



Baromètre « *Transitions & Compétences* »

Rapport de résultats
Grand Est

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 1^{er} avril 2025, d'un atelier d'échanges et de discussions en ligne, auprès d'entreprises de la Région.

Pour l'enquête, 821 entreprises répondantes (établissements principaux) de la région Grand Est 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, 41 branches professionnelles sont représentées dans l'échantillon de répondants de la région (en complément de l'interprofession). Comme au niveau national, la branche professionnelle la plus représentée est « personnel des cabinets médicaux » (153 répondants). Elle est suivie par les branches professionnelles « cabinets dentaires » (83 répondants) et « coiffure et professions connexes» (75 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, 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	Effectif
1	Gérante	Cabinets dentaires	1 à 4 salariés
2	Gestionnaire RH	Fleuristes, vente et services des animaux familiers	5 à 10 salariés
3	Responsable RH	Entreprises des services à la personne	50 à 299 salariés

* L'atelier de la région **Grand Est** a été introduit par **Céline HURE**, Déléguée régionale à OPCO EP et animé par **Virginie LOUISE** 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

- 65% 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 (46%, national 47%), l'évolution des coûts de l'énergie et/ou des approvisionnements (39%, national 34%) et les difficultés de recrutement (26%, 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 21% des entreprises (national 24%), important mais pas prioritaire pour 59% (national 54%), et secondaire pour 20% (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 (51%, national 49%), puis investir, trouver des solutions pour réduire leur facture énergétique (36%, national 33%) et sensibiliser et former leurs salariés (36%, national 35%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : adopter des gestes et des pratiques permettant de faire des économies d'énergie, d'eau ou de matières premières dans leur activité (43%, national 40%), améliorer la gestion, le recyclage et le réemploi des déchets (34%, national 35%), savoir gérer un local efficacement sur le plan énergétique et environnemental (27%, national 26%).
- 35% 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 24% des entreprises (national 27%), important mais pas prioritaire pour 45% (national 44%), et secondaire pour 31% (national 29%).
- Parmi les actions à mettre en place, les entreprises citent, en premier lieu, le fait de développer leur visibilité sur le Web (45%, national 44%), puis renforcer leur sécurité et protection informatique (31%, national 26%) et simplifier la gestion des devis, planning, facturation (29%, national 32%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : promouvoir leur entreprise sur les réseaux sociaux (42%, national 41%), utiliser des applications ou services sur des équipements numériques (31%, national 31%), appliquer les règles et bonnes pratiques de sécurité informatique (29%, national 28%).
- 29% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 30%), et 23% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 25%).

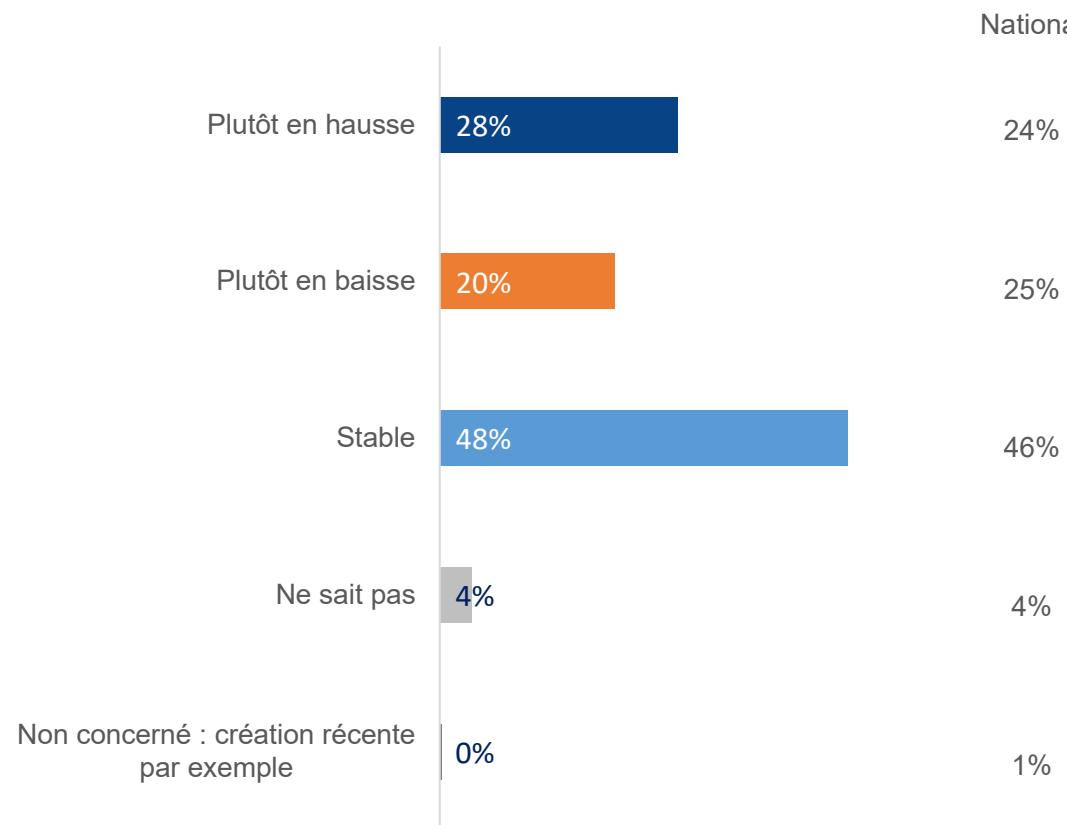
La transition démographique

- 21% des entreprises envisagent des recrutements pour l'année 2025 (national 23%). Principalement pour des créations de poste (48%, national 42%) et des remplacements à la suite d'un départ (42%, national 40%).
- 41% des entreprises disent rencontrer des difficultés de recrutement (d'importantes difficultés 24%, national 19%). Les principales raisons de ces difficultés de recrutement sont le manque de candidat(e)s avec les compétences recherchées (68%, national 64%) et le manque de candidat(e)s avec la certification ou le diplôme recherché(e) (51%, national 50%).

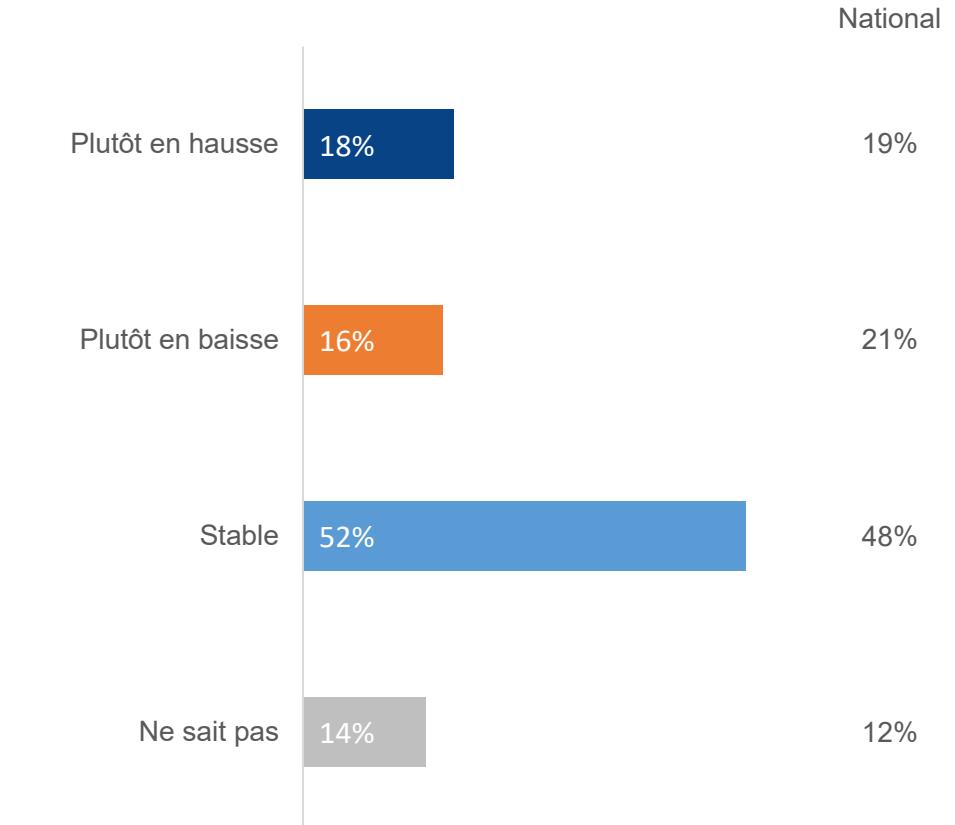
3. L'activité des entreprises

Évolution de l'activité des entreprises

Évolution constatée par rapport à 2023

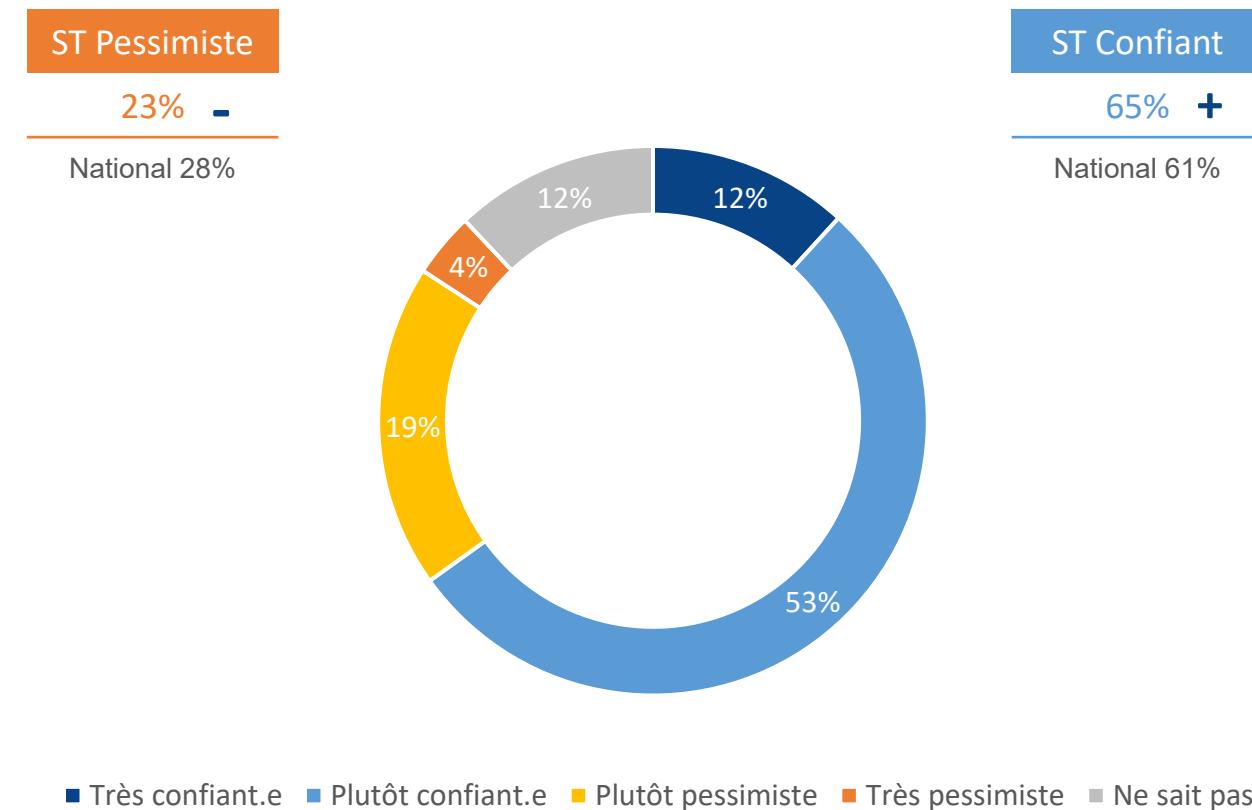


Évolution prévue par rapport à 2024



Confiance en l'avenir

Confiance en l'avenir de l'entreprise



Tendances impactant l'activité

Tendances qui impactent l'activité des entreprises

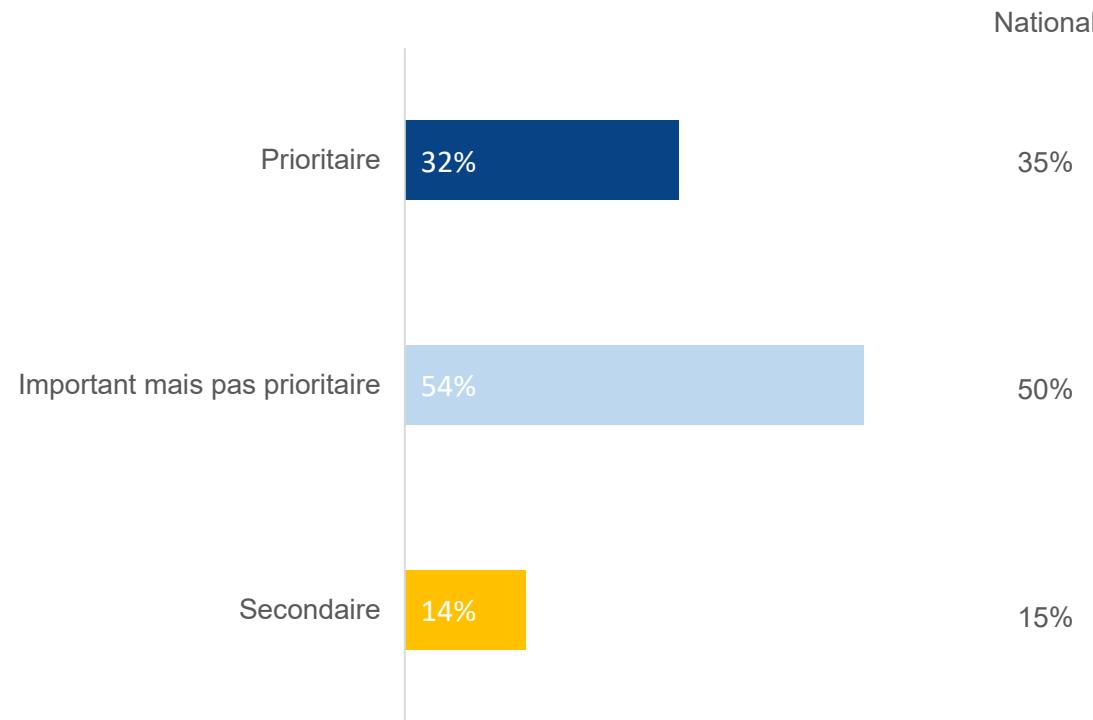


4. La transition écologique et énergétique

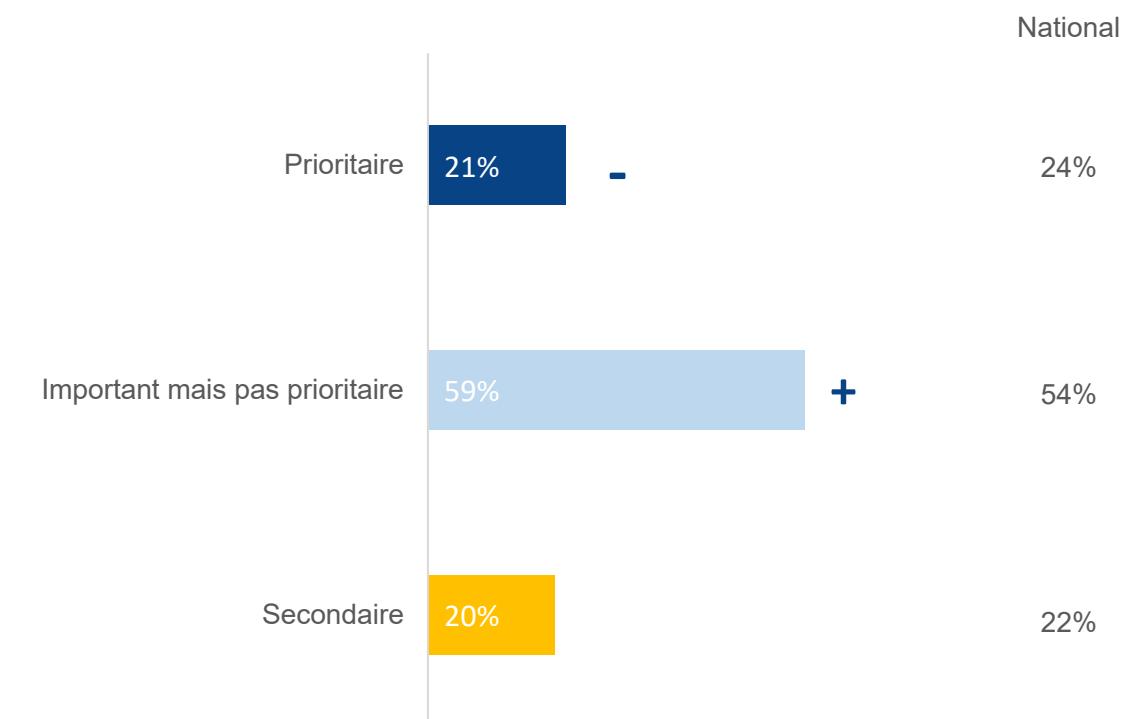
Enjeux des questions d'environnement et d'énergie

Importance des questions d'environnement et d'énergie

... Pour la société française

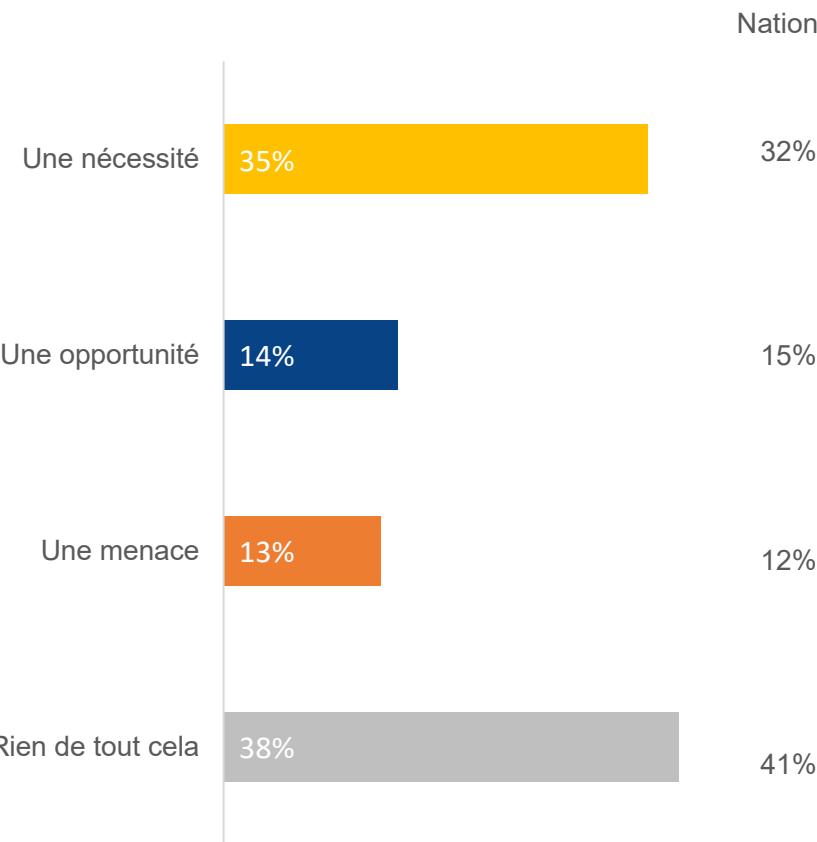


... Pour l'entreprise

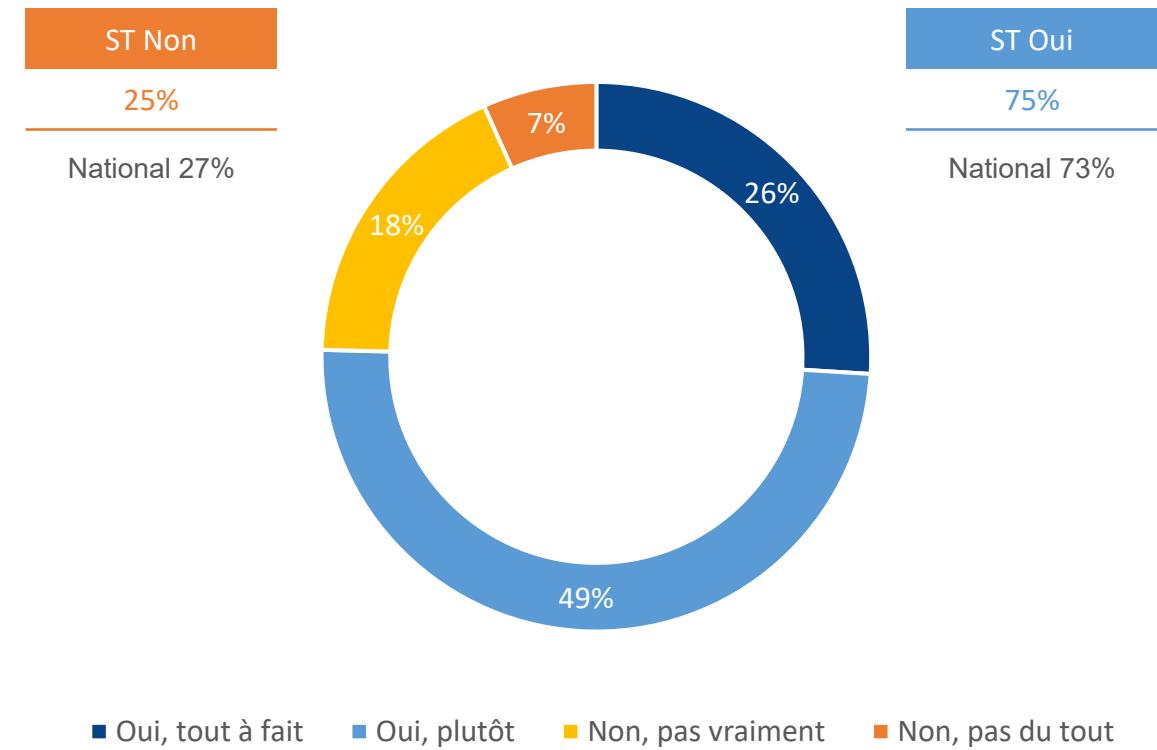


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie

Perception des questions d'environnement et d'énergie



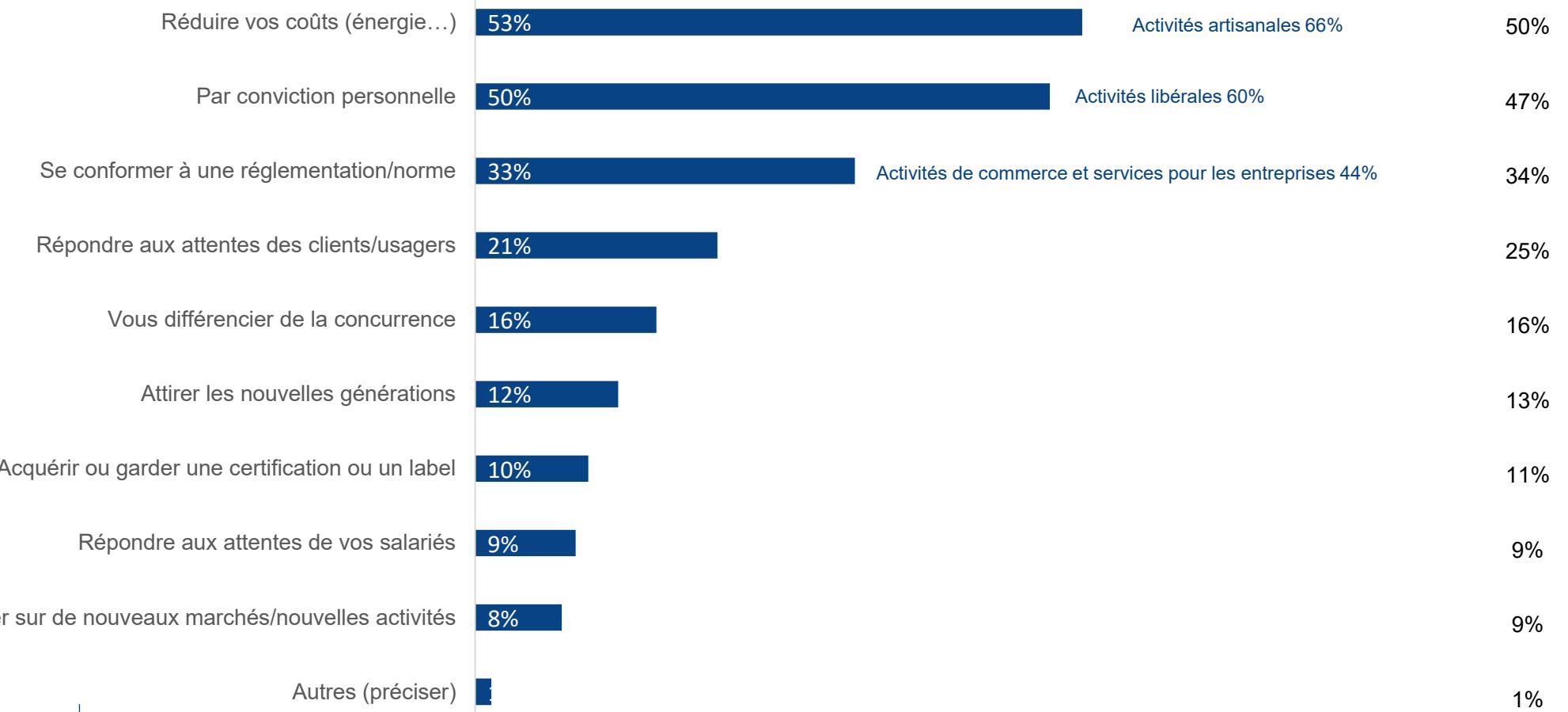
Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie



Raisons de l'engagement

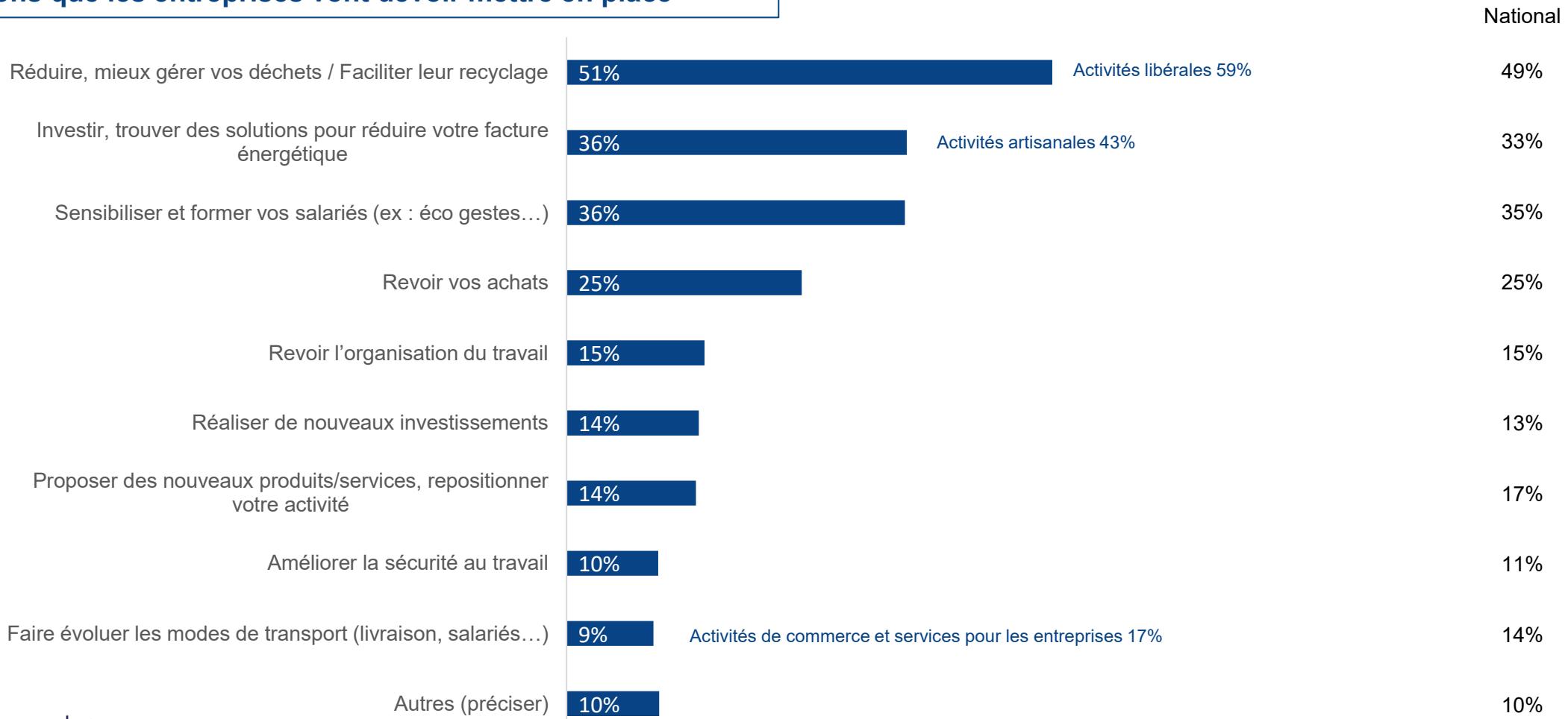
Raisons pour lesquelles les entreprises seraient amenées à s'engager davantage sur les questions d'environnement et d'énergie

National



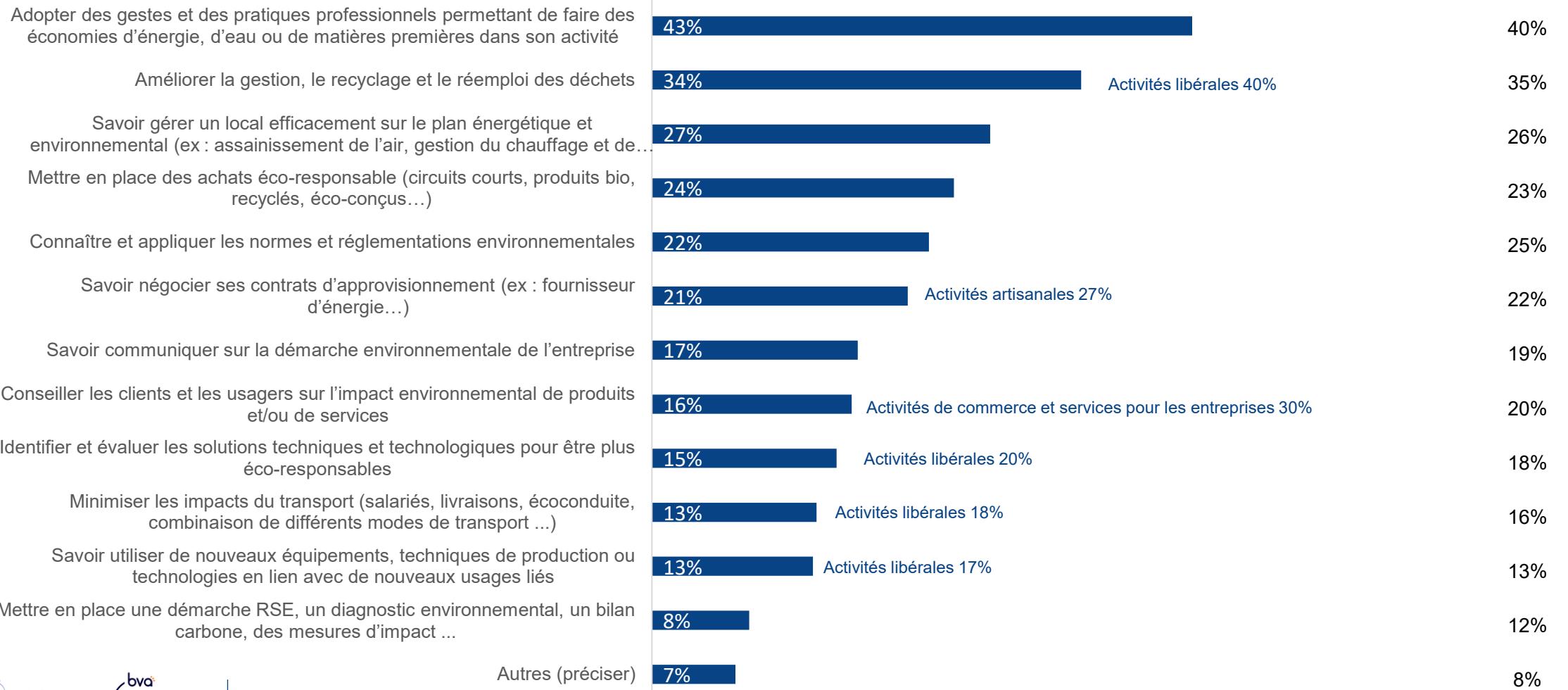
Les actions à mettre en place en lien avec la transition écologique et énergétique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



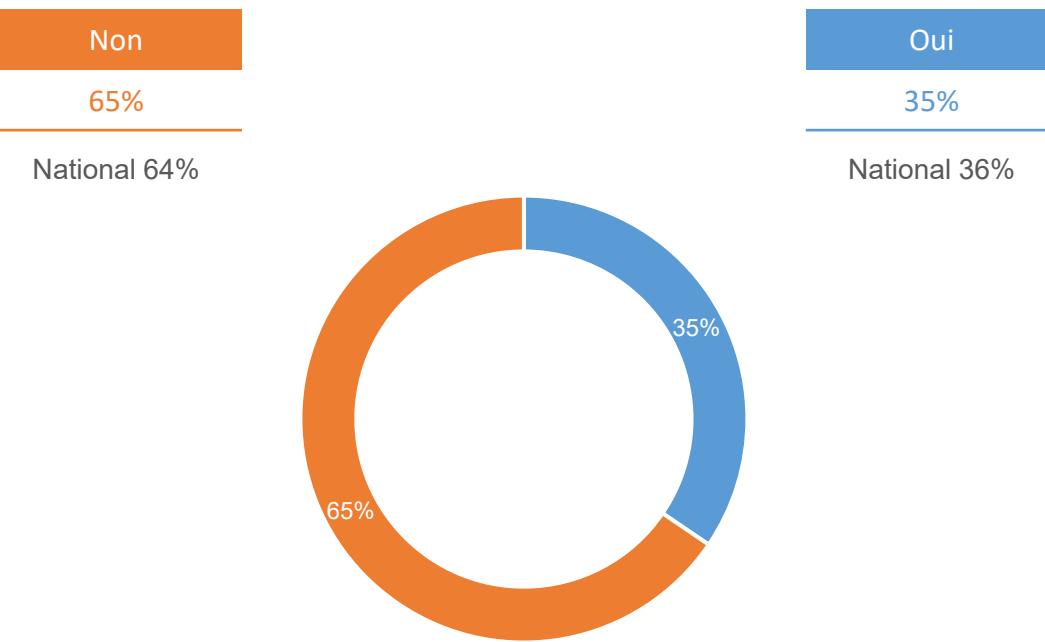
Compétences à développer en lien avec la transition écologique et énergétique

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



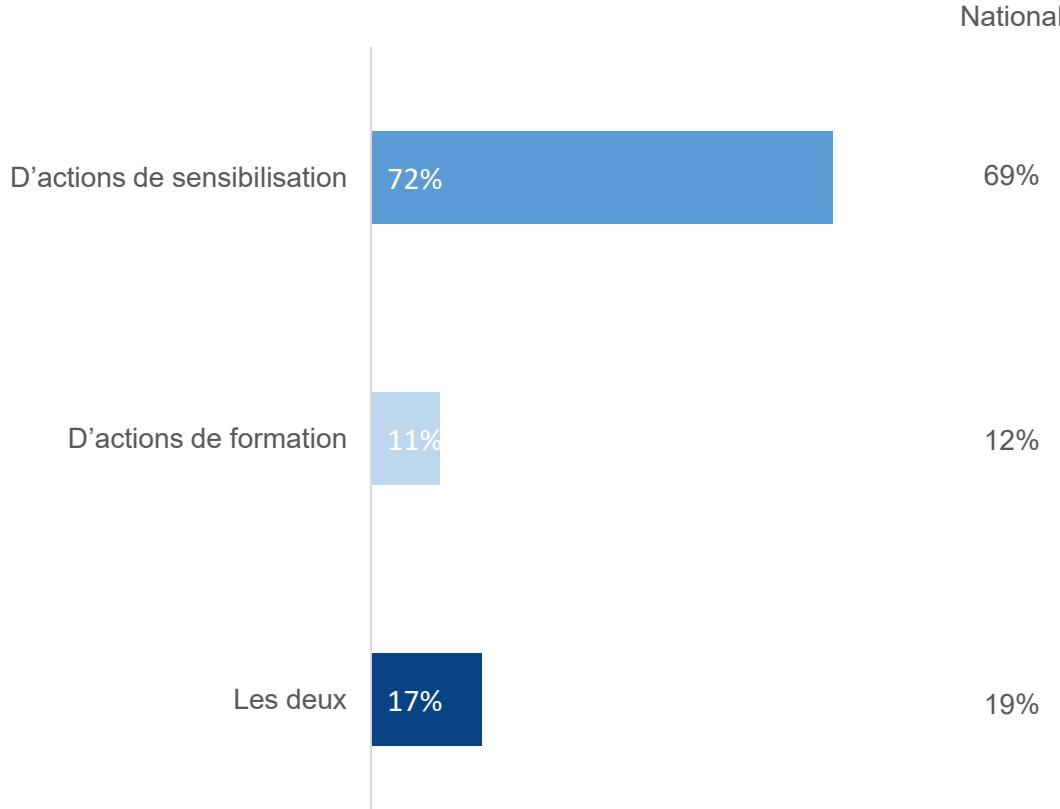
Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition écologique et énergétique

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



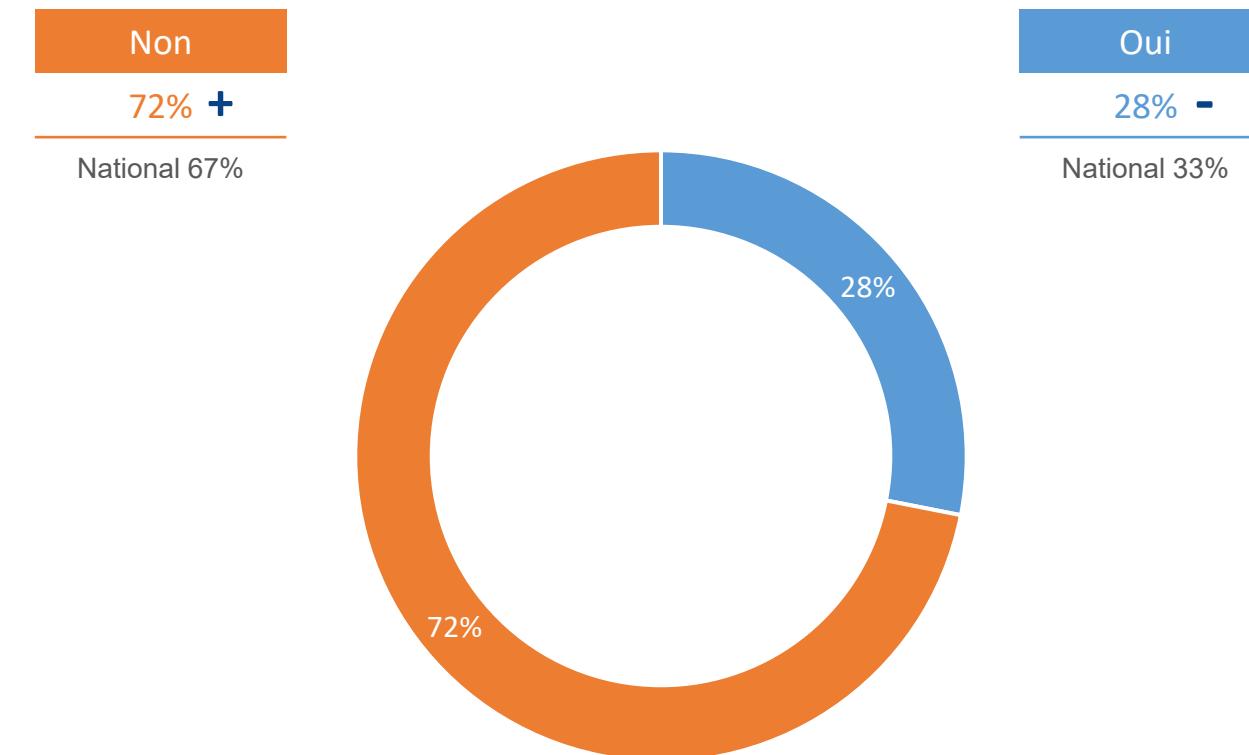
Les actions mises en place

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



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

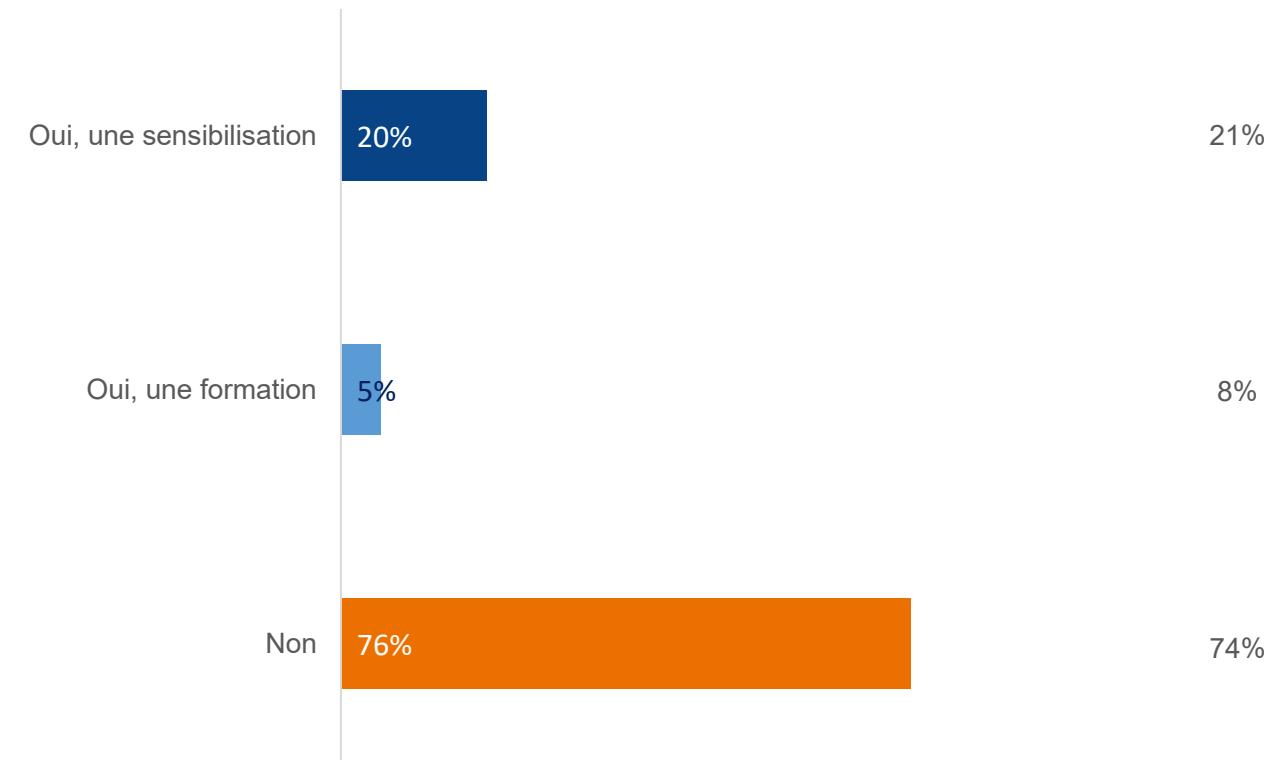


Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation en lien avec la transition écologique et énergétique au cours des deux dernières années

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

Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation

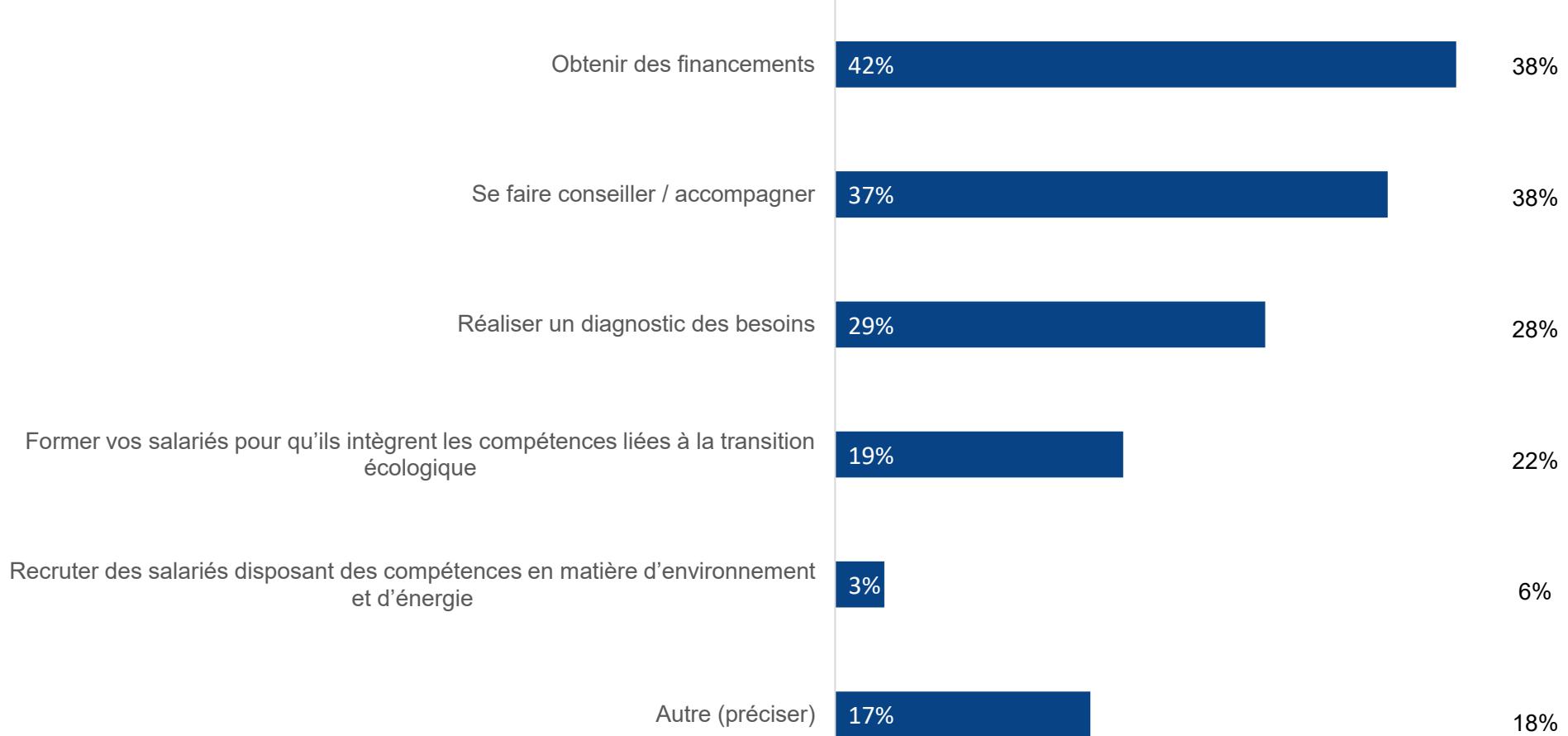
National



Besoins et attentes des entreprises

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

National



Les enseignements* de l'atelier en région Grand Est sur la perception et le déploiement de la transition écologique et énergétique (1/2)

- Les structures paient des **factures d'électricité très élevées** en raison de l'utilisation **d'équipements énergivores** ou de la **mauvaise isolation** des locaux. L'une d'elle met en avant le changement prévu de bâtiment, vers une construction passive qui va permettre de réduire les dépenses à long terme.

« La facture d'électricité, c'est un sujet, ça nous coûte énormément» (Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

« Le nouveau bâtiment, ce sera une construction passive, donc rien que pour l'électricité et le chauffage, on sera plus équilibré. » (Cabinets dentaires)

- Les responsables des entreprises expriment **leur sensibilité et leur attention à l'environnement**, mais estiment que des **formations sur les gestes à adopter** pour réduire la consommation d'énergie pourraient être utiles.

« Il y a peut-être aussi des pratiques qui pourraient être données aux salariés pour apprendre les bons gestes. ». (Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

« On fait tous assez attention.». (Entreprises des services à la personne)

* 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 (enjeux, réglementations, démarches possibles...)

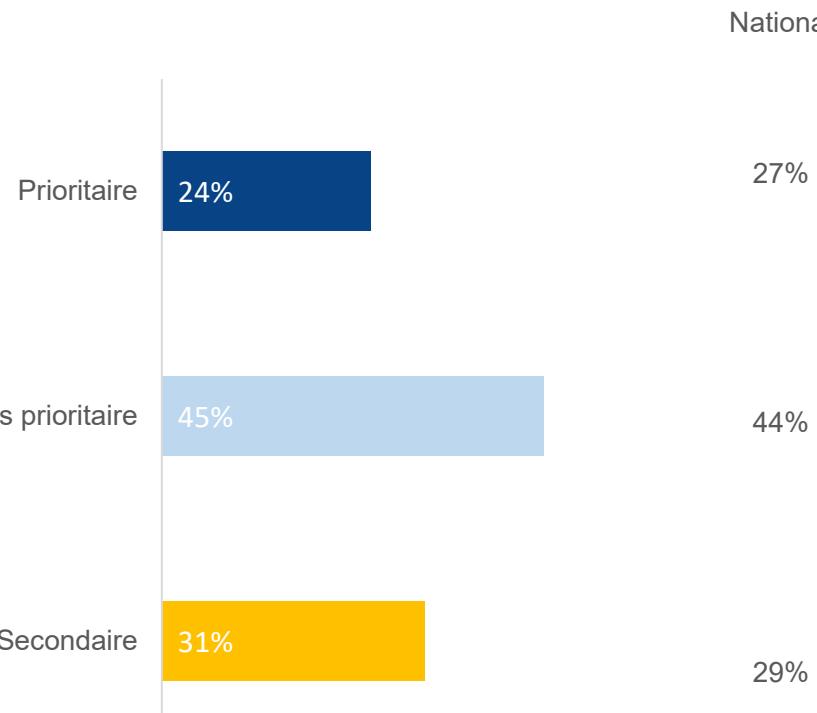
Formation aux écogestes pour réduire l'empreinte écologique et la consommation énergétique de l'entreprise

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

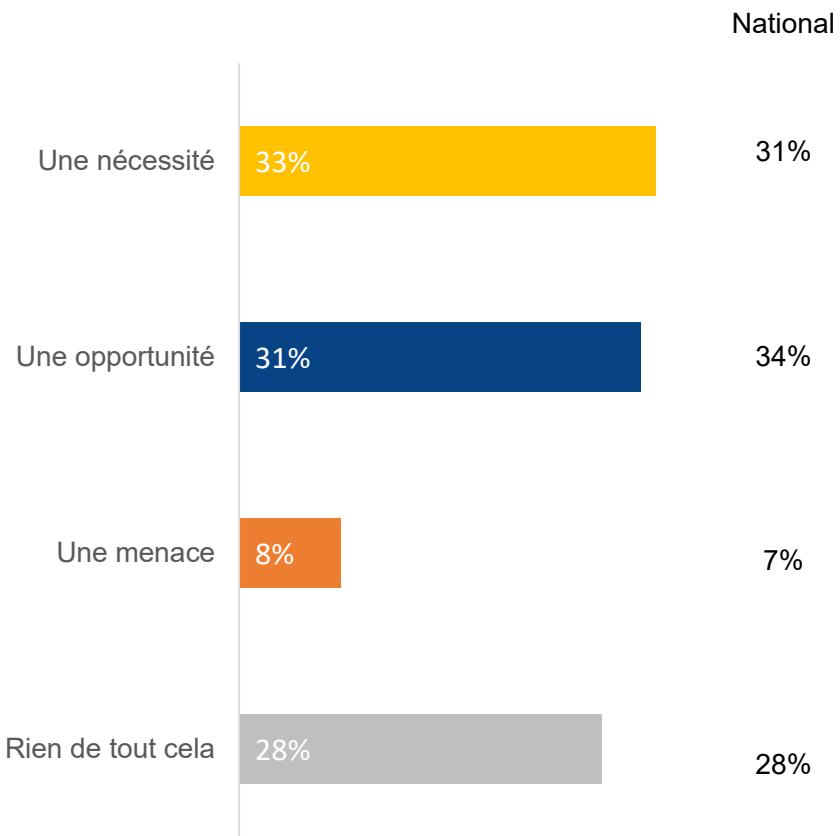
5. La transition numérique

Importance et perception du développement du numérique

Importance du développement du numérique pour l'entreprise



Perception du développement du numérique pour l'entreprise

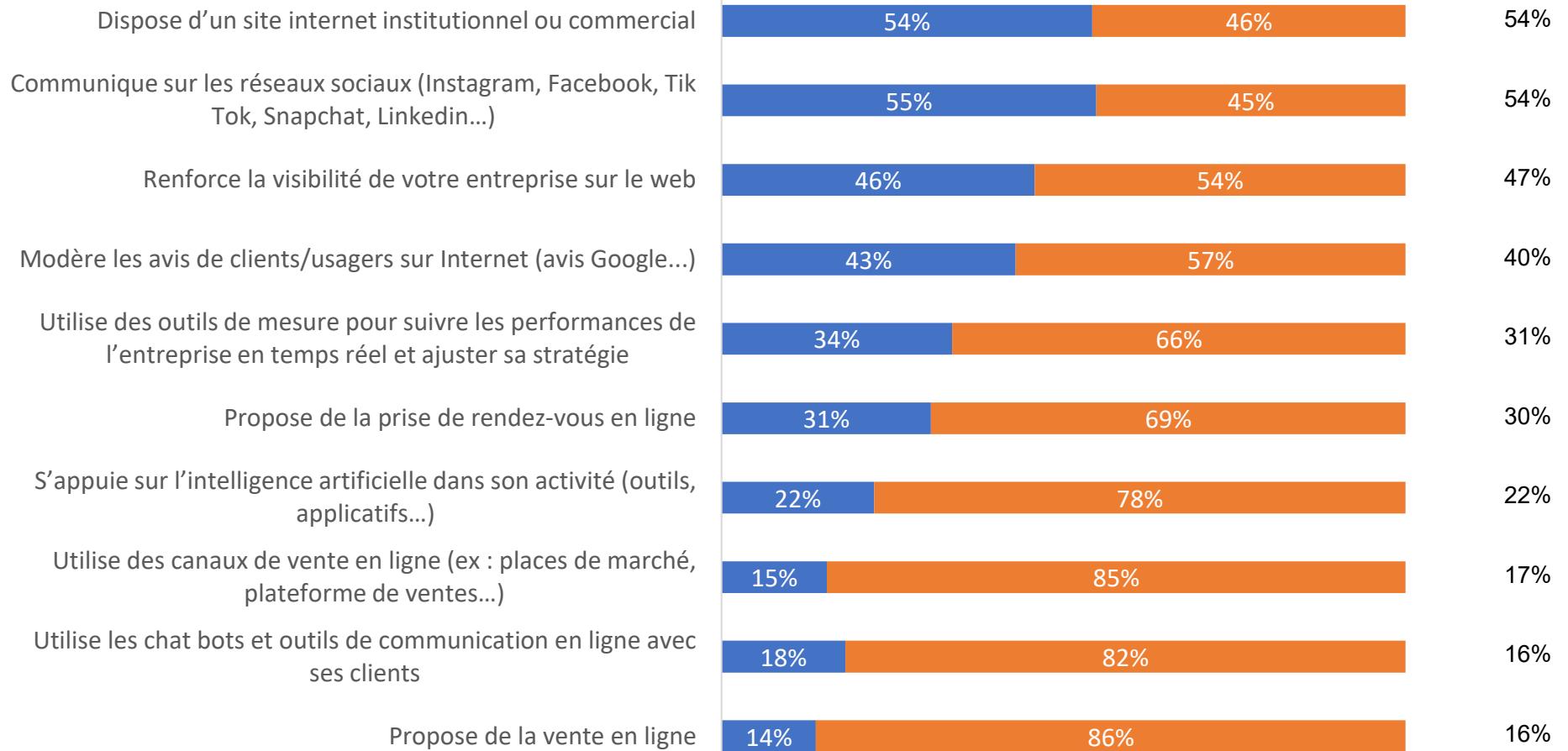


Actions déjà mises en place concernant les outils digitaux et numériques

Actions mises en place

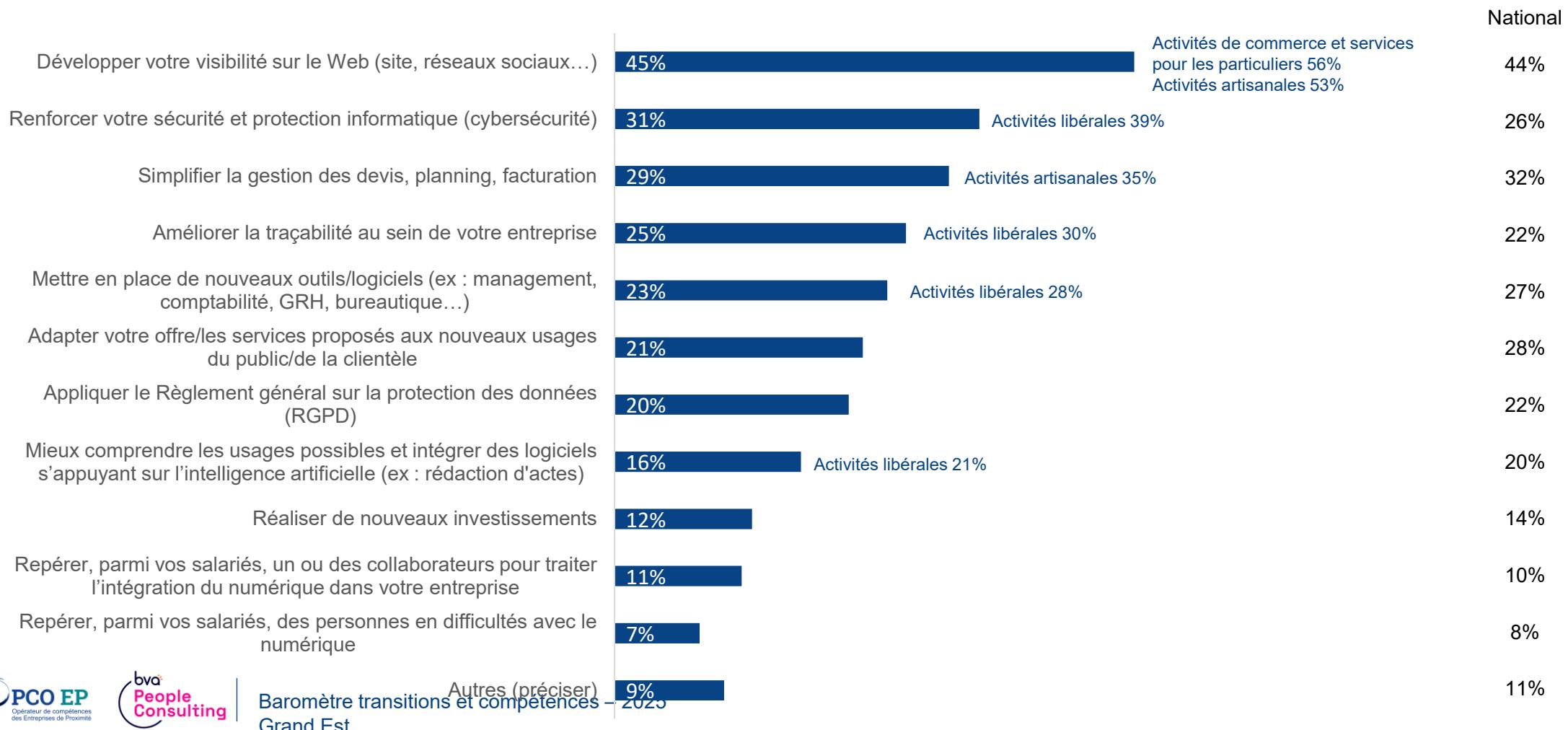
■ Oui ■ Non

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



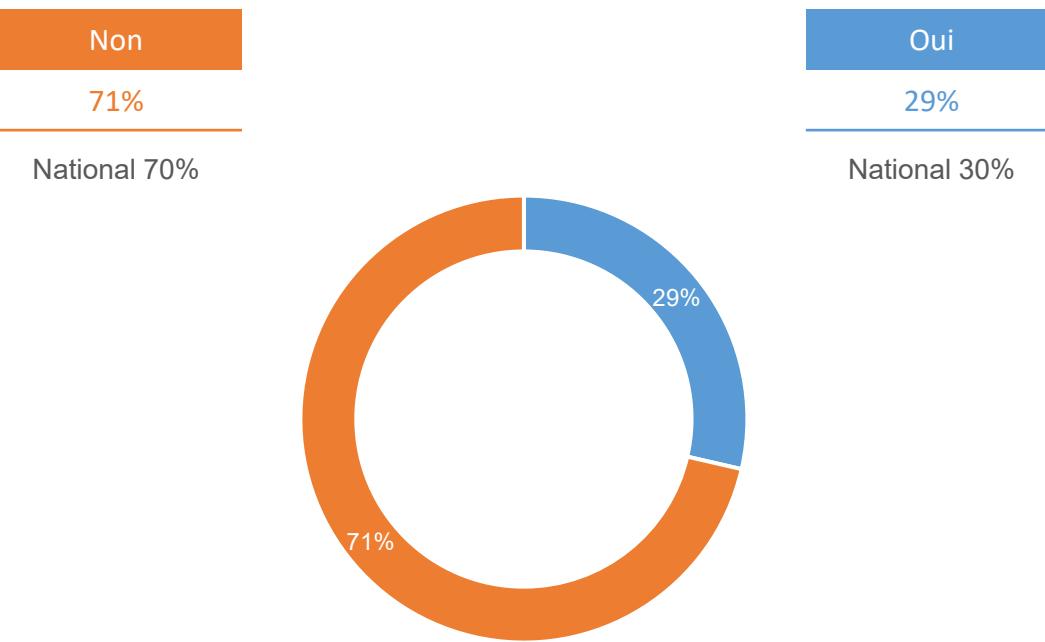
Compétences à développer par l'entreprise en lien avec la transition numérique

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



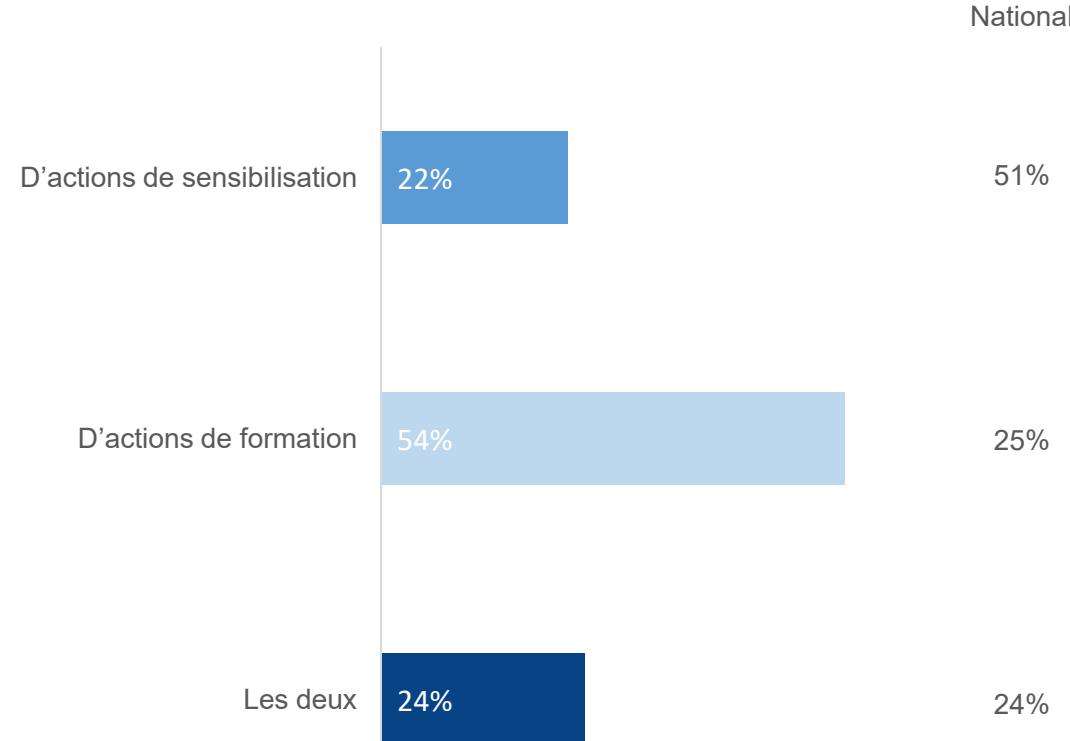
Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation par les entreprises en lien avec la transition numérique

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



Les actions mises en place

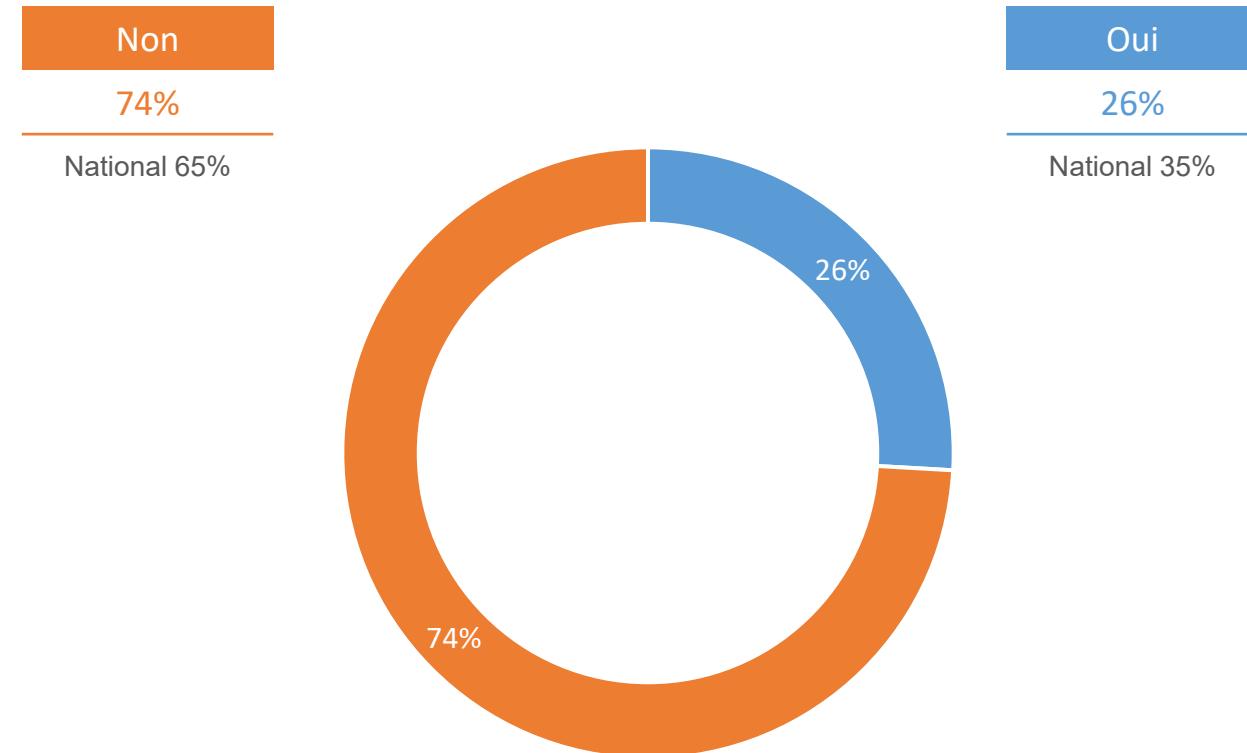
Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation



Les actions de sensibilisation / formation et l'intelligence artificielle

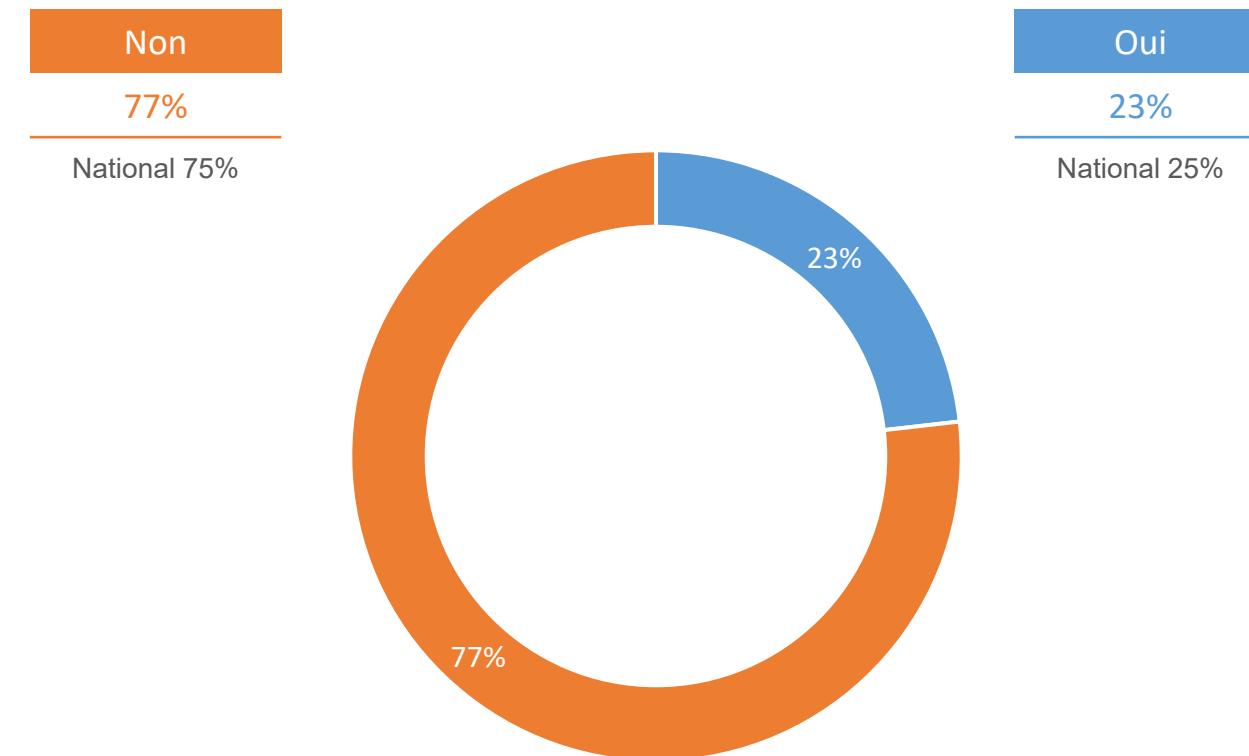
Part des entreprises qui ont mis en place des actions de sensibilisation / formation et dont le contenu a également porté sur l'intelligence artificielle

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

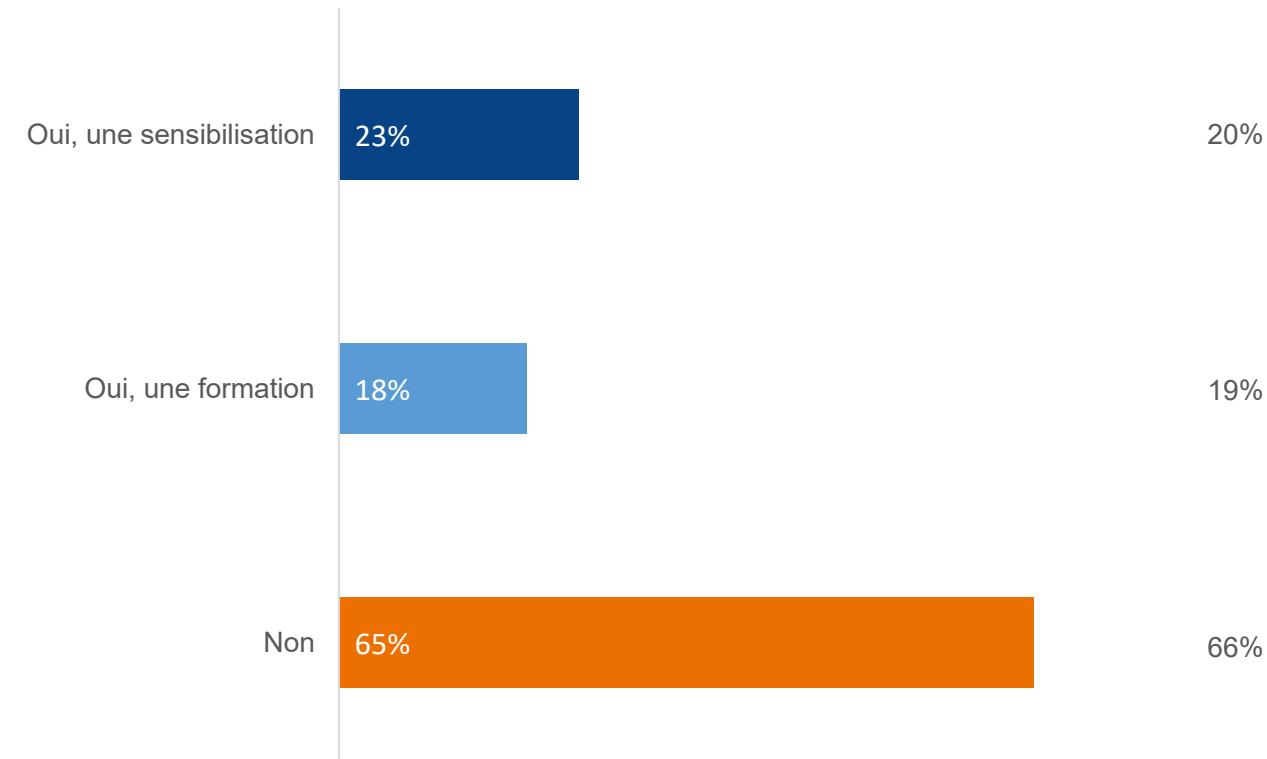


Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation au cours des deux dernières années

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

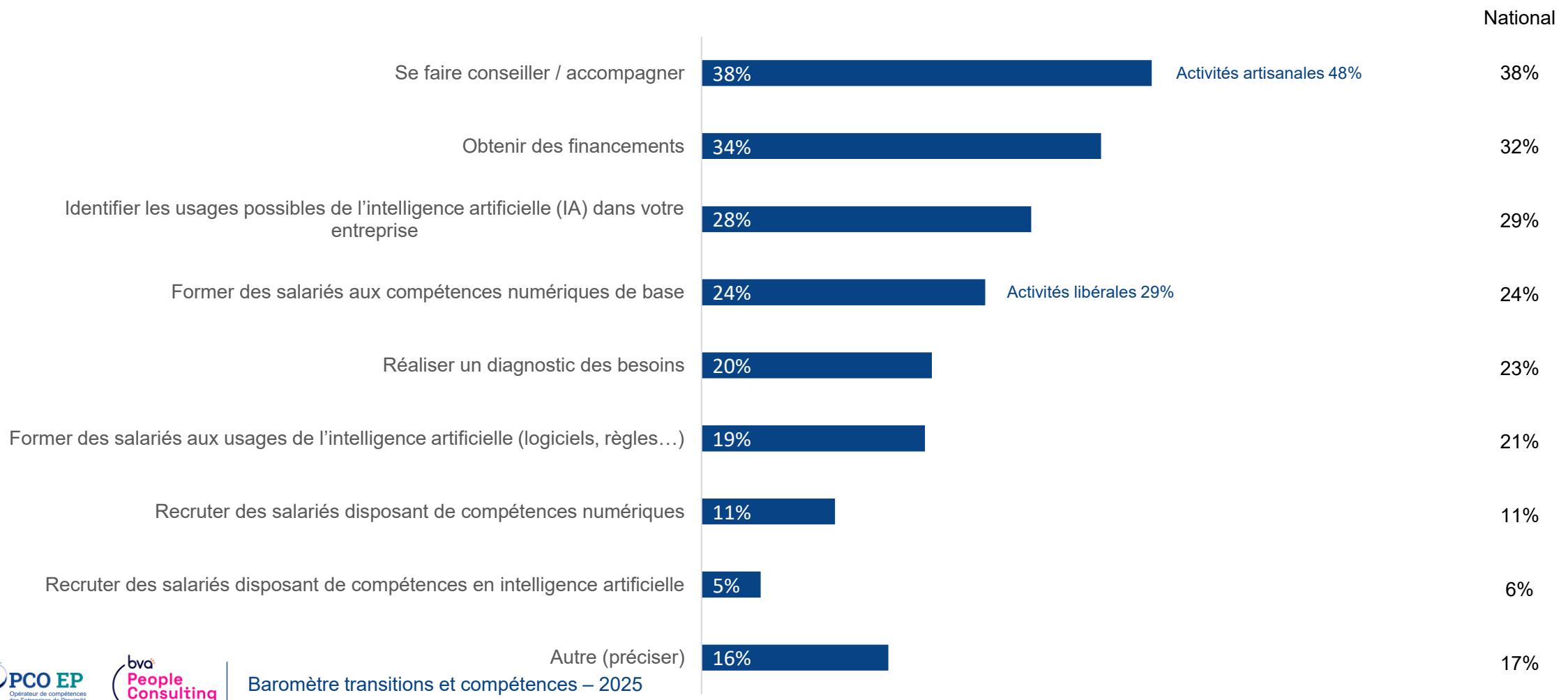
Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation

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

- La cybersécurité présente un niveau de maturité très hétérogène entre les entreprises qui font appel à un prestataire et celles qui n'ont mis en place aucune disposition et s'inquiètent à ce sujet.

« On a un éditeur de logiciels professionnels, donc c'est toute la cybersécurité qui est gérée par eux [...] Donc, pour l'instant, j'ai envie de dire que ce n'est pas forcément l'aspect le plus important. » (Entreprises des services à la personne)

« Un cabinet de radiologie refusait un peu de nous envoyer les radios sur mon adresse attitrée, pour ces raisons-là. Ils continuent de le faire pour l'instant, mais j'ai peur qu'ils s'arrêtent un jour. » (Cabinets dentaires)

- La digitalisation des documents est en cours ou déjà bien lancée ; elle ne génère pas de besoin de formation des salariés.

« C'est de la compétence interne exclusivement, que ce soit pour les clients ou pour la gestion RH. [...] L'intégration dans le dossier numérique du salarié reste assez simple. » (Entreprises des services à la personne)

« On s'y met de plus en plus... on a encore des classeurs, mais dans le nouveau cabinet, tout sera informatisé. » (Cabinets dentaires)

- L'enjeu de la communication numérique varie selon les entreprises : certains n'en ont pas l'utilité, d'autres la maîtrisent déjà et d'autres encore expriment un besoin de formation pour mieux l'exploiter.

« On a un Facebook assez suivi [...] j'ai créé un LinkedIn pour toucher un réseau plus professionnel. [...] On n'a pas de formation en communication, on fait avec les moyens du bord. [...] Ce serait bien qu'on soit formé là-dessus. » (Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

- L'utilisation de l'IA apparaît marginale, pour des raisons de sécurité ou parce que ses usages ne semblent pas répondre à des besoins de la structure. Certains souhaiteraient toutefois se former.

« On n'a pas d'utilisation d'IA [...] Ce serait compliqué à mettre en œuvre dans notre secteur sensible. » (Entreprises des services à la personne)
« Je pense que ce serait assez facile pour les responsables jeunes du refuge d'avoir ce genre de formation. » (Fleuristes, vente animaux et services)

* 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)

Accompagnement visant à renforcer les compétences de base en cybersécurité et à aider au choix de solutions adaptées à l'entreprise

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

Formation à la communication numérique

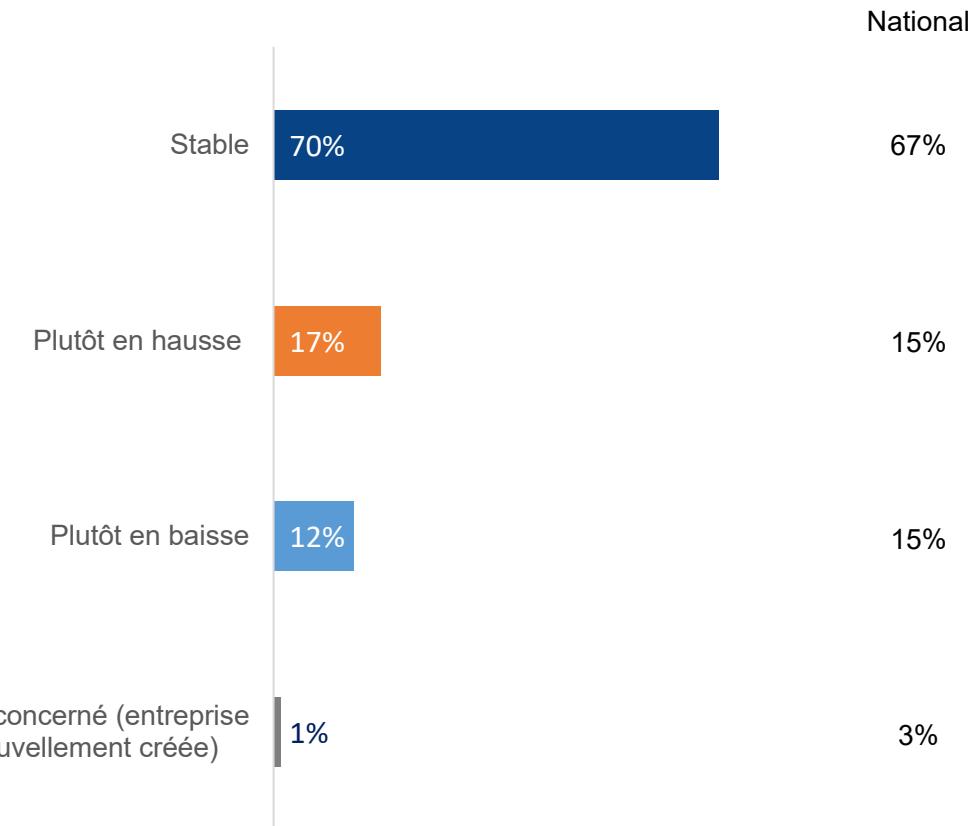
Formation aux enjeux et cas d'usages de l'intelligence artificielle (IA) pour comprendre les apports possibles pour l'entreprise

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

6. La transition démographique

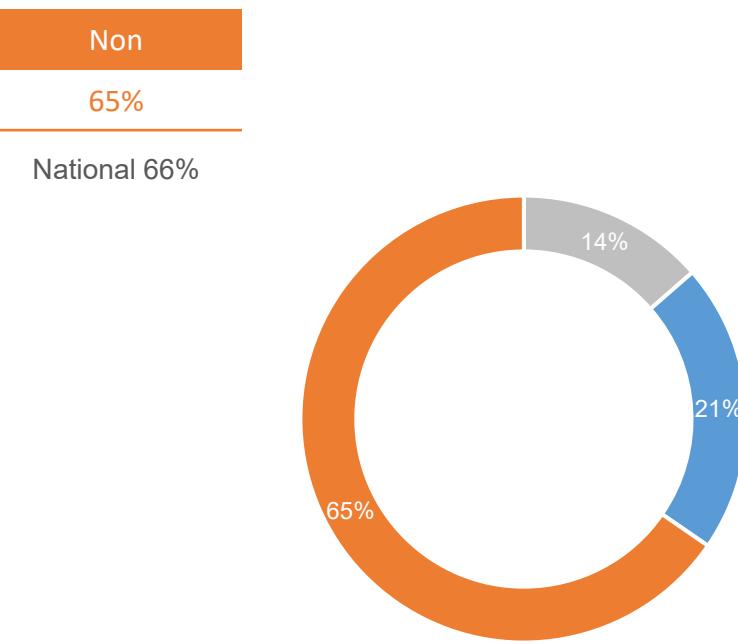
Évolution de l'effectif pour l'année 2024

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



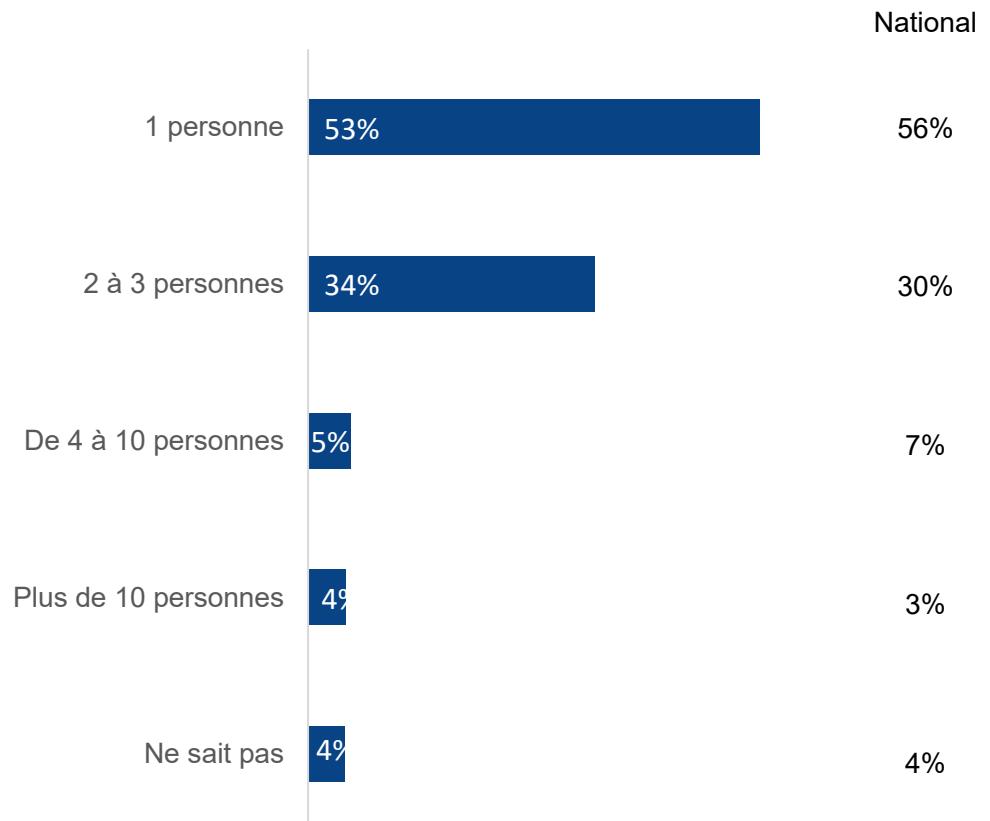
Recrutements envisagés pour 2025

Recrutements envisagés pour 2025



Nombre de recrutements envisagés pour 2025

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

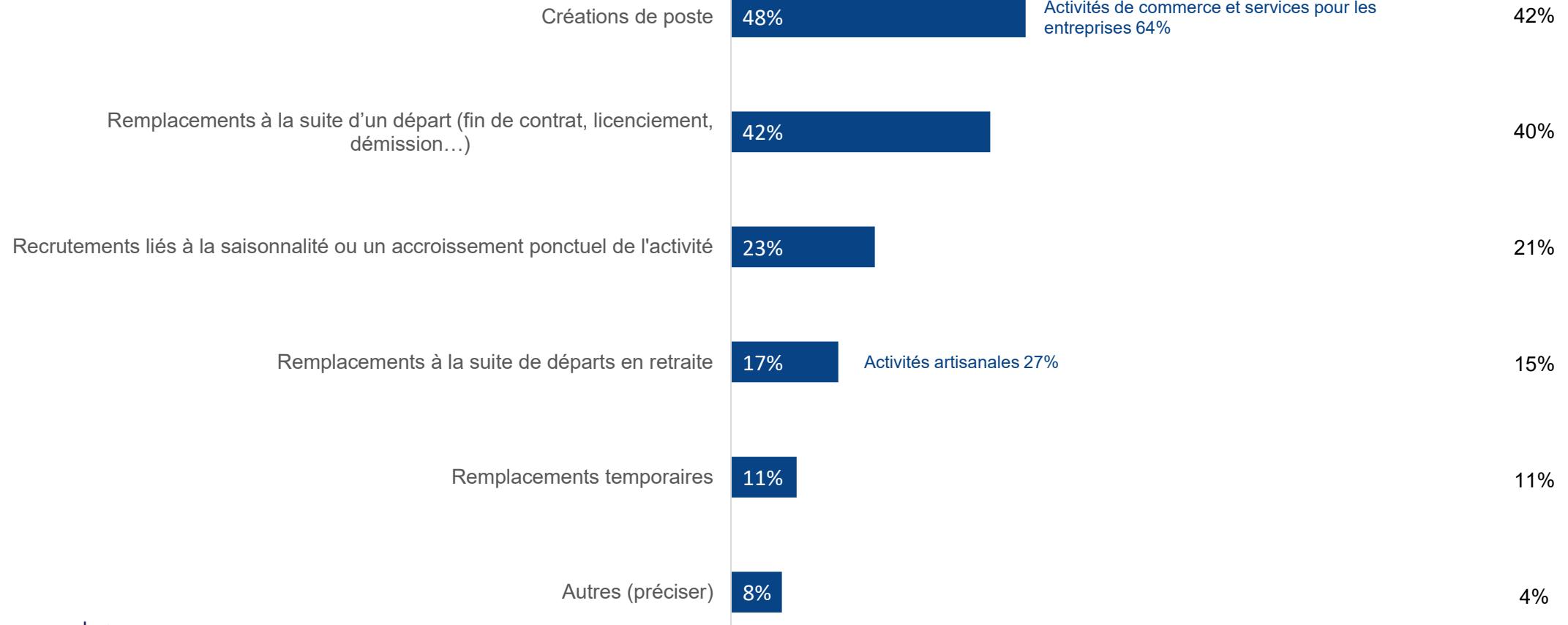


Motivations des recrutements envisagés pour 2025

Motifs des recrutements envisagés pour 2025

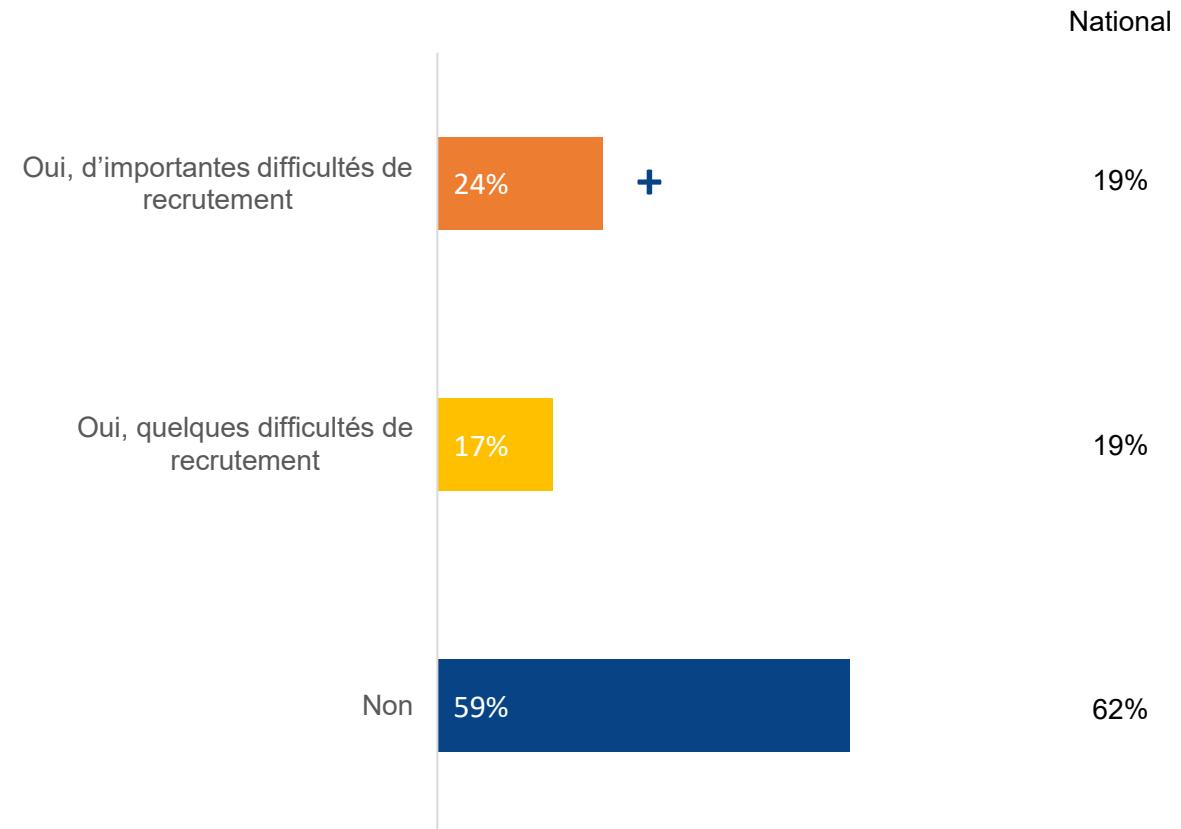
Base répondants : entreprises qui ont déclaré envisager des recrutements en 2025

National



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 séniors (+55 ans)

Part des salariés séniors (+55 ans)

National

Moins de 5% 57% Activités artisanales 67% 60%

De 5 à moins de 10% 59% Activités libérales : 22% 5%

De 10 à moins de 25% 69% Activités artisanales 13% 6%

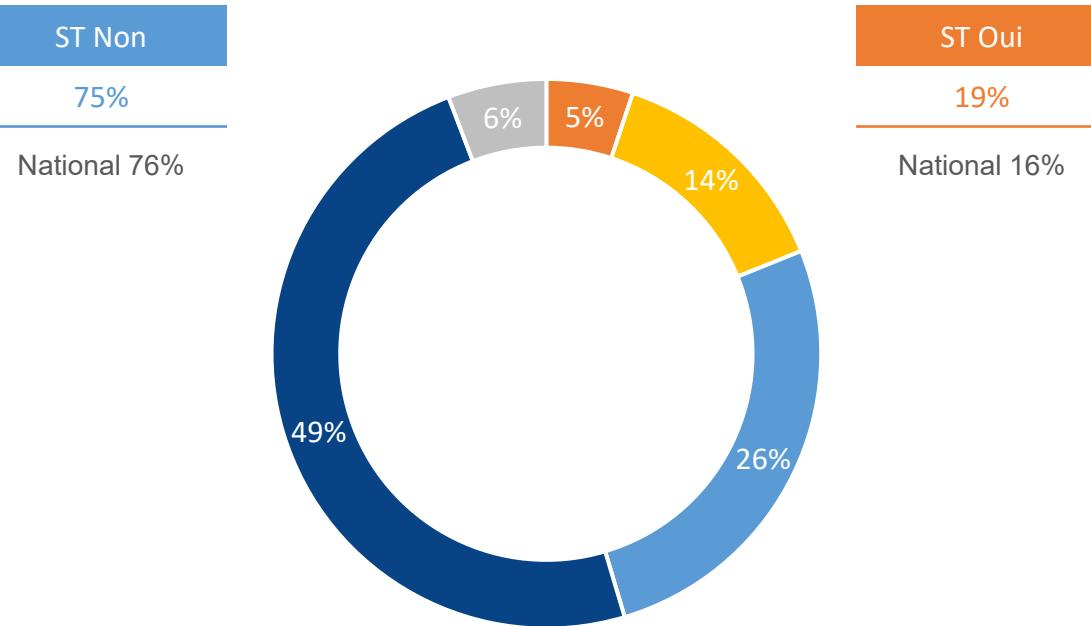
De 25 à moins de 50% 8% Activités libérales : 22% 7%

50% ou plus 19% Activités libérales : 22% 16%

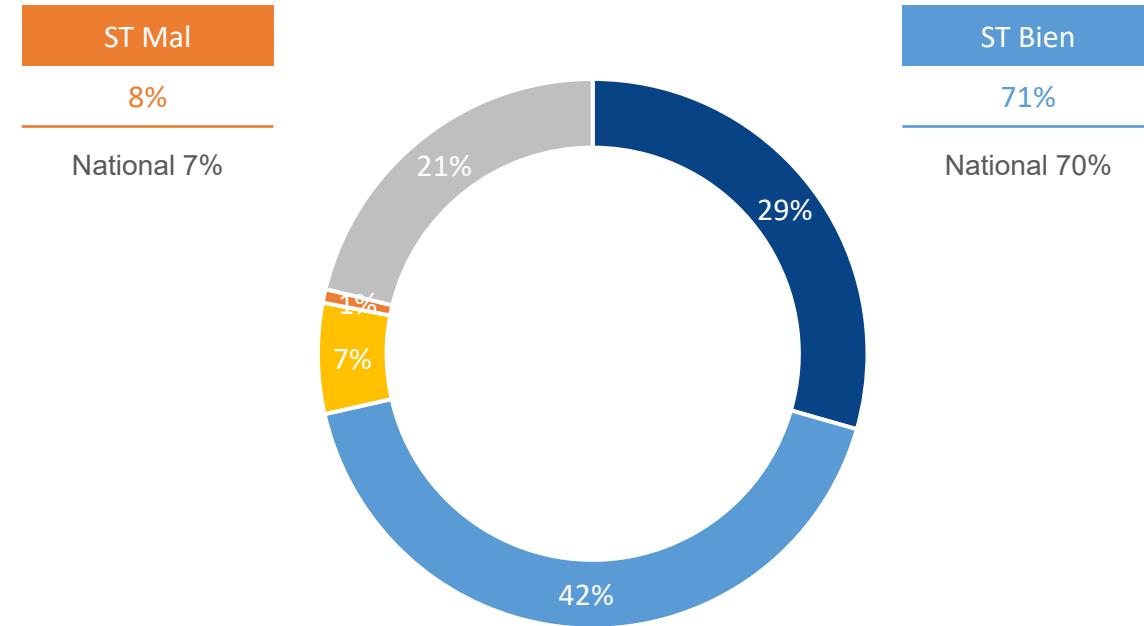
Ne sait pas 59% Activités artisanales 67% 6%

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

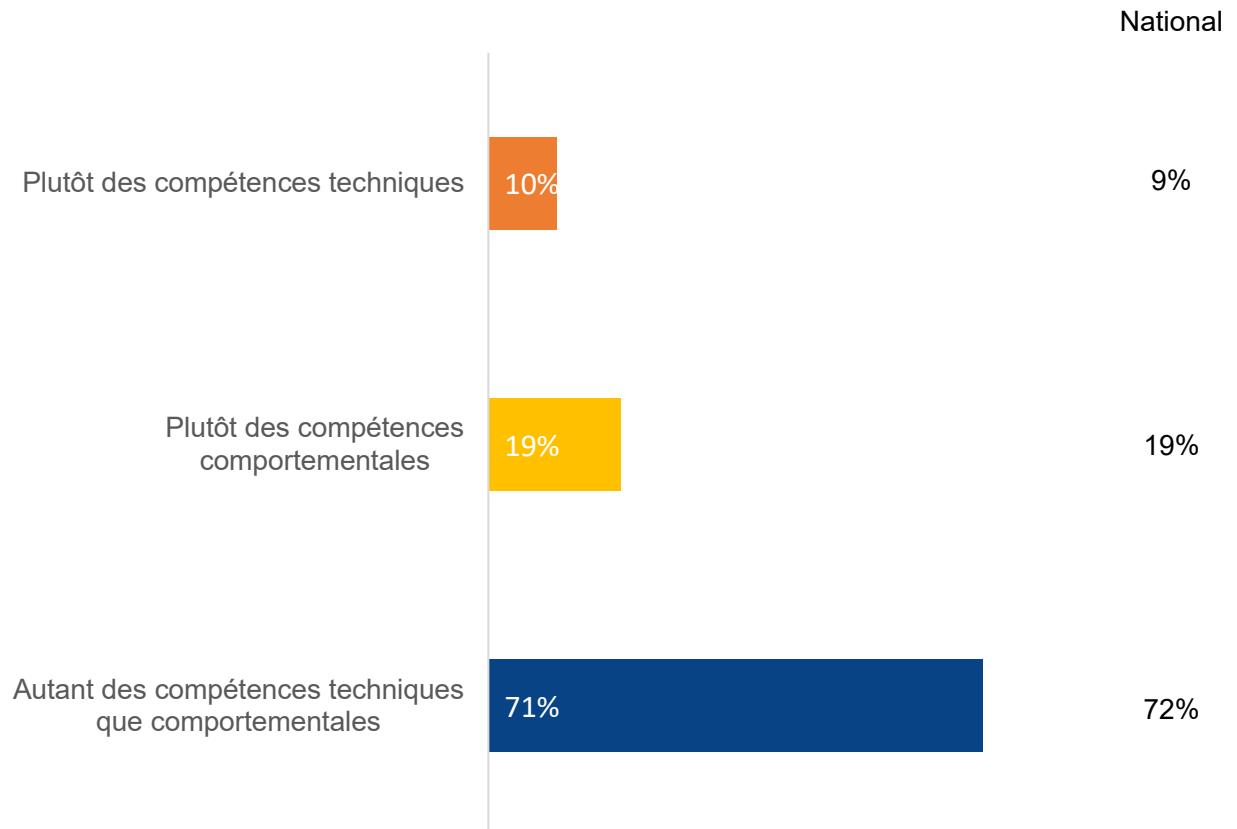


■ Oui, souvent ■ Oui, de temps en temps ■ Non, rarement ■ Non, jamais ■ Ne sait pas

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

Les compétences attendues par les entreprises

Compétences attendues pour un nouvel embauché

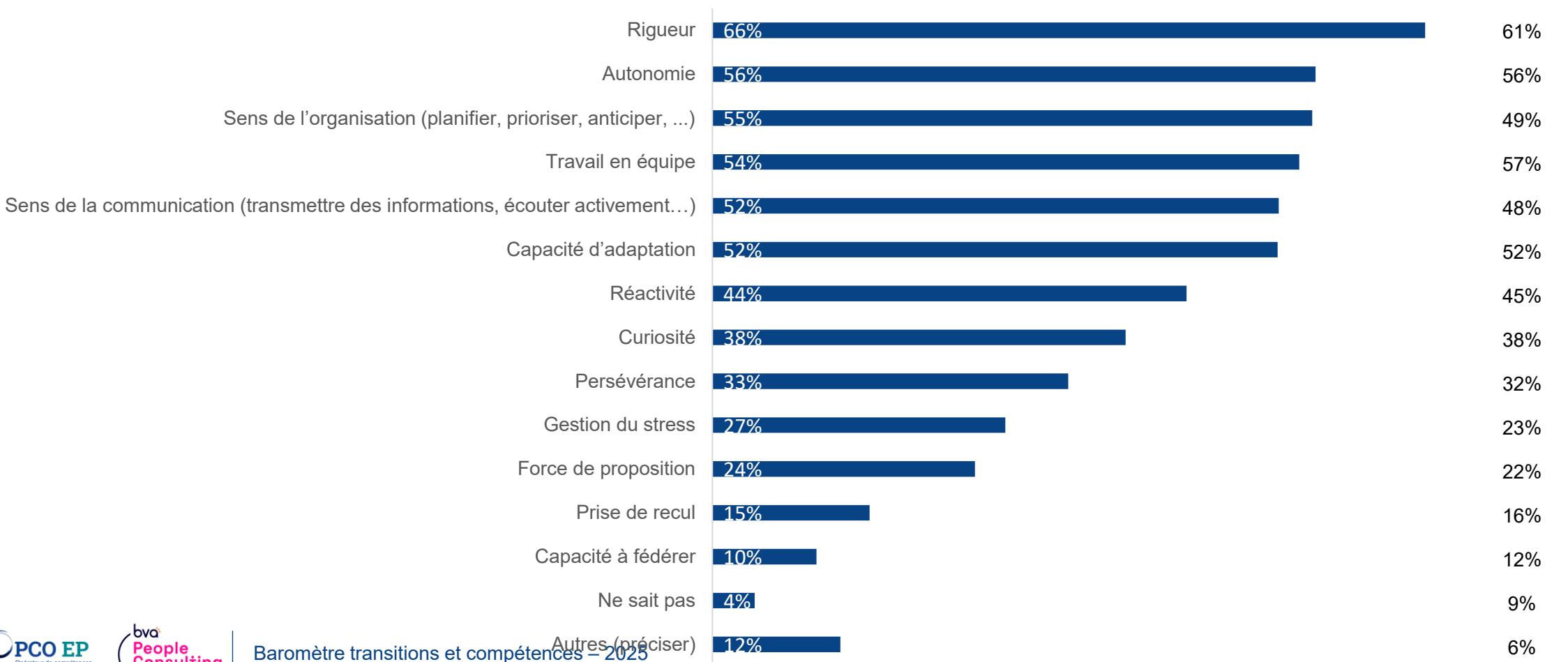


Les compétences comportementales recherchées par les entreprises

Compétences comportementales recherchées en priorité chez un nouvel embauché

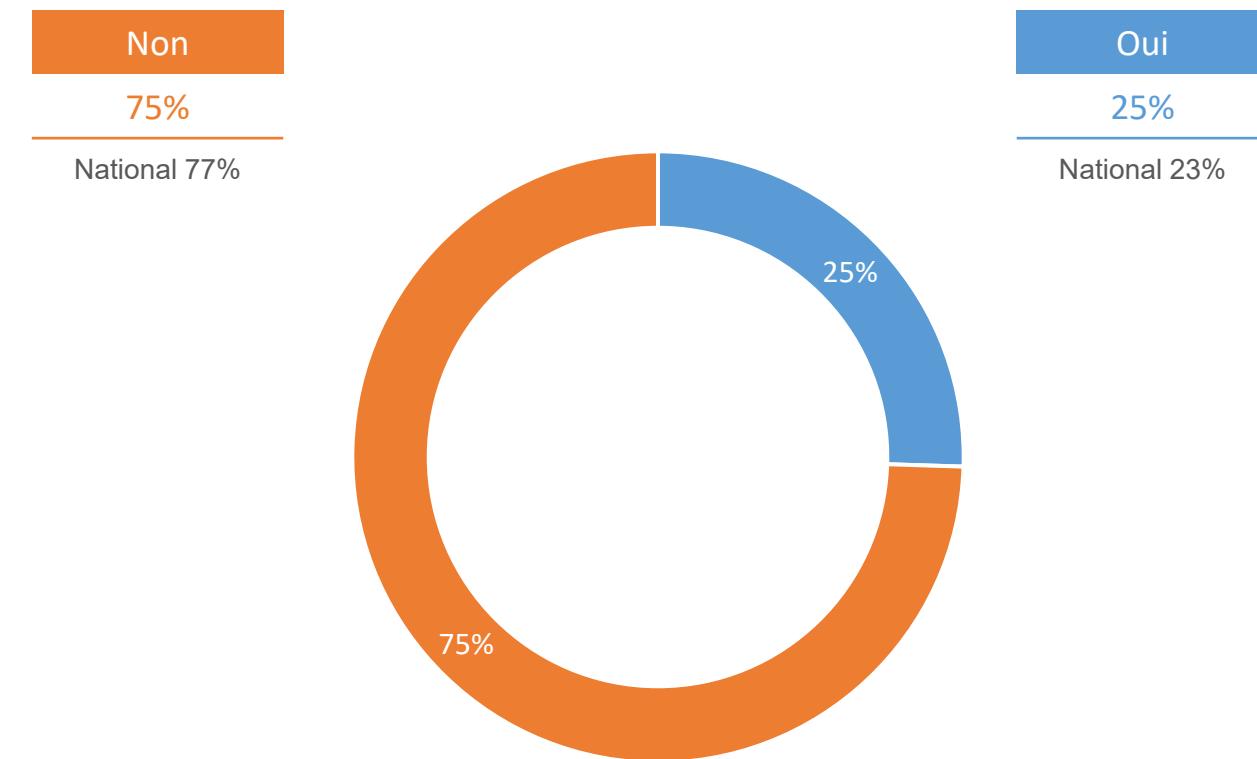
Base répondants : entreprises qui ont déclaré rechercher en priorité des compétences comportementales

National



Transmission ou reprise d'entreprise

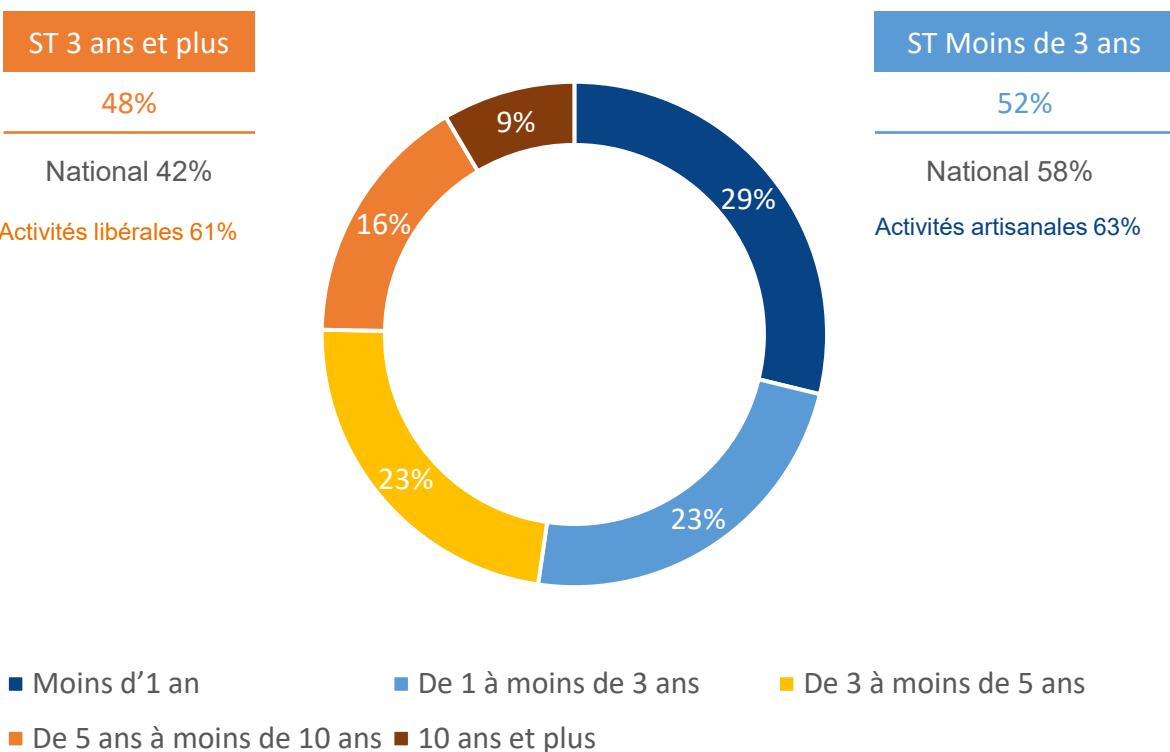
Part des entreprises concernées par des questions de transmission ou de reprise



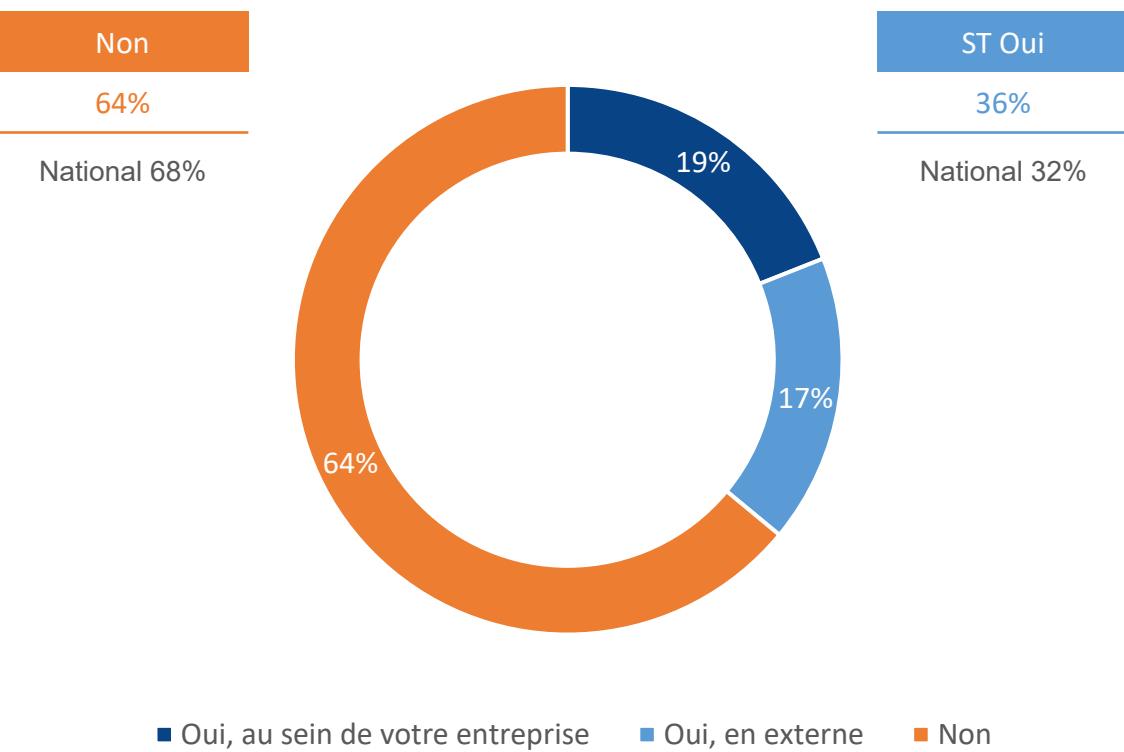
Transmission ou reprise d'entreprise

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



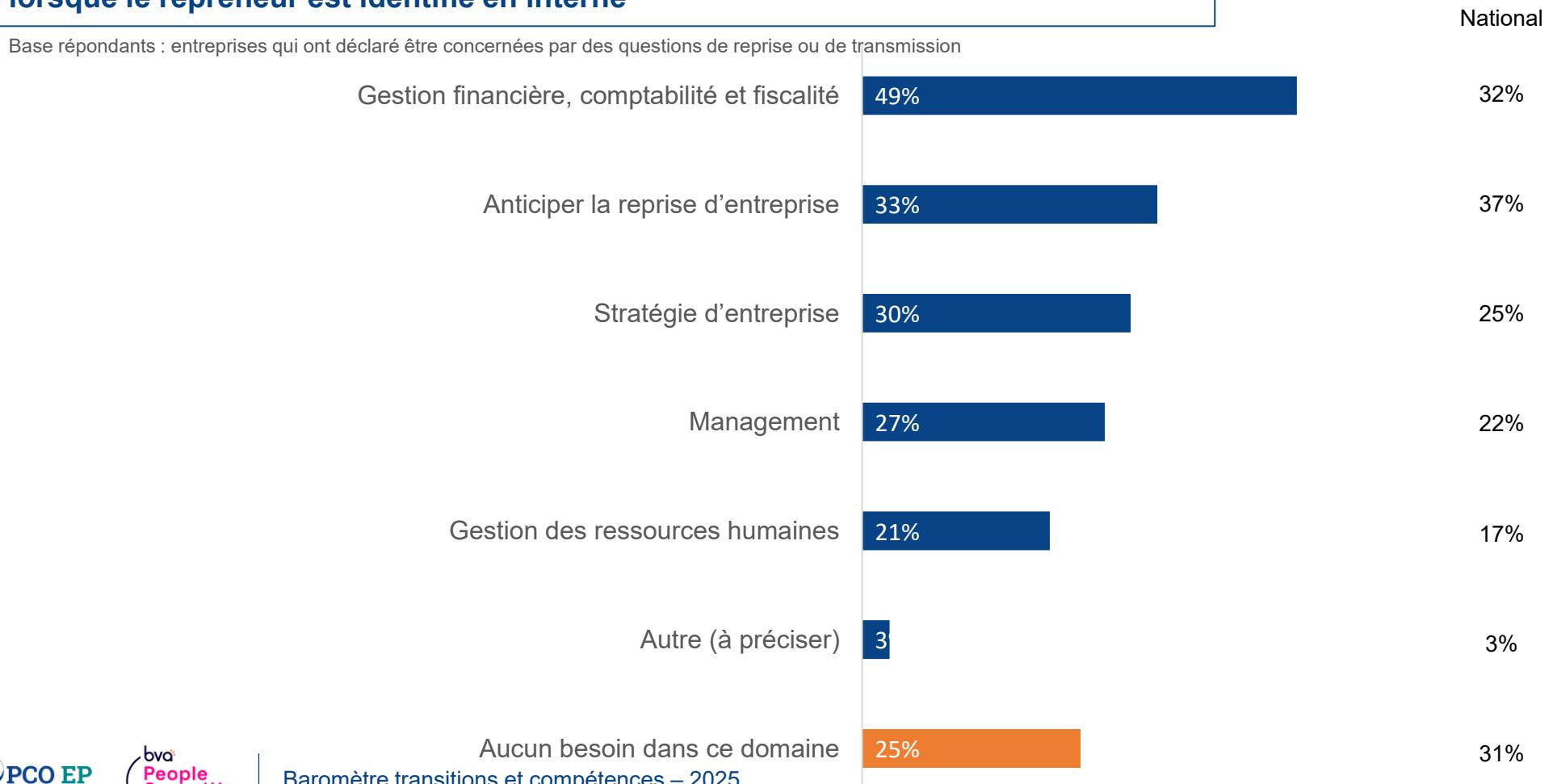
Identification du repreneur



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



Les difficultés et besoins* issus de l'atelier en région sur la transition démographique et les RH (1/3)

- Les entreprises rencontrent **des difficultés à recruter** des profils alliant **compétences techniques et savoir-être**. Elles expriment le **besoin d'un accompagnement** (via OPCO EP ou France Travail) pour former ou monter en compétence les candidats.

« C'est un très gros sujet pour le recrutement [...] on a aussi un besoin de formation pour nos salariés. » (Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

- Le **turnover élevé**, dû à la **faible attractivité** des postes (horaires contraignants, conditions physiques exigeantes, ...), pousse certains responsables à déployer des efforts importants pour **fidéliser** leurs équipes.

« La durée de vie d'un salarié [...] est assez courte : 2, 3, 4, voire 5 ans. [...] Aujourd'hui, on s'adapte de plus en plus aux contraintes personnelles de nos salariés. On adapte de plus en plus les plannings de travail en fonction des contraintes personnelles. On est sur des métiers qui sont, quand même, ultra féminisés. On a plus de 80 % de personnes féminines dans les effectifs, dont de nombreuses mamans, et surtout des mamans solos. » (Entreprises des services à la personne)

- Certaines structures n'ont pas de fonction RH dédiée et souhaitent **être épaulées dans la gestion des ressources humaines**.
- Elles expriment un **manque de connaissance des aides au recrutement** et souhaitent être mieux informées sur les dispositifs dont elles pourraient bénéficier (ex : contrats aidés, financements, accompagnements).

« Oui, alors nous on a fait appel à France Travail, mais peut-être qu'on n'a pas connaissance de toutes les solutions ». (Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

* 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 difficultés et besoins* issus de l'atelier en région sur la transition démographique et les RH (2/3)

- Une entreprise organise **des immersions et des formations (POI)** en lien avec France Travail, mais ces démarches ne suffisent pas à répondre à leurs besoins, d'où une **attente d'accompagnement complémentaire** pour renforcer l'acquisition des compétences nécessaires à leur activité.

99 « Aujourd'hui, une personne qui arrive chez nous sans compétences va passer par un système d'immersion déjà pour découvrir le métier et ensuite, en lien avec France Travail, on met en place une POI pour l'accès à l'acquisition de compétences techniques et théoriques. Mais au-delà de ça, on s'aperçoit que ce n'est encore pas suffisant. » (Entreprises des services à la personne)

- La collaboration avec **France Travail** est mise en avant par plusieurs responsables, **avec des retours positifs** mettant en avant la qualité de l'analyse des candidatures et des entretiens réalisés.

99 « Super expérience avec Pôle emploi [...] j'ai vraiment eu une pépite en deuxième assistante.» (Cabinets dentaires)

* 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 (3/3)

Appui global sur la gestion RH pour les structures n'ayant pas de fonction dédiée

Formation des candidats ou nouveaux salariés pour répondre aux besoins en compétences, à la fois techniques et comportementales, requis par l'entreprise

Information sur les appuis possibles (financier, prestations..) et accompagnement en matière de recrutement

Accompagnement dans la fidélisation des salariés dans des métiers à faible attractivité

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



www.opcoep.fr