



Baromètre « *Transitions & Compétences* »

Rapport de résultats

Corse

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



Echantillon

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 8 avril 2025, d'un atelier d'échanges et de discussions en ligne, auprès d'entreprises de la Région et d'un entretien individuel (cf page 6 du présent document).

Pour l'enquête, 70 entreprises répondantes (établissements principaux) de la région Corse issues du fichier **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, 30 branches professionnelles sont représentées dans l'échantillon de répondants de la région (en complément de l'interprofession). La branche professionnelle « cabinets dentaires » regroupe le plus de répondants (10).

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 et l'entretien, 3 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
1	Dirigeant	Immobilier
2	Ex -Dirigeant	Fleuristes, vente et services des animaux familiers
3	Dirigeant	Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

* Les entretiens de la région **Corse** ont été introduits par **Catherine VIVARELLI-DUBREUCQ**, déléguée régionale Corse à OPCO EP et animés par **Badiaa GARIB** de BVA People Consulting avec l'appui de **Maximilien DUBOIS** Chef de Projet Observation à OPCO EP;


Le faible taux de répondants à l'enquête quantitative n'a pas permis de recruter autant de participants qu'initialement prévus. Aussi, deux entretiens ont été menés : un individuel et un collectif (avec deux participants).

2. Principaux enseignements

Principaux enseignements

L'activité des entreprises

- 66% 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 (56%, national 47%), l'évolution des coûts de l'énergie et/ou des approvisionnements (38%, national 34%) et les nouvelles attentes/exigences des clients/usagers (31%, national 21%).

La transition écologique et énergétique

- 73% des entreprises disent prendre en compte les questions d'environnement et d'énergie dans leur quotidien (national 73%).
- Un enjeu prioritaire pour 15% des entreprises (national 24%), important mais pas prioritaire pour 61% (national 54%), et secondaire pour 24% (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 (62%, national 49%), puis sensibiliser et former leurs salariés (50%, national 35%) et investir, trouver des solutions pour réduire leur facture énergétique (35%, national 33%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont: améliorer la gestion, le recyclage et le réemploi des déchets (51%, national 35%), savoir gérer un local efficacement sur le plan énergétique et environnemental (39%, national 26%) et adopter des gestes et des pratiques professionnels permettant de faire des économies d'énergie, d'eau ou de matières premières dans son activité (37%, national 40%).
- 22% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 36%), et 31% 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 33% des entreprises (national 27%), important mais pas prioritaire pour 44% (national 44%), et secondaire pour 23% (national 29%).
- Parmi les actions à mettre en place, les entreprises citent, en premier lieu, le fait de développer leur visibilité sur le Web (56%, national 44%), puis mieux comprendre les usages possibles et intégrer des logiciels s'appuyant sur l'intelligence artificielle (40%, national 20%) et mettre en place de nouveaux outils/logiciels (32%, national 27%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont: utiliser des applications ou services sur des équipements numériques (53%, national 31%), utiliser des logiciels basés sur l'intelligence artificielle (50%, national 24%) et promouvoir leur entreprise sur les réseaux sociaux (50%, national 41%).
- 27% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 30%), et 24% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 25%).

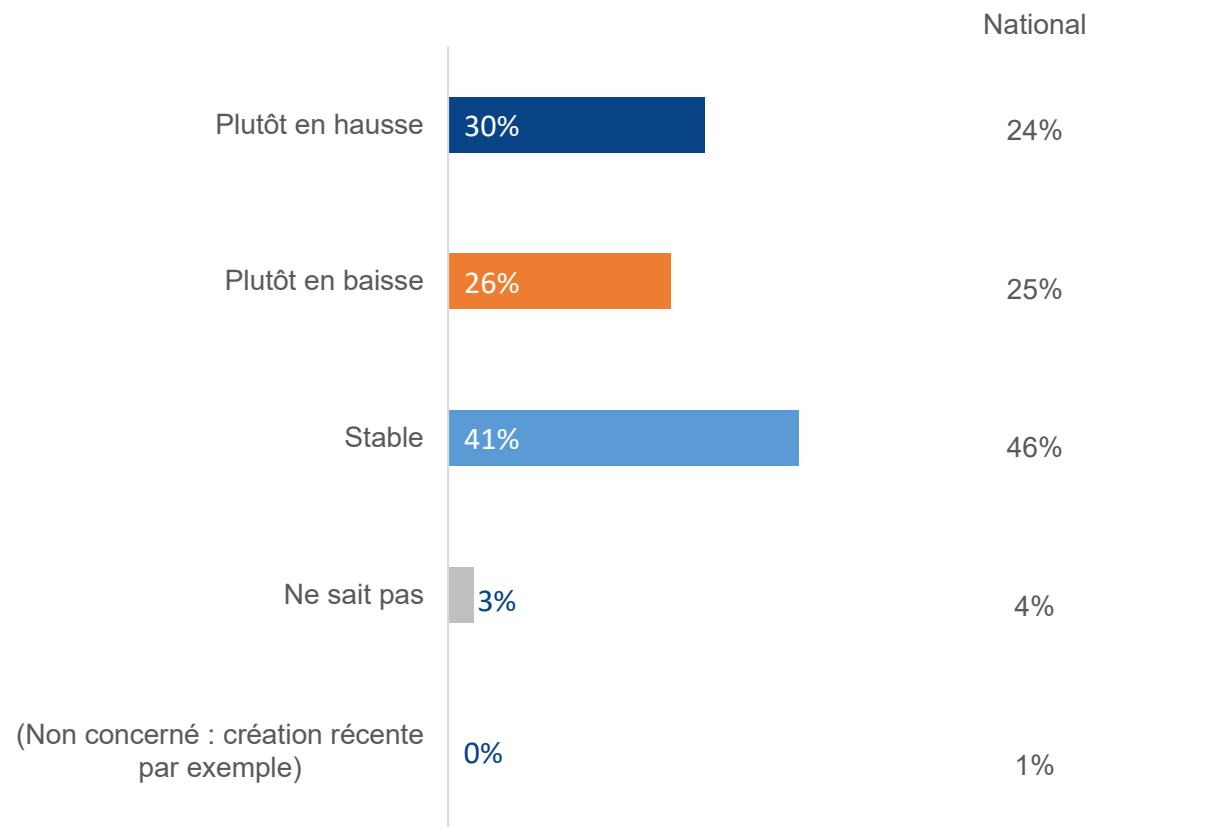
La transition démographique

- 20% des entreprises envisagent des recrutements pour l'année 2025 (national 23%). Principalement pour des remplacements à la suite d'un départ (43%, national 40%) et des créations de poste (42%, national 42%).
- 44% des entreprises disent rencontrer des difficultés de recrutement (d'importantes difficultés 17%, national 19%). Les principales raisons de ces difficultés de recrutement sont: le manque de logement sur le territoire (65%, national 8%), le manque de candidat(e)s avec les compétences recherchées (37%, national 64%) et le manque de candidat(e)s avec la certification ou le diplôme recherché(e) (31%, national 50%).

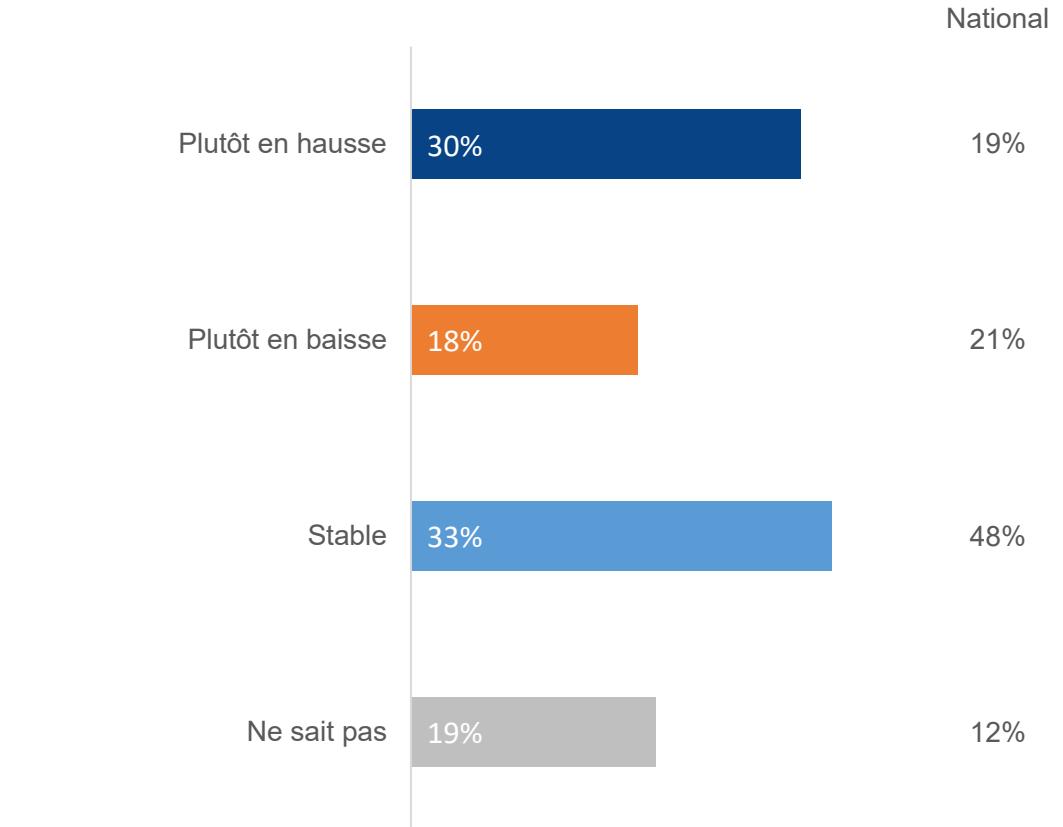
3. L'activité des entreprises

Évolution de l'activité des entreprises

Évolution constatée par rapport à 2023

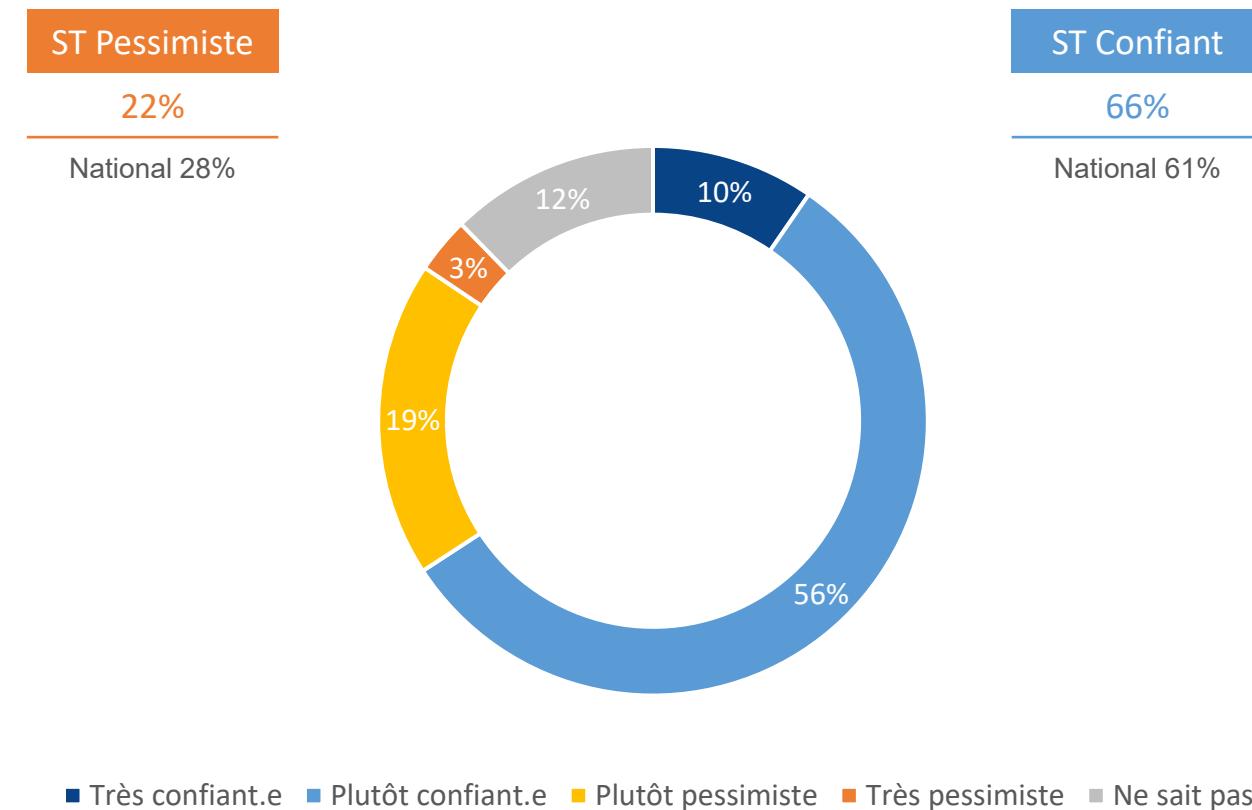


Évolution prévue par rapport à 2024



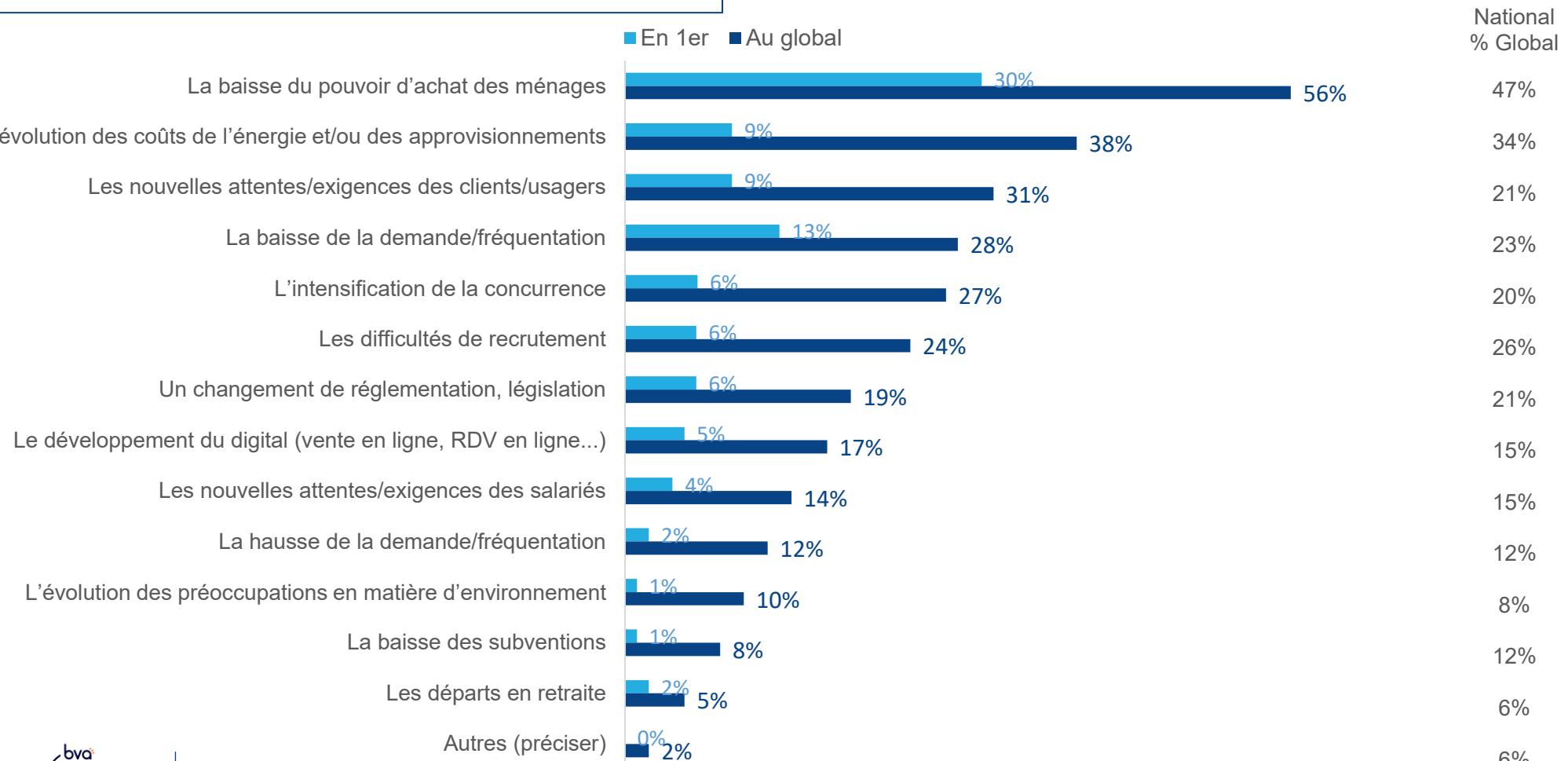
Confiance en l'avenir

Confiance en l'avenir de l'entreprise



Tendances impactant l'activité

Tendances qui impactent l'activité des entreprises

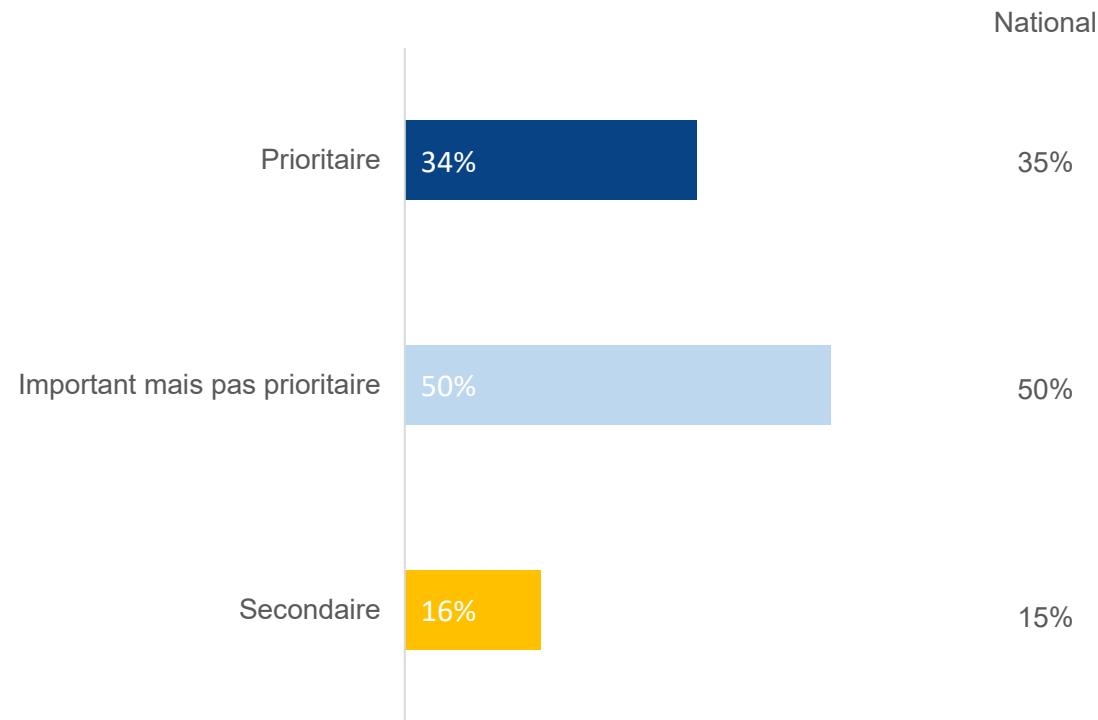


4. La transition écologique et énergétique

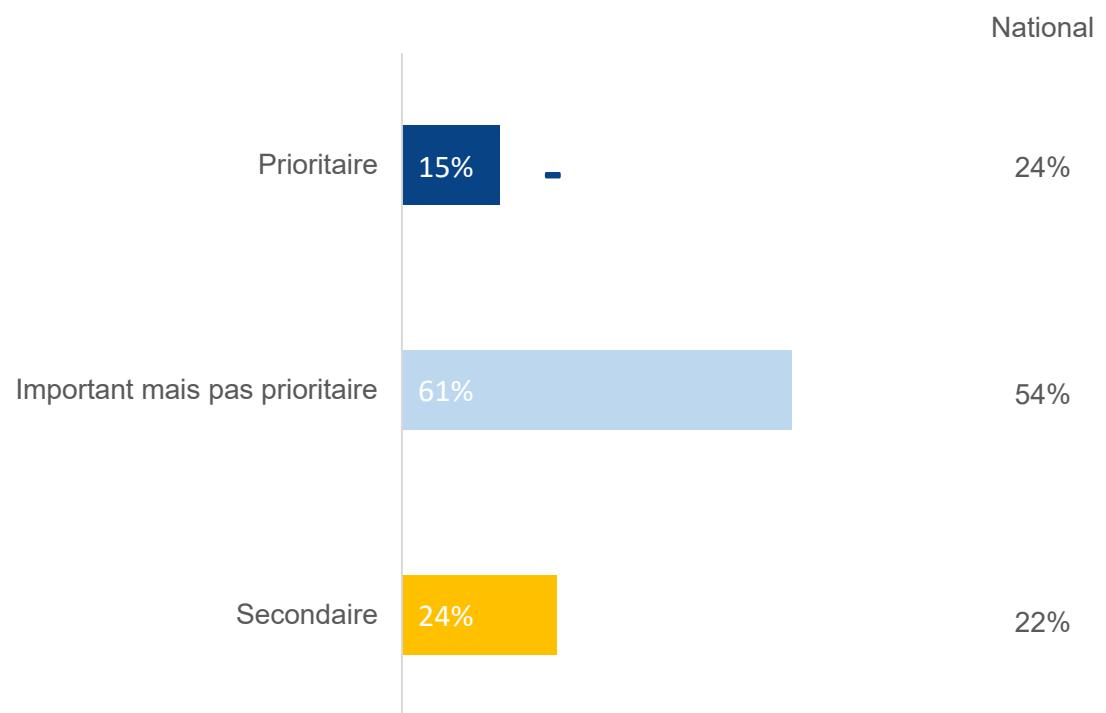
Enjeux des questions d'environnement et d'énergie

Importance des questions d'environnement et d'énergie

... Pour la société française

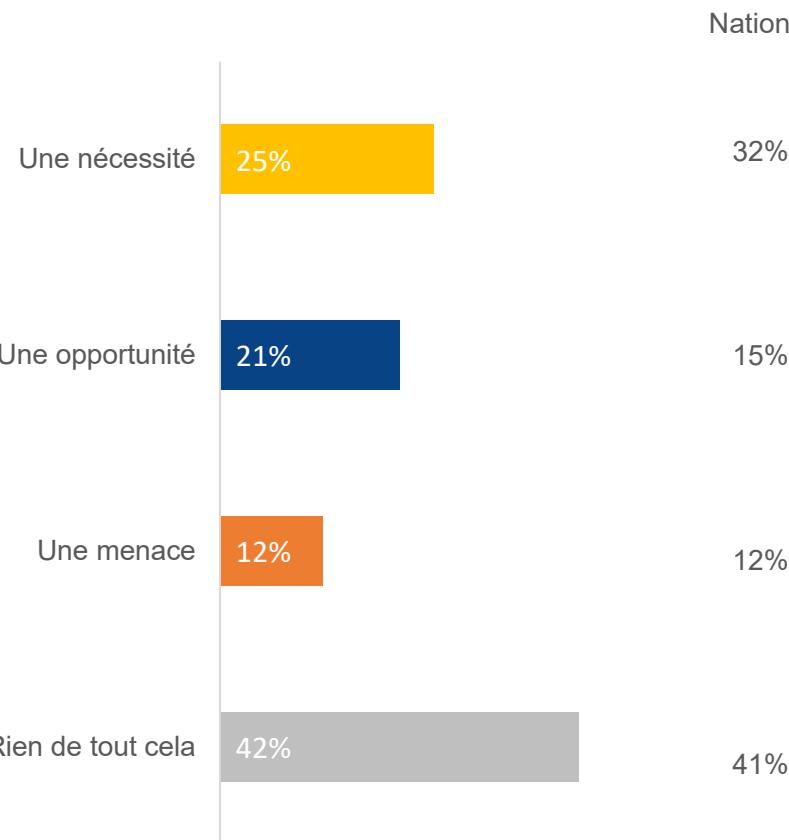


... Pour l'entreprise

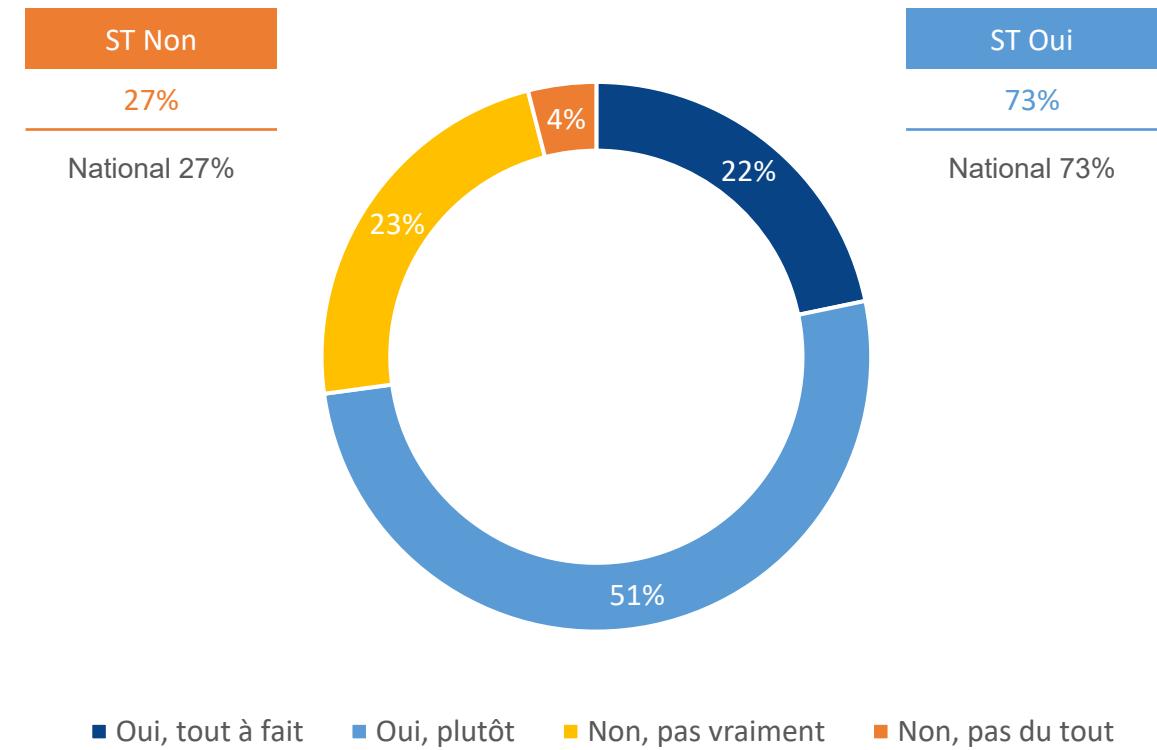


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie

Perception des questions d'environnement et d'énergie



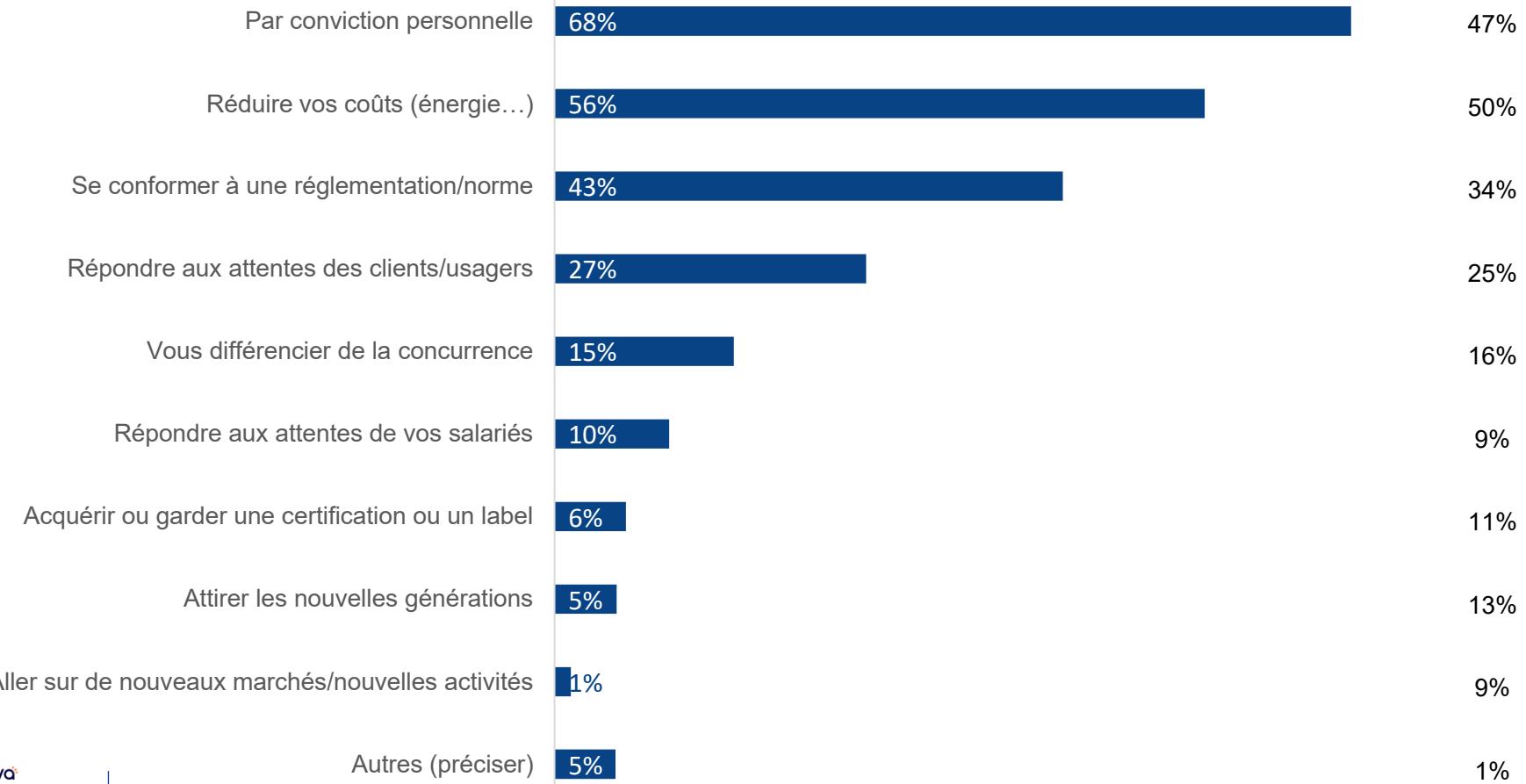
Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie



Raisons de l'engagement

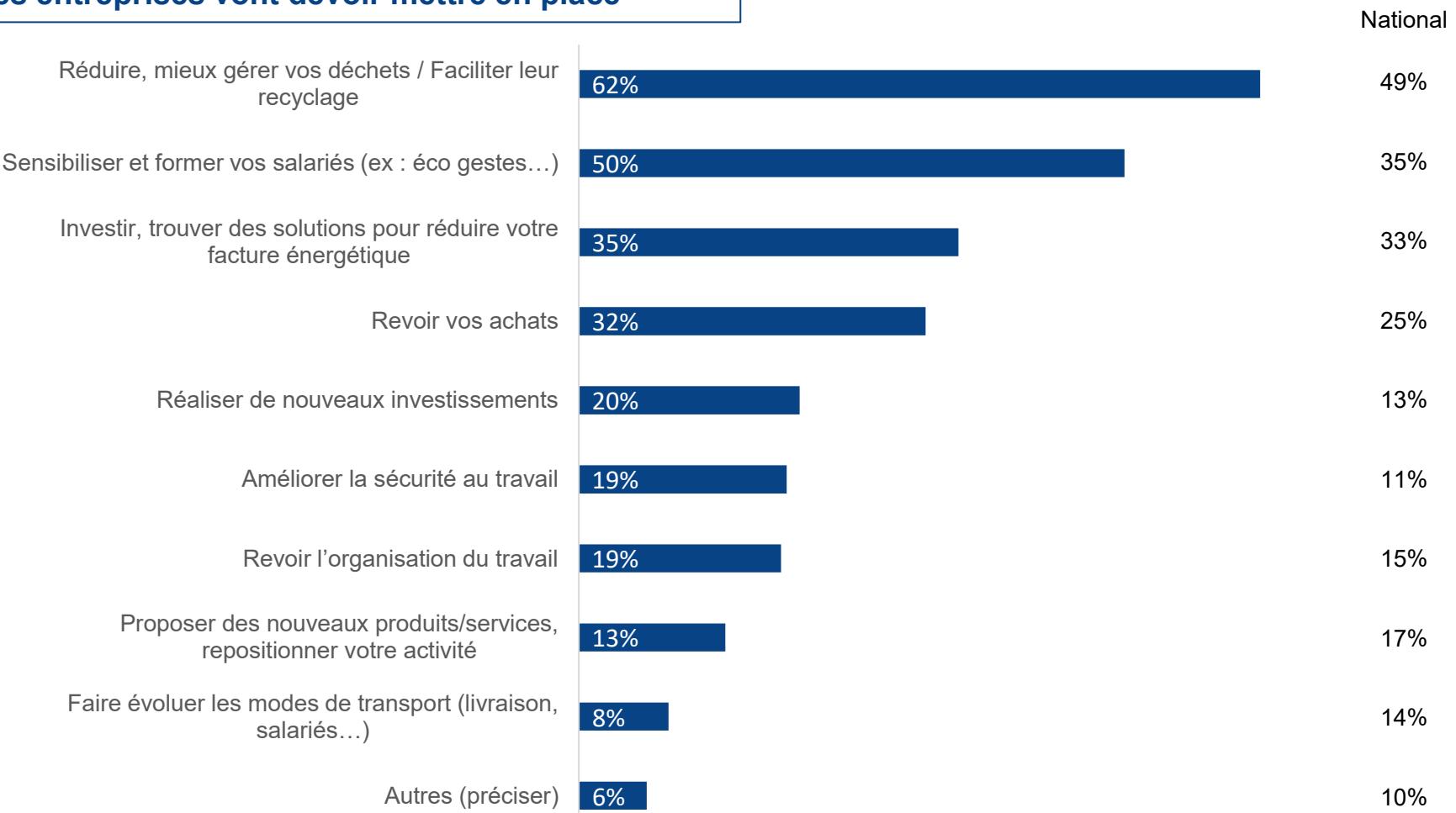
Raisons pour lesquelles les entreprises seraient amenées à s'engager davantage sur les questions d'environnement et d'énergie

National



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

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



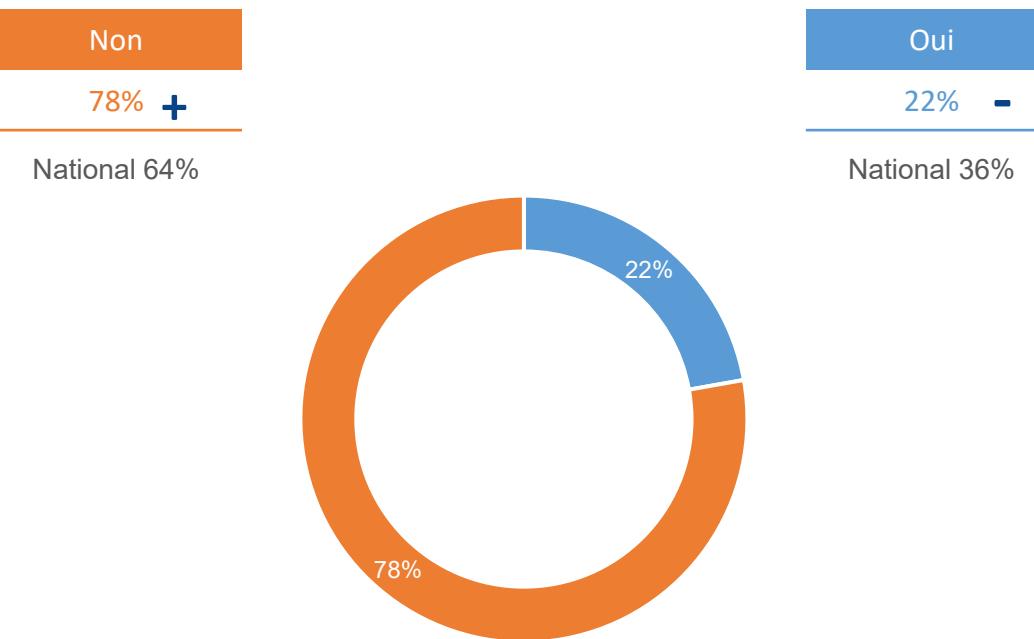
Compétences à développer en lien avec la transition écologique et énergétique

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



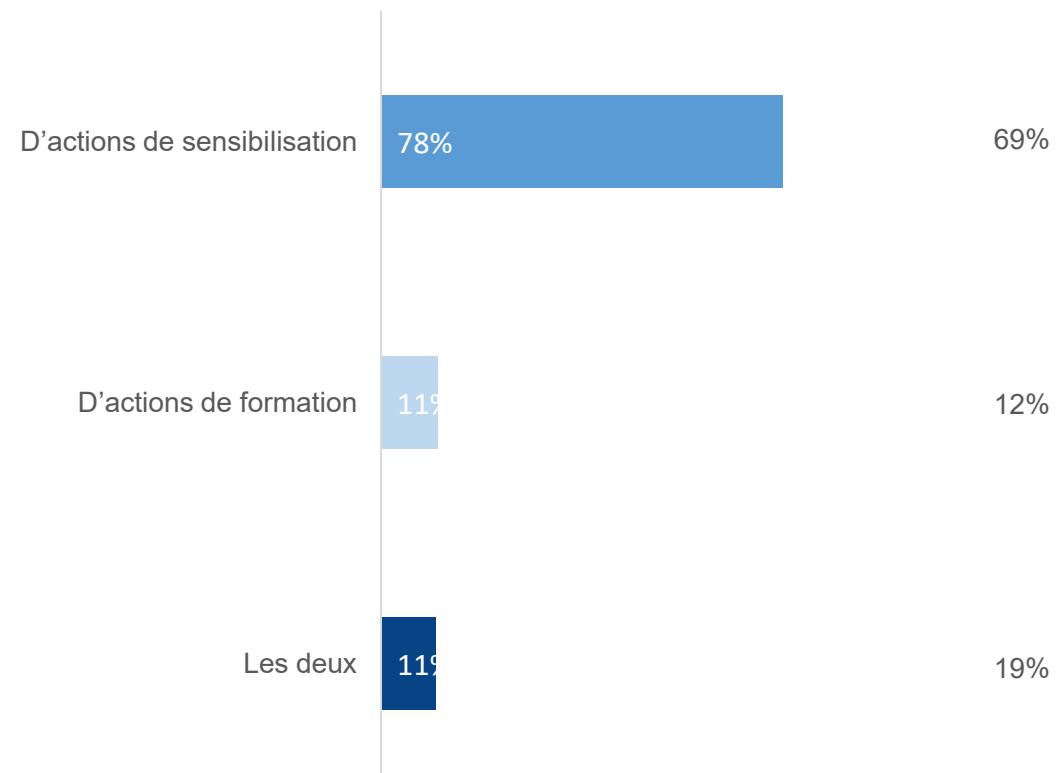
Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition écologique et énergétique

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



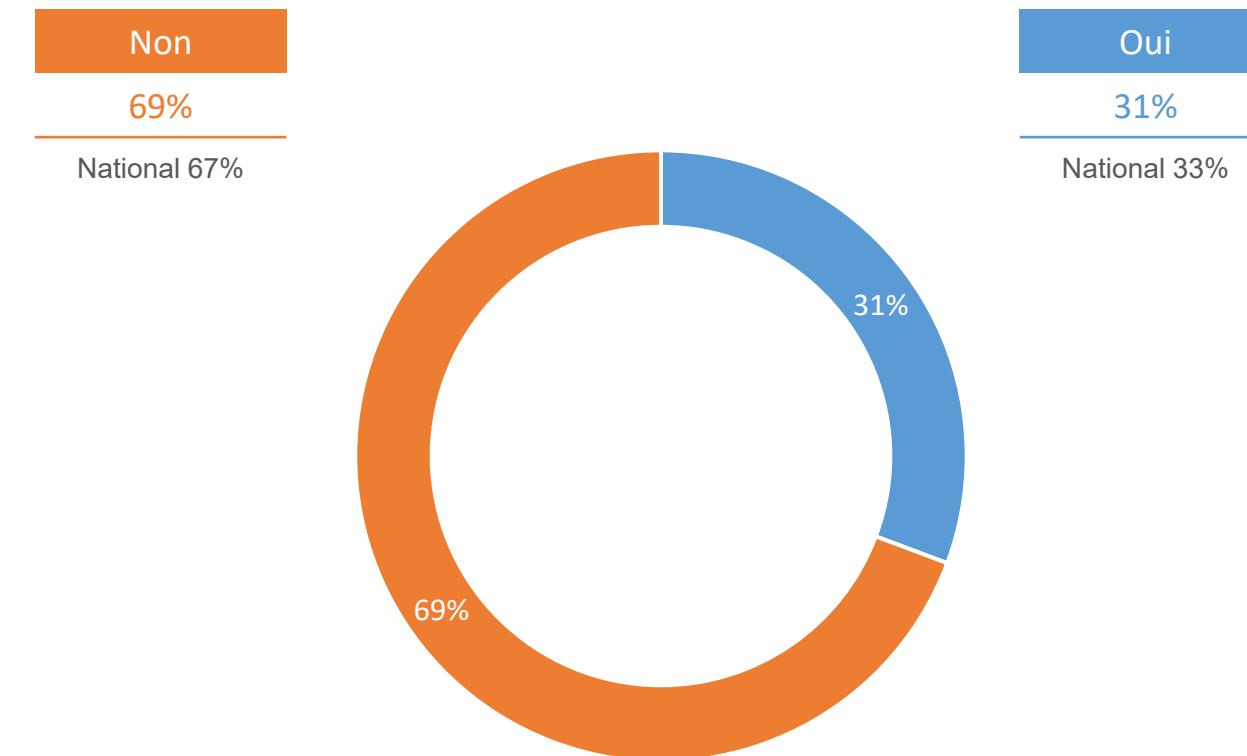
Les actions mises en place

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



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

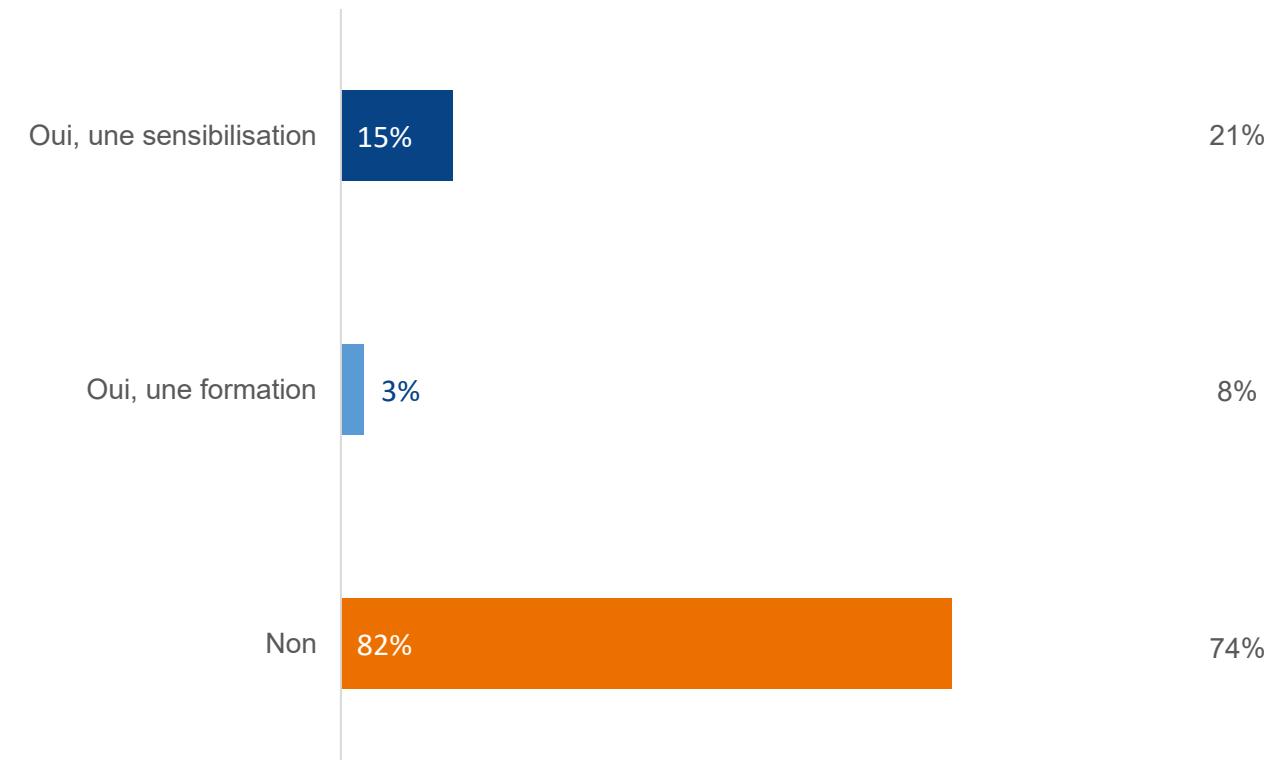


Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation en lien avec la transition écologique et énergétique au cours des deux dernières années

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

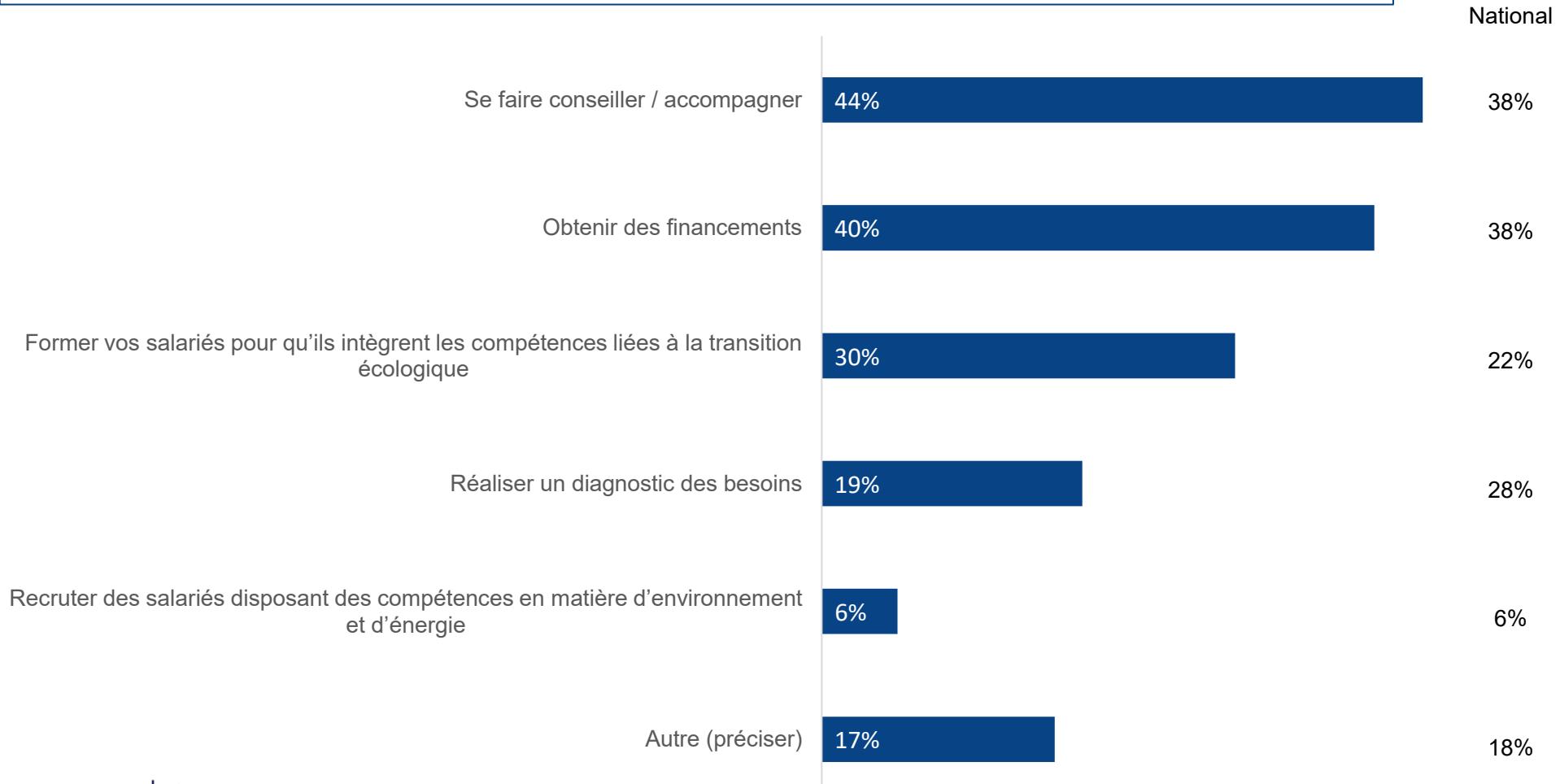
Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation

National



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 Corse sur la perception et le déploiement de la transition écologique et énergétique (1/2)

- Le recyclage n'est pas toujours fait correctement en raison d'un **manque de connaissance sur les procédures correctes de tri pour l'effectuer de manière efficace** : méconnaissance des méthodes de valorisation des déchets verts, des produits écologiques disponibles sur le marché, des aides pour encourager les pratiques de tri et de réduction des déchets etc.
- La connaissance des **normes et des réglementations** en vigueur alors qu'elles évoluent fréquemment apparaît comme compliquée et à l'origine de pratiques non conformes en matière de TEE.

La transition écologique est un sujet prioritaire notamment sur le recyclage de nos déchets. Actuellement, le recyclage n'est pas une pratique automatique alors que des solutions existent. Par exemple, on peut faire des paillages avec la verdure plutôt que de la jeter, proposer l'utilisation de produits moins hostiles à la nature. Il est donc essentiel de sensibiliser et de former sur les éco-gestes. Cet accompagnement est nécessaire pour inciter les personnes à mieux faire, à mieux trier. (Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

- **L'insuffisante prise en compte par les employés de pratiques vertueuses en matière d'environnement est souvent relatée. La sensibilisation des employés aux écogestes est soulignée comme nécessaire.**

C'est les sensibiliser mais sous quel format ? Parce que vous vous souvenez que, pendant un an, même plus d'un an, on a organisé des ateliers avec un prestataire spécialisé sur l'écologie et l'énergie. On avait d'ailleurs signé une convention, et on a fait chou blanc. On a fait du distanciel, on a mis en place des réunions en présentiel, on a fait aussi sur des jours différents, des heures différentes, et les entreprises ne se sont absolument pas, enfin n'étaient pas présentes. (Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie)

- OPCO EP a signé une convention partenariale avec ECO CO2 permettant la mise en place d'ateliers animés par un prestataire spécialisé visant l'optimisation de la consommation énergétique des entreprises. En 2024, 10 ateliers avec différentes modalités ont été programmés pour permettre à un large public d'y assister. Mais trop peu de participants se sont mobilisés.

* 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 en région (2/2)

Formations ciblées permettant aux dirigeants et salariés d'acquérir les connaissances liées à la transition écologique et énergétique dans leur domaine d'activités

Formations concrètes sur les éco-gestes et comportements responsables applicables en adoptant les approches pédagogiques aux contraintes des entreprises pour renforcer la participation aux formations

Formation aux filières de recyclage selon les types de déchets

Pour les dirigeants, formation à la réglementation et aux normes dans leur domaine d'activités et modules d'actualisation continue

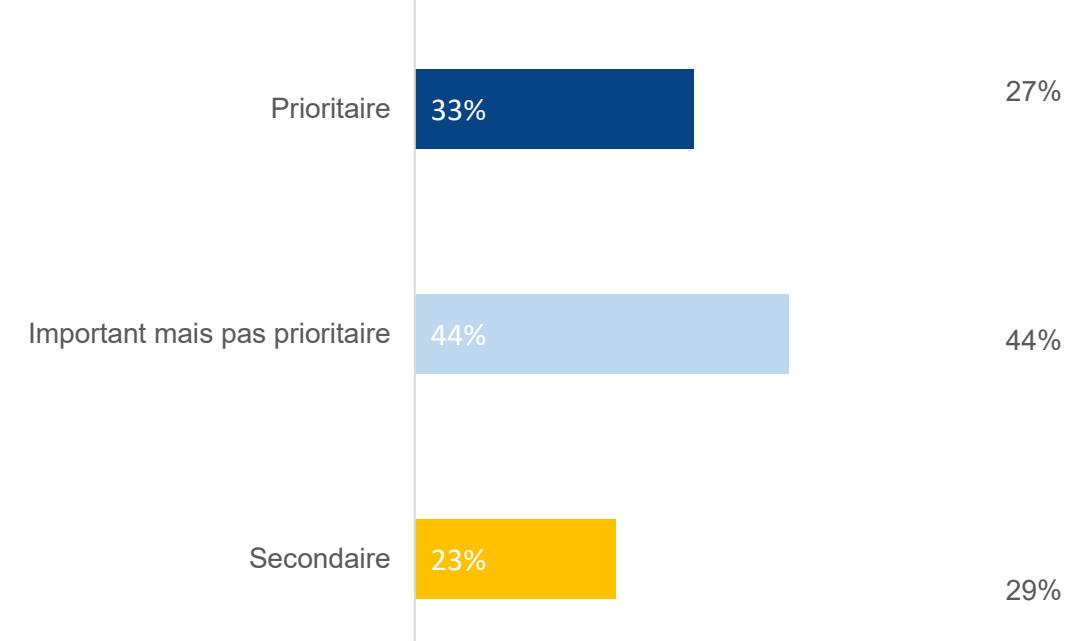
* Les attentes présentées ici sont exprimées par certaines entreprises présentes à l'atelier mais pas nécessairement par toutes.

5. La transition numérique

Importance et perception du développement du numérique

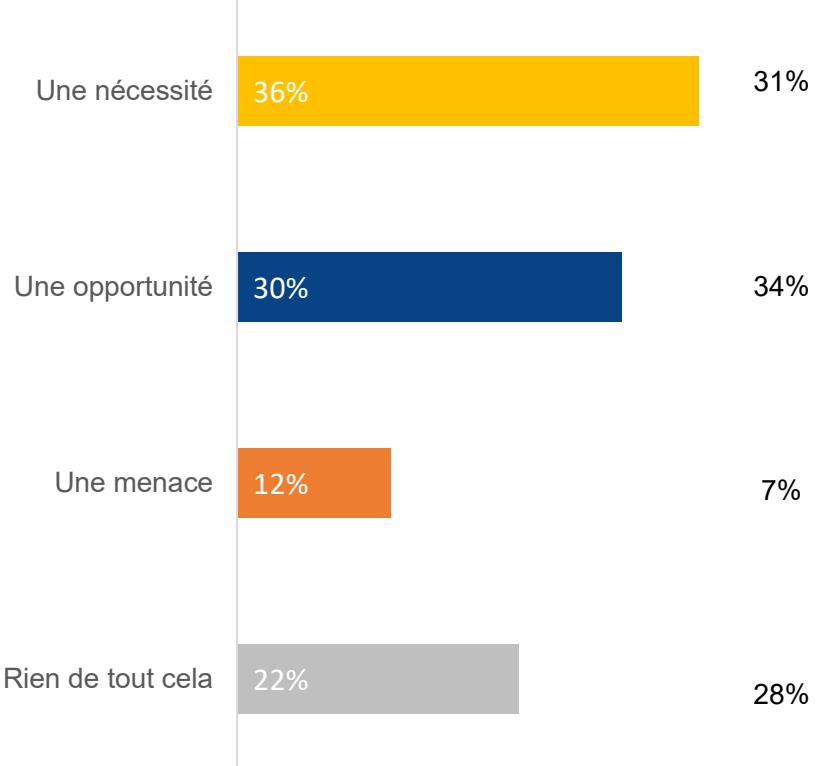
Importance du développement du numérique pour l'entreprise

National



Perception du développement du numérique pour l'entreprise

National

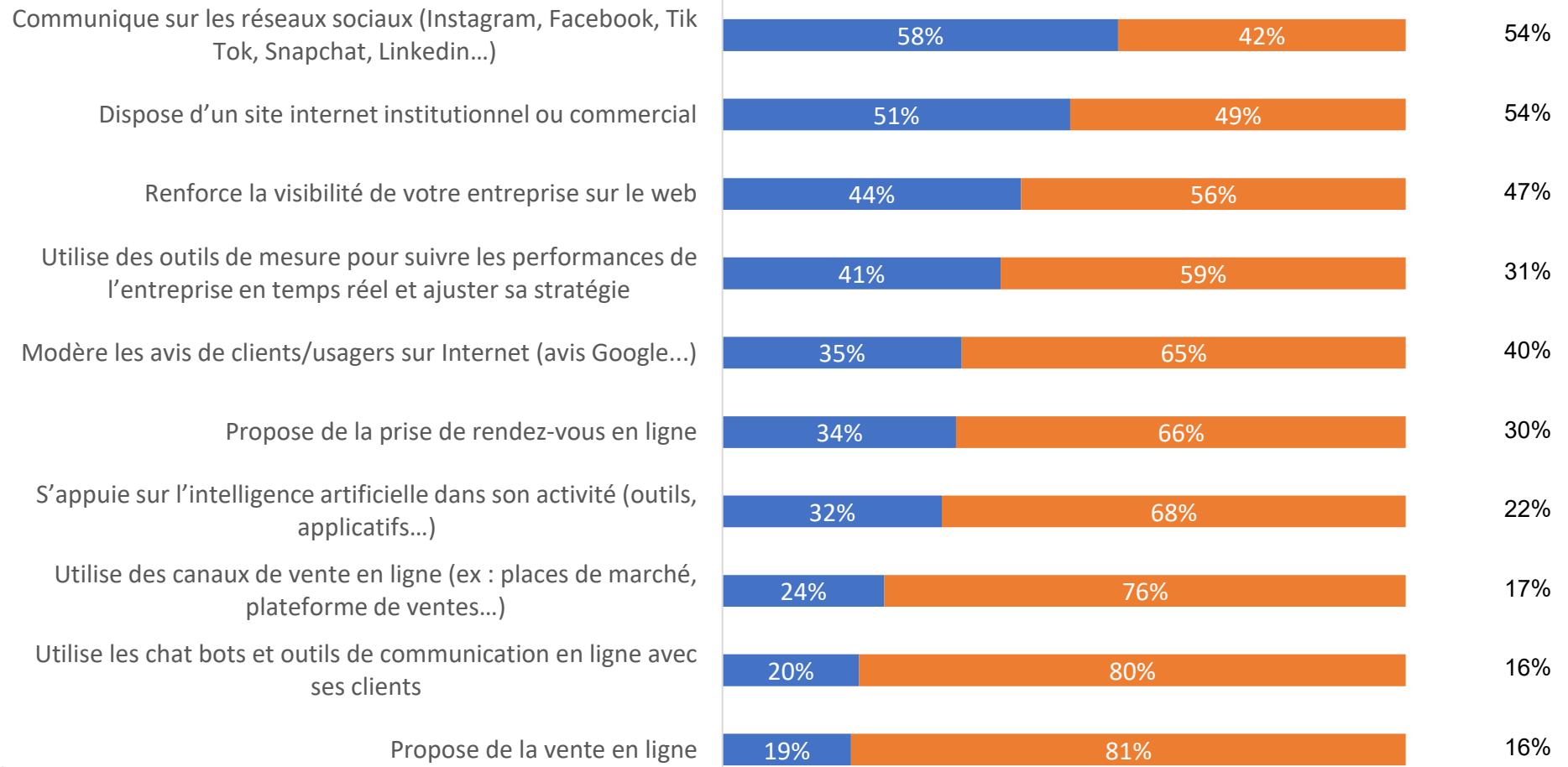


Actions déjà mises en place concernant les outils digitaux et numériques

Actions mises en place

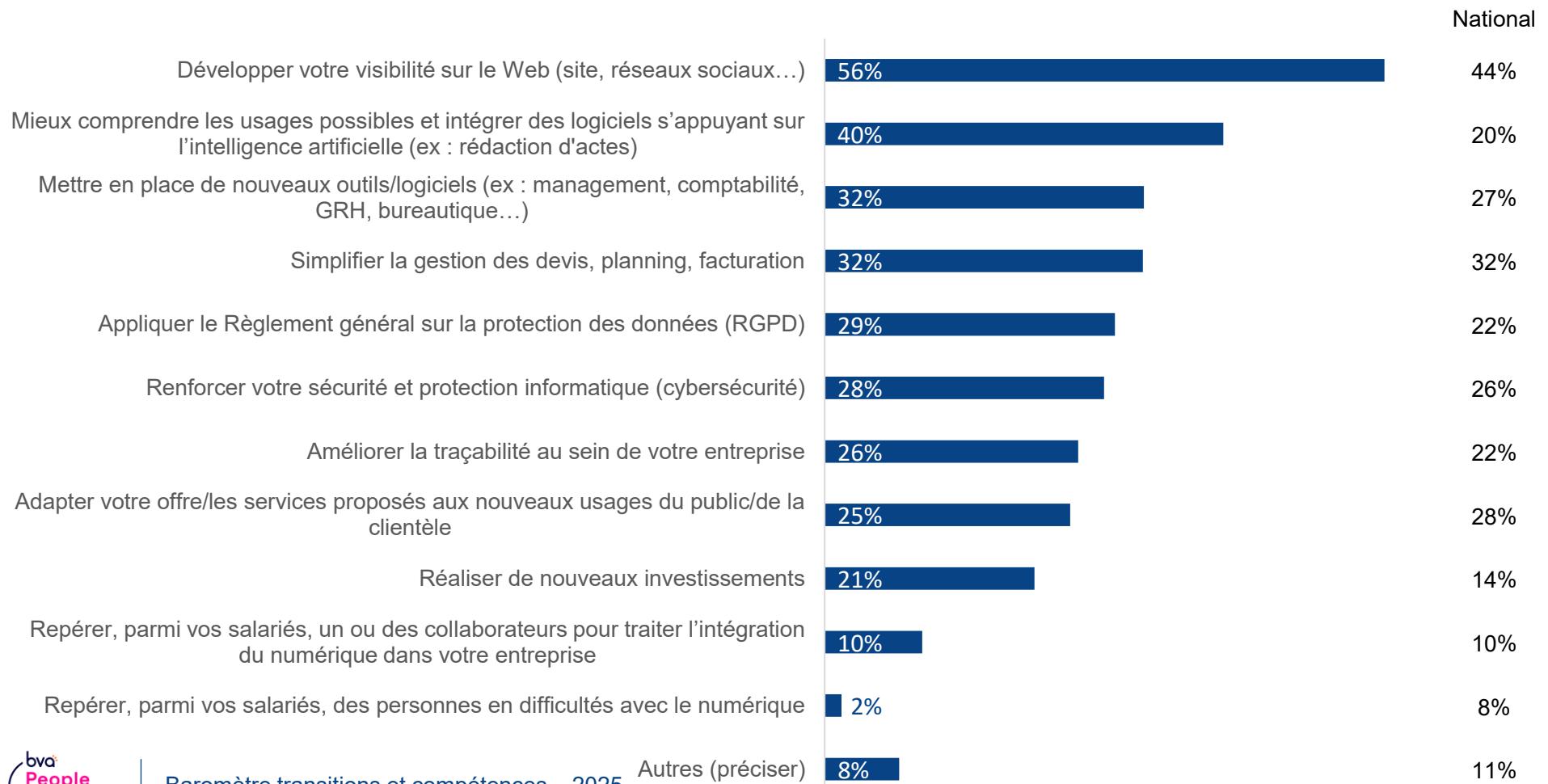
■ Oui ■ Non

National
%oui



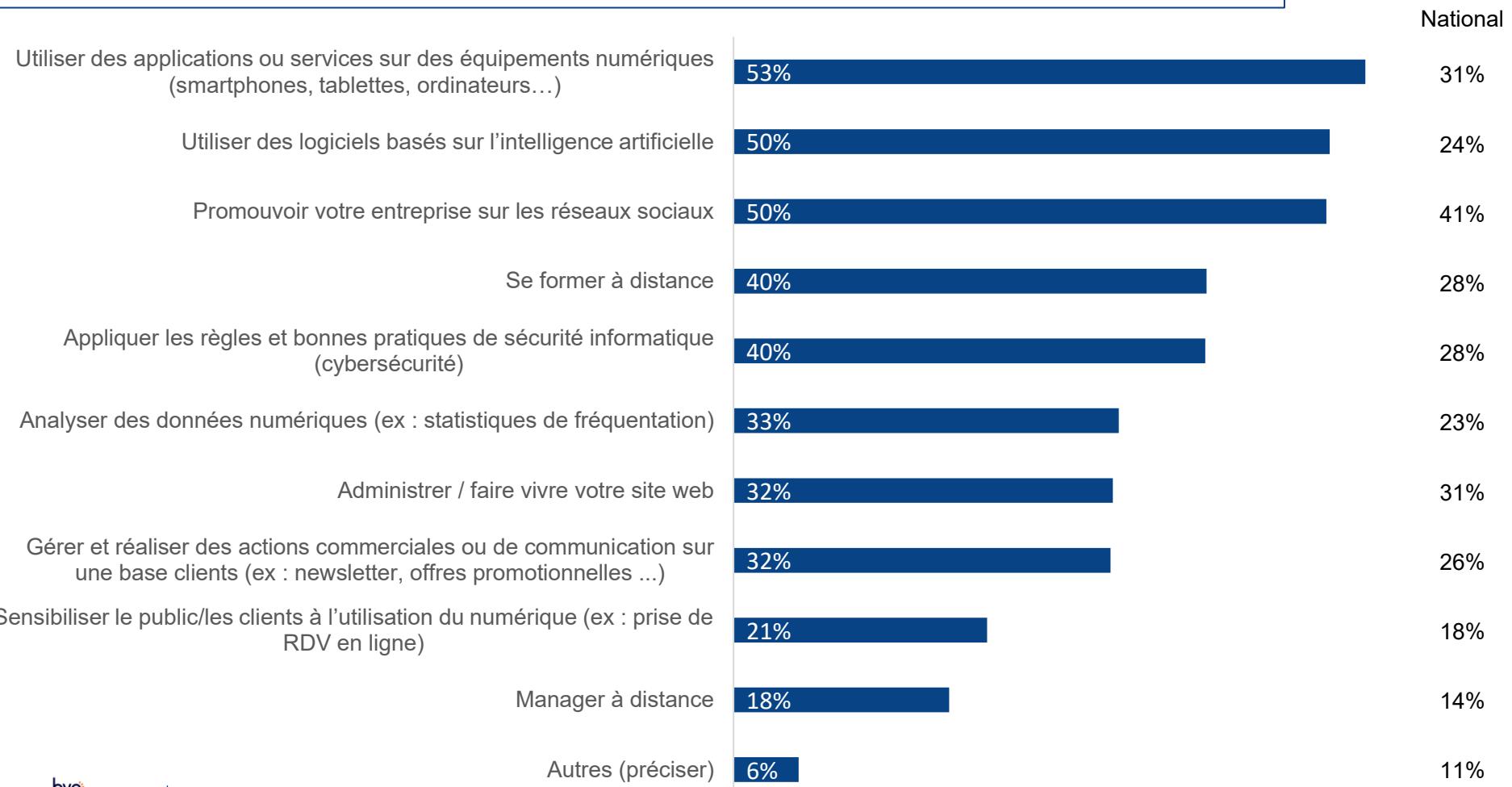
Les actions à mettre en place par les entreprises en lien avec la transition numérique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



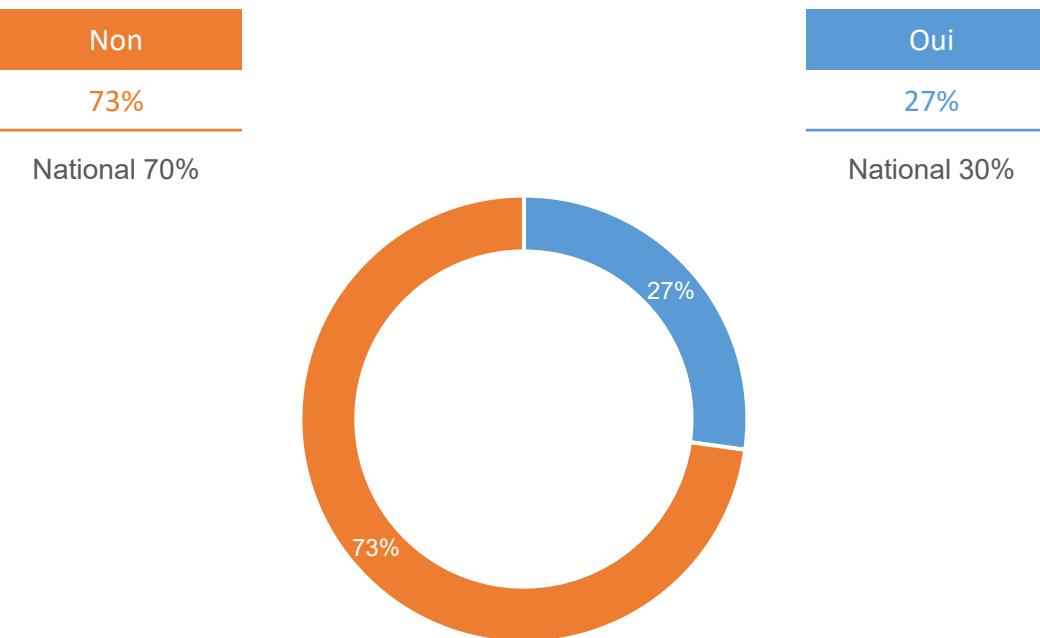
Compétences à développer par l'entreprise en lien avec la transition numérique

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



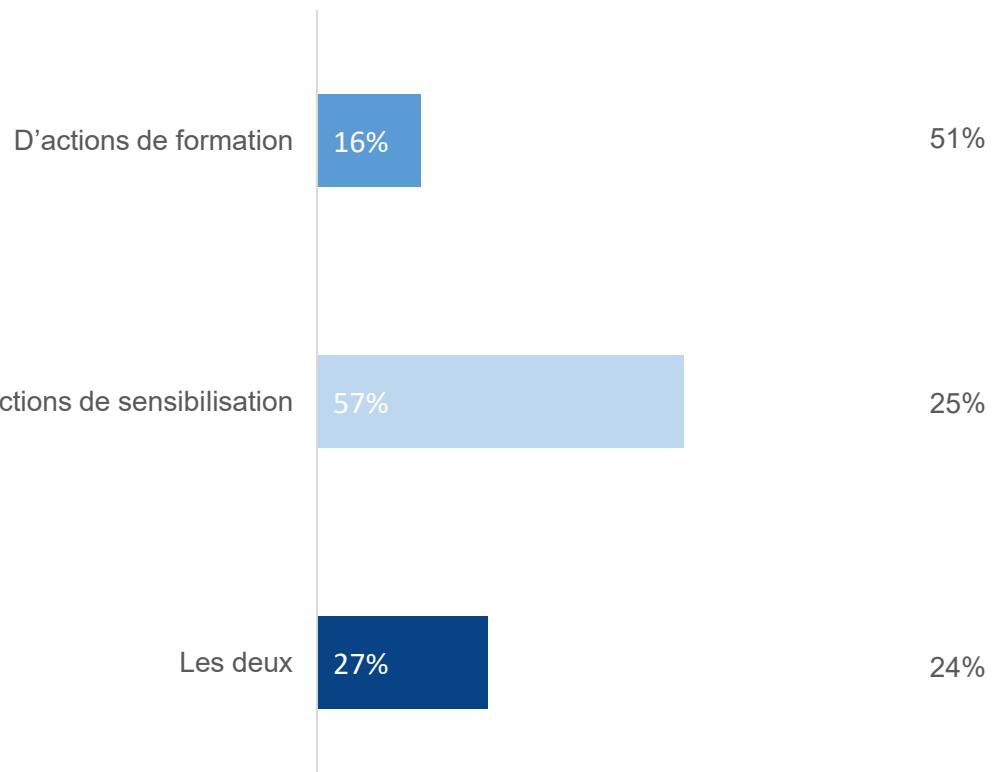
Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation par les entreprises en lien avec la transition numérique

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



Les actions mises en place

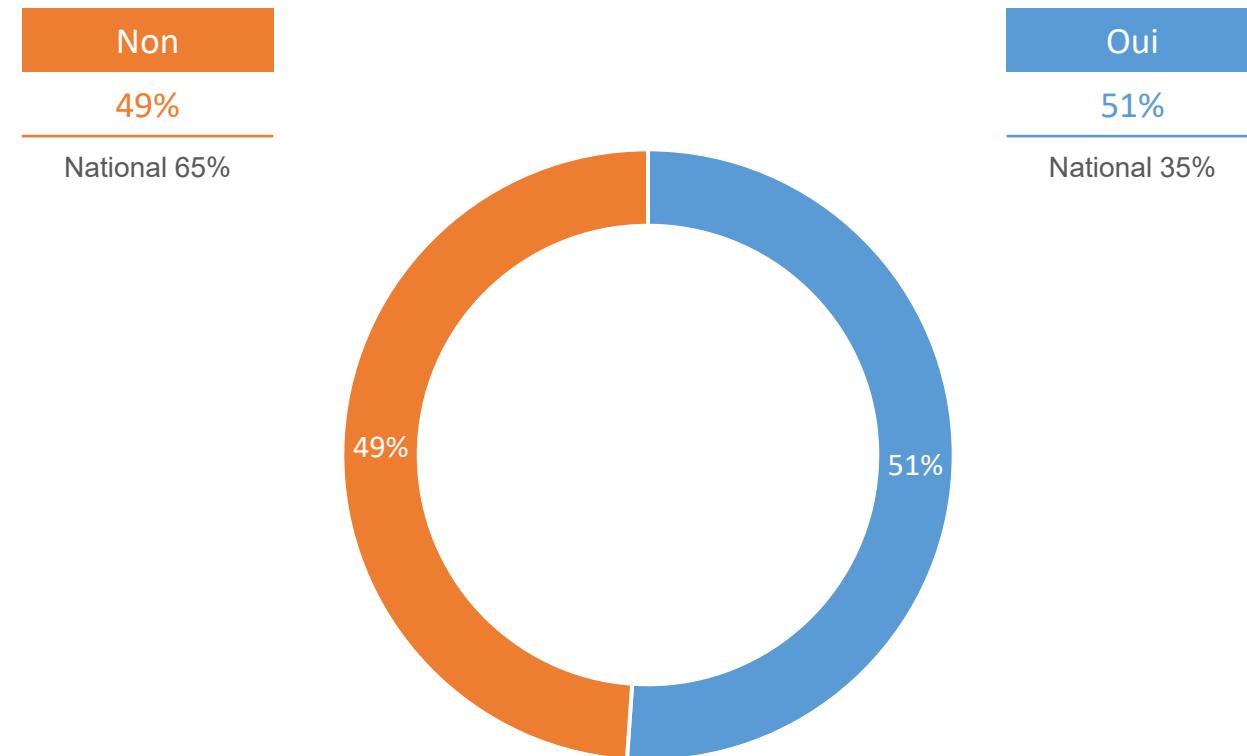
Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation - base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution
National



Les actions de sensibilisation / formation et l'intelligence artificielle

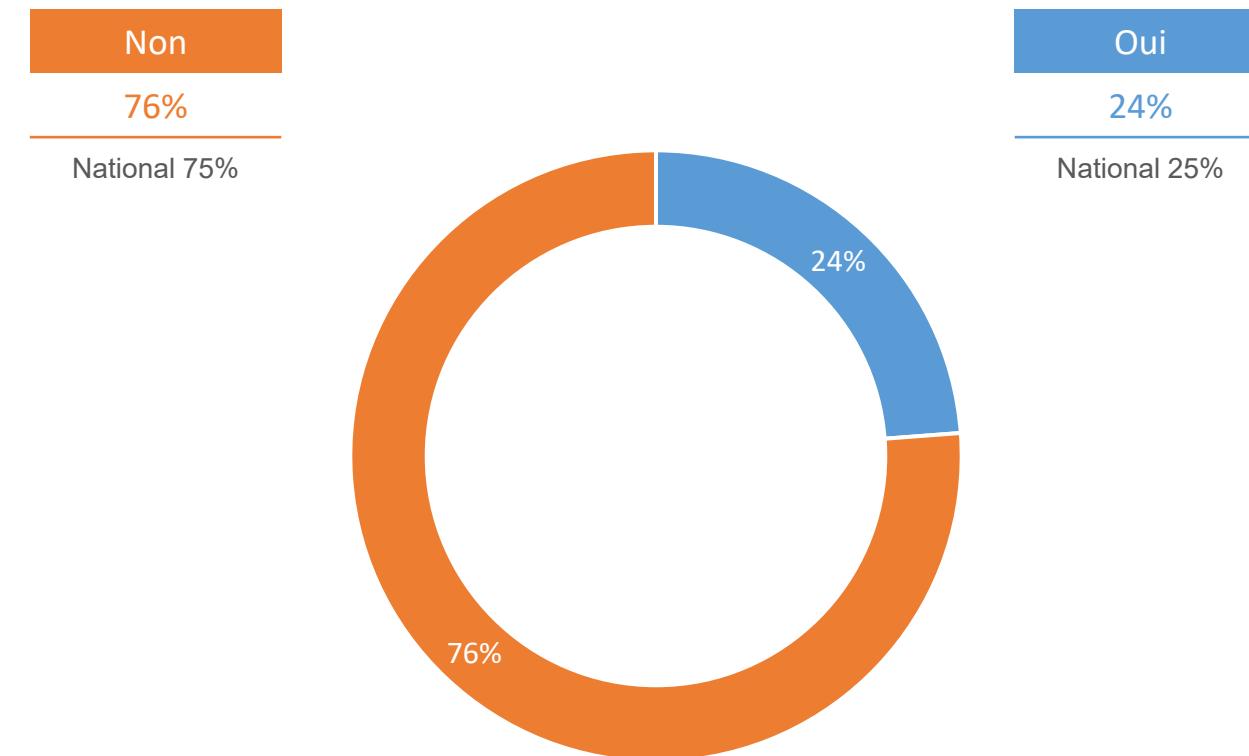
Part des entreprises qui ont mis en place des actions de sensibilisation / formation et dont le contenu a également porté sur l'intelligence artificielle

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

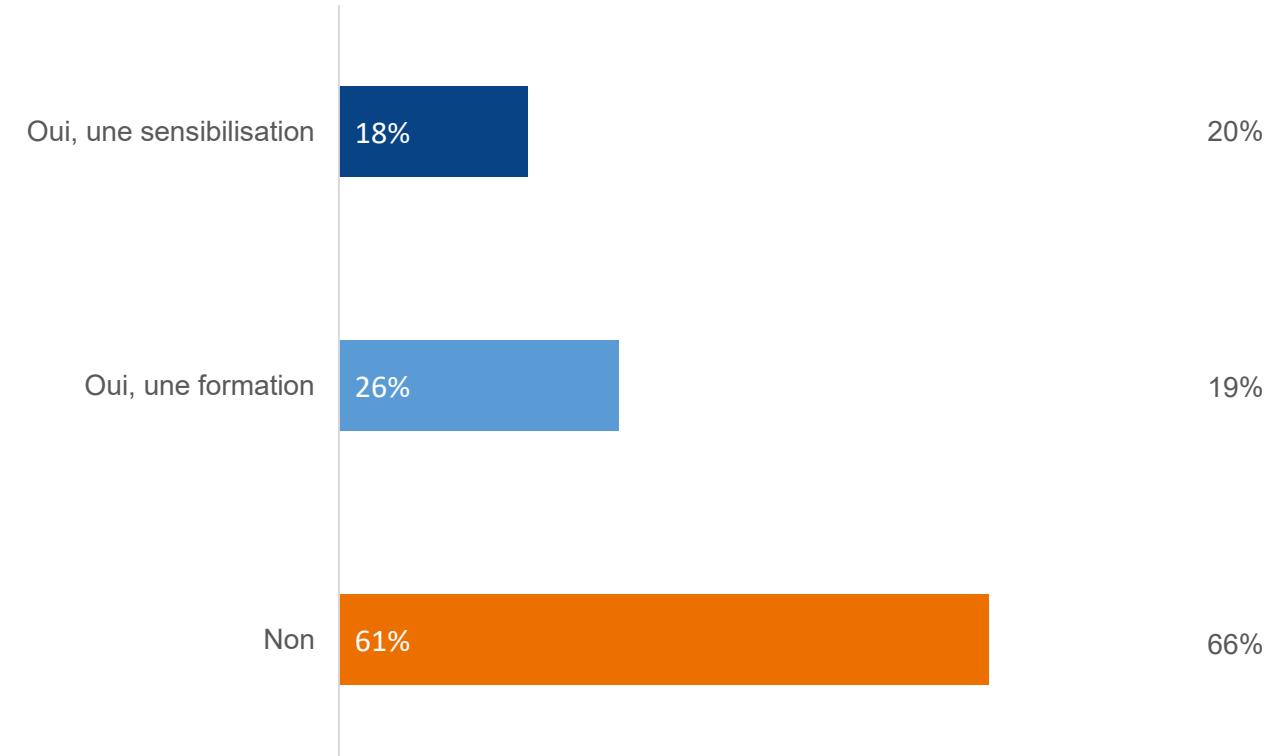


Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation au cours des deux dernières années

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

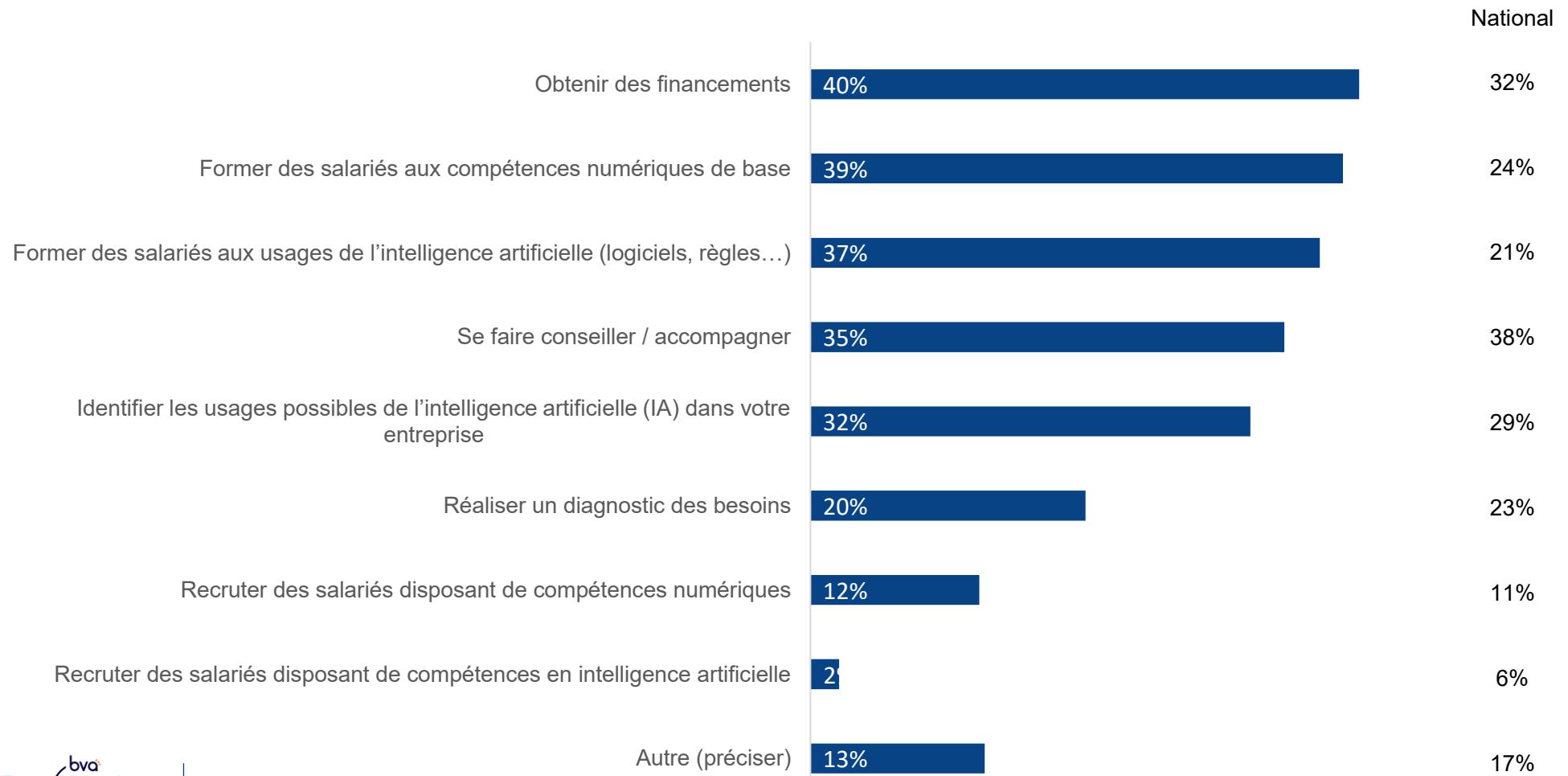
Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation

National



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 Corse sur les moteurs de la transition numérique (1/2)

- La dématérialisation et notamment la transition vers la facturation électronique représente un changement significatif nécessitant une adaptation des processus internes et une formation adéquate des employés.
- Les entreprises plus anciennes rencontrent des difficultés à utiliser les réseaux sociaux de manière efficace, contrairement aux plus jeunes qui maîtrisent ces outils. Ce déficit en compétences numériques a des incidences négatives sur la visibilité et l'attractivité en ligne comparativement à celles qui savent exploiter les réseaux sociaux.
- Plus globalement, le manque de compétences pour maîtriser les outils numériques et l'incapacité à utiliser efficacement ces technologies pose des difficultés.

Toutes les entreprises, quelque soit leur taille, sont confrontées au numérique dans leur gestion quotidienne – à titre d'exemple : les factures dématérialisées, mais également dans leur mode de communication avec l'utilisation incontournable des réseaux sociaux pour se mettre en visibilité. Ce qui implique d'avoir des compétences en la matière. De plus, l'intelligence artificielle entre également en jeu. Je mentionne l'IA, mais je ne sais pas du tout ce qu'elle peut m'apporter. Nous sommes désireux de se familiariser avec cet outil car nous sommes un peu perdus. En Corse, nous avons beaucoup d'entreprises où les employeurs ont plus de 50 ans, voire 60 ans qui sont peu aguerris à l'exercice.
(Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

- La maturité des entreprises sur le sujet de l'IA apparait comme très hétérogène : à un premier niveau, il y a un déficit de compréhension de ce qu'est l'IA, de ses enjeux, des opportunités qu'elle peut offrir. A un deuxième niveau, le manque de connaissances sur les différentes formes d'IA et la complexité entourant le choix des bons outils restreint son utilisation. A un troisième niveau, se dessine le besoin d'être accompagné pour l'IA dans le quotidien des spécificités de l'entreprise pour en maximiser les bénéfices.

Effectivement, ça pourrait être une solution de proposer des choses pour arriver à, déjà, écrire des prompts correctement. arriver à se servir de ça pour créer des fichiers PDF, des Canva, ce qui n'est pas le cas de tout le monde, tout le monde ne sait pas faire ça. (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 liées à la transition numérique, issues de l'atelier en région (2/2)

Formation à l'utilisation d'outils numériques et à l'intégration de solutions comme la facturation électronique

Accompagnement à la présence en ligne : création et animation de site web, communication sur les réseaux sociaux...

Intelligence artificielle :

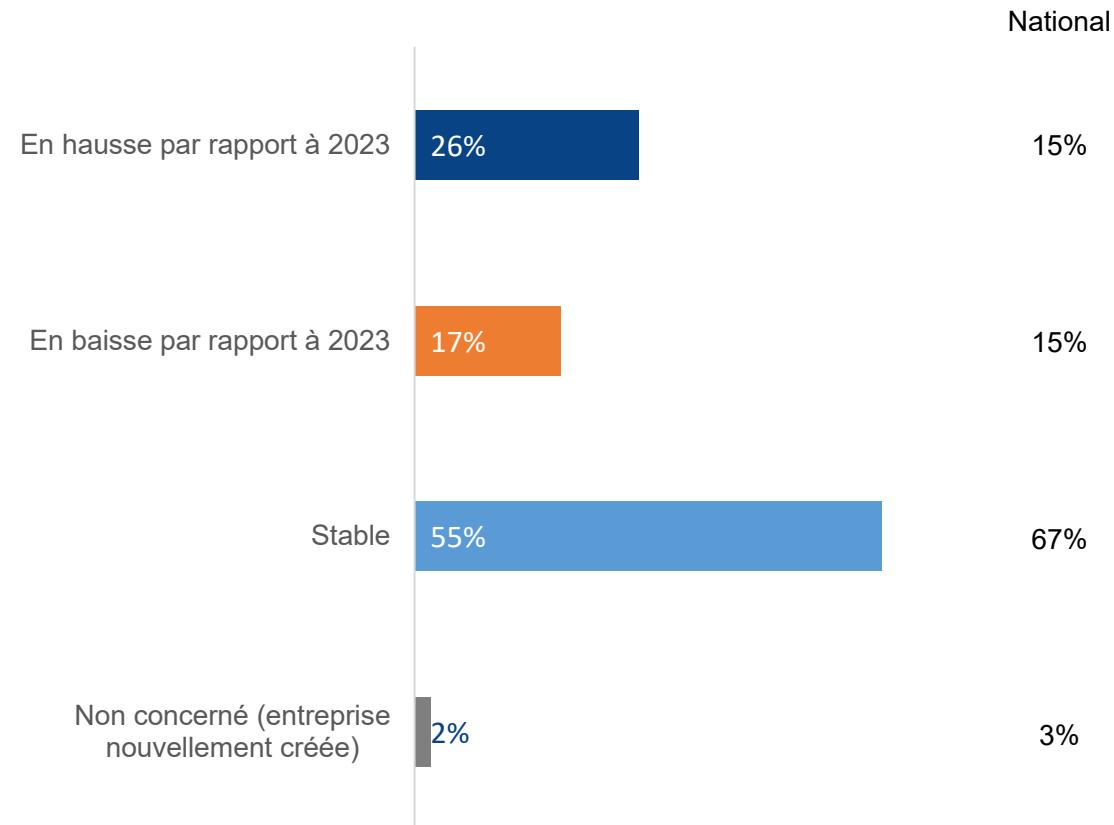
- Initiation aux enjeux de l'IA
- Aide au diagnostic des besoins, apports possibles et risques à maîtriser par l'entreprise
- Initiation aux outils d'IA (génération ou autres) ou formation plus poussée à la maîtrise des outils (réécriture de prompts; l'automatisation des tâches administratives)
- Formation sur l'utilisation de l'IA adaptée aux spécificités des secteurs

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

6. La transition démographique

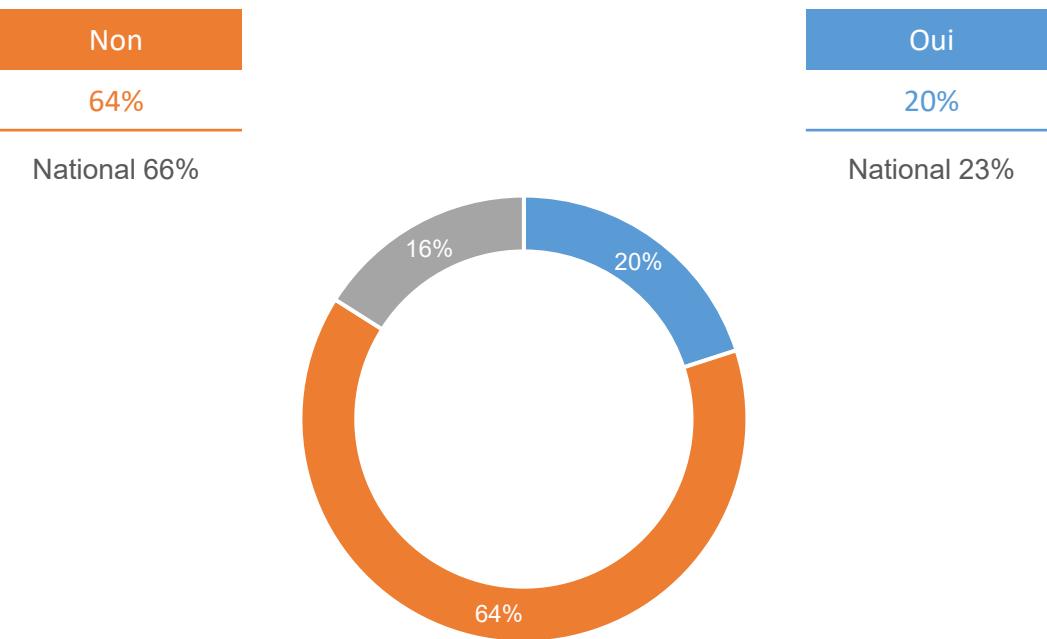
Évolution de l'effectif pour l'année 2024

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



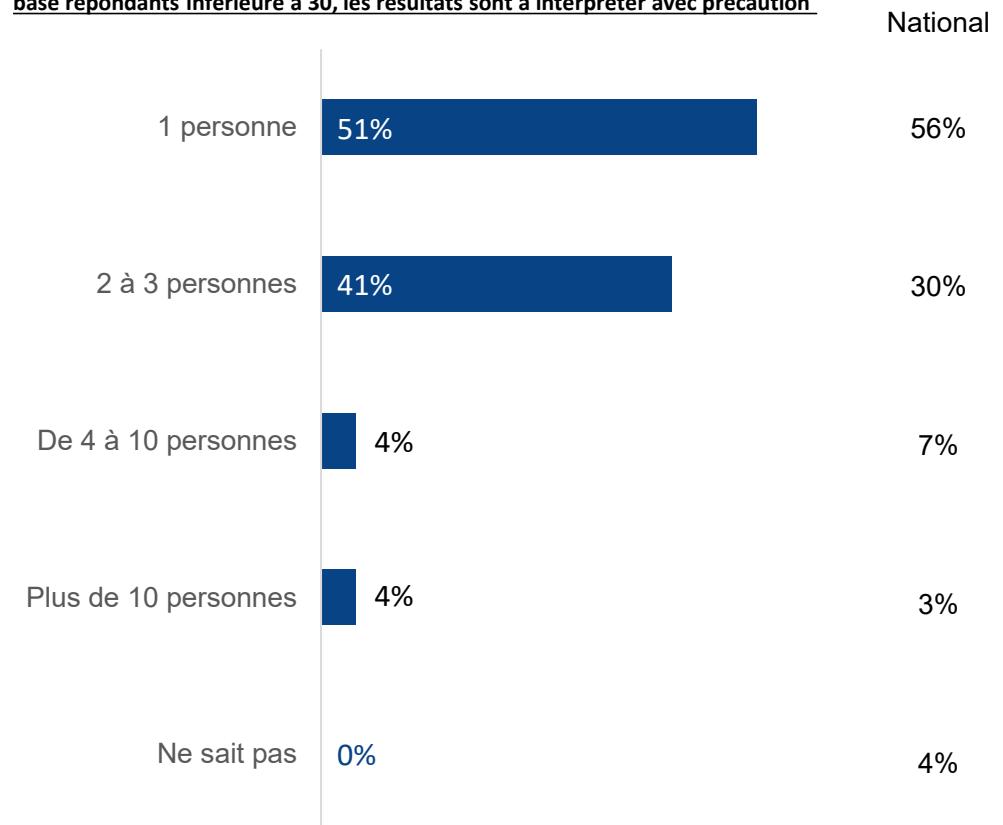
Recrutements envisagés pour 2025

Recrutements envisagés pour 2025



Nombre de recrutements envisagés pour 2025

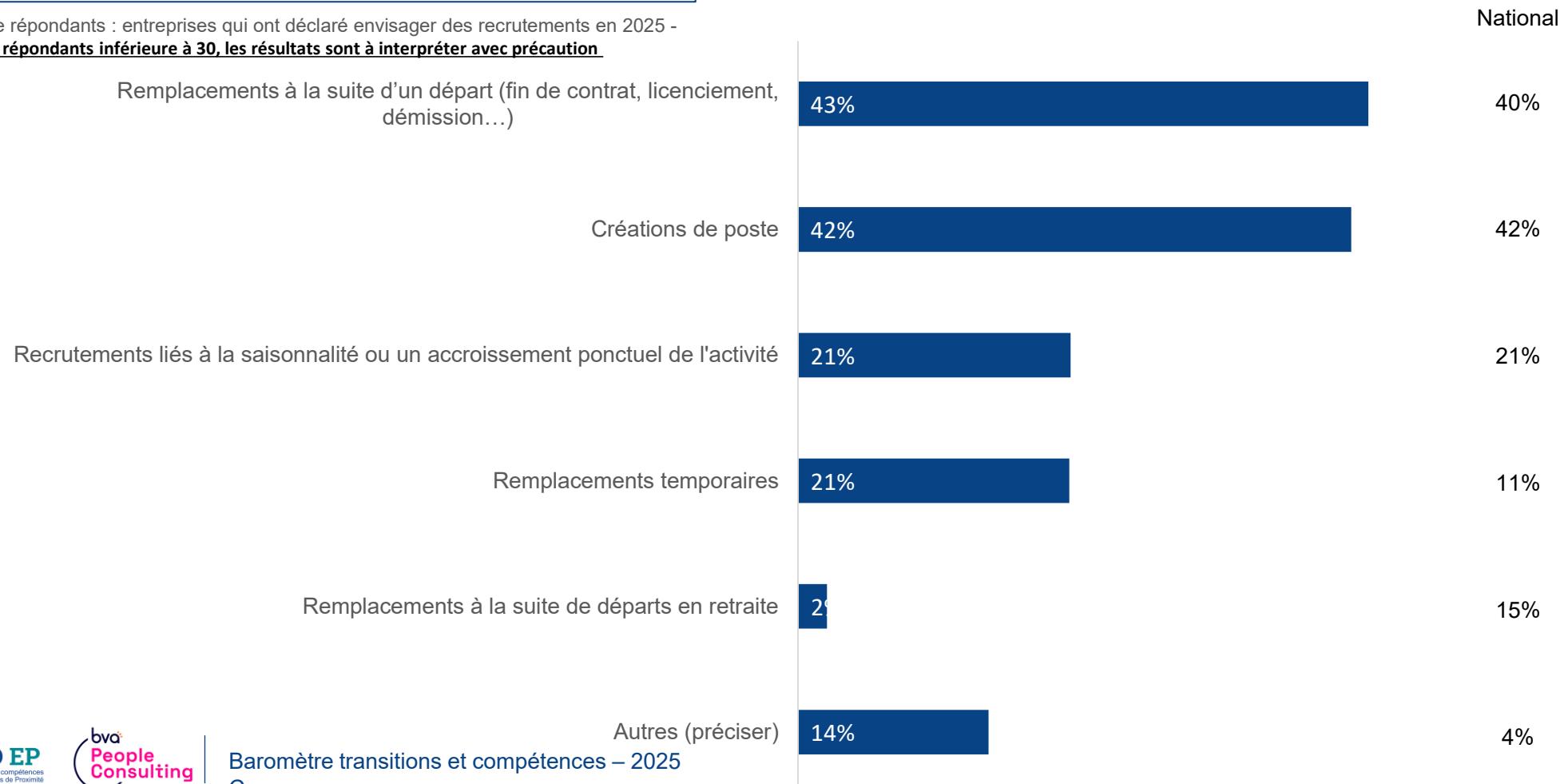
Base répondants : entreprises qui ont déclaré envisager des recrutements en 2025 - base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution



Motivations des recrutements envisagés pour 2025

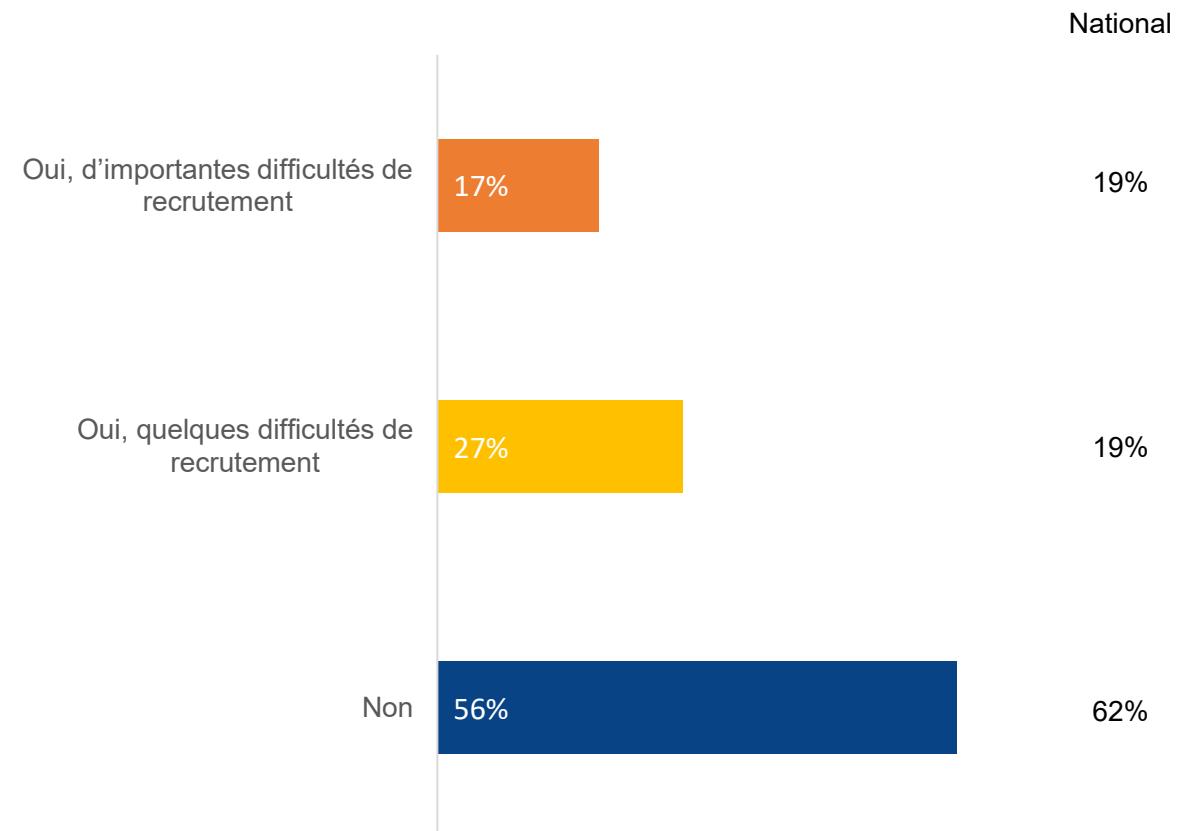
Motifs des recrutements envisagés pour 2025

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



Difficultés de recrutement exprimées par les entreprises

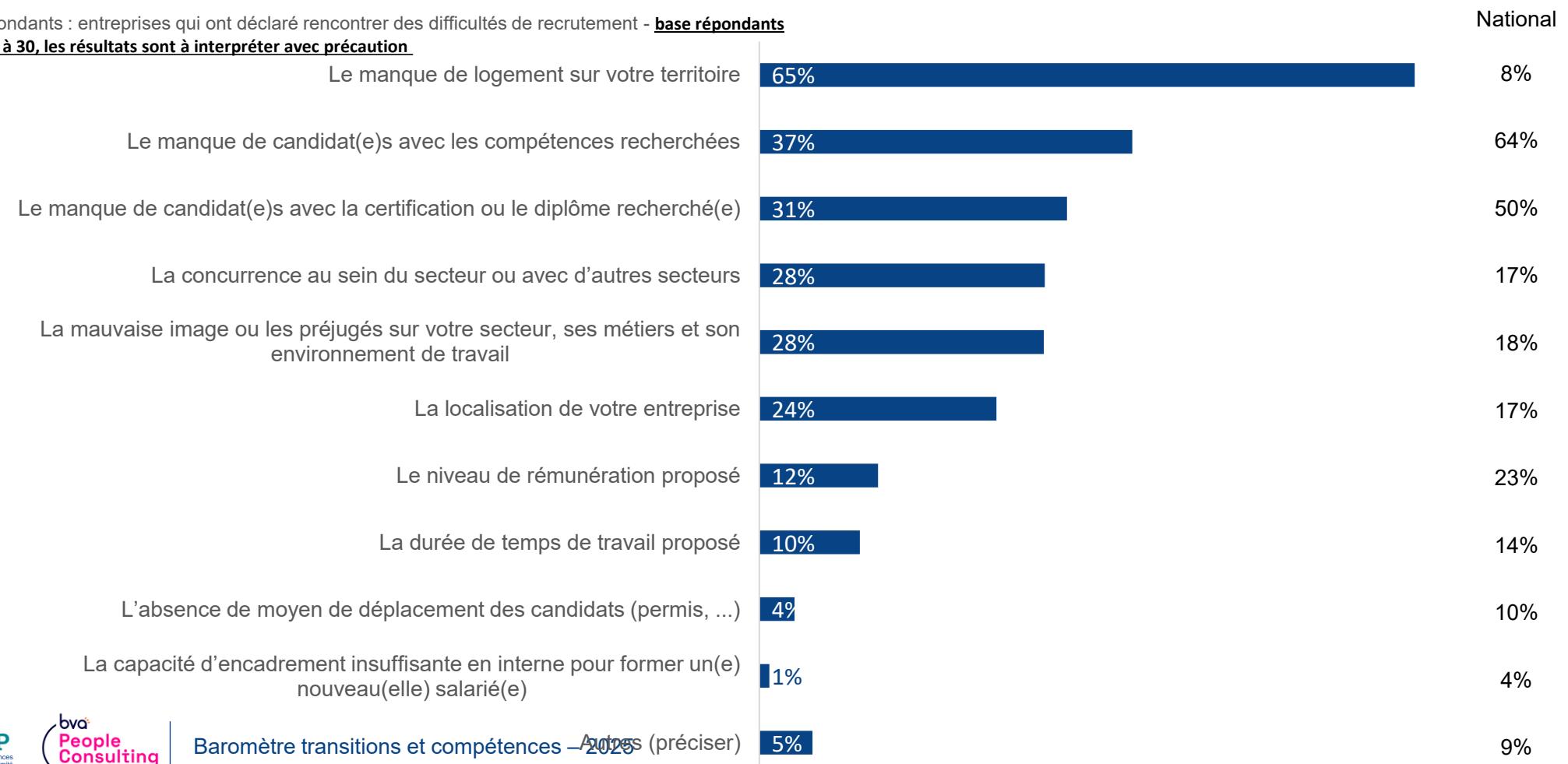
Difficultés de recrutement



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



Part des salariés séniors (+55 ans)

Part des salariés séniors (+55 ans)

National

Moins de 5% 68% 60%

De 5 à moins de 10% 3% 5%

De 10 à moins de 25% 6% 6%

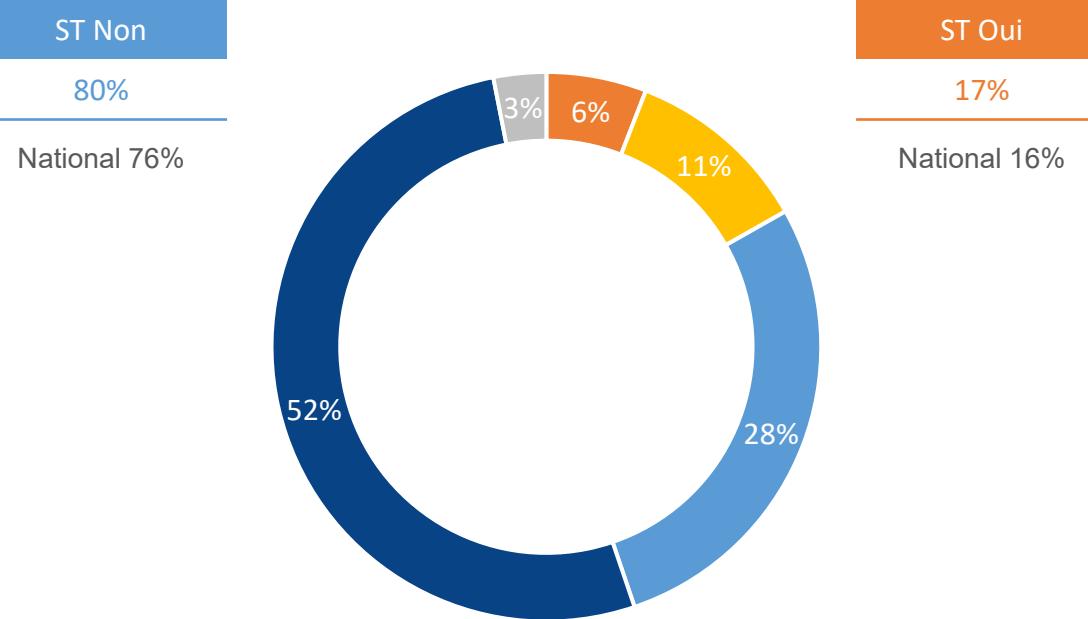
De 25 à moins de 50% 7% 7%

50% ou plus 13% 16%

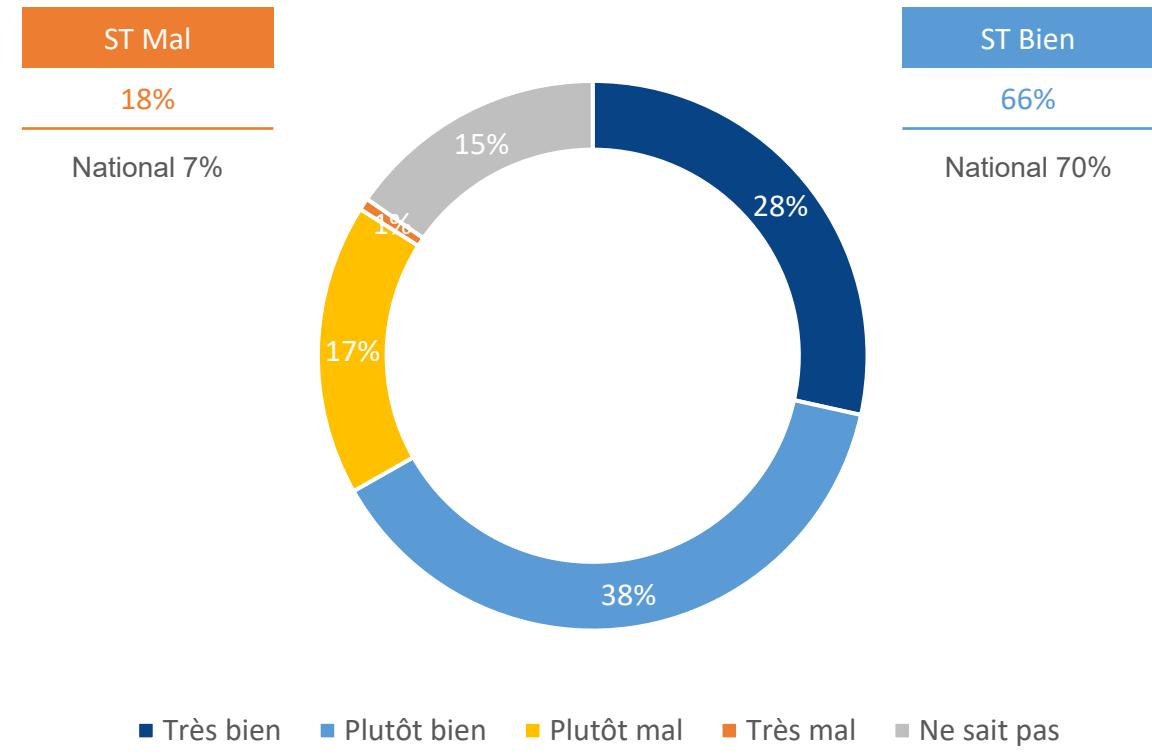
Ne sait pas 3% 6%

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

Difficultés rencontrées entre les différentes générations



Intégration des nouveaux embauchés issus de la jeune génération

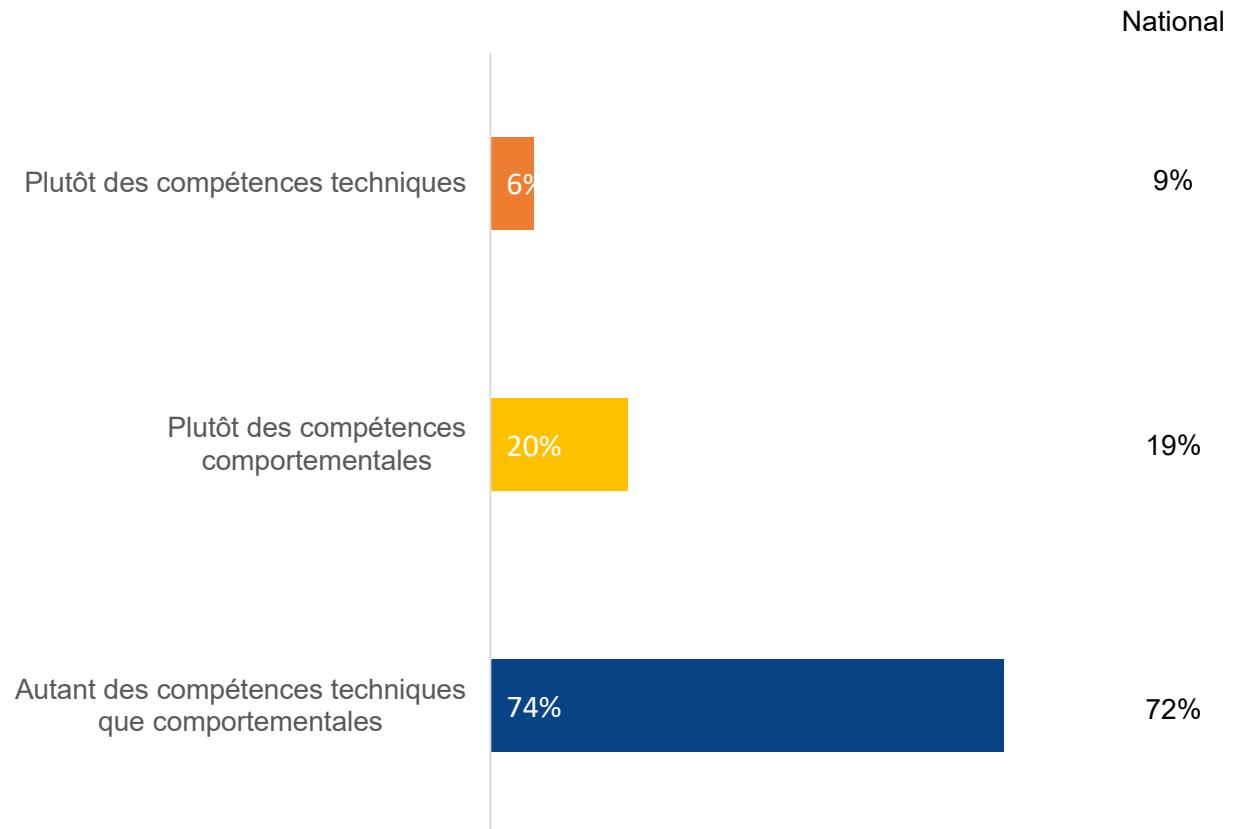


■ Oui, souvent ■ Oui, de temps en temps ■ Non, rarement ■ Non, jamais ■ Ne sait pas

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

Les compétences attendues par les entreprises

Compétences attendues pour un nouvel embauché

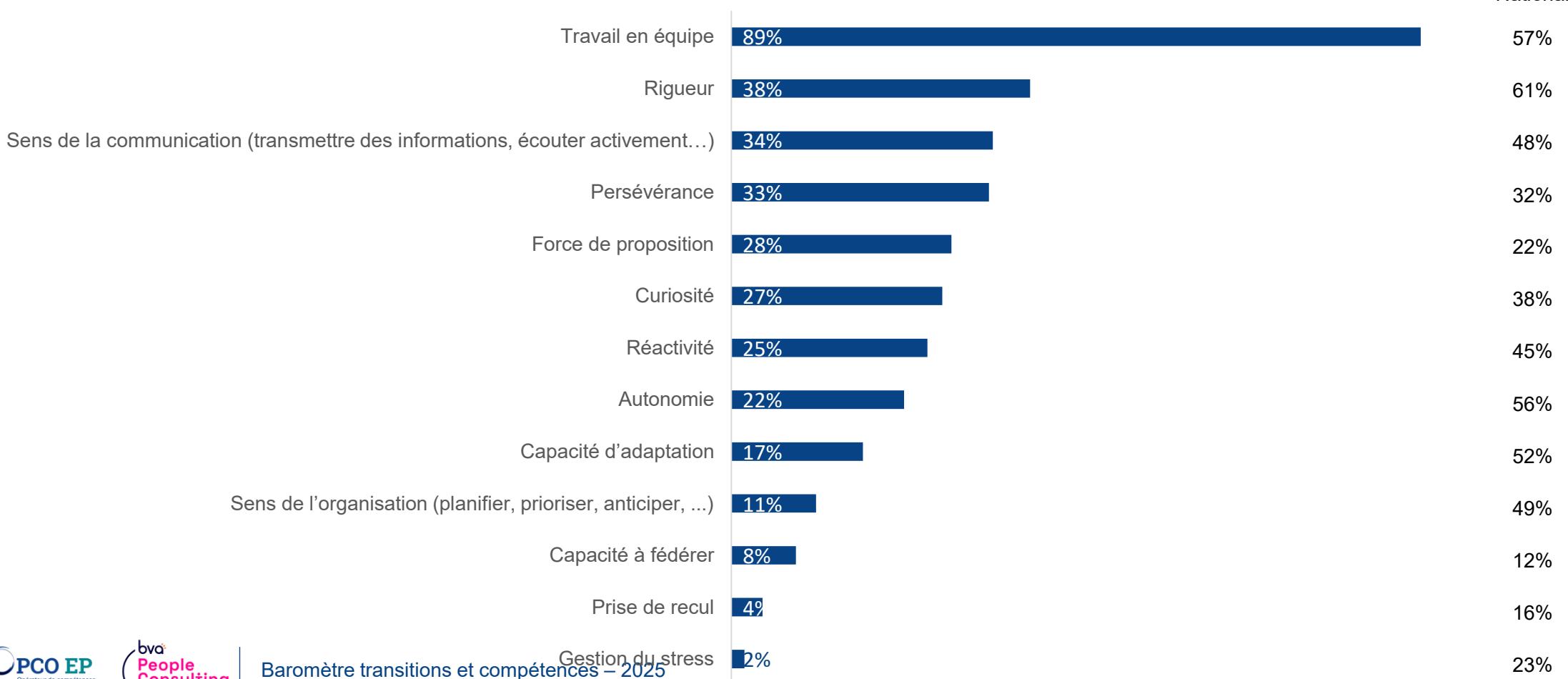


Les compétences comportementales recherchées par les entreprises

Compétences comportementales recherchées en priorité chez un nouvel embauché

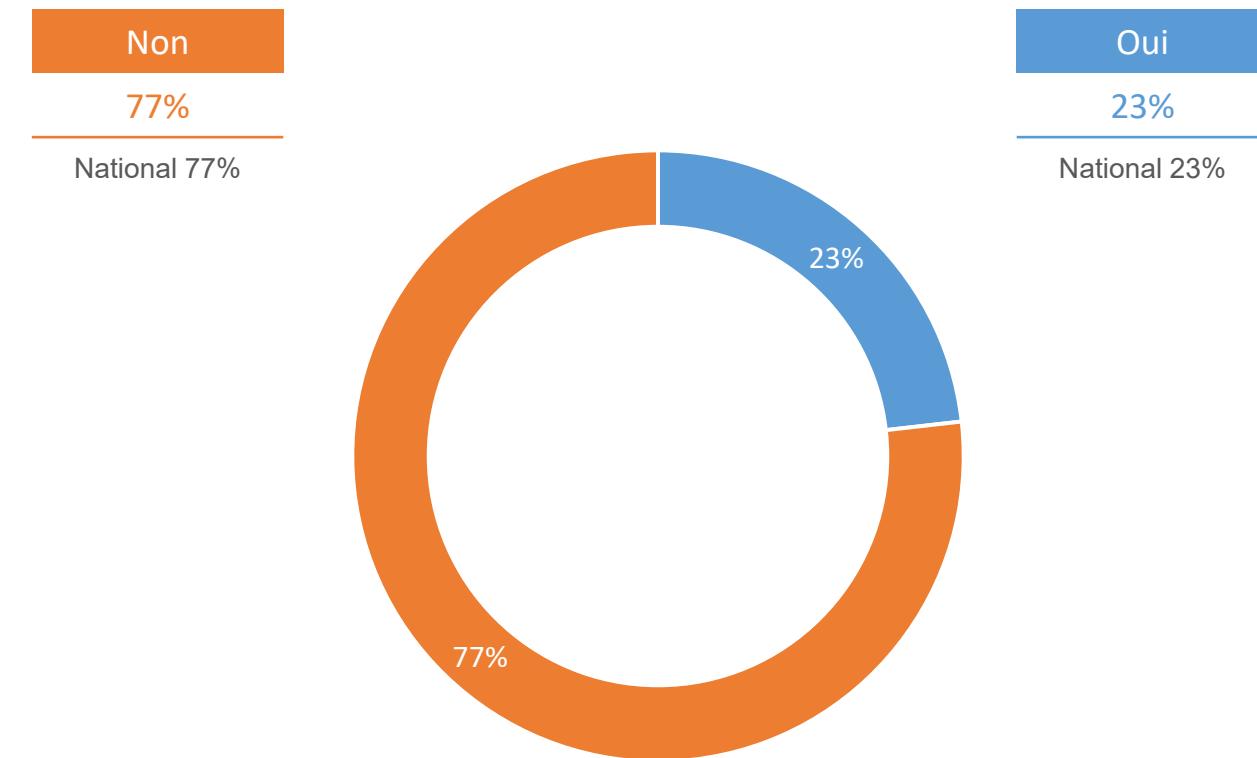
Base répondants : entreprises qui ont déclaré rechercher en priorité des compétences comportementales - base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution

National



Transmission ou reprise d'entreprise

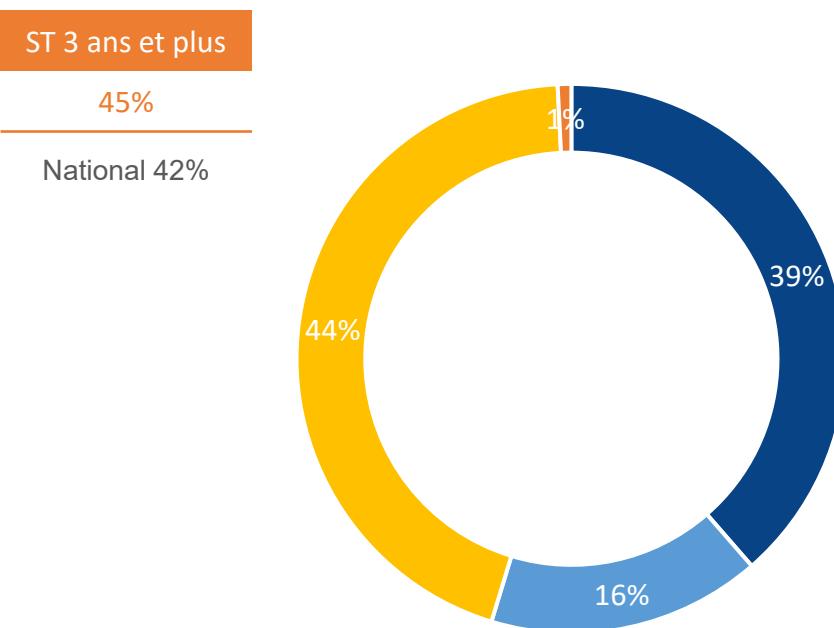
Part des entreprises concernées par des questions de transmission ou de reprise



Transmission ou reprise d'entreprise

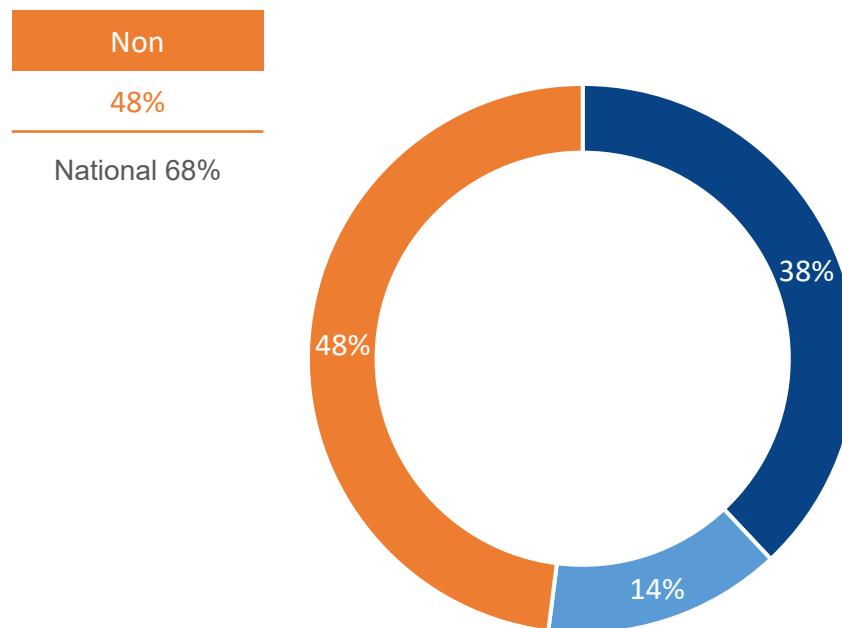
Échéance de la transmission ou reprise de l'entreprise

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



- 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

Identification du repreneur



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

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

- De multiples difficultés de recrutement sont évoquées. L'insuffisance de candidats, les exigences des candidats souvent jeunes en termes d'aménagement d'horaires de travail (réticences à travailler le week-end par exemple), ou de rémunération constituent des défis pour les dirigeants des entreprises.

Nous rencontrons également des difficultés de recrutement, car beaucoup de personnes, une fois diplômées, décident de se mettre à leur compte. Cela a entraîné une augmentation significative du taux d'entrepreneuriat, ce qui rend la recherche de personnel plus compliquée. (Immobilier)

- L'inadéquation entre le management traditionnel et les attentes des nouveaux entrants transparaît également dans les discours.

En ce qui concerne le management des salariés, ces derniers ont des besoins et des exigences, mais pas nécessairement en matière de travail. C'est un problème récurrent avec les jeunes aujourd'hui, qui ne veulent pas travailler. Certains métiers nécessitent de travailler le week-end, comme on peut le constater dans l'hôtellerie et la restauration. Chez nous, c'est la même chose ; nos métiers exigent aussi de travailler le week-end. Les horaires posent donc des difficultés pour le recrutement, même avec une bonne rémunération. Par conséquent, nous essayons de les accompagner au mieux et de leur proposer des aménagements adaptés. (Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

- La tâche est rendue plus compliquée encore par le manque d'expérience de certaines entreprises dans le processus de recrutement.

Au niveau du recrutement, cela fait tout de même plusieurs années que je m'en occupe et je me suis formée dans ce domaine. Il est vrai que toutes les entreprises, je pense, ont besoin de formations en recrutement et en management, car c'est notre point faible. (Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie)

* 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)

Formation et accompagnement pour aider au recrutement / le professionnaliser : repérer les bons candidats, identifier les profils compétents

Formation et accompagnement sur le management des nouvelles générations

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



www.opcoep.fr