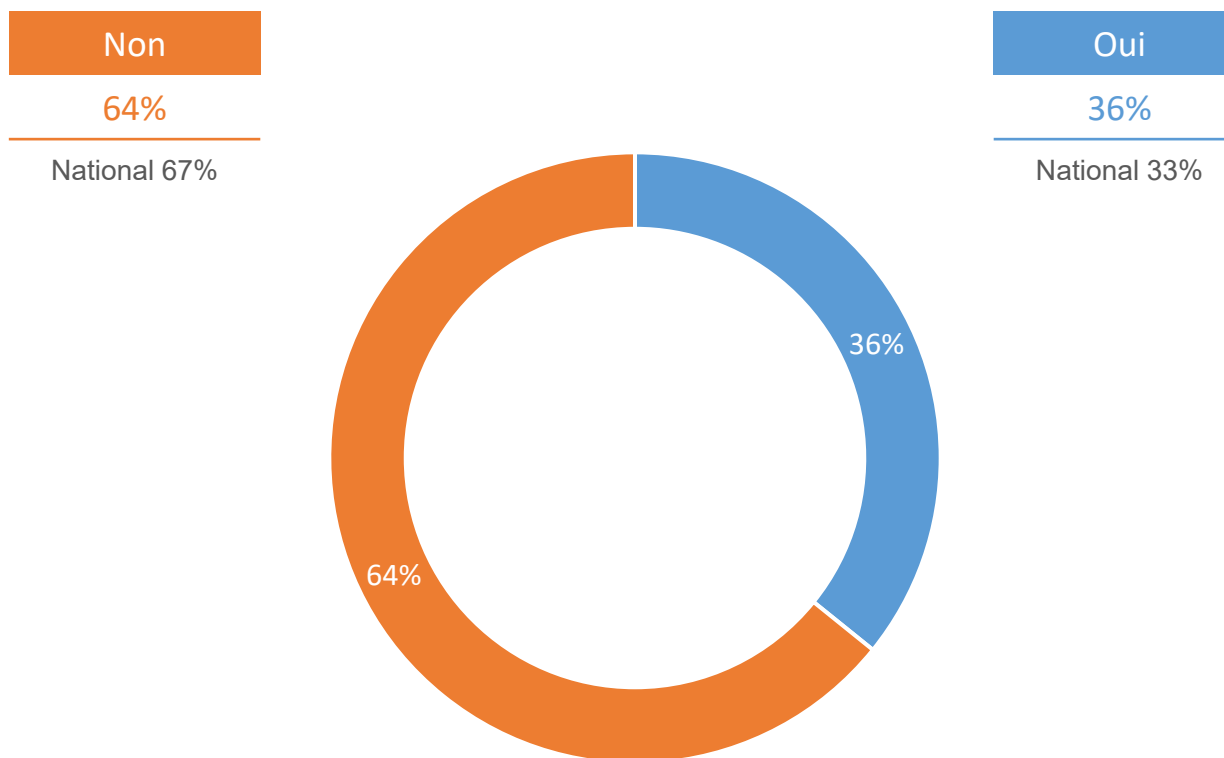
## Les actions mises en place

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

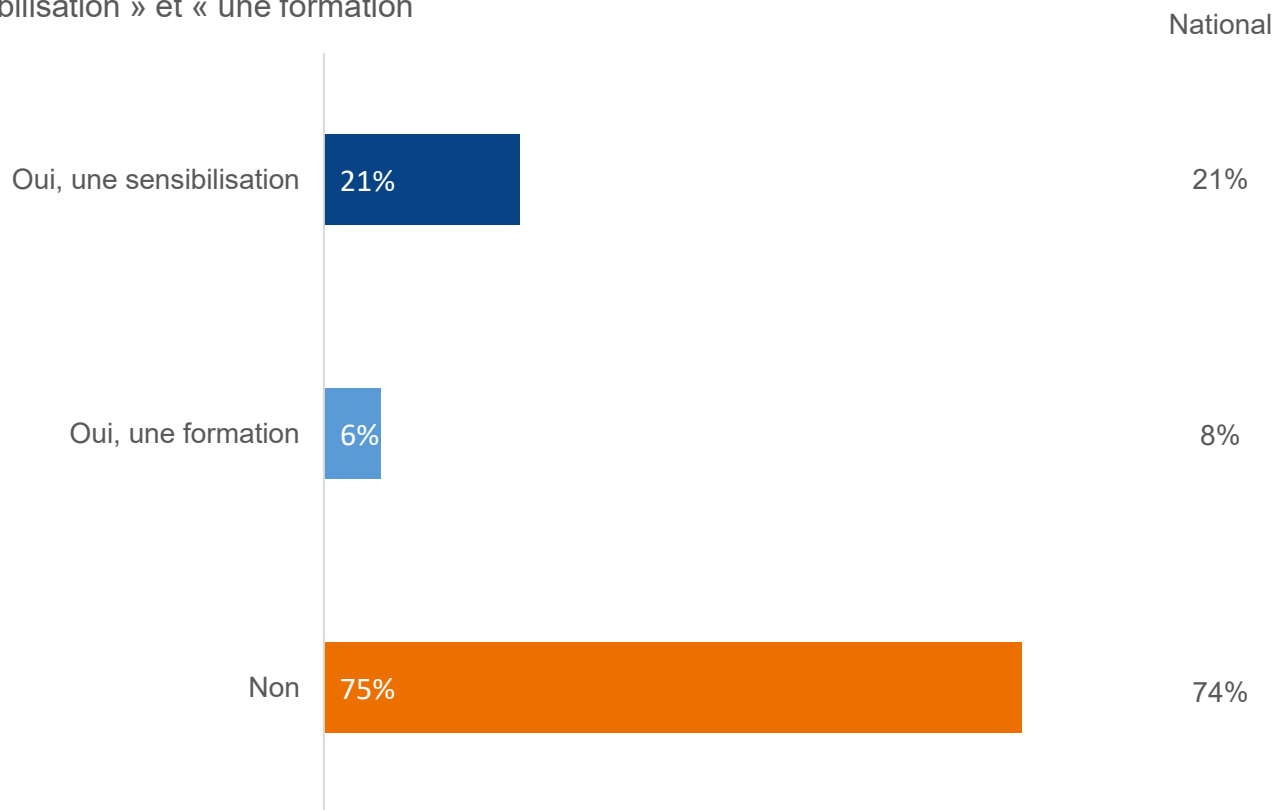
Souhait de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés au cours de l'année à venir



# 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

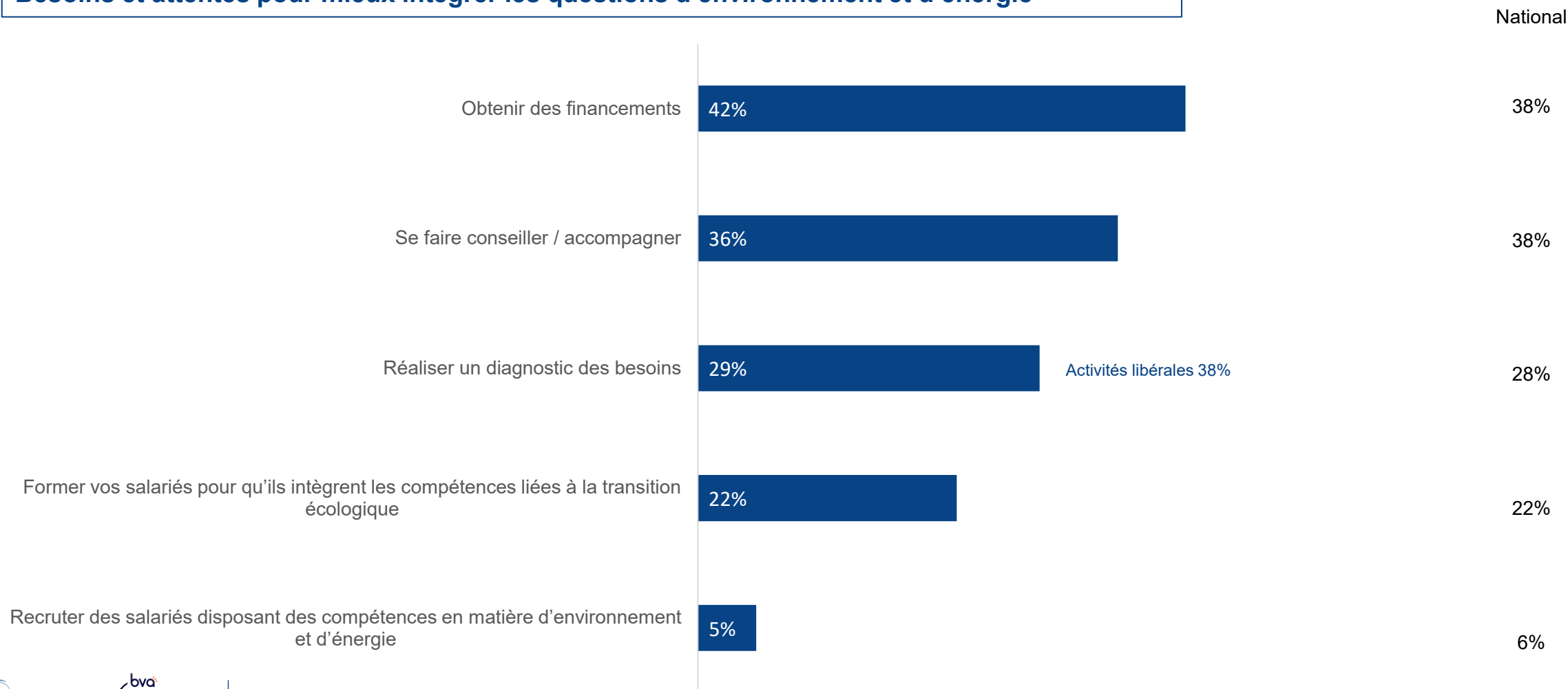
## A bénéficié d'une formation / sensibilisation au cours des deux dernières années

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 en région Centre-Val de Loire sur la perception et le déploiement de la transition écologique et énergétique (1/2)

- Certains dirigeants d'entreprises de l'atelier soulignent que les **attentes de leurs clients en matière environnementale** sont aujourd'hui importantes et les poussent à s'atteler à la TEE. Néanmoins, ils se sentent souvent démunis dans la réponse à apporter et les actions concrètes à mettre en place faute de sentiment de compétence. Par où commencer ? Quels changements ? Comment ?



*Le RSE, pour moi, c'est un problème. Aujourd'hui, on me le demande même dans les appels d'offres. Qu'est-ce que nous, au sein de nos entreprises, nous mettons en place pour améliorer notre impact écologique ? Aujourd'hui, je suis incapable de répondre, moi, en tant qu'entrepreneur, parce que je n'ai aucune compétence dans ce domaine. (Entreprises de Désinfection, désinsectisation, dératisation)*

- Dans certaines branches ou métiers, **la multiplication de normes, labels et réglementations** vient complexifier le déploiement de la transition écologique et énergétique et rend les démarches lourdes, contraignantes et onéreuses. Les attentes d'accompagnement en la matière sont nombreuses.



*Avoir des documents synthétiques sur les obligations et l'évolution dans les entreprises, je pense que ça peut être un outil intéressant pour les petites structures. Ils pourraient nous aider dans la mise en place et l'évolution des normes ou des exigences qu'on nous demande. (Entreprises d'architecture)*



*Il nous faut des accompagnements sur les normes environnementales qui existent aujourd'hui, parce qu'on n'en connaît pas la moitié du tiers du quart, nous, en tant que petite entreprise, on n'a pas un responsable environnement dans l'entreprise. (Entreprises de Désinfection, désinsectisation, dératisation)*

- Certains dirigeants d'entreprises relèvent que les employés qu'ils recrutent sont peu sensibilisés, ni éduqués aux **gestes et comportements vertueux** en matière d'environnement.



*Le problème, il est là. C'est comment je me comporte ? On parle d'écologie ou de comment je me comporte au quotidien chez moi ? Est-ce que je fais un tri sélectif ? Des gens ne sont pas impliqués. Donc, c'est hyper compliqué. (Entreprises des services à la personne)*

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

**Diagnostic et accompagnement des dirigeants dans l'identification et la mise en œuvre des actions concrètes de TEE dans leur entreprise**

**Sensibilisation des employés aux écogestes**

**Formation à la réglementation et aux normes dans leur domaine d'activités et modules d'actualisation continue**

**Sensibilisation et éducation dès les écoles pour préparer les jeunes générations à la TEE**

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

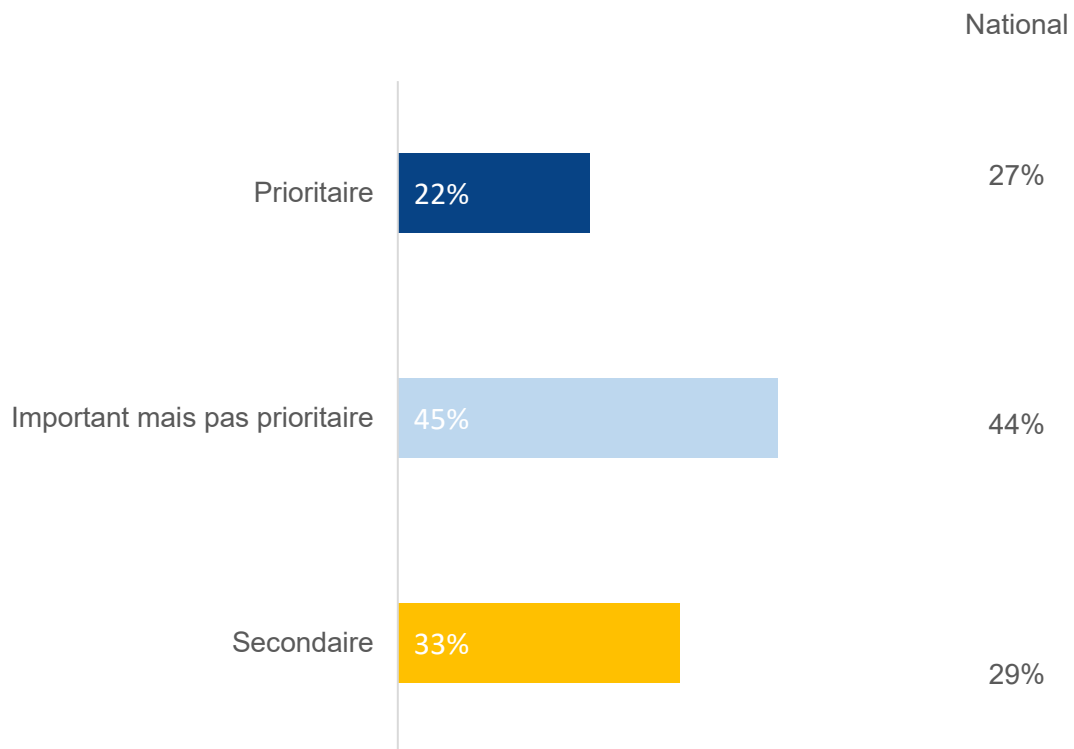


# 5. La transition numérique

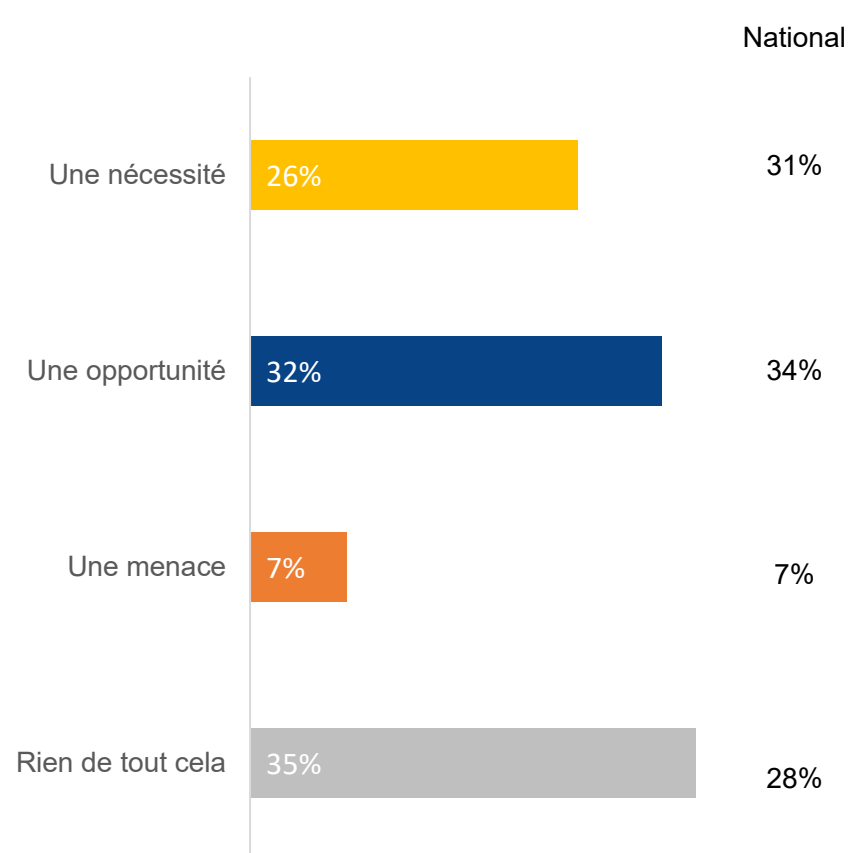
---

# Importance et perception du développement du numérique

## Importance du développement du numérique pour l'entreprise

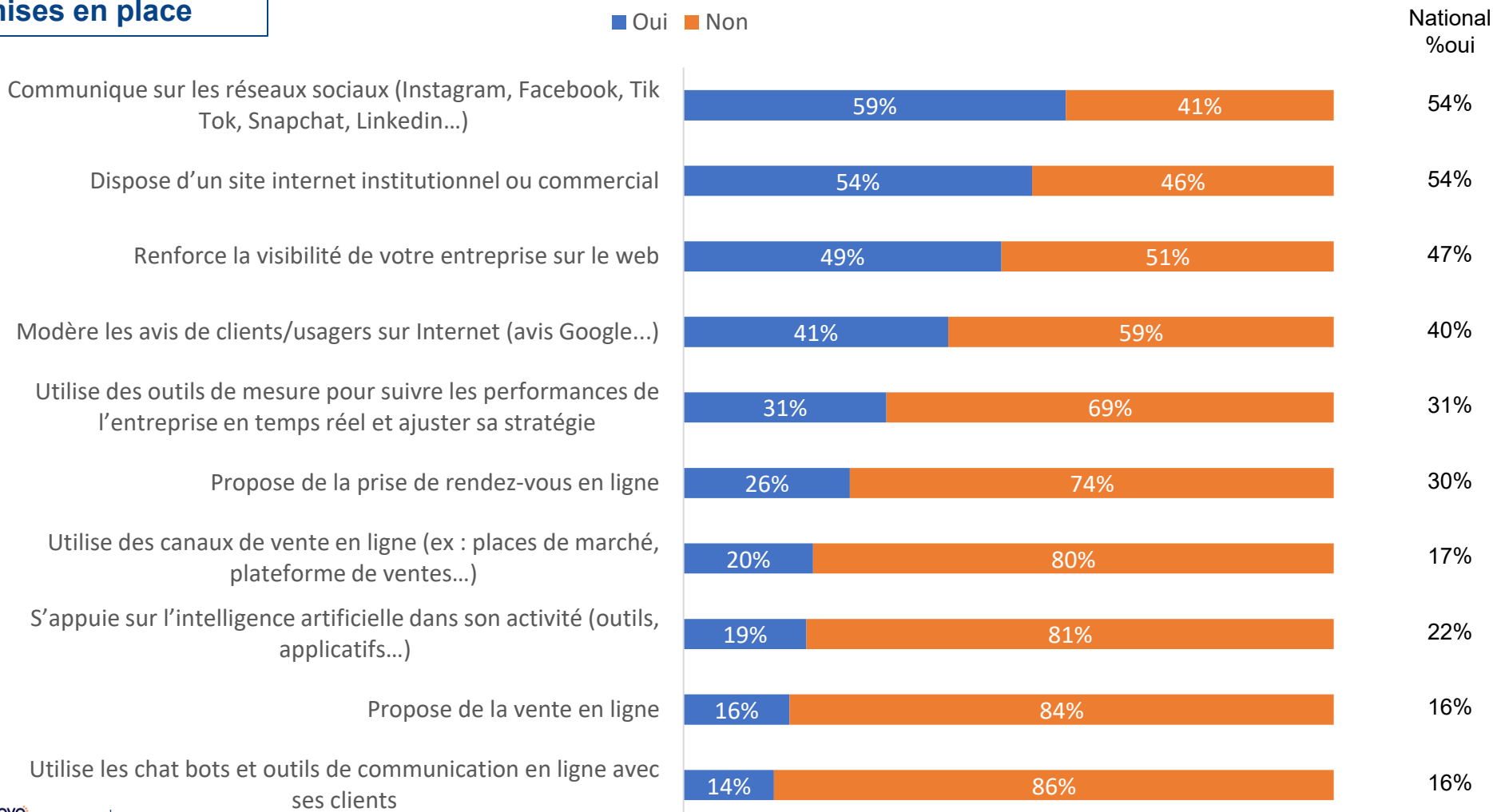


## Perception du développement du numérique pour l'entreprise



# Actions déjà mises en place concernant les outils digitaux et numériques

## Actions mises en place



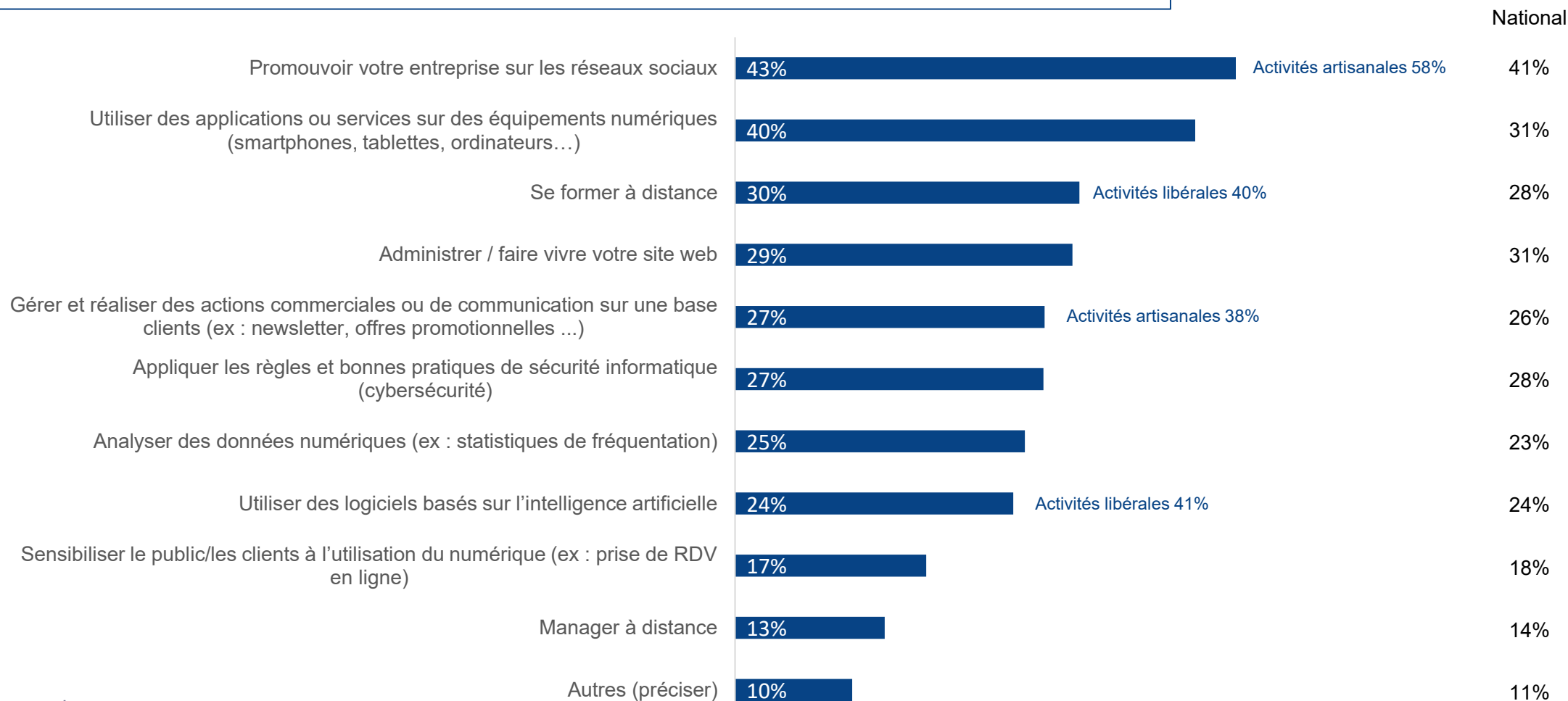
# Les actions à mettre en place par les entreprises en lien avec la transition numérique

## 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

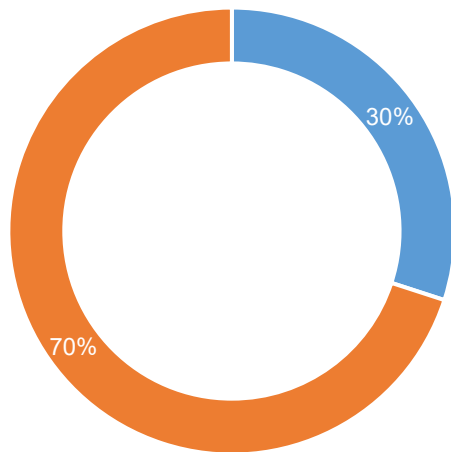
70%

National 70%

Oui

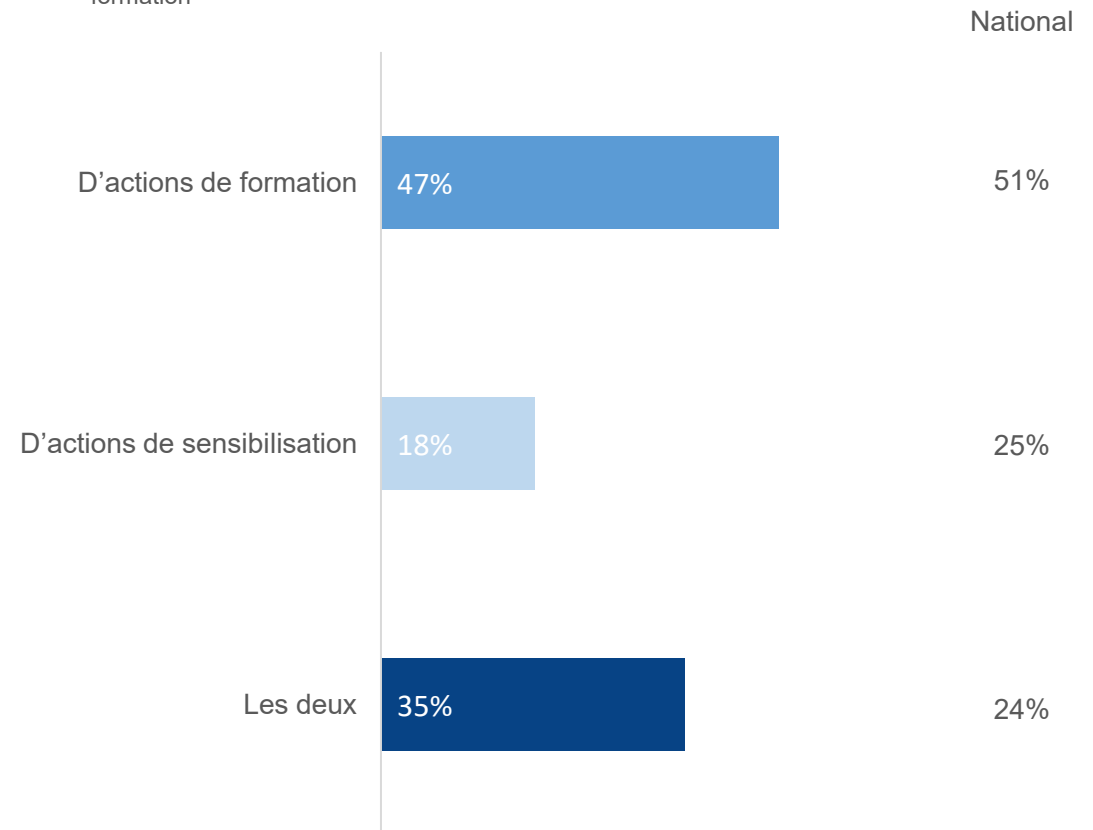
30%

National 30%



## Les actions mises en place

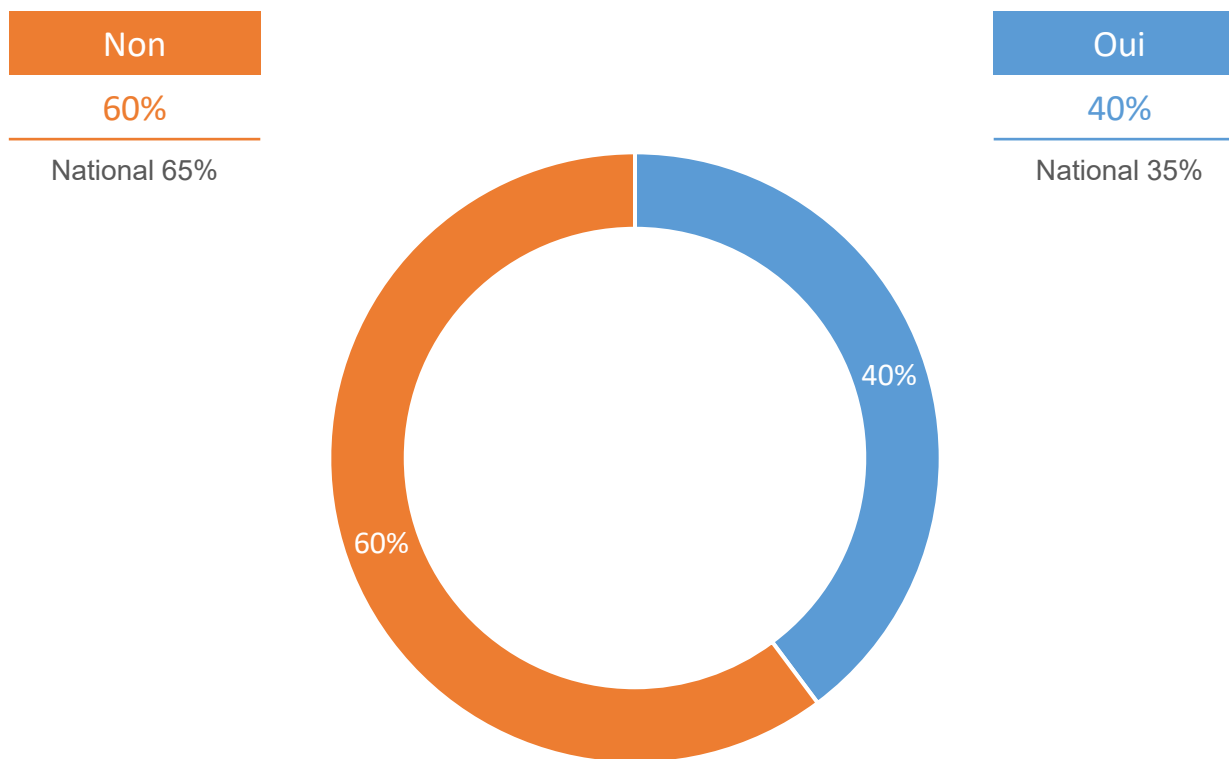
Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation



# Les actions de sensibilisation / formation et l'intelligence artificielle

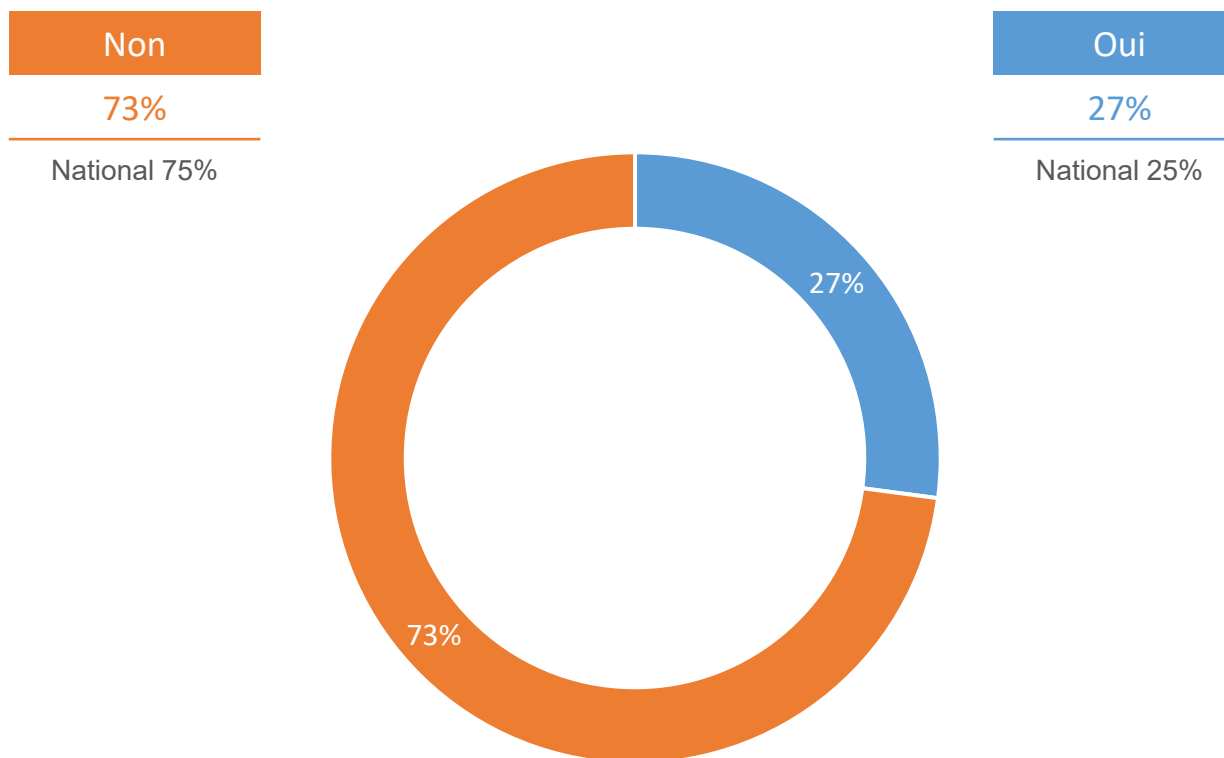
## Part des entreprises qui ont mis en place des actions de sensibilisation / formation et dont le contenu a également porté sur l'intelligence artificielle

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



# 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

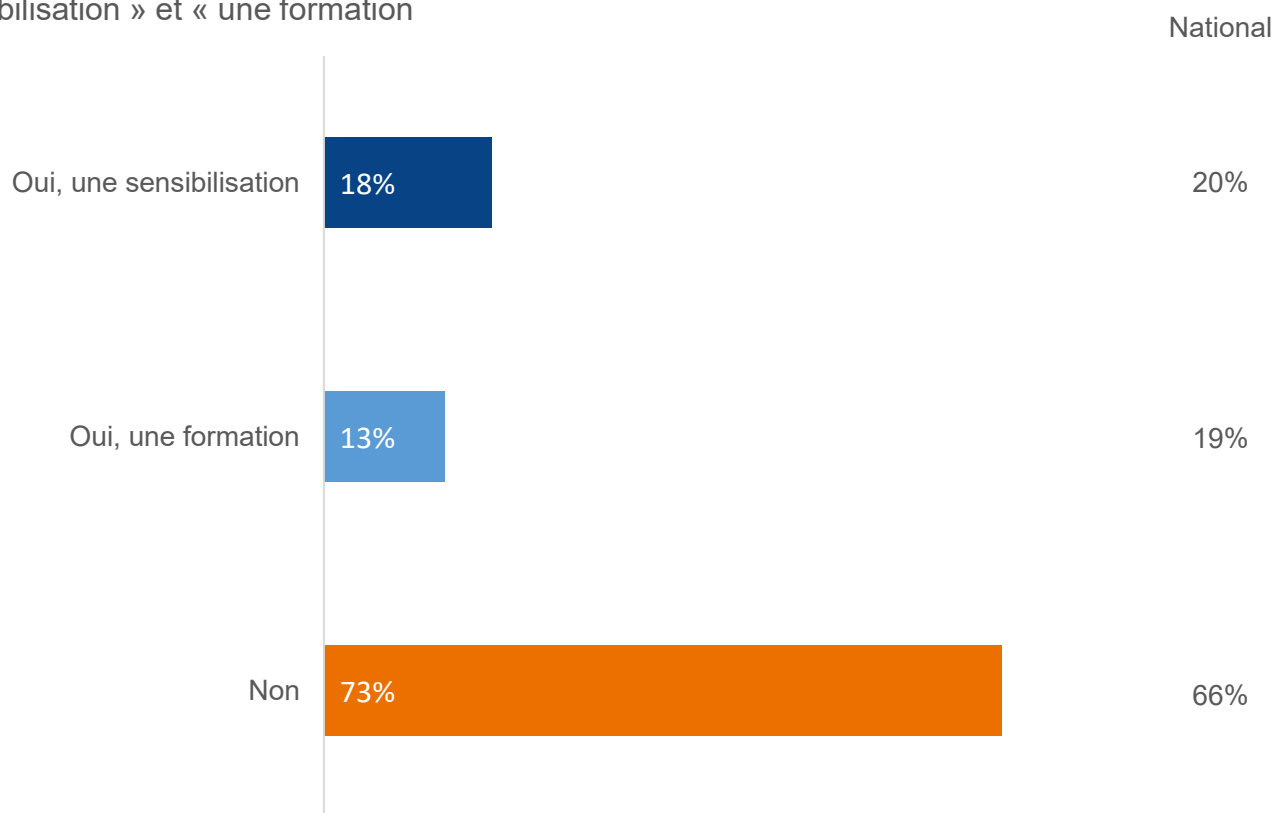




# Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation au cours des deux dernières années

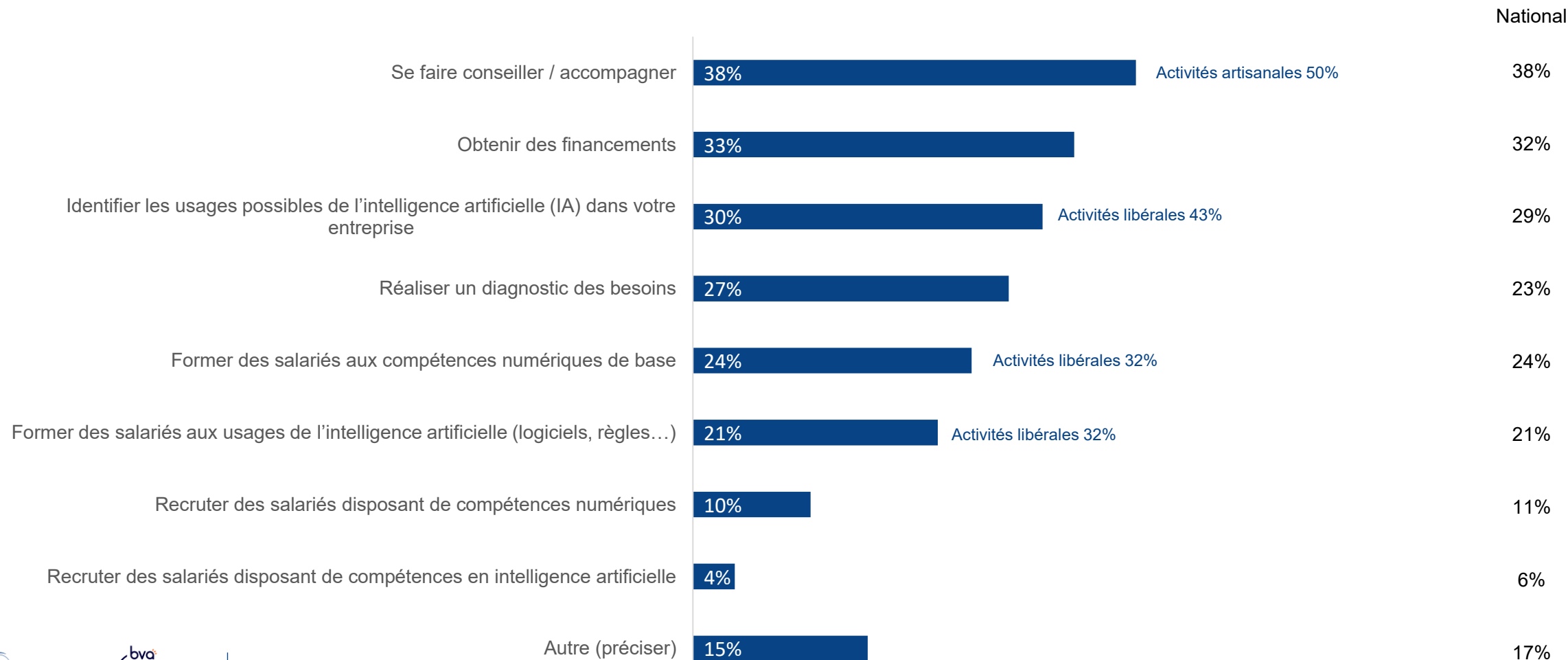
## A bénéficié d'une formation / sensibilisation au cours des deux dernières années

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 en région Centre-Val de Loire sur les moteurs de la transition numérique (1/3)

- Une certaine **remise en cause de l'adéquation des formations académiques** dispensées au sein des établissements scolaires et les besoins des entreprises en matière numérique est évoquée. Le manque d'harmonisation entre monde scolaire et monde professionnel conduit à un décalage quant aux compétences à développer.



*On a demandé des réunions entre les professionnels et les professeurs parce qu'on n'avait même pas connaissance du programme. de leur cursus et en fait ils sont formés sur des logiciels de dessin qui sont gratuits par le ministère d'éducation mais qui n'existent pas sur le marché professionnel. Ils sont formés pendant trois ans sur des outils qu'ils n'utiliseront pas après. Donc, il vaut mieux les remettre sur la bonne voie et qu'ils apprennent bien à dessiner à la main et qu'ils soient formés en sortant parce qu'en fait, ils perdent du temps à être formés sur un outil qui n'existe pas sur le marché du travail. (Entreprises d'architecture)*

- La **non-maitrise des compétences numériques de base** (suite Office) par les jeunes demandeurs d'emploi est soulignée par certains dirigeants d'entreprises et nécessite un parcours de formation sur le sujet.



*Les personnes envoyées par France Travail avaient bien du mal à ajouter une colonne sur Excel. Elles me disaient pourtant qu'elles connaissaient ces traitements de texte, alors que non, pas du tout. (Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie)*

- Or, l'**offre de formations** est perçue comme soit difficilement identifiable, soit insuffisamment financée. Une certaine méconnaissance des offres d'OPCO EP se dessine.



*Il est impossible d'arriver à trouver, de faire financer des formations sur les outils classiques pour une assistance de direction. Pour être polyvalent, il faut savoir utiliser tous les outils, même ne serait-ce que Word, Excel et tout ça, on ne trouve rien. Ce sont des formations de trois, six mois, un an, pas financées, c'est une catastrophe. J'ai abandonné. J'ai pris la personne et je me débrouille moi-même. Aujourd'hui, je n'ai rien trouvé qui était aligné sur mes besoins. (Entreprises de Désinfection, désinsectisation, dératisation)*

\* 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 enseignements\* de l'atelier en région Centre-Val de Loire sur les moteurs de la transition numérique (2/3)

- Dans certaines branches, la transition numérique est associée au développement **de logiciels métiers**, supposés permettre des gains en efficacité et performance.
- Mais, d'une part, l'offre pléthorique et sans cesse renouvelée impose un travail de documentation de veille, et plus globalement des compétences numériques et informatiques pour faire le bon choix. D'autre part l'accompagnement à la prise en main de ces logiciels ou applicatifs est décrit comme insuffisant, conduisant à une sous exploitation des fonctionnalités.



*J'ai l'impression qu'il y a une multitude de logiciels ou d'applications, et on ne voit pas trop aujourd'hui comment l'utiliser ou la valeur ajoutée que ça peut avoir, parce que c'est pareil, comme tout outil, je pense qu'il faut bien l'utiliser et connaître les applications qu'on peut en faire (Entreprises d'architecture)*

- De nombreuses **attentes de formation financées et d'accompagnement dans l'utilisation** de ces outils sont exprimées.
- **L'IA** est peu présente dans les discours, hormis quelques références à des prompts et à de l'IA générative. Transparaît ainsi une **méconnaissance** de ses enjeux, des bénéfices qu'elle pourrait apporter comme de ses risques.

\* 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 liées à la transition numérique, issues de l'atelier en région (3/3)

**Formations de remise à niveau sur les outils bureautiques de la suite Office**



**Renforcement des aides pour financer une partie du coût des licences des logiciels**

**Accès à des formations modulables sur le numérique, adaptées aux contraintes budgétaires des petites entreprises**

**Sensibilisation aux enjeux de l'intelligence artificielle (IA) pour comprendre les apports possibles pour leur entreprise**

**Poursuite des démarches d'information autour des formations disponibles et des offres de l'OPCO**

**Proposition d'initiations à l'IA. Formation aux prompts pour l'IA générative**

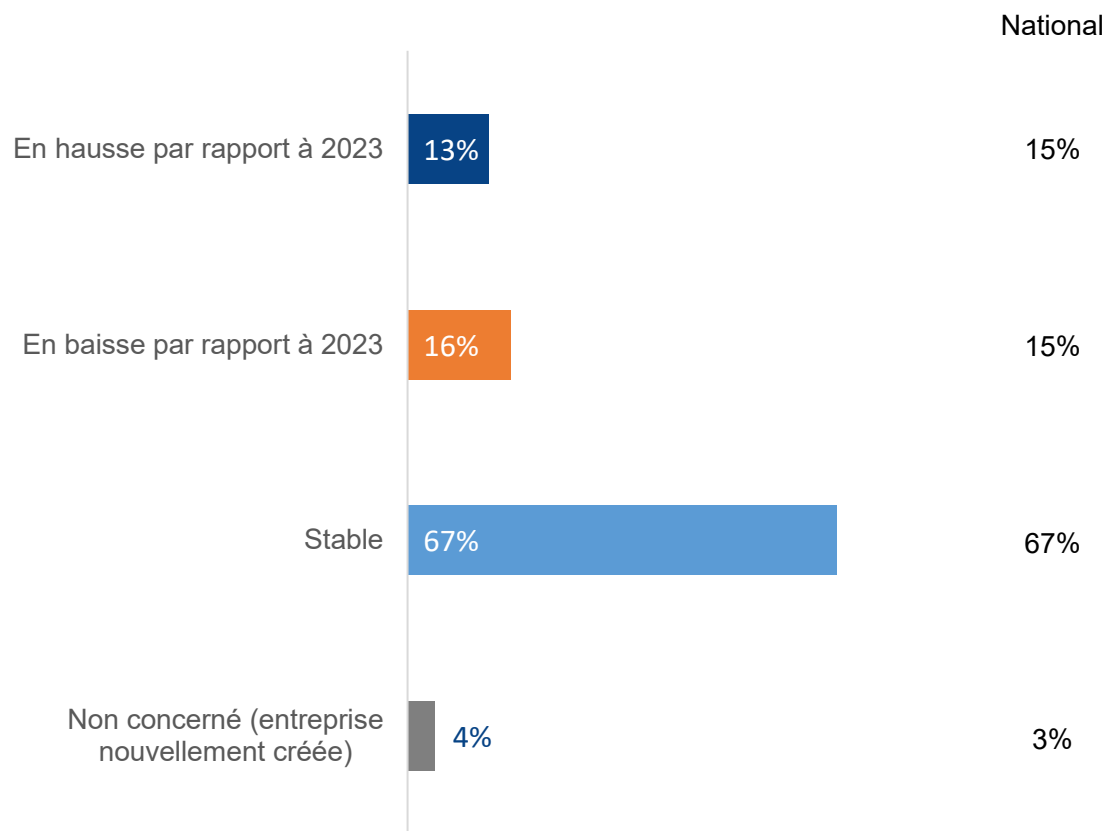


## 6. La transition démographique

---

# Évolution de l'effectif pour l'année 2024

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



# Recrutements envisagés pour 2025

## Recrutements envisagés pour 2025

Non

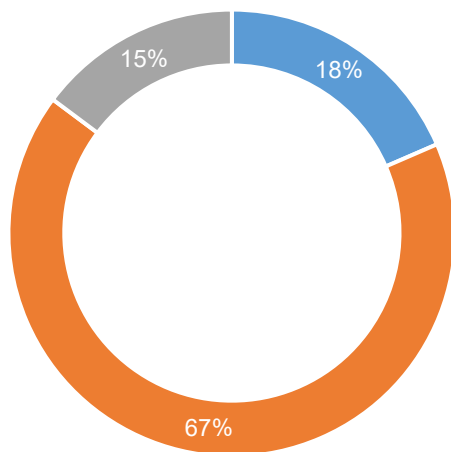
67%

National 66%

Oui

18%

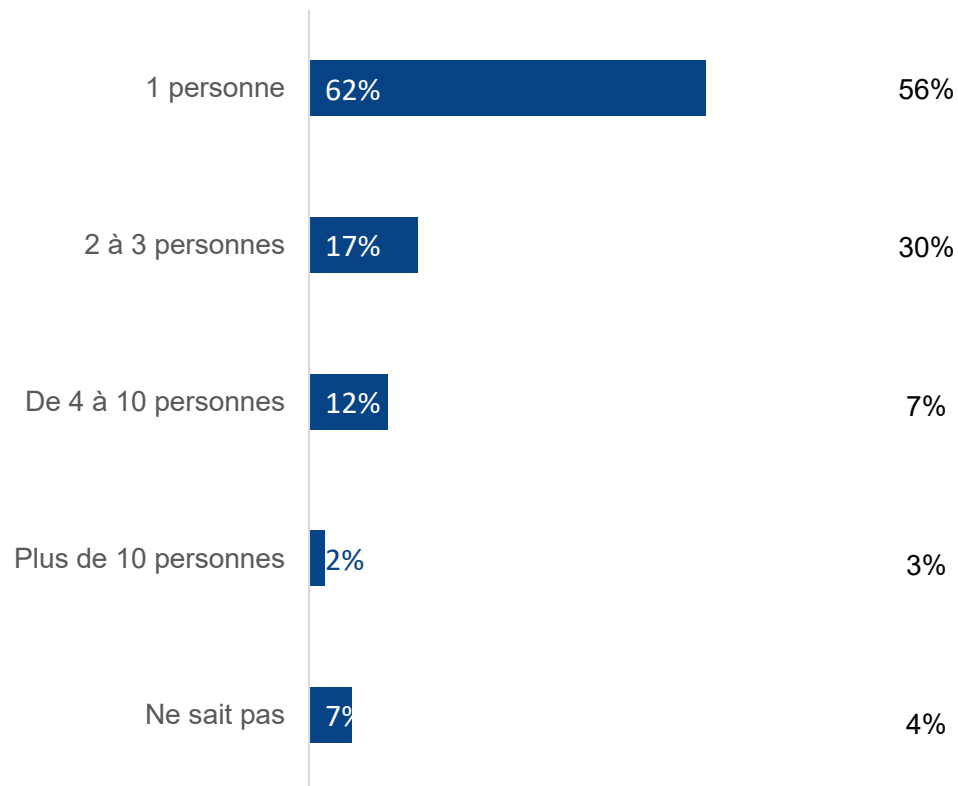
National 23%



## Nombre de recrutements envisagés pour 2025

Base répondants : entreprises qui ont déclaré envisager des recrutements en 2025

National

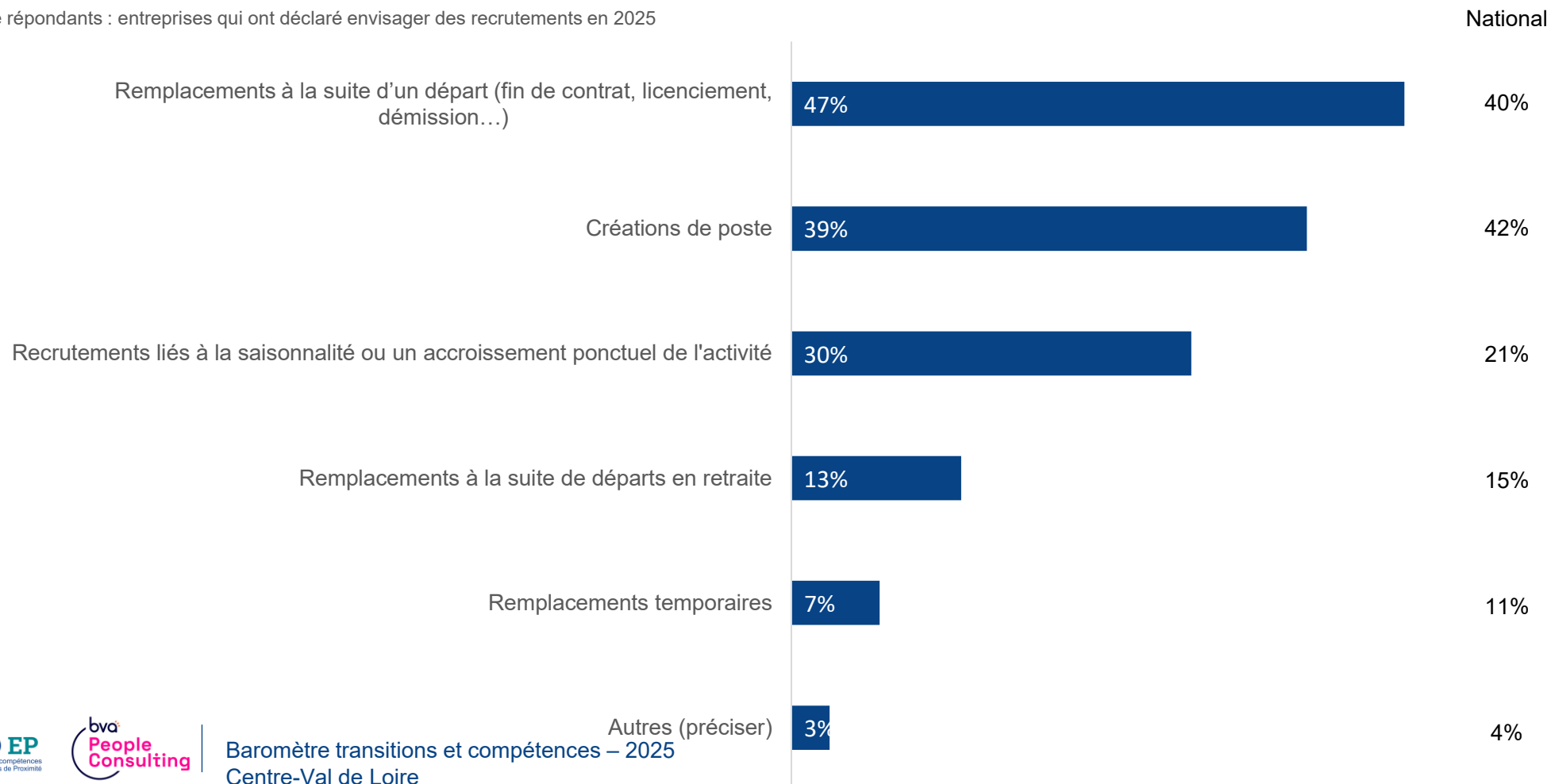




# Motivations des recrutements envisagés pour 2025

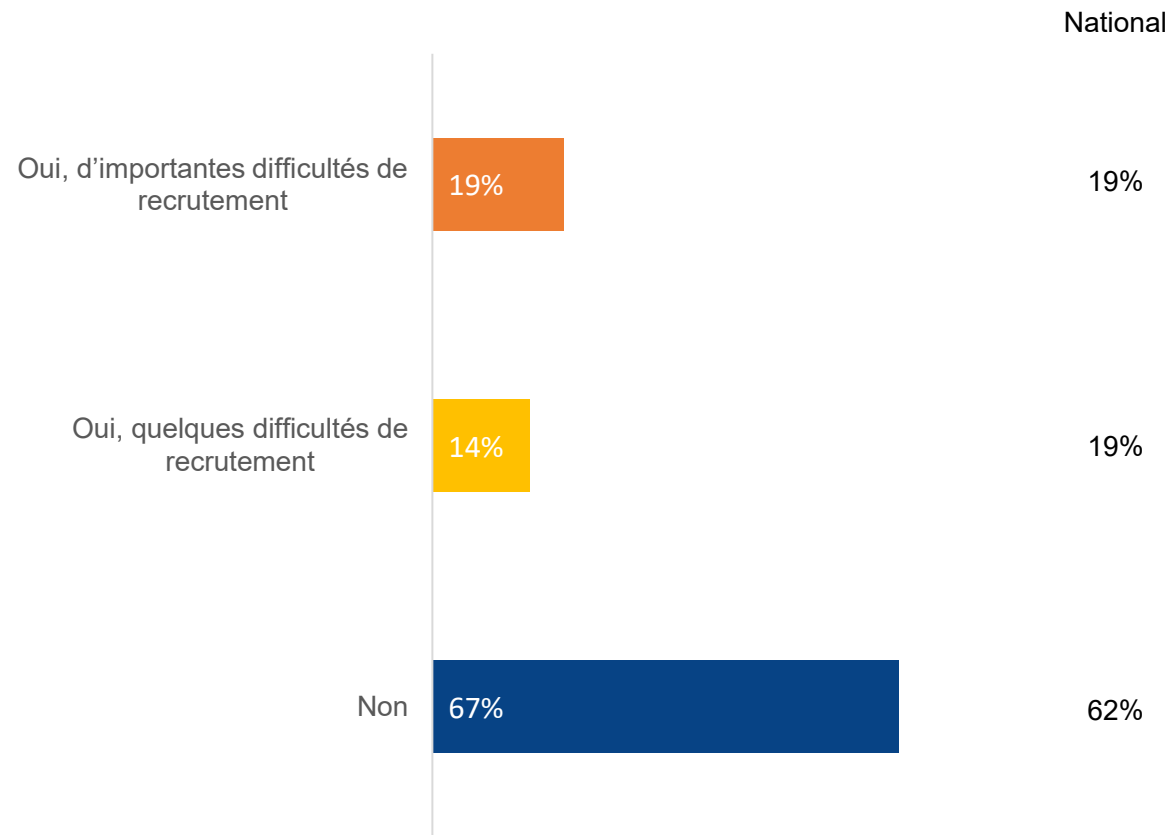
## Motifs des recrutements envisagés pour 2025

Base répondants : entreprises qui ont déclaré envisager des recrutements en 2025



# Difficultés de recrutement exprimées par les entreprises

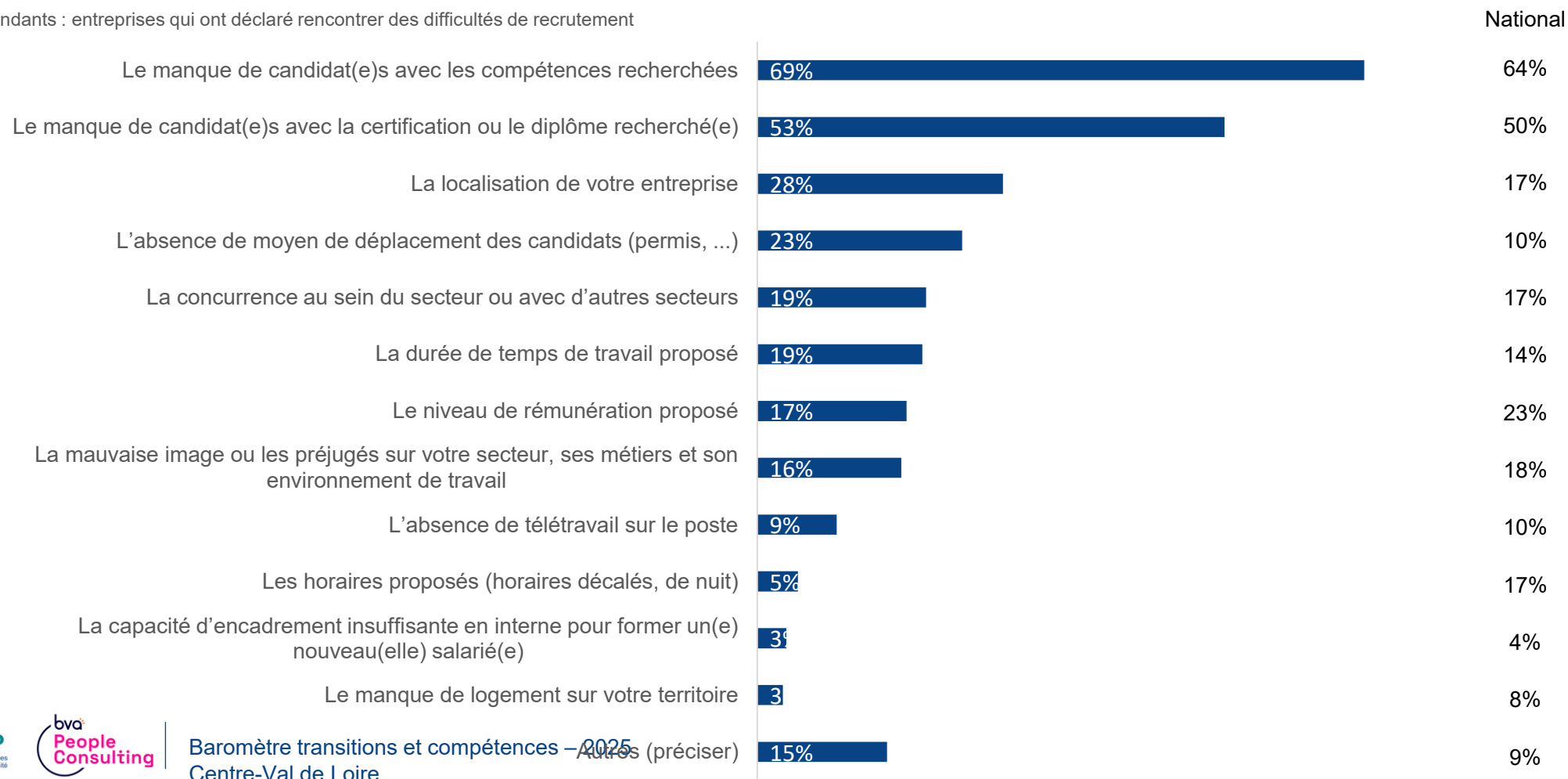
## Difficultés de recrutement



# Raisons des difficultés de recrutement

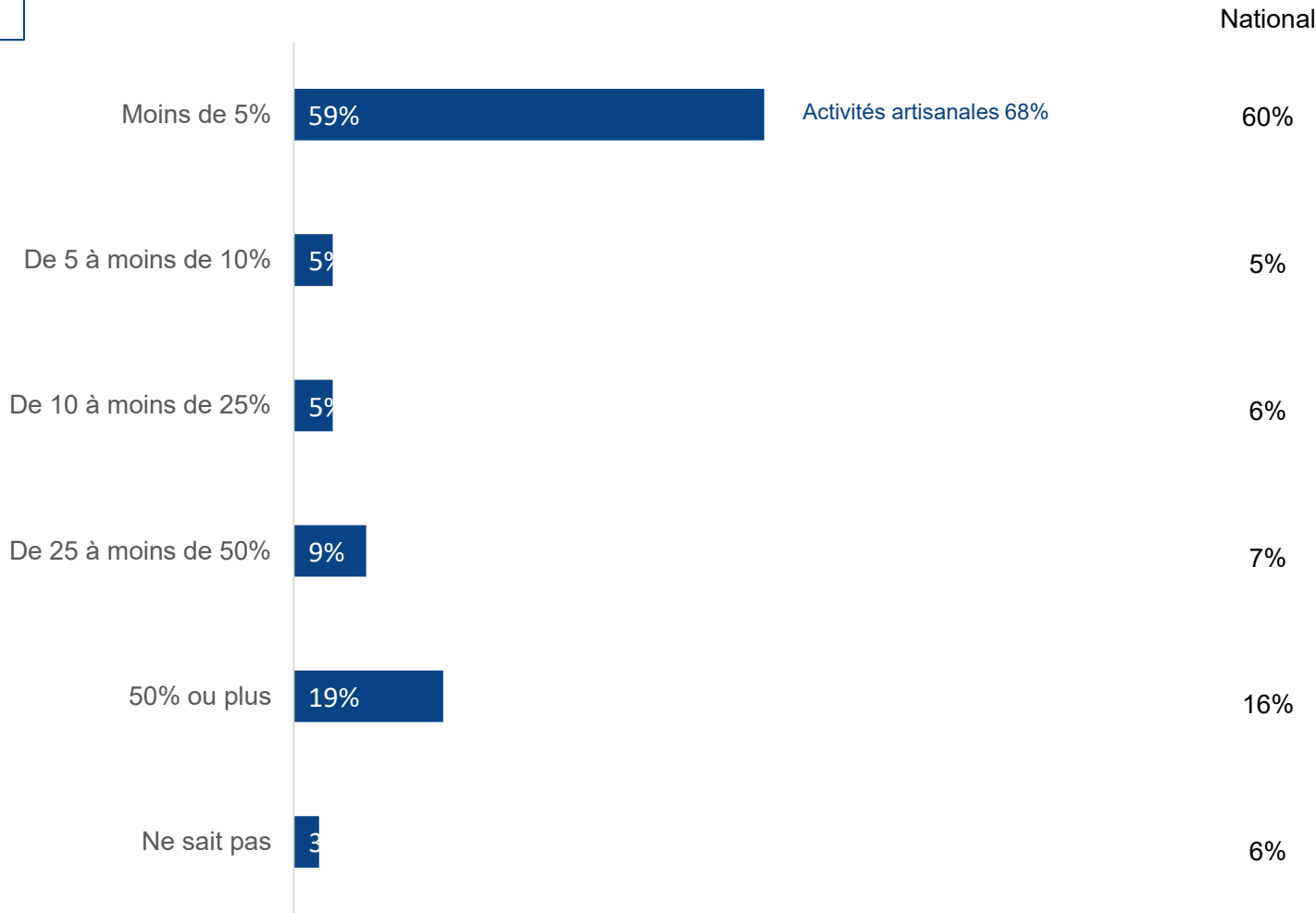
## Raisons des difficultés de recrutement

Base répondants : entreprises qui ont déclaré rencontrer des difficultés de recrutement



# Part des salariés seniors (+55 ans)

Part des salariés seniors (+55 ans)



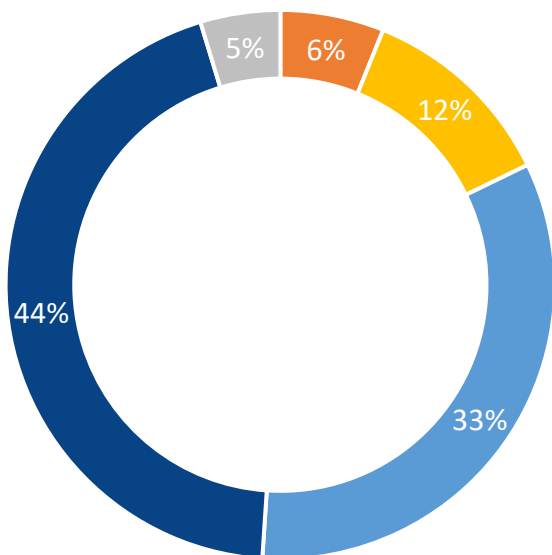
# Les relations entre les différentes générations et l'intégration des nouveaux embauchés dans les entreprises

## Difficultés rencontrées entre les différentes générations

ST Non

77%

National 76%



ST Oui

18%

National 16%

## Intégration des nouveaux embauchés issus de la jeune génération

ST Mal

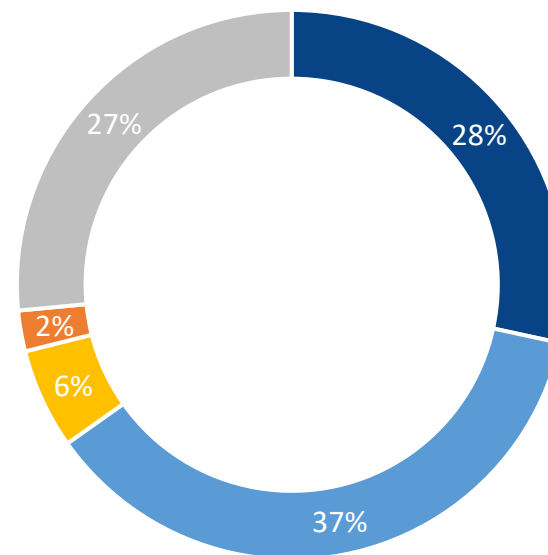
8%

National 7%

ST Bien

65%

National 70%

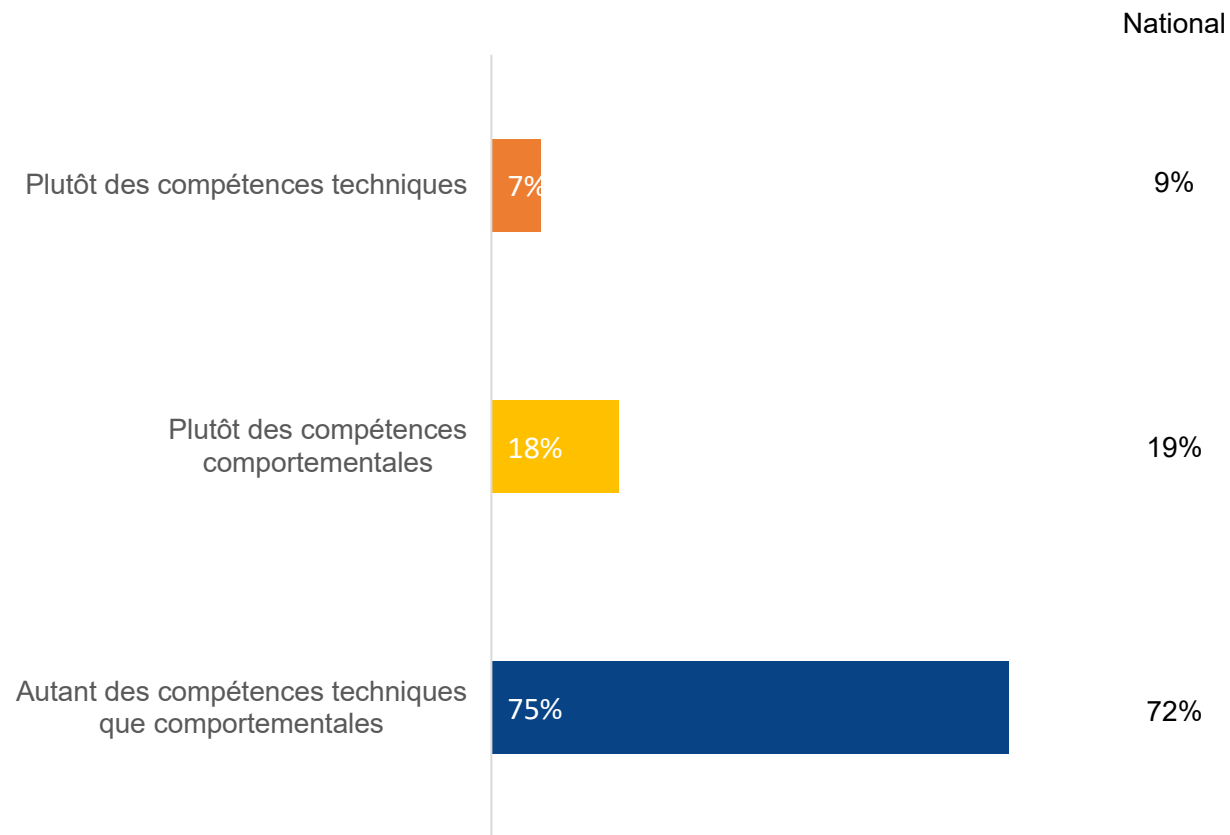


■ Oui, souvent ■ Oui, de temps en temps ■ Non, rarement ■ Non, jamais ■ Ne sait pas

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

# Les compétences attendues par les entreprises

## Compétences attendues pour un nouvel embauché

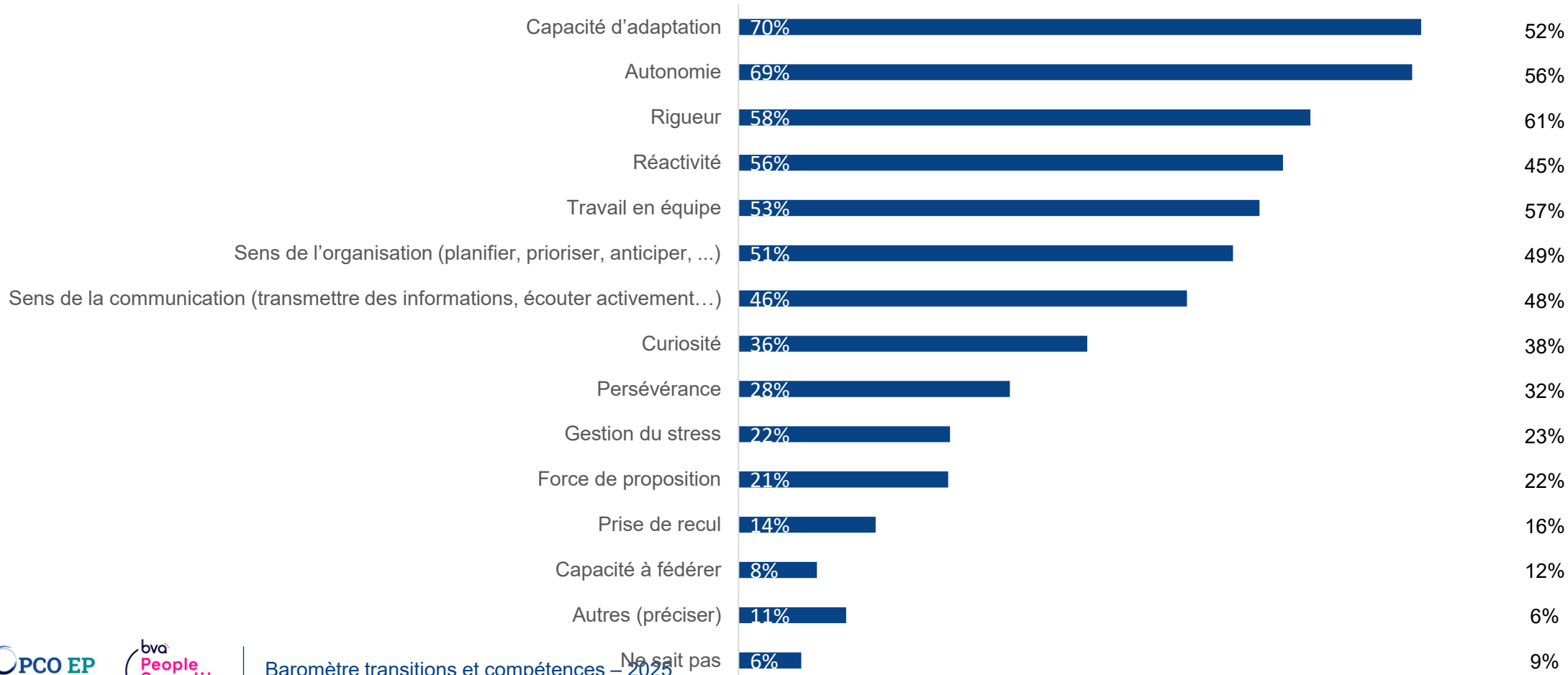


# Les compétences comportementales recherchées par les entreprises

## Compétences comportementales recherchées en priorité chez un nouvel embauché

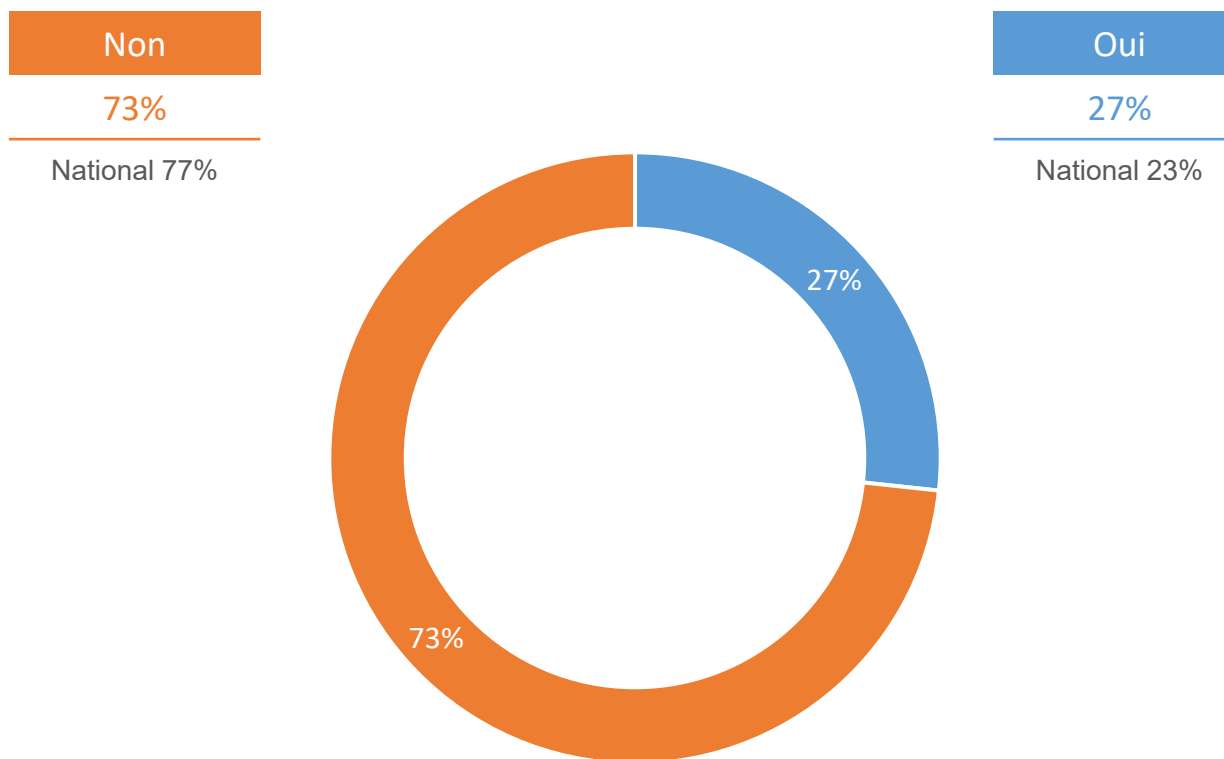
National

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



# Transmission ou reprise d'entreprise

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





# Transmission ou reprise d'entreprise

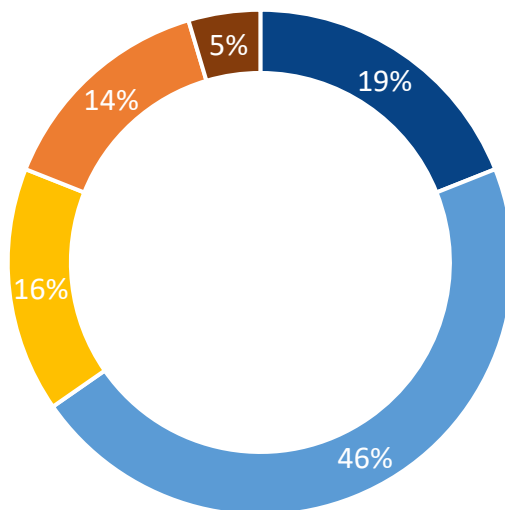
## Échéance de la transmission ou reprise de l'entreprise

Base répondants : entreprises qui ont déclaré être concernées par des questions de reprise ou de transmission

ST 3 ans et plus

35%

National 42%



ST Moins de 3 ans

65%

National 58%

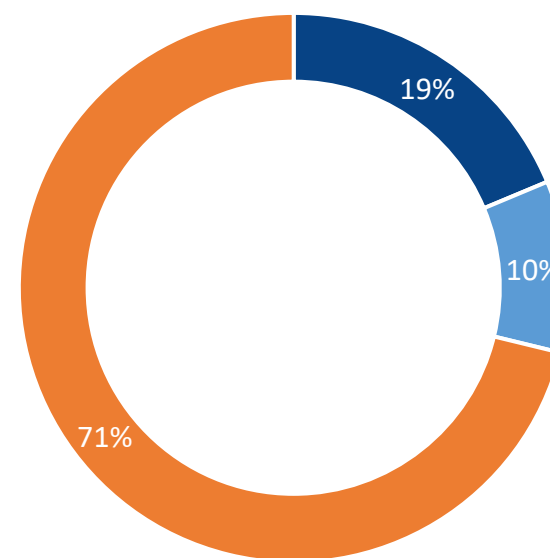
■ Moins d'1 an ■ De 1 à moins de 3 ans ■ De 3 à moins de 5 ans  
■ De 5 ans à moins de 10 ans ■ 10 ans et plus

## Identification du repreneur

Non

71%

National 68%



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

ST Oui

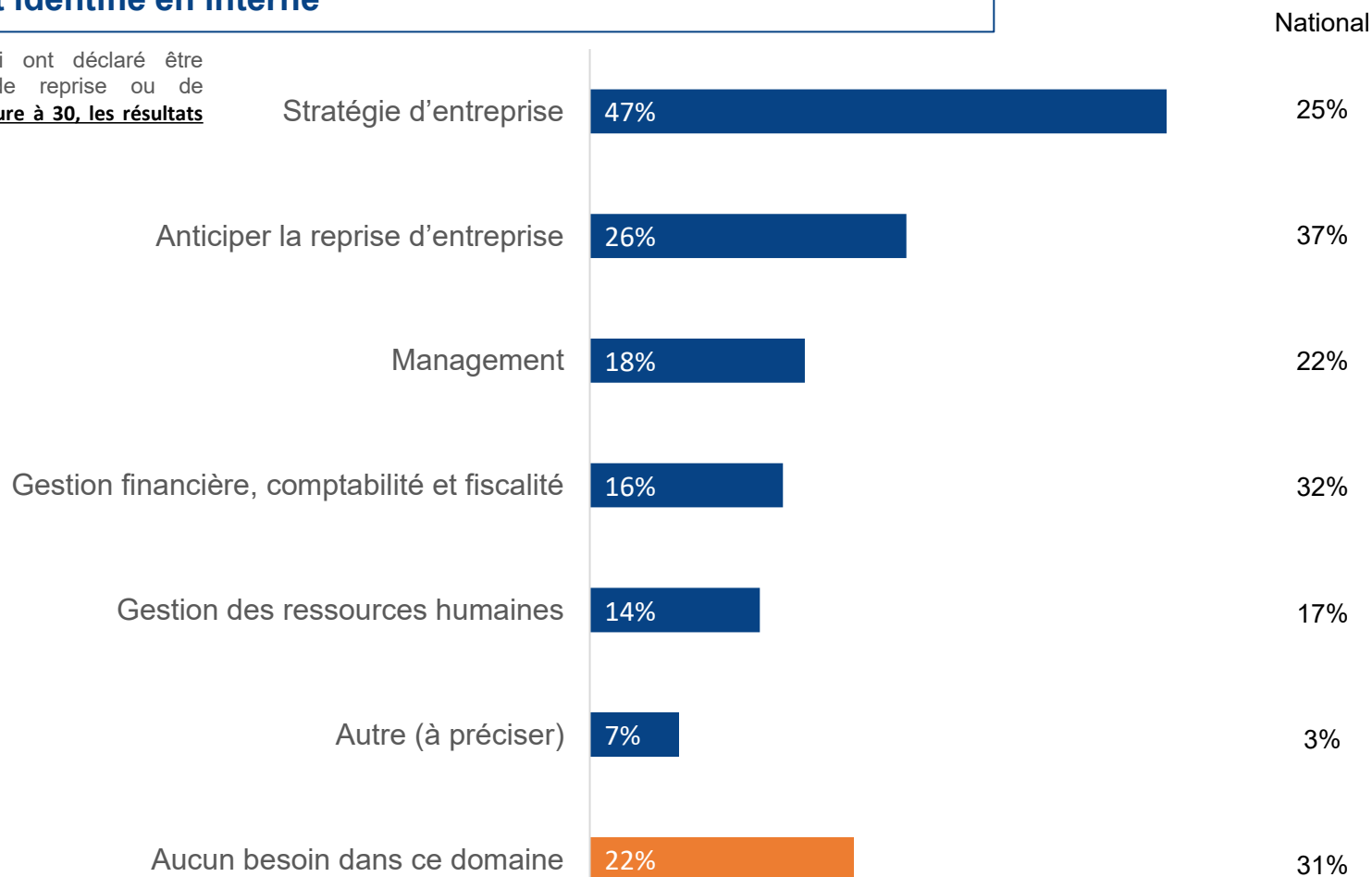
29%

National 32%

# 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 en région sur la transition démographique et les RH (1/2)

- Le premier constat majeur concerne les **difficultés généralisées de recrutement**, particulièrement marquées dans certains métiers (esthétique, événementiel, etc.). Plusieurs facteurs explicatifs sont mentionnés : pénurie de candidats qualifiés, manque de motivation et d'engagement des candidats, absence de savoir-être...

”

*J'ai participé à une session de recrutement grâce à France Travail. Sur 30 candidats, il y a la moitié qui est venue et sur la moitié, quand on leur pose déjà la question, « Est-ce que vous avez regardé notre site internet ? Est-ce que vous savez ce qu'on fait ? » Personne n'avait regardé. Pourtant, c'est quand même la base, on vient postuler pour une entreprise, on s'intéresse, on se questionne. Ils savaient le nom de l'entreprise, personne n'a fait la démarche. Donc c'est vrai que c'est assez inquiétant de se dire que les gens viennent, mais sans s'intéresser à ce qu'ils vont faire. (Interprofession)*

- En parallèle, les **attentes des nouvelles générations** entrant sur le marché du travail sont décrites comme élevées, en termes d'horaires de travail, de flexibilité, d'équilibre de vie.

”

*Alors moi, je parle de la partie formation, mais j'ai aussi la partie CFA. On a des entreprises qui recherchent mais les jeunes n'ont pas envie, surtout pour les postes de spa. Ils n'ont pas envie de travailler des week-ends (Esthétique, cosmétique et enseignement technique et pro. liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie)*

Ces nouvelles attentes obligent **les entreprises à s'adapter** (avec, à l'évidence, des difficultés plus fortes dans certains métiers contraints quant aux horaires d'ouverture) et à transformer leur organisation, ce qui représente un investissement important en temps et en énergie.

”

*La force qu'on peut avoir, contrairement à quelqu'un qui a un commerce où il est obligé d'avoir des salariés sur des plages horaires de 10h à 19h, est que dans notre secteur, nous pouvons plus facilement nous adapter. Ce qui n'est pas forcément facile pour des commerces ou de la restauration. (Entreprises des services à la personne)*

- La question de **l'acquisition des compétences, du format des formations** de ces nouveaux embauchés est également évoquée.

\* 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 en région (2/2)

**Accompagner pour aider au recrutement sur tout le process**

**Faciliter l'accès à des outils de gestion du recrutement pour les petites entreprises**

**Accompagner les entreprises dans la définition de leur marque employeur pour renforcer leur attractivité**

**Organiser des échanges avec les organismes de formations pour mieux prendre la mesure des besoins en compétences des entreprises**

**Flexibiliser les modules de formation**

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



[www.opcoep.fr](http://www.opcoep.fr)