



Baromètre « *Transitions & Compétences* »

Rapport de résultats
Île-de-France

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 27 mars 2025, d'un atelier d'échanges et de discussions en ligne, auprès d'entreprises de la Région.

Pour l'enquête, 1595 entreprises répondantes (établissements principaux) de la région Île-de-France relevant du champ OPCO EP.

La constitution de l'échantillon 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, 46 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 » (170 répondants), devant celle des « cabinets dentaires » (149 répondants). Elles sont suivies par la branche des avocats (125 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	Responsable formations	Négoce et prestations de services médico-techniques	11 à 49 salariés
2	Gérante	Entreprises des services à la personne	11 à 49 salariés
3	Directrice d'agence	Entreprises des services à la personne	50 à 299 salariés
4	Gérant	Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire	1 à 4 salariés
5	Gérante	Coiffure et professions connexes	1 à 4 salariés
6	Directrice associée	Entreprises des services à la personne	50 à 299 salariés
7	Cheffe gestion administrative	Immobilier	1 à 4 salariés
8	DRH	Avocats	1 à 4 salariés

* L'atelier de la région **Île-de-France** a été introduit par **Véronique TEXIER**, déléguée régionale à OPCO EP, et animé par **Badiaa GARIB** de BVA People Consulting avec l'appui de **Maximilien DUBOIS** Chef de Projet Observation à OPCO EP

2. Principaux enseignements

Principaux enseignements

L'activité des entreprises

- 62% 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 (43%, national 47%), l'évolution des coûts de l'énergie et/ou des approvisionnements (29%, national 34%) et les difficultés de recrutement (25%, national 26%).

La transition écologique et énergétique

- 68% des entreprises disent prendre en compte les questions d'environnement et d'énergie dans leur quotidien (national 73%).
- Un enjeu prioritaire pour 25% des entreprises (national 24%), important mais pas prioritaire pour 48% (national 54%), et secondaire pour 27% (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 (41%, national 49%), puis sensibiliser et former leurs salariés (34%, national 35%) et investir, trouver des solutions pour réduire leur facture énergétique (31%, national 33%).
- 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 (36%, national 40%), améliorer la gestion, le recyclage et le réemploi des déchets (33%, national 35%), connaître et appliquer les normes et réglementations environnementales (28%, national 25%).
- 40% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 36%), et 41% 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 31% des entreprises (national 27%), important mais pas prioritaire pour 41% (national 44%), et secondaire pour 28% (national 29%).
- Parmi les actions à mettre en place, les entreprises citent, en premier lieu, le fait de développer leur visibilité sur le Web (41%, national 44%), puis simplifier la gestion des devis, planning, facturation (32%, national 32%) et adapter leur offre/les services proposés aux nouveaux usages du public/de la clientèle (31%, national 28%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : promouvoir leur entreprise sur les réseaux sociaux 38% (national 41%), administrer / faire vivre leur site web 31% (national 31%), utiliser des applications ou services sur des équipements numériques (smartphones, tablettes, ordinateurs...) 29% (national 31%).
- 34% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 30%), et 32% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 25%).

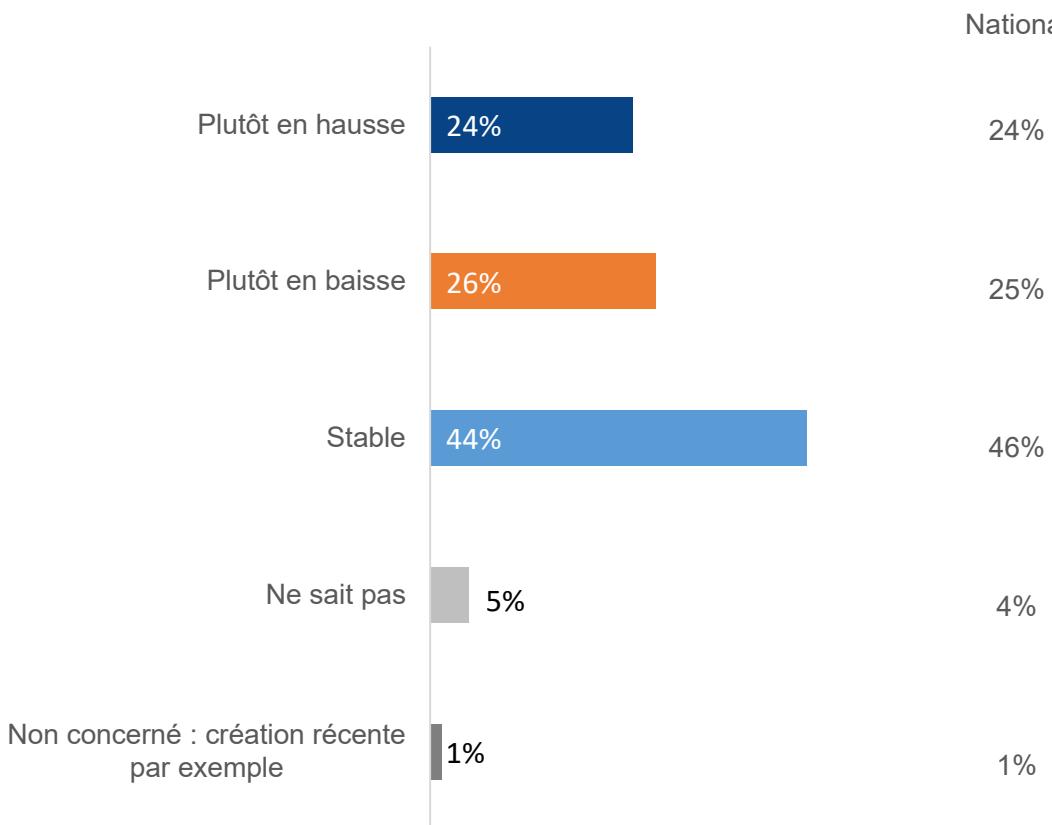
La transition démographique

- 27% des entreprises envisagent des recrutements pour l'année 2025 (national 23%). Principalement pour des créations de poste (50%, national 42%) et des remplacements à la suite d'un départ (40%, national 40%).
- 40% 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 (65%, national 64%) et le manque de candidat(e)s avec la certification ou le diplôme recherché(e) (42%, national 50%).

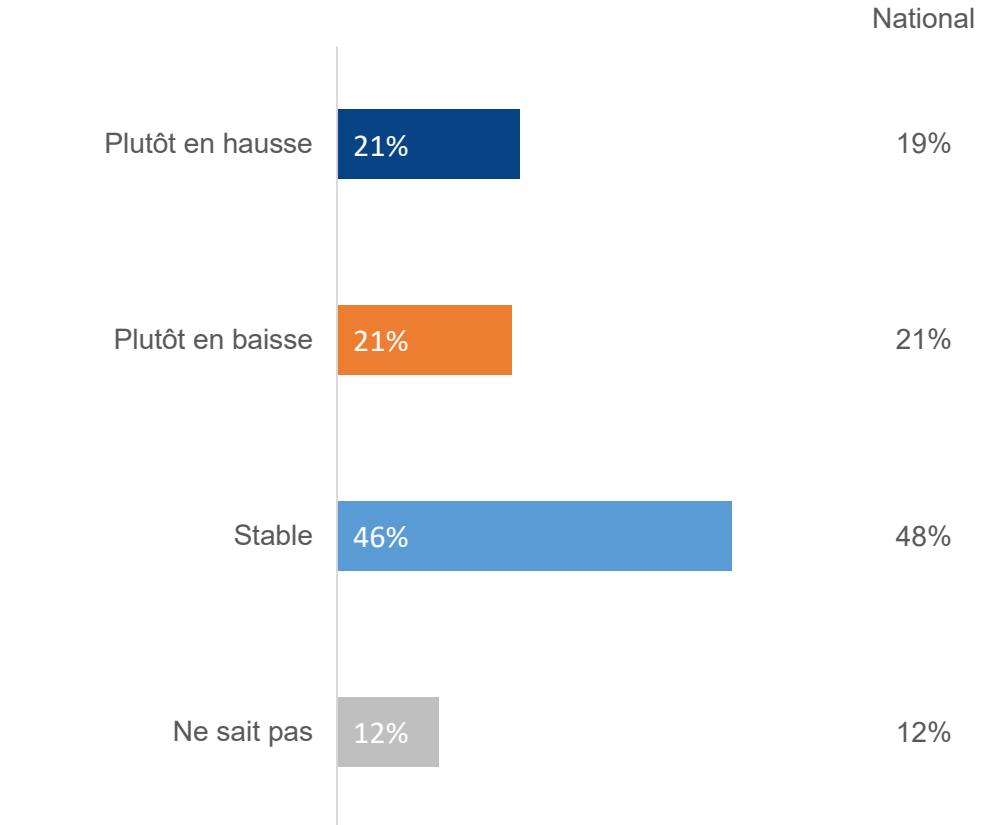
3. L'activité des entreprises

Évolution de l'activité des entreprises

Évolution constatée par rapport à 2023

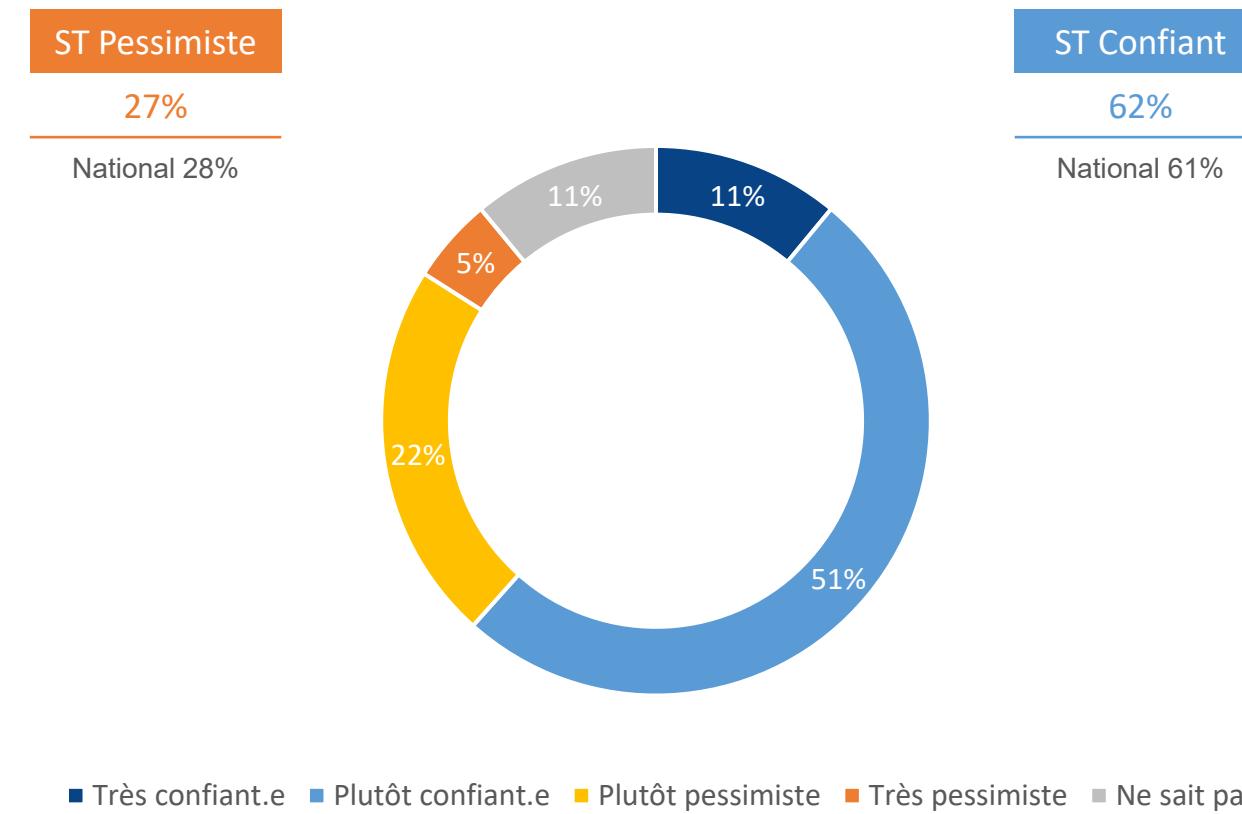


Évolution prévue par rapport à 2024



Confiance en l'avenir

Confiance en l'avenir de l'entreprise



Activités de commerce et services pour les particuliers 67%

Tendances impactant l'activité

Tendances qui impactent l'activité des entreprises

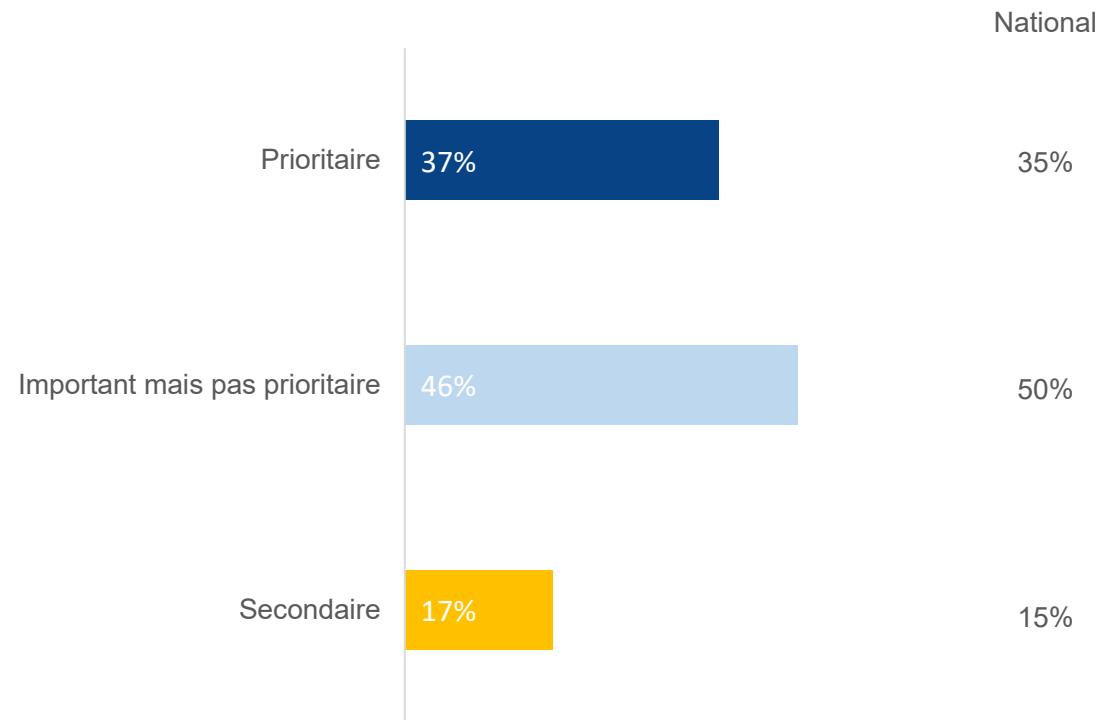


4. La transition écologique et énergétique

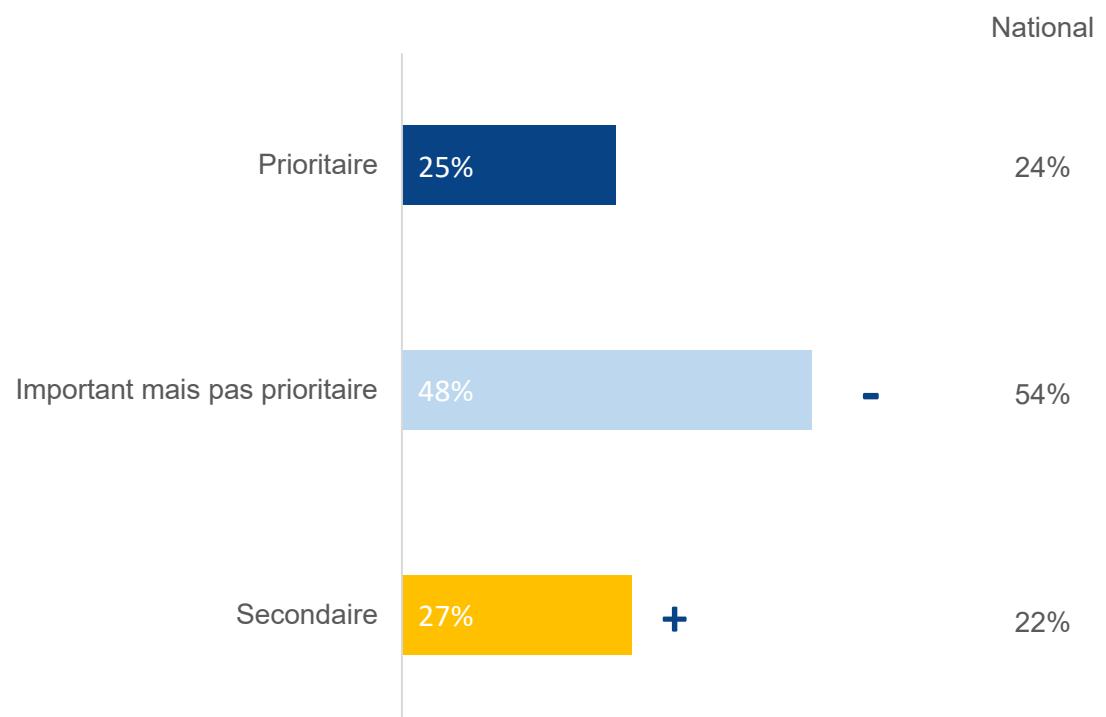
Enjeux des questions d'environnement et d'énergie

Importance des questions d'environnement et d'énergie

... Pour la société française

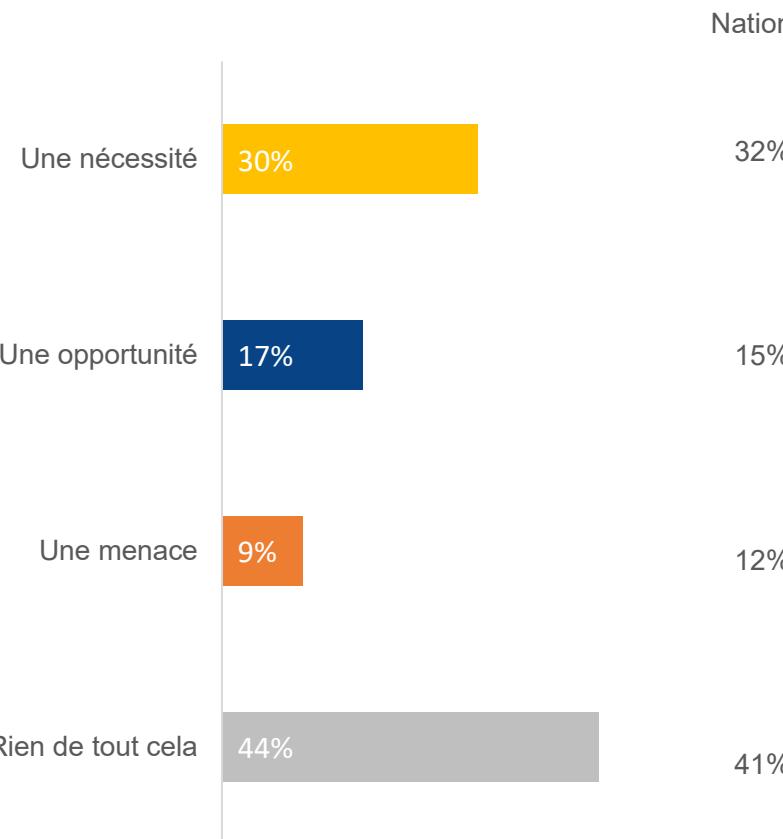


... Pour l'entreprise

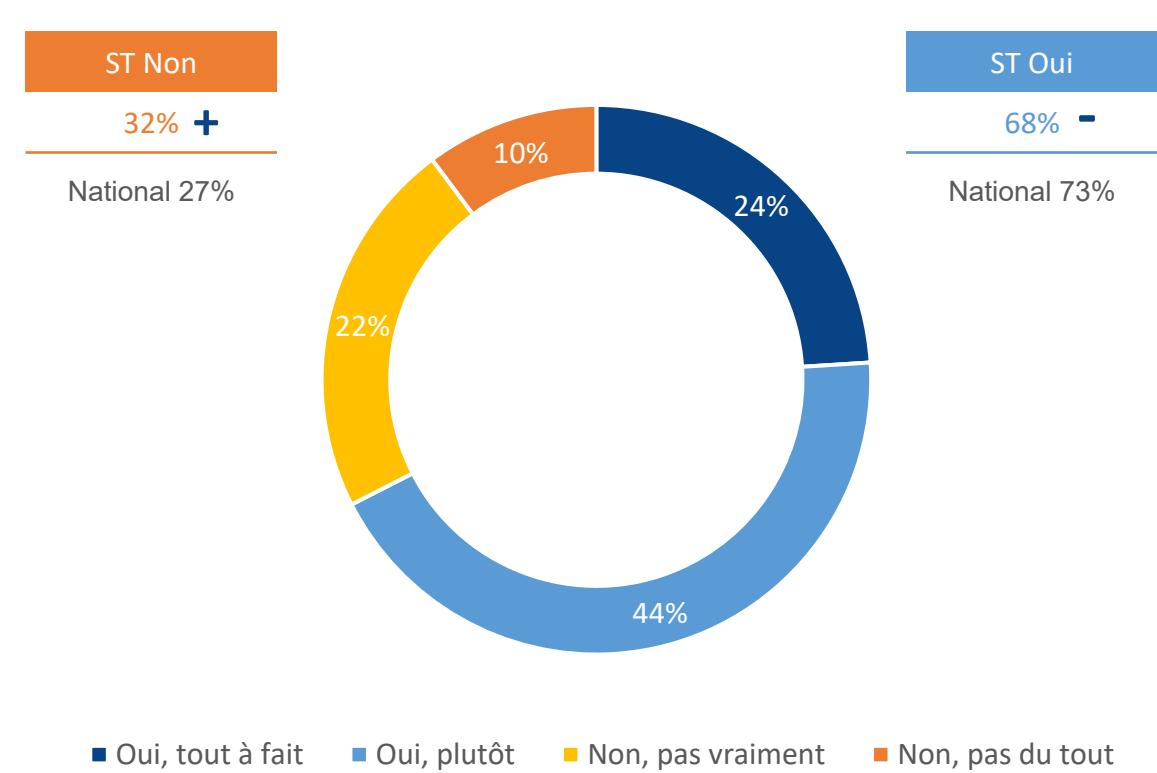


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie

Perception des questions d'environnement et d'énergie



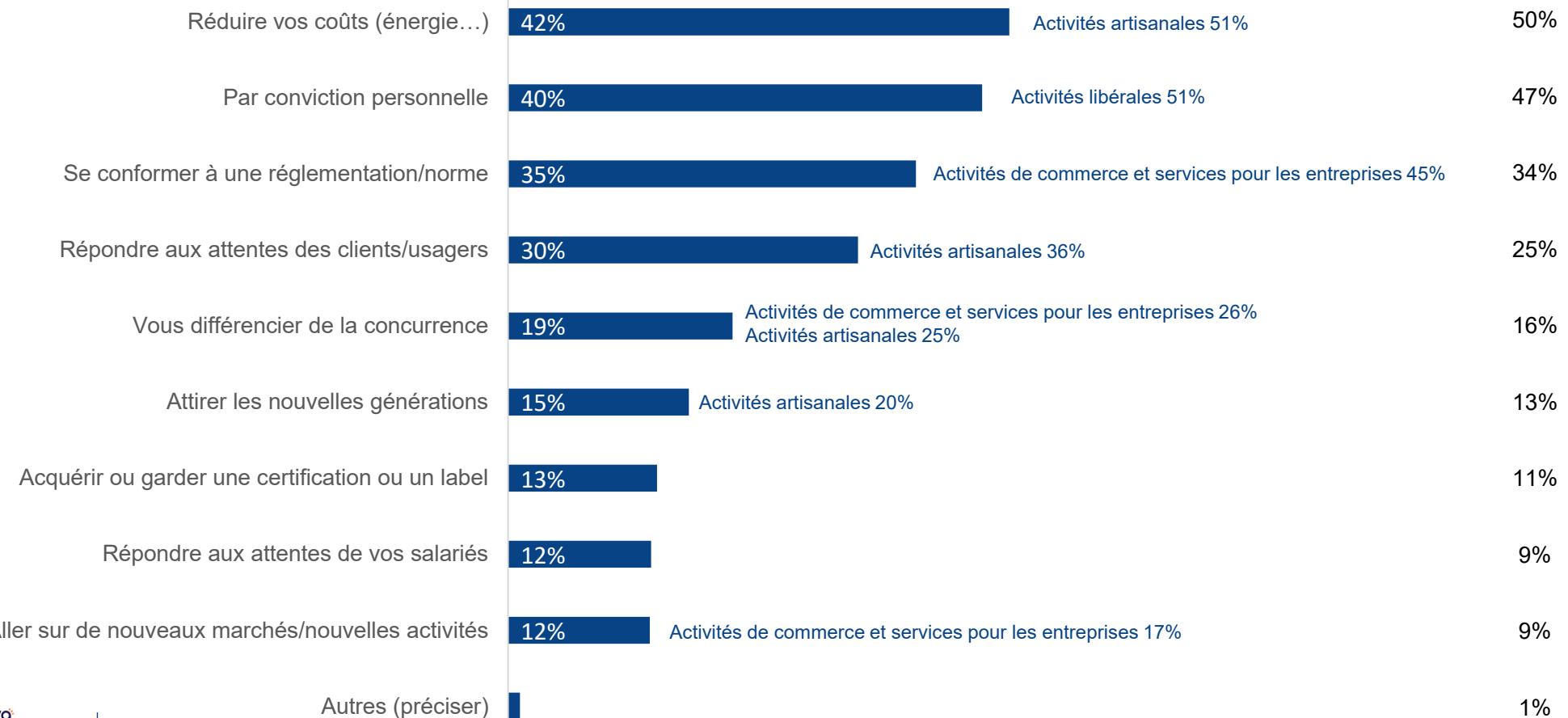
Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie



Raisons de l'engagement

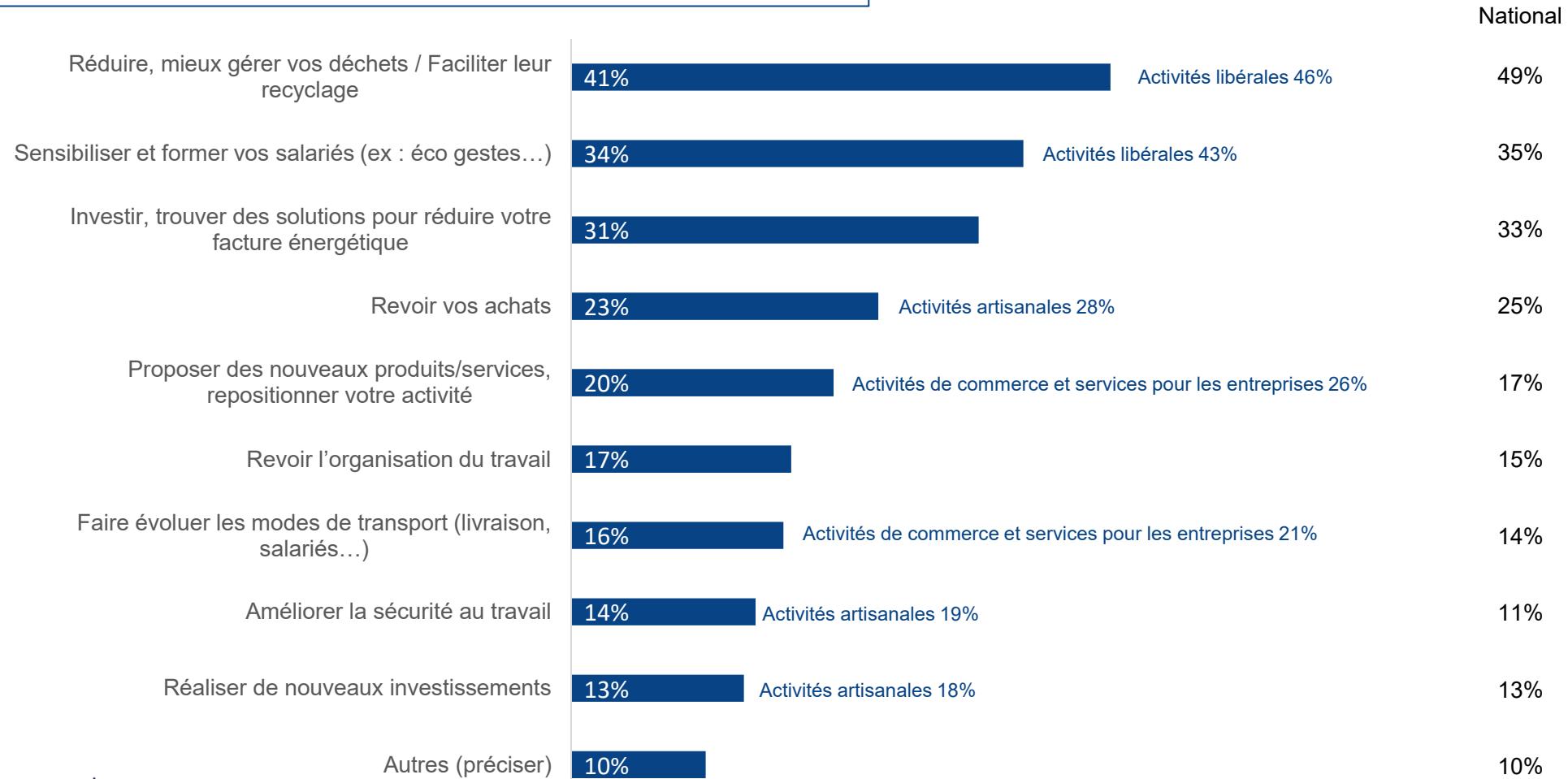
Raisons pour lesquelles les entreprises seraient amenées à s'engager davantage sur les questions d'environnement et d'énergie

National



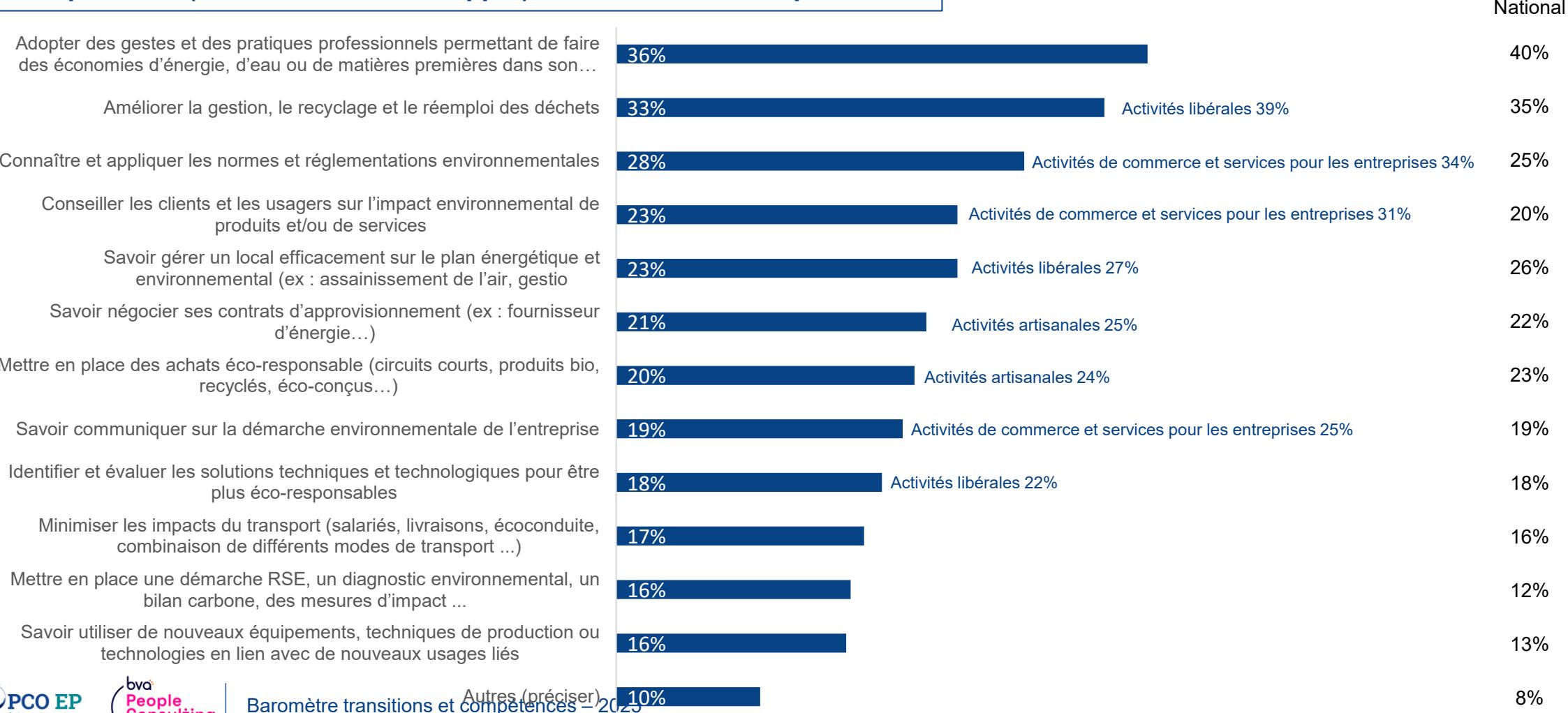
Les actions à mettre en place en lien avec la transition écologique et énergétique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



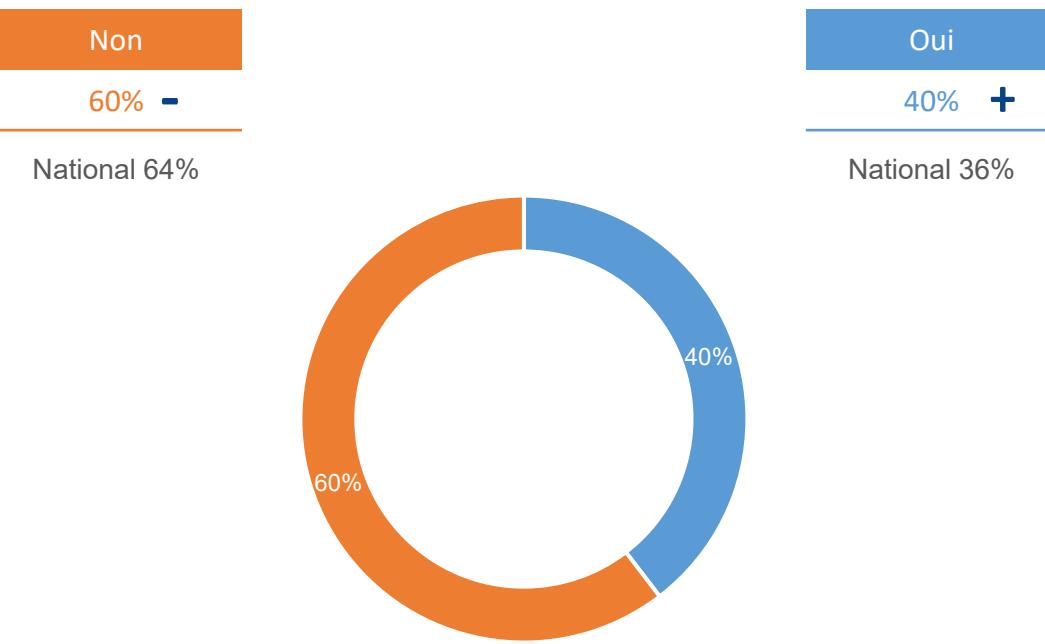
Compétences à développer en lien avec la transition écologique et énergétique

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



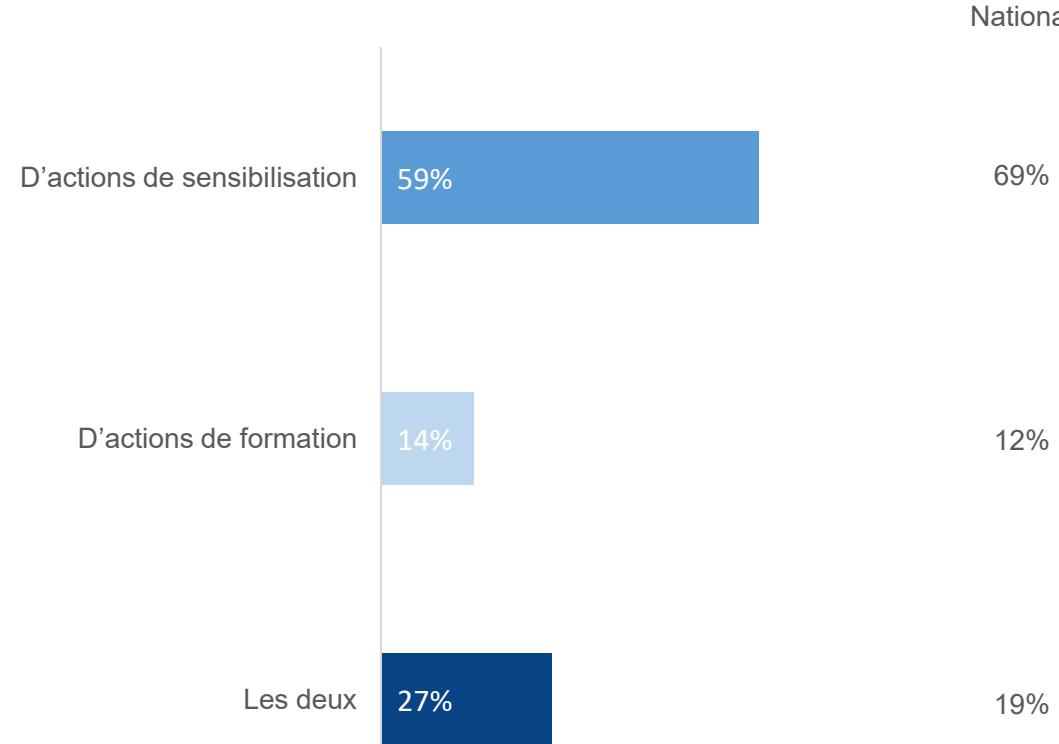
Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition écologique et énergétique

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



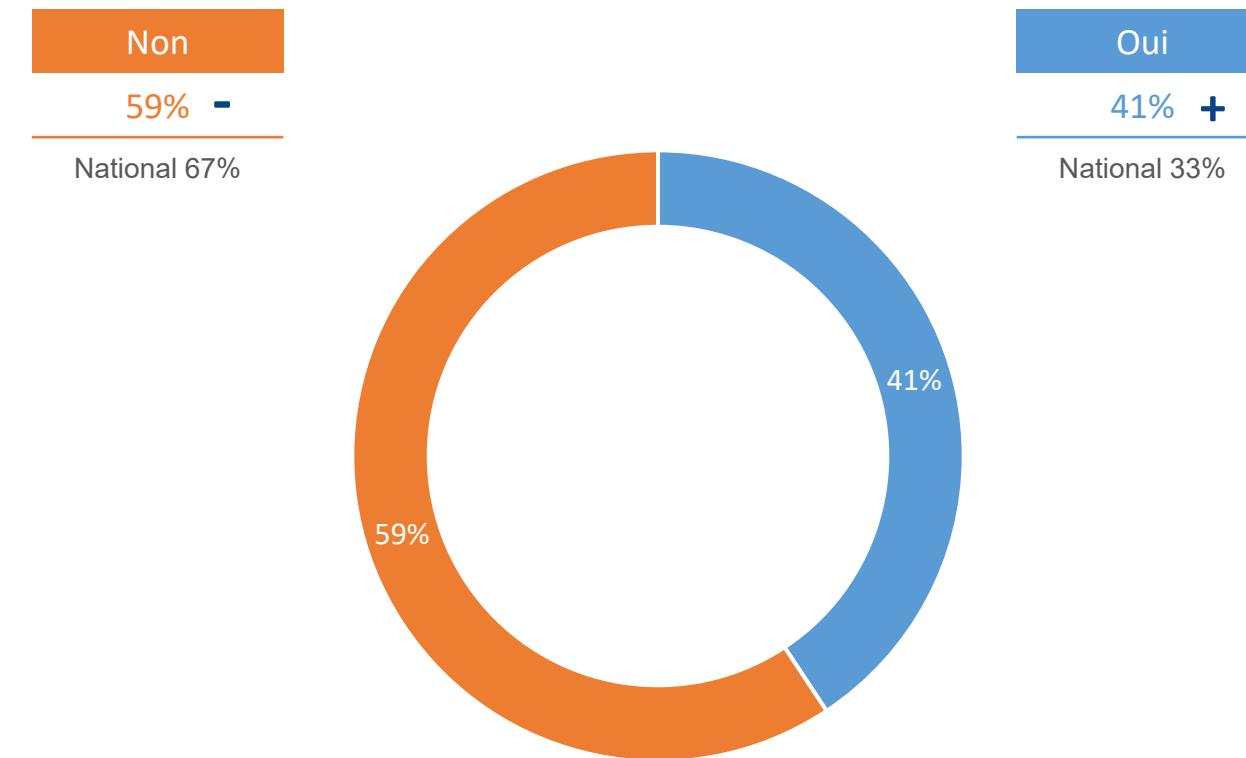
Les actions mises en place

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

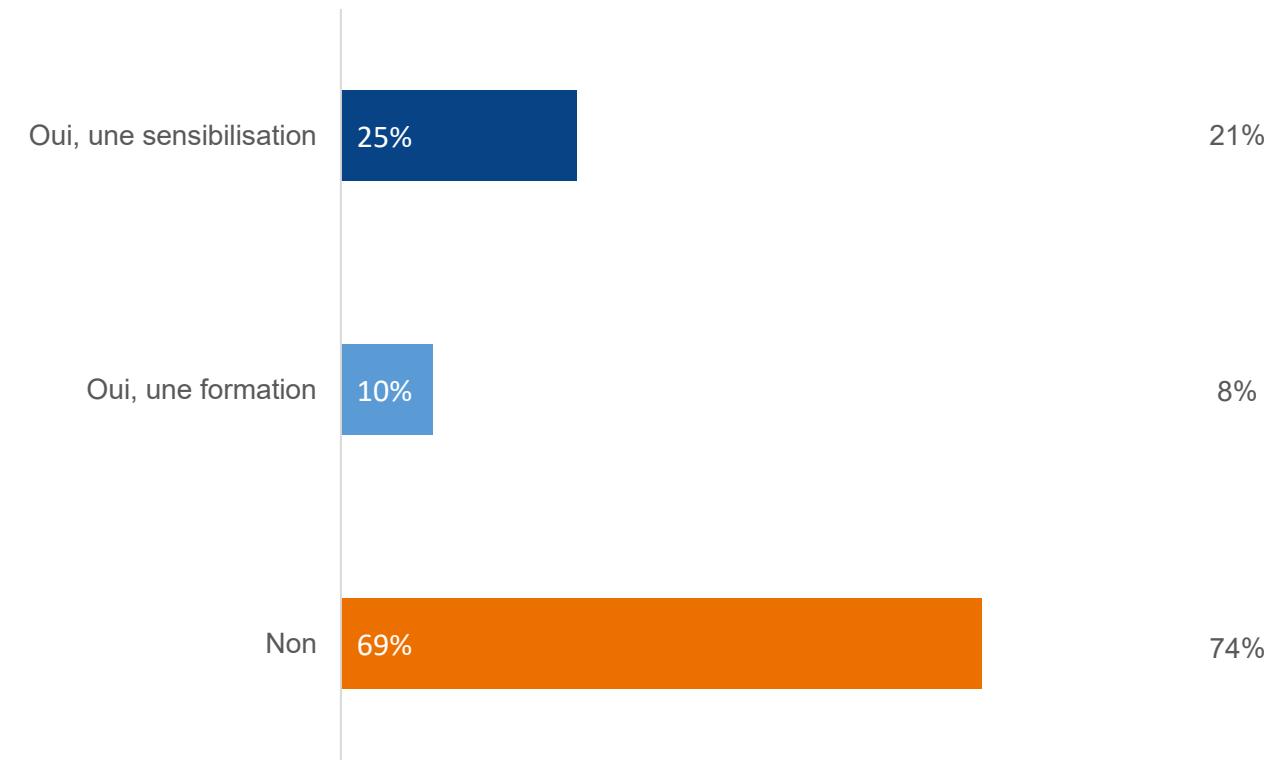


Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation en lien avec la transition écologique et énergétique au cours des deux dernières années

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

Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation

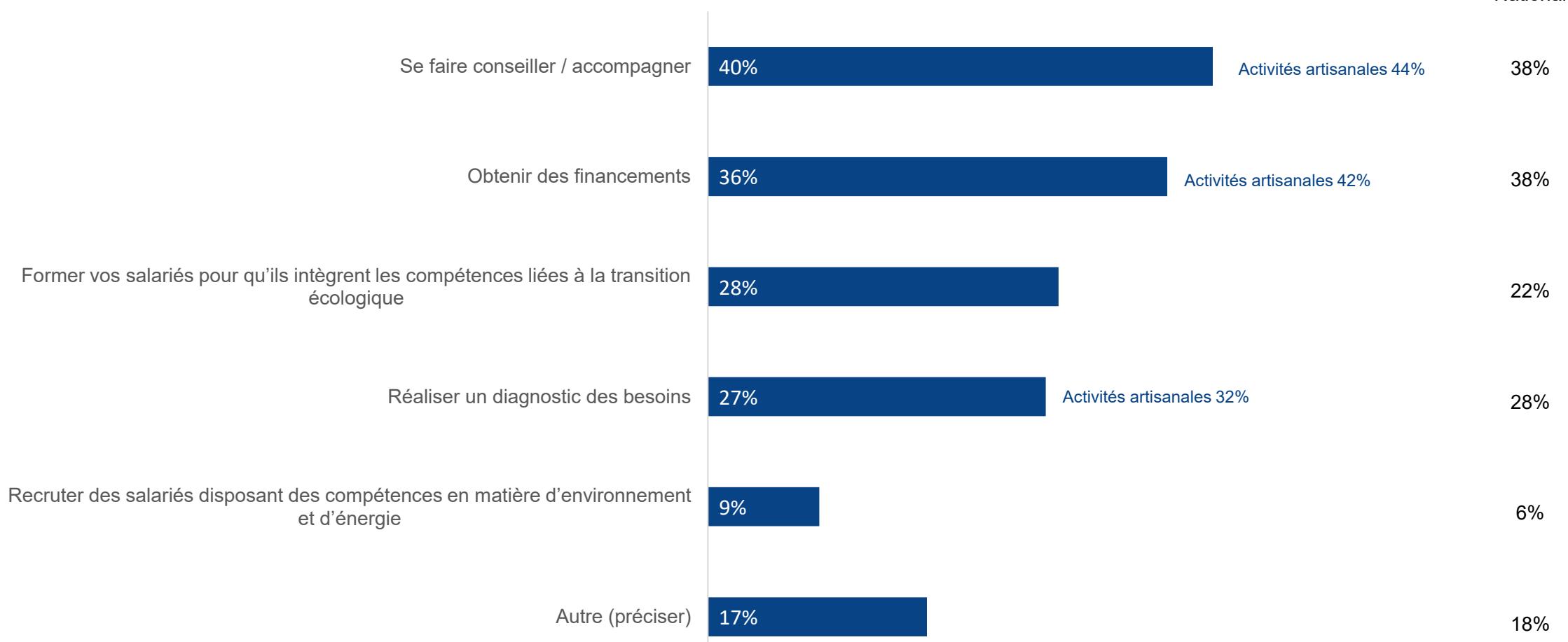
National



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 Île-de-France sur la perception et le déploiement de la transition écologique et énergétique (1/2)

- Les entreprises peuvent éprouver des difficultés lorsqu'elles opèrent dans des secteurs qui appellent des **filières de gestion de déchets ou de recyclage spécifiques** (dispositifs médicaux; eaux usées...). La **nécessité de compétences spécifiques, souvent non maîtrisées en interne**, est soulignée.

Sur la transition écologique, on fait beaucoup de désinfection de dispositifs médicaux et ça pose justement la question du recyclage des eaux usées. Qu'est-ce qu'on en fait ? On n'a pas beaucoup d'aides sur le sujet... C'est vrai que c'est encore quelque chose qu'on gère individuellement. (Négoce et prestations de services médico-techniques)

- Certains secteurs, comme le médico-technique, sont confrontés à l'**absence de solutions standardisées pour le recyclage** des dispositifs médicaux et le traitement des eaux usées, nécessitant le développement de compétences spécifiques en gestion environnementale.
- Le **manque de sensibilisation des collaborateurs** entrave l'adoption concrète de comportements écoresponsables. Beaucoup d'attentes sont exprimées autour de la sensibilisation des employés aux écogestes.
- Enfin, on relève que les **impacts de la consommation énergétique des outils numériques** comme le cloud et l'intelligence artificielle ne sont que très peu présentes à l'esprit.

Après, la gestion des déchets, 70 collaborateurs qui mangent le midi, on essaye d'interpeller sur le plastique. On a mis des choses en place, par exemple, des robinets filtrés au bureau pour remplir des gourdes, mais il y a plein de choses à faire. La gestion pour les fonctions supports de tout ce qui est cloud, qui est une consommation énergétique mais que l'on ne s'en aperçoit pas. L'IA, c'est une consommation, on ne s'en aperçoit pas non plus. Et donc avoir peut-être une sensibilisation sur toutes ces consommations dont on ne se rend pas compte et qui, pour autant, sont importantes et impactantes. (Entreprises de 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 concrètes sur les éco-gestes et comportements responsables : réduction du plastique, bonnes pratiques de gestion des déchets dans les espaces de travail, conduite éco lors des déplacements professionnels, etc.

Formation aux filières de recyclage selon les types de déchets

Diagnostic personnalisé (bilan carbone) et accompagnement des dirigeants dans l'identification et la mise en œuvre des actions concrètes de TEE dans leur entreprise

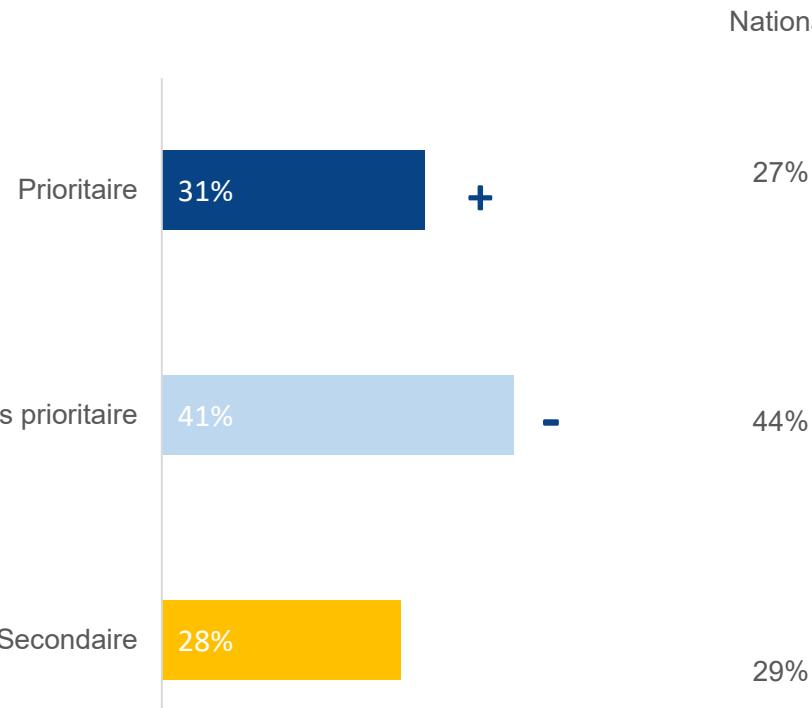
Modules dédiés aux impacts énergétiques des technologies numériques

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

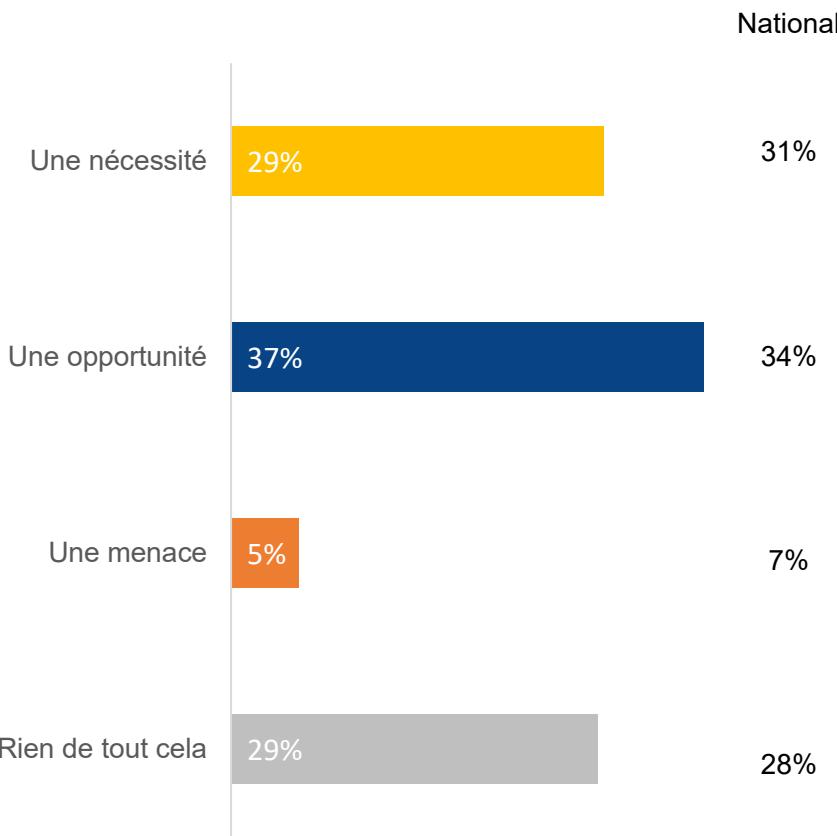
5. La transition numérique

Importance et perception du développement du numérique

Importance du développement du numérique pour l'entreprise



Perception du développement du numérique pour l'entreprise

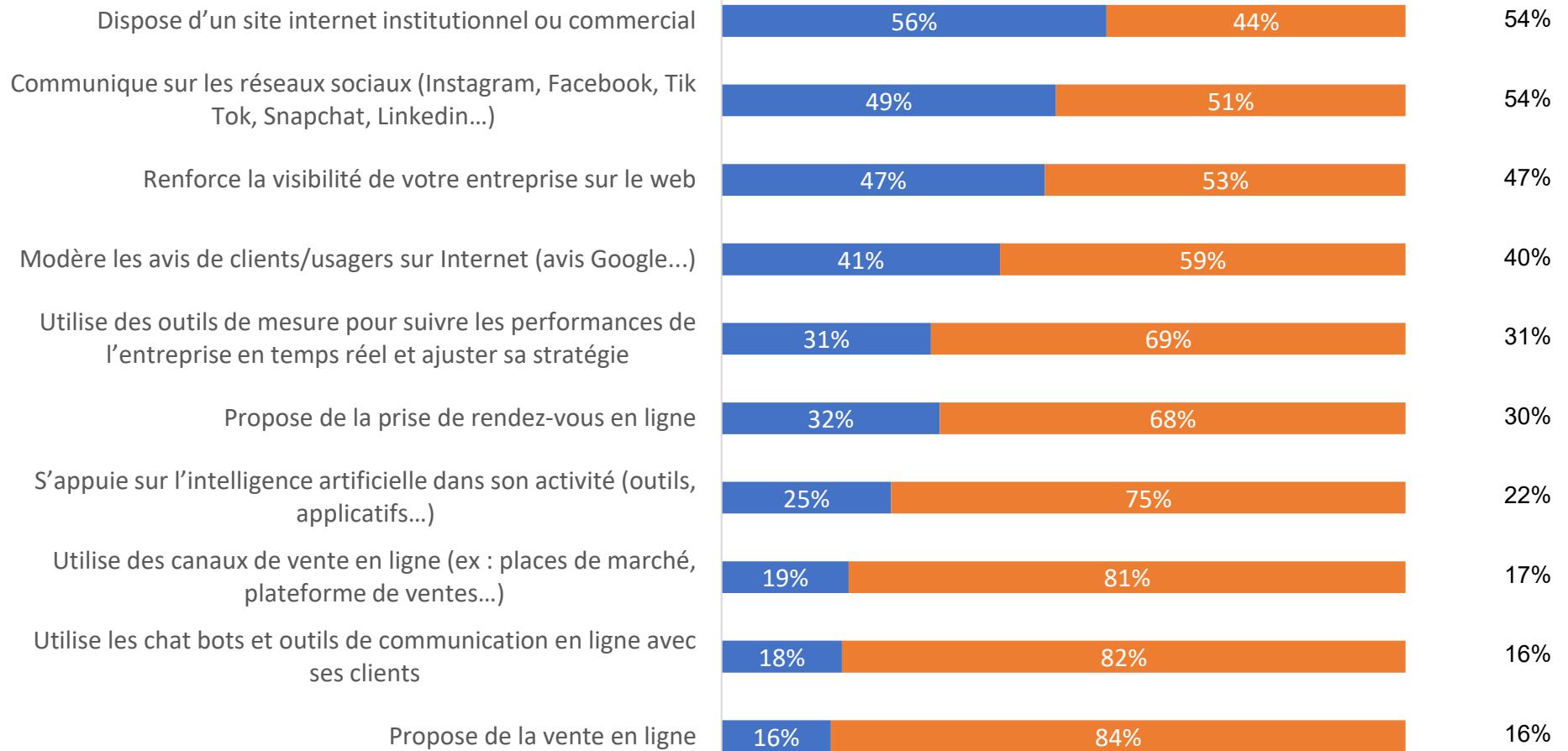


Actions déjà mises en place concernant les outils digitaux et numériques

Actions mises en place

■ Oui ■ Non

National
%oui



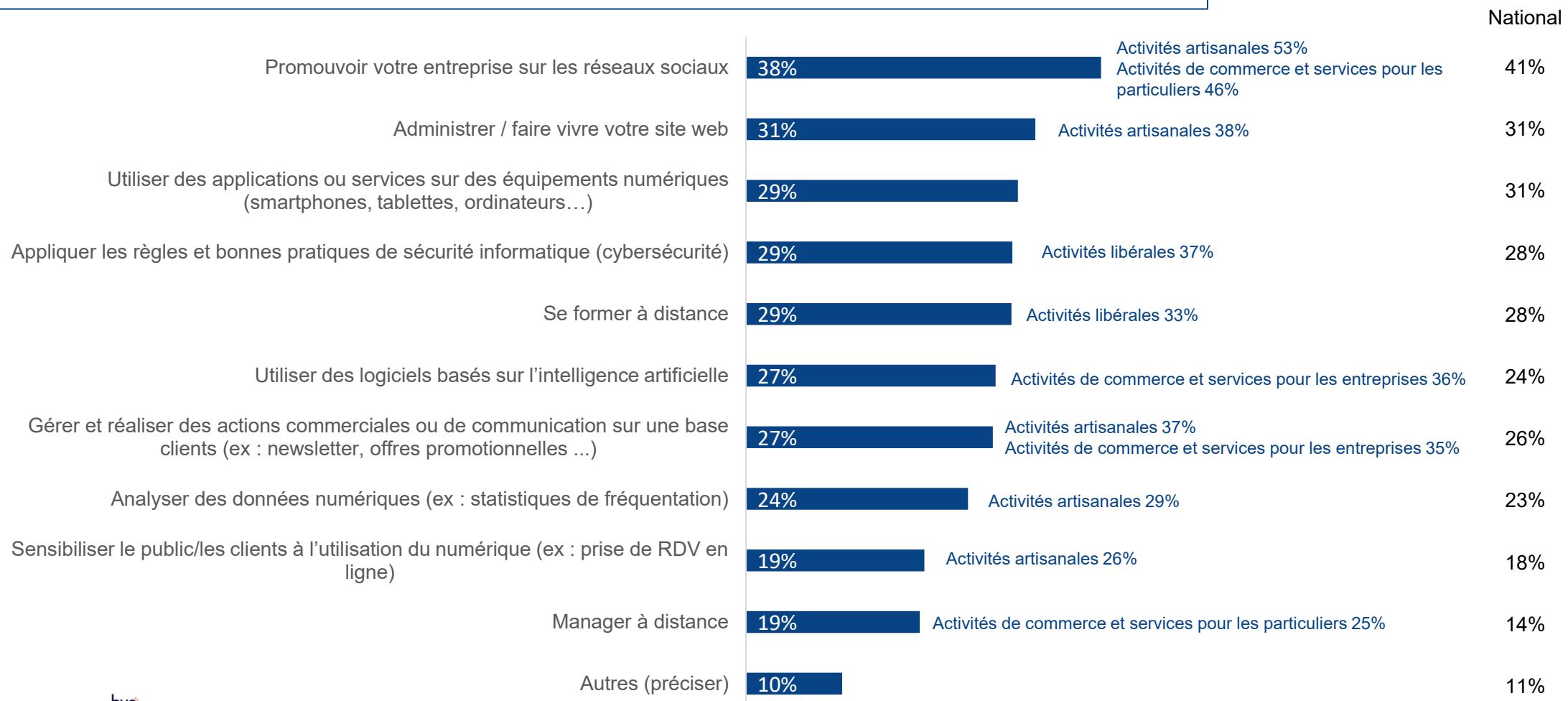
Les actions à mettre en place par les entreprises en lien avec la transition numérique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



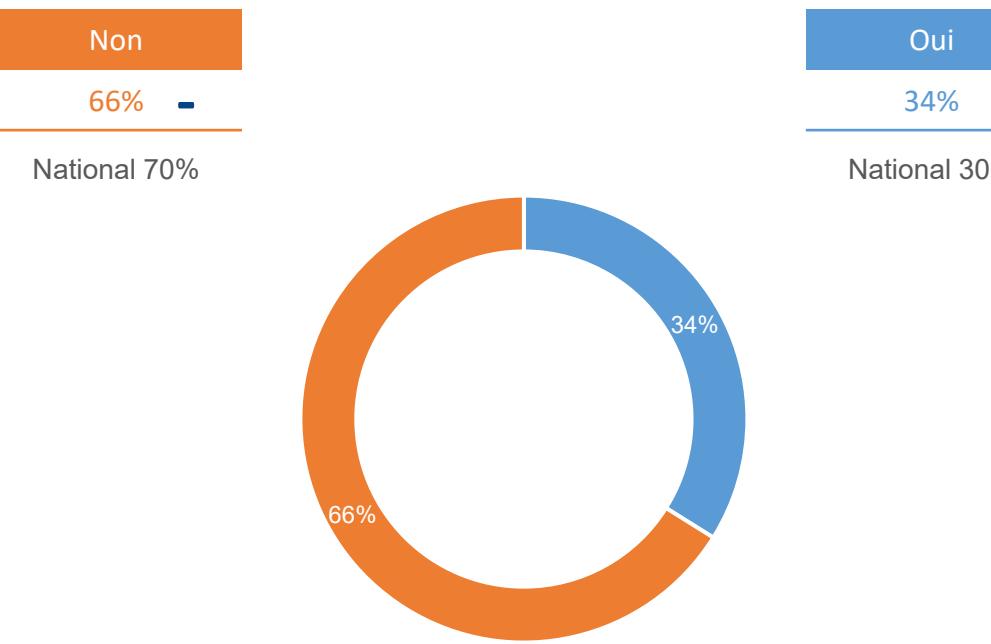
Compétences à développer par l'entreprise en lien avec la transition numérique

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



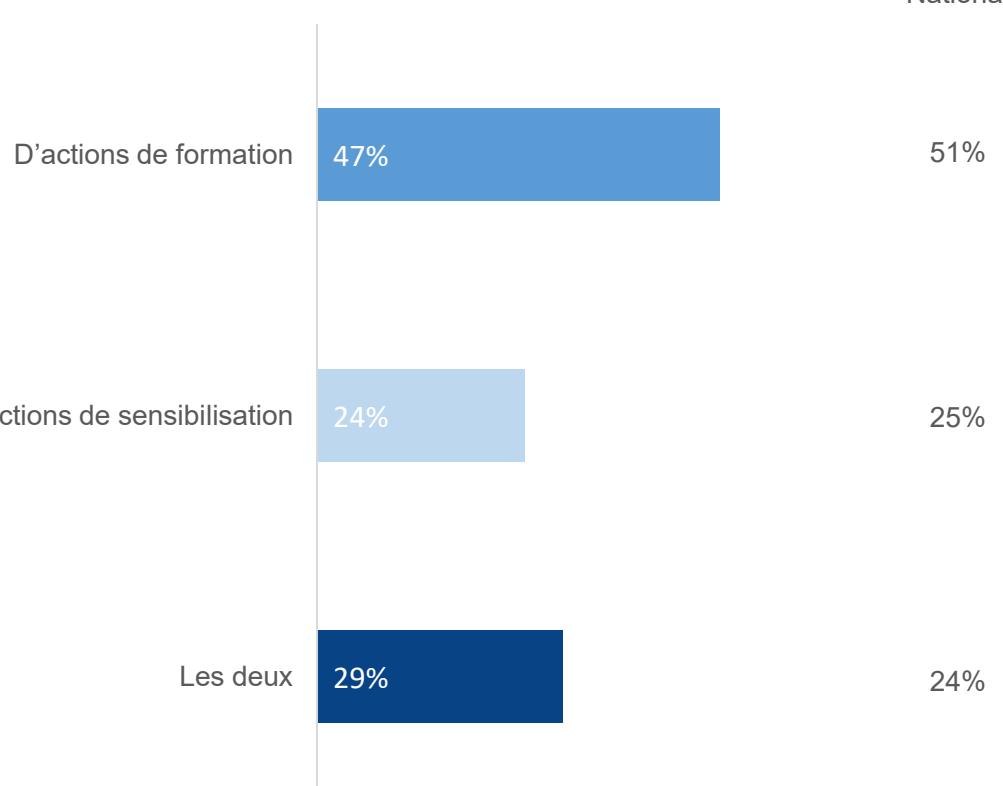
Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation par les entreprises en lien avec la transition numérique

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



Les actions mises en place

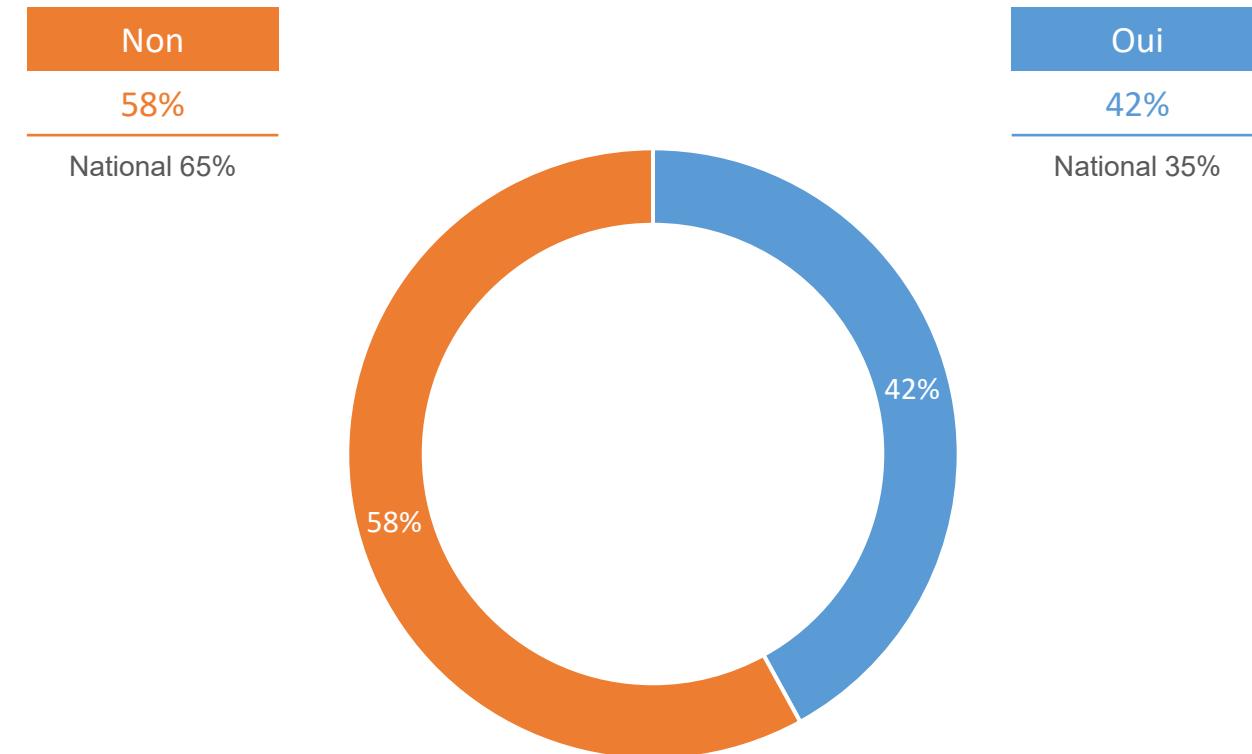
Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation



Les actions de sensibilisation / formation et l'intelligence artificielle

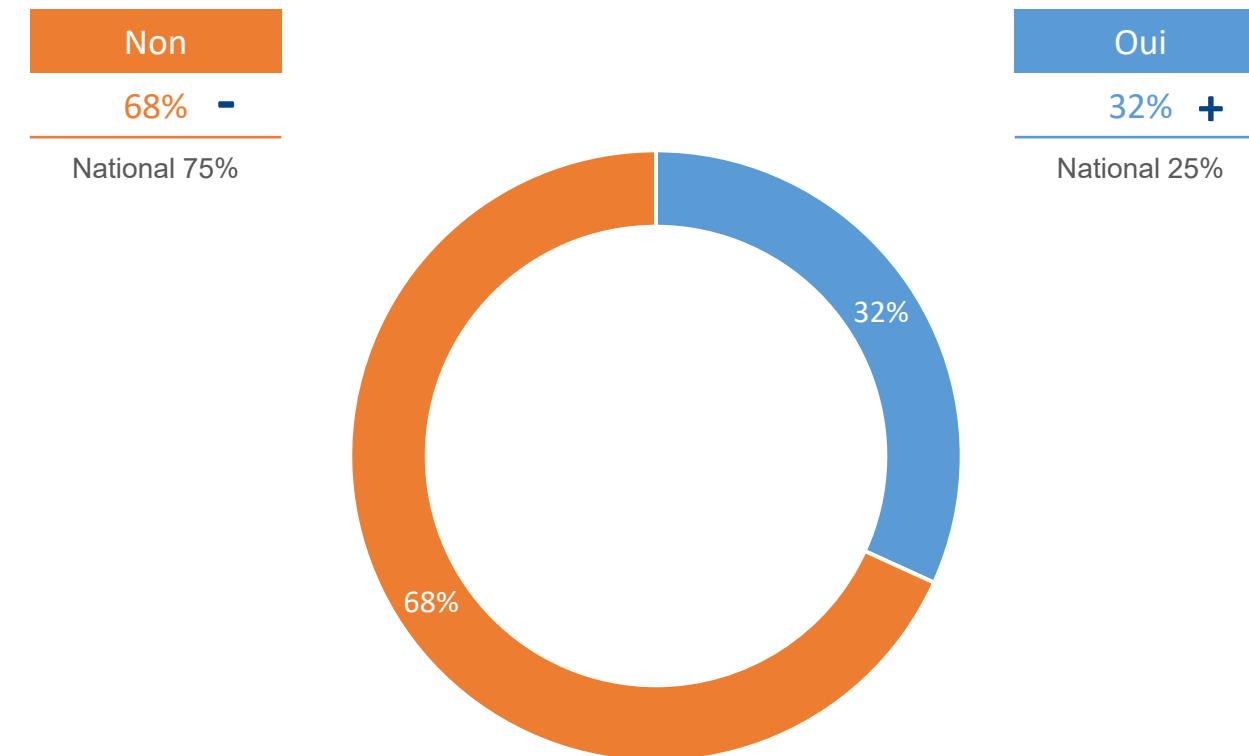
Part des entreprises qui ont mis en place des actions de sensibilisation / formation et dont le contenu a également porté sur l'intelligence artificielle

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

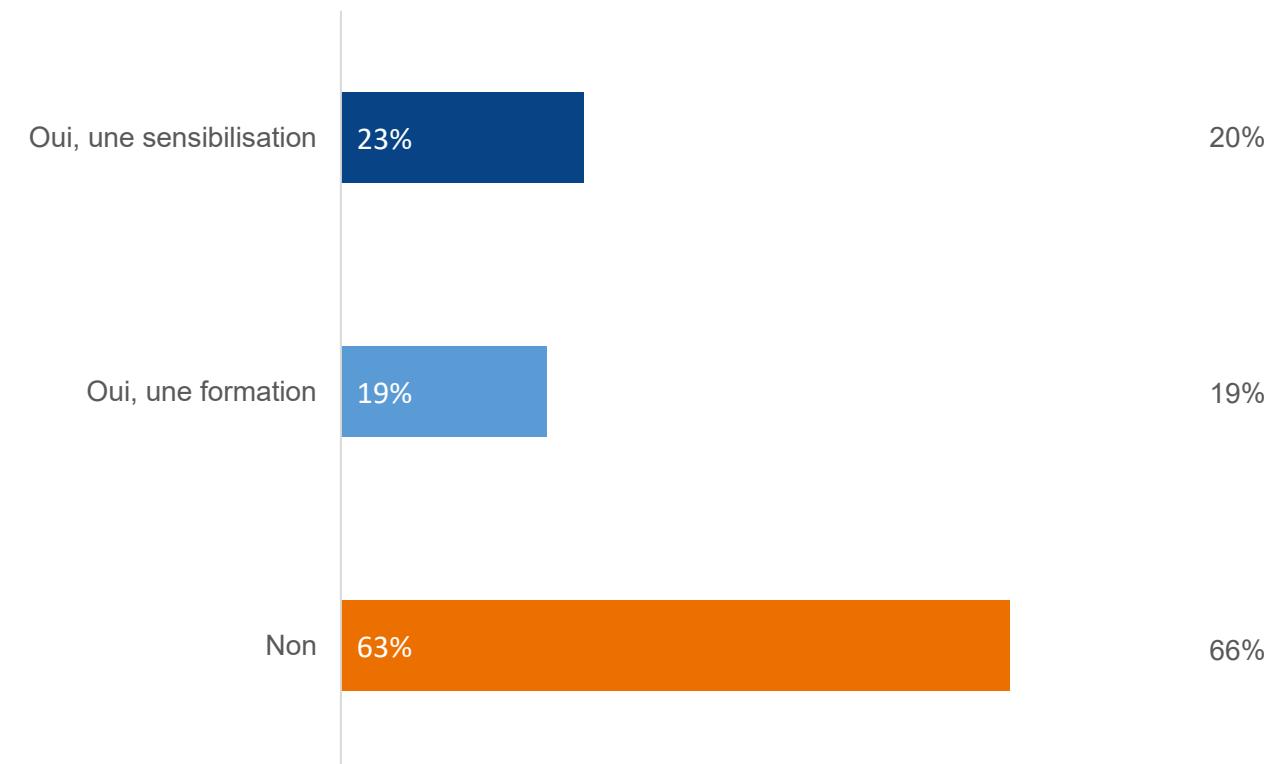


Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation au cours des deux dernières années

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

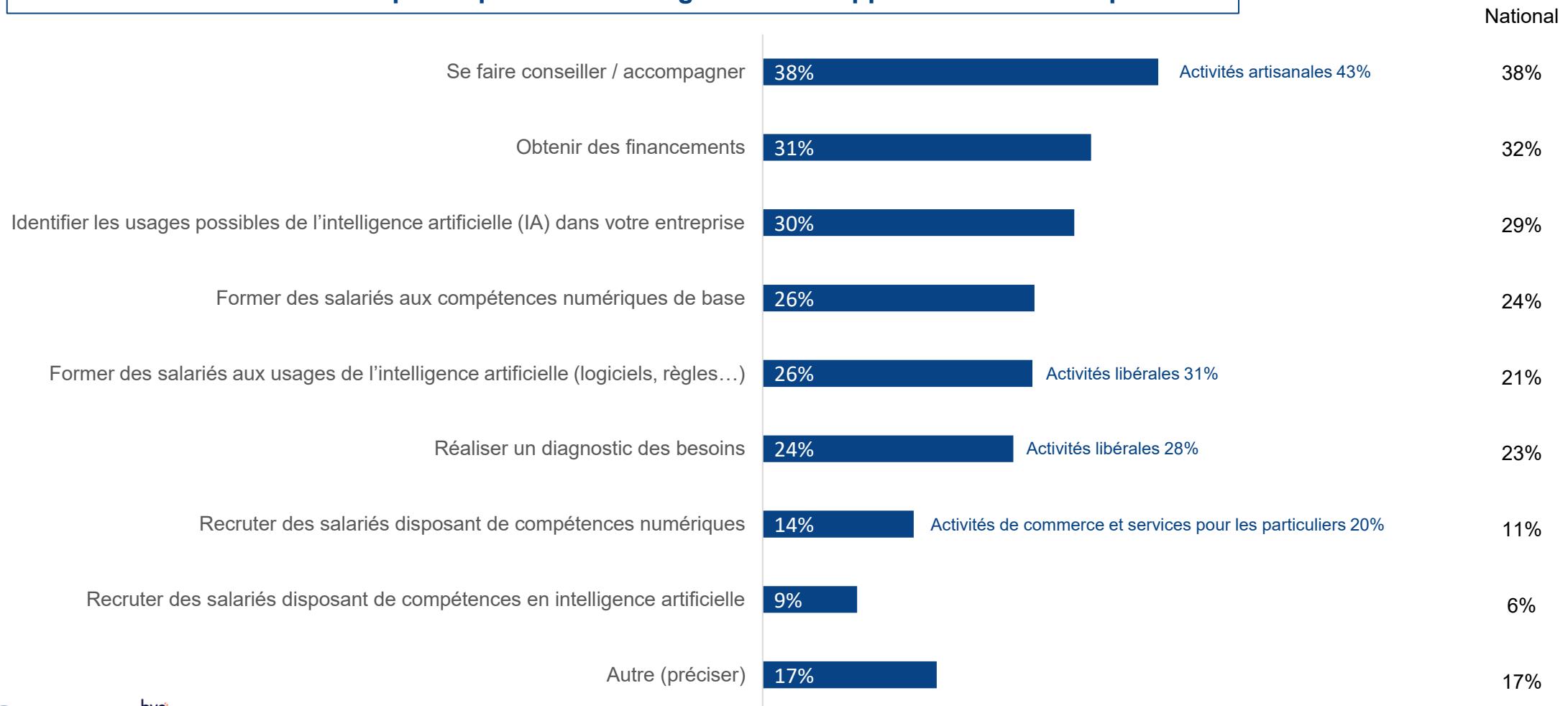
Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation

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 Île-de-France sur les moteurs de la transition numérique (1/2)

- L'IA est très présente dans les interventions des entreprises de l'atelier. Conscients globalement des transformations qu'elle est susceptible d'apporter, ils déclarent mal connaître **les différentes formes d'IA, la variété des outils/ solutions potentiellement utilisables avec leurs bénéfices respectifs et les situations concrètes dans lesquelles ils peuvent exploiter l'IA**, ce qui génère une certaine confusion et restreint au total l'utilisation effective.
- Les **initiatives individuelles dispersées dans le choix et l'utilisation des IA** entraînent un manque de standardisation dans l'adoption des outils adaptés aux spécificités sectorielles, chacun l'utilisant à sa manière sans cohérence globale dans les pratiques.

99

Tout le monde sait qu'il pourra gagner un peu du temps et donc se libérer pour faire d'autres choses, développer. Mais voilà, un gros rôle d'information est déjà attendu, je pense. [...] Ce qui pourrait être utile, c'est d'avoir un état de ce qui existe des différentes plateformes, qu'est-ce qui va se faire en fonction des secteurs d'activité. Peut-être qu'il y aura certains outils qui seront plus utiles que d'autres. (Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire)

- De même, l'**insuffisance de compétences pour utiliser efficacement les outils d'IA génère des risques de sécurité** dont certains ont conscience.

99

Les défis, c'est surtout l'IA, pour essayer que son utilisation soit plus sécurisée. Je ne veux pas que chacun dans son coin utilise une IA différente. Pour moi, c'est un vrai problème. Il faut sensibiliser et il faut que personne n'utilise l'IA sans être formé. (Avocats)

- La **conformité au RGPD constitue une autre difficulté dans l'utilisation des outils numériques et de l'IA**, notamment en ce qui concerne la protection des données des clients dans le secteur juridique ou encore les données de santé dans le secteur médico-technique.
- Enfin, l'**utilisation du cloud impose une refonte de l'organisation interne et des pratiques métiers**, perçue comme lourde dans certaines branches.

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

Information sur les différentes plateformes et outils disponibles intégrant de l'IA en fonction des secteurs d'activité

Formation structurée au niveau des branches ou des métiers sur les outils d'IA communs afin d'éviter des usages disparates qui posent des risques en termes de sécurité et de conformité RGPD

Formation sur l'utilisation de l'IA adaptée aux spécificités des secteurs

Formation sur les bonnes pratiques de conformité au RGPD (éventuellement sous forme de modules de 1h/1h30)

Accompagnement progressif pour intégrer les outils d'IA dans les pratiques métiers

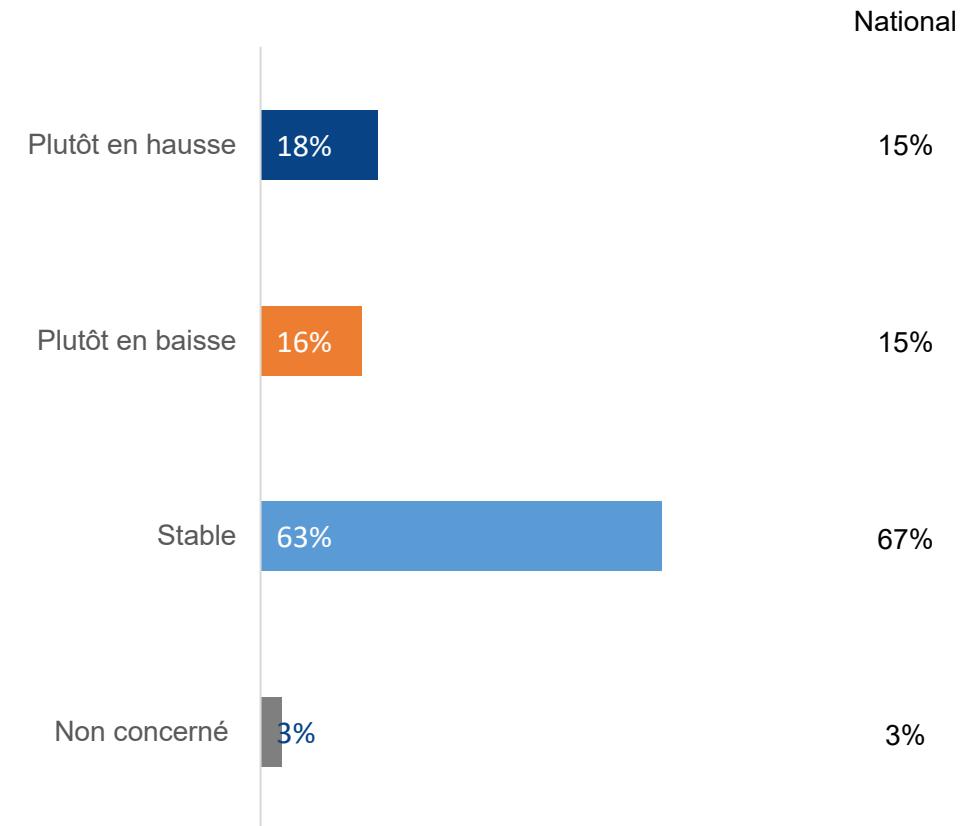
Formation sur la réorganisation et la gestion des documents avec les outils de stockage utilisant le cloud en mettant l'accent sur la sécurité

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

6. La transition démographique

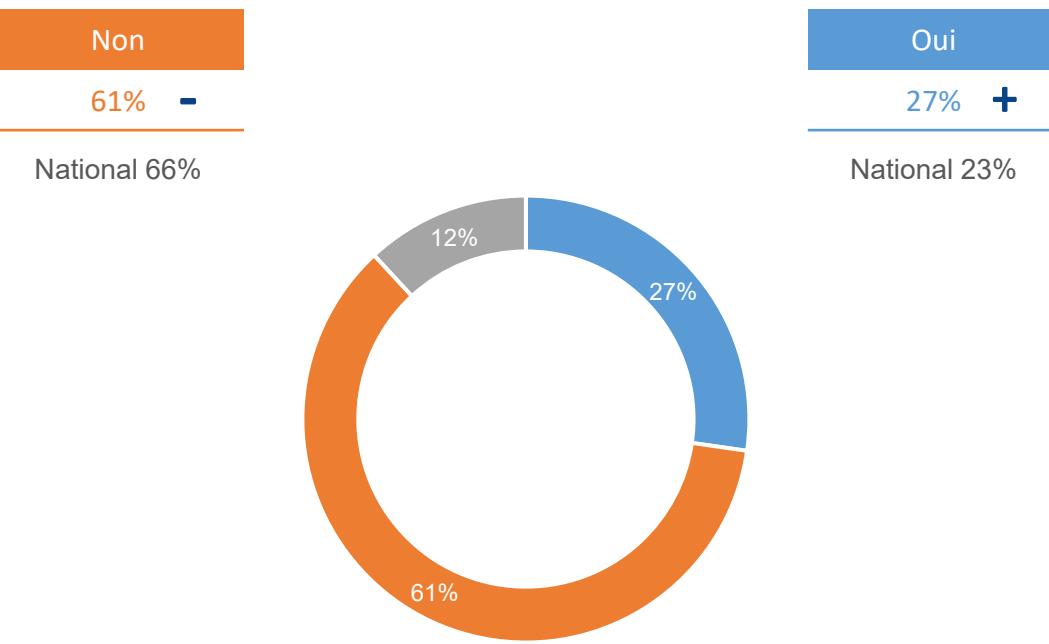
Évolution de l'effectif pour l'année 2024

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



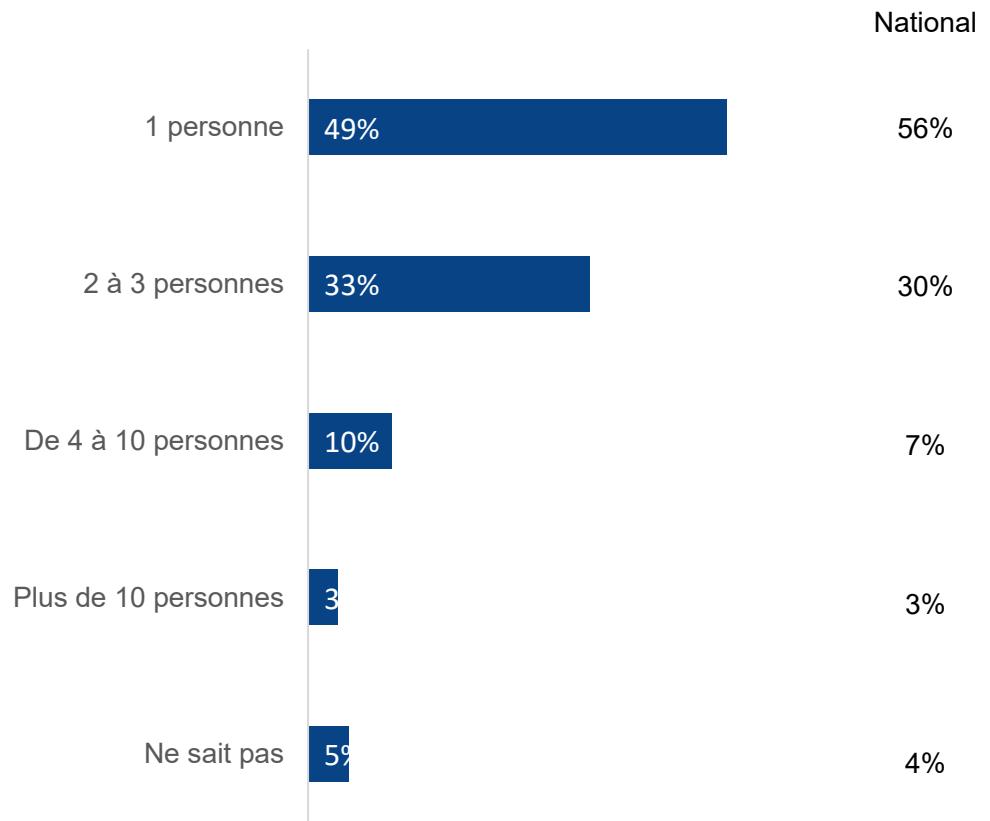
Recrutements envisagés pour 2025

Recrutements envisagés pour 2025



Nombre de recrutements envisagés pour 2025

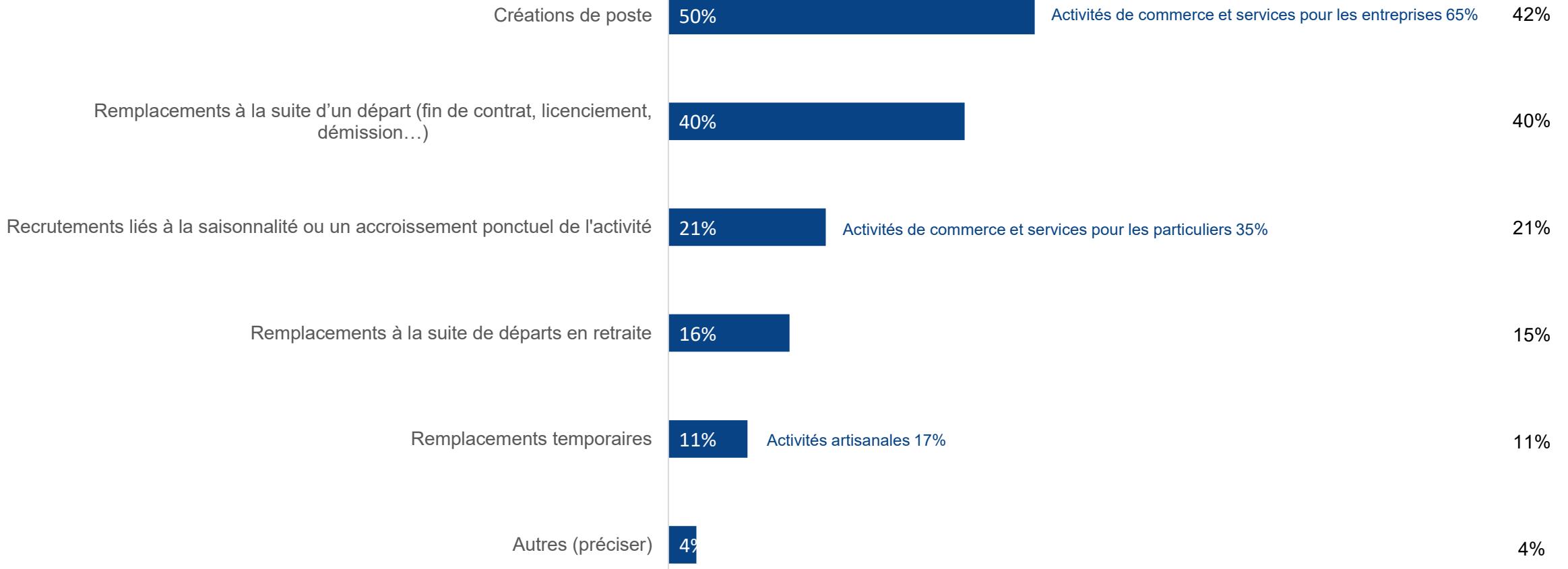
Base répondants : entreprises qui ont déclaré envisager des recrutements en 2025



Motivations des recrutements envisagés pour 2025

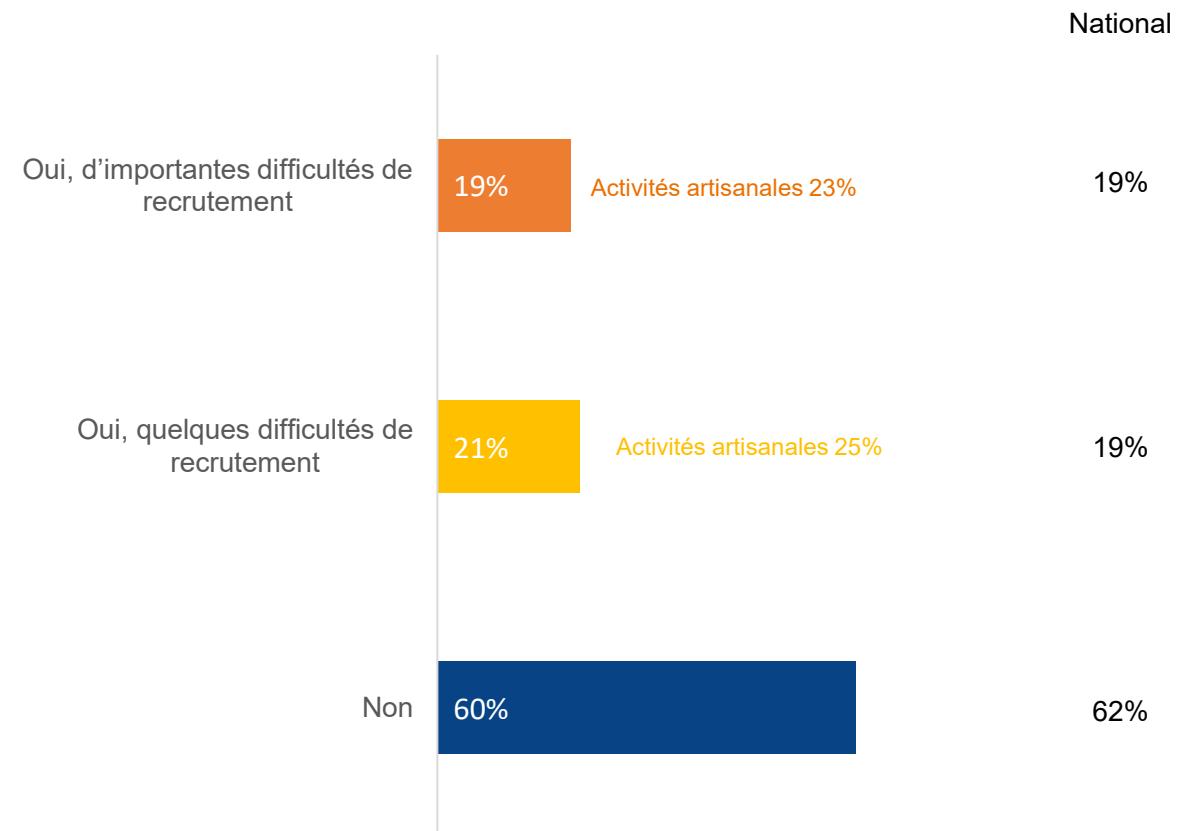
Motifs des recrutements envisagés pour 2025

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



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% 60%

De 5 à moins de 10% 6% Activités de commerce et services pour les particuliers 12% 5%

De 10 à moins de 25% 6% 6%

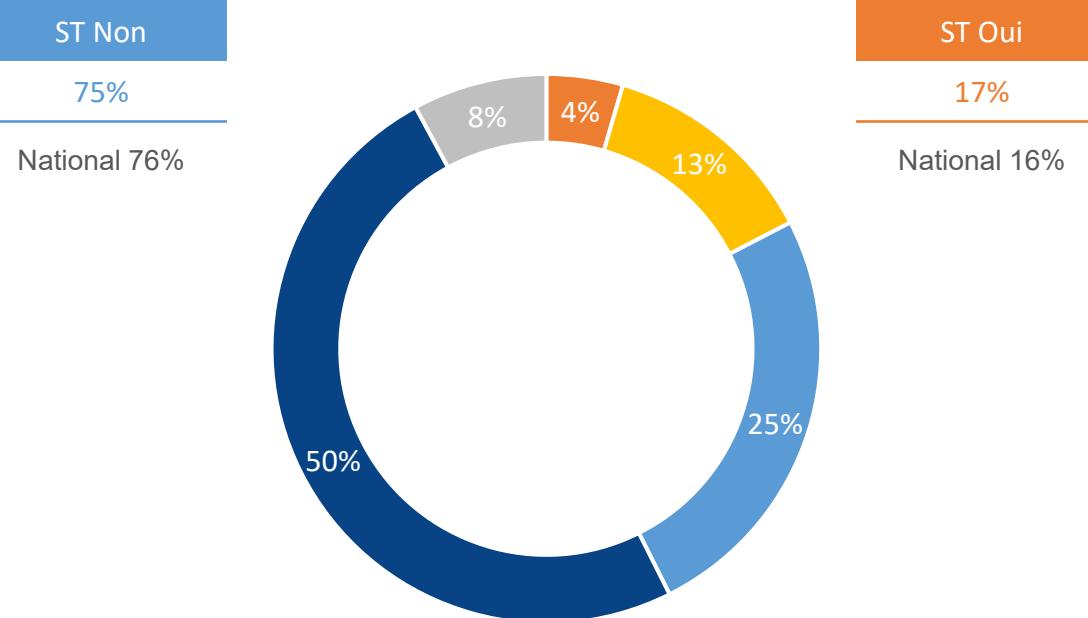
De 25 à moins de 50% 8% 7%

50% ou plus 16% Activités de commerce et services pour les particuliers 21% 16%

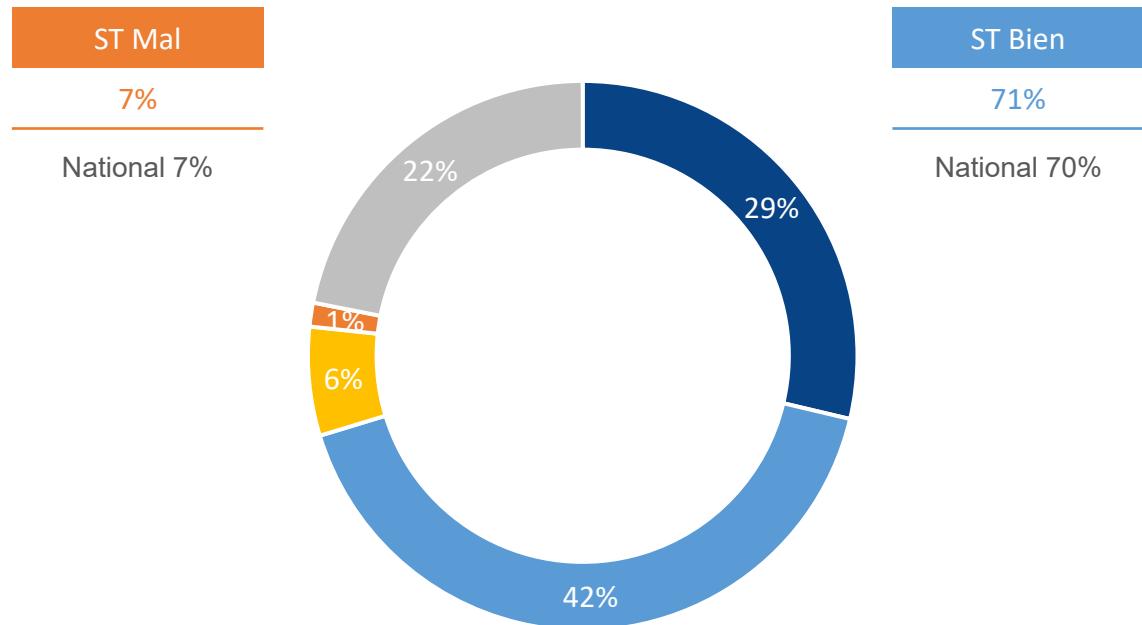
Ne sait pas 7% 6%

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

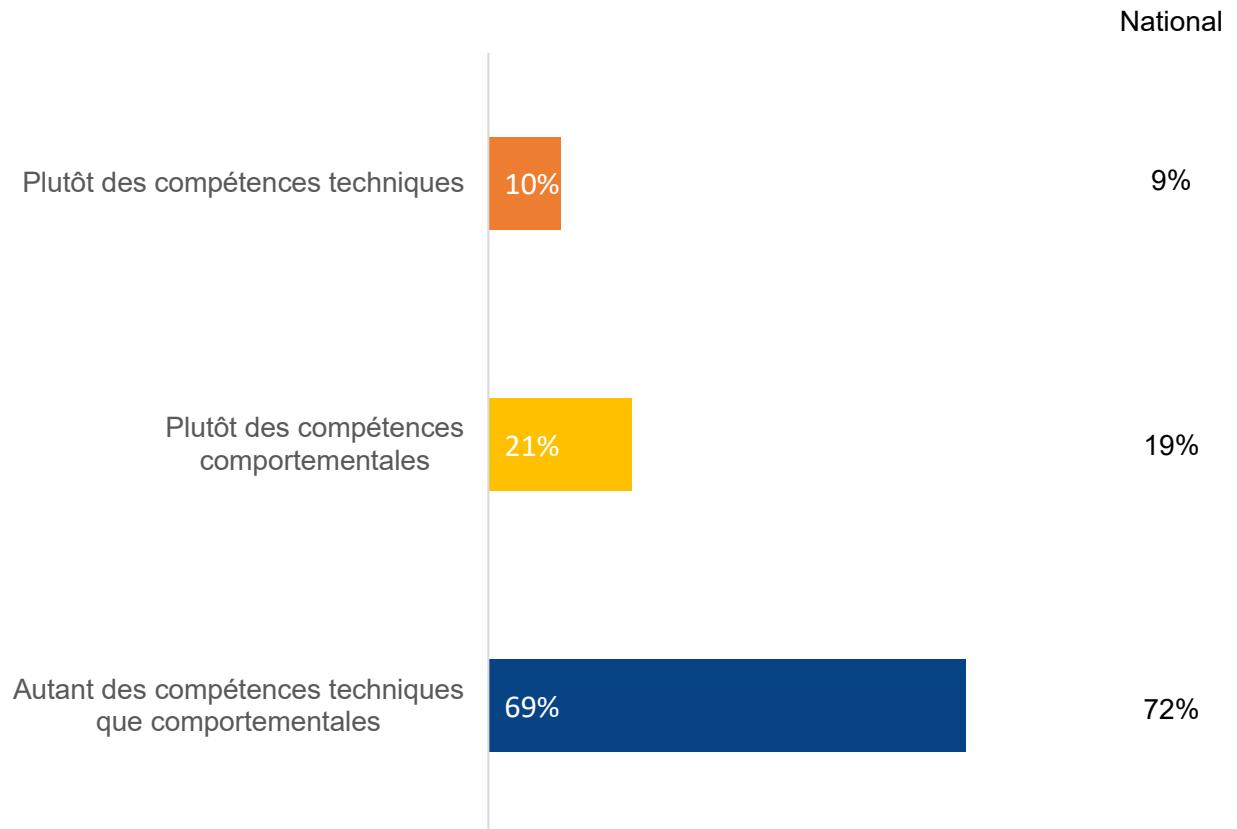


■ Oui, souvent ■ Oui, de temps en temps ■ Non, rarement ■ Non, jamais ■ Ne sait pas

■ 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

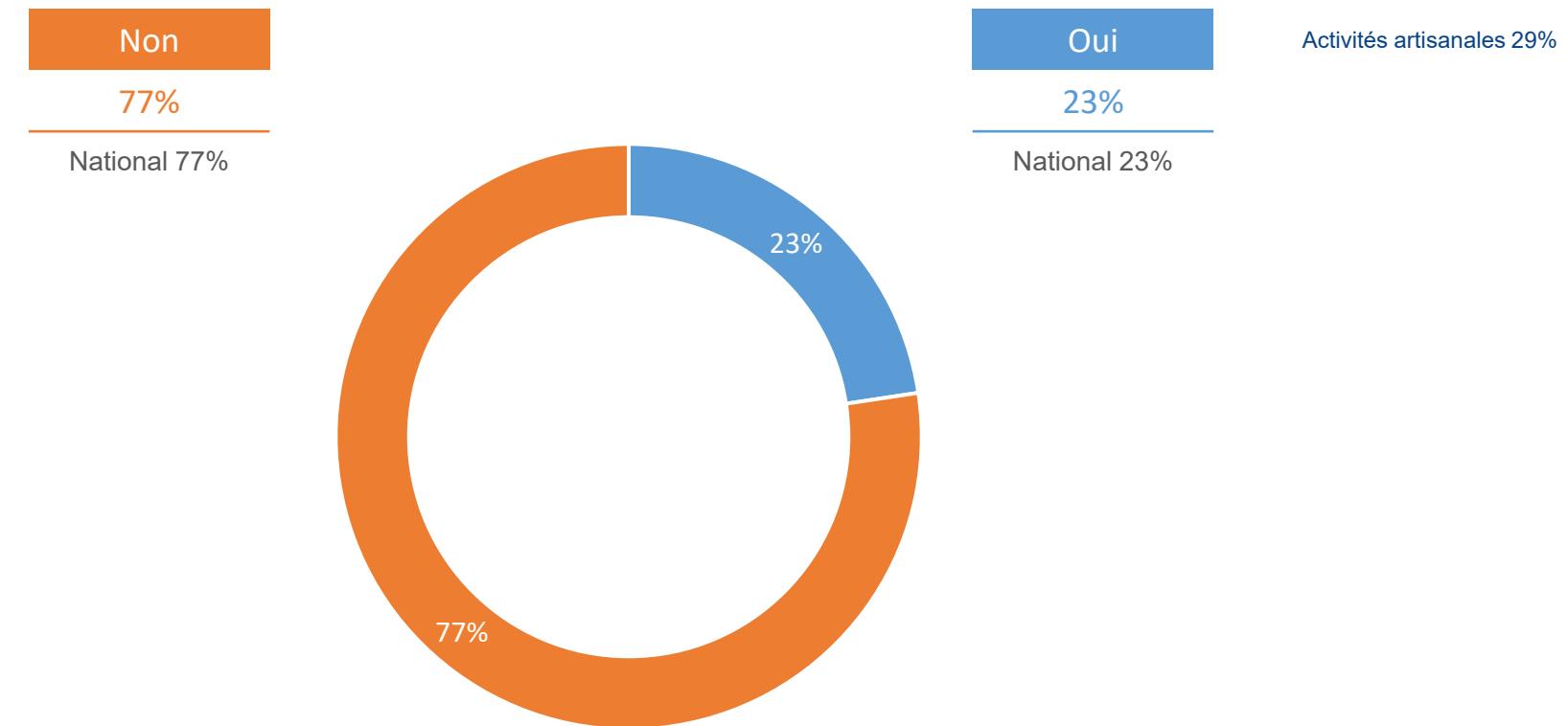
Compétences comportementales recherchées en priorité chez un nouvel embauché

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



Transmission ou reprise d'entreprise

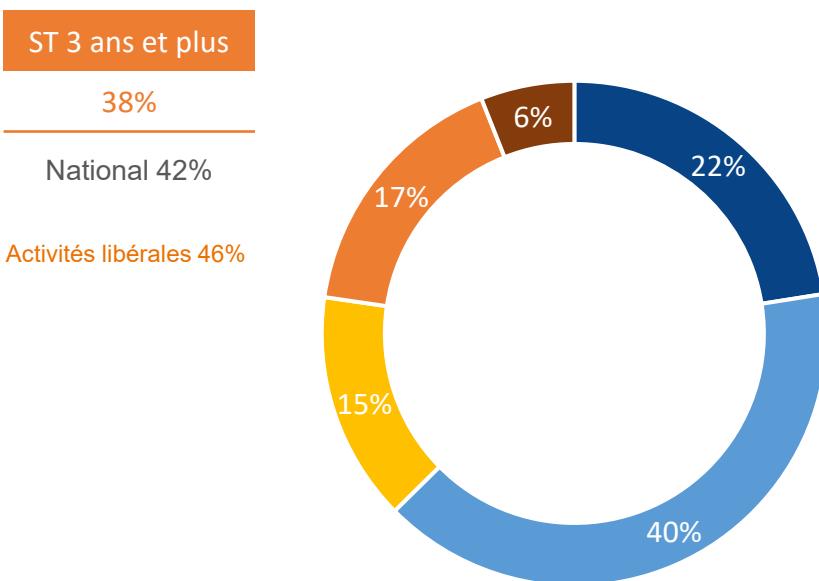
Part des entreprises concernées par des questions de transmission ou de reprise



Transmission ou reprise d'entreprise

Échéance de la transmission ou reprise de l'entreprise

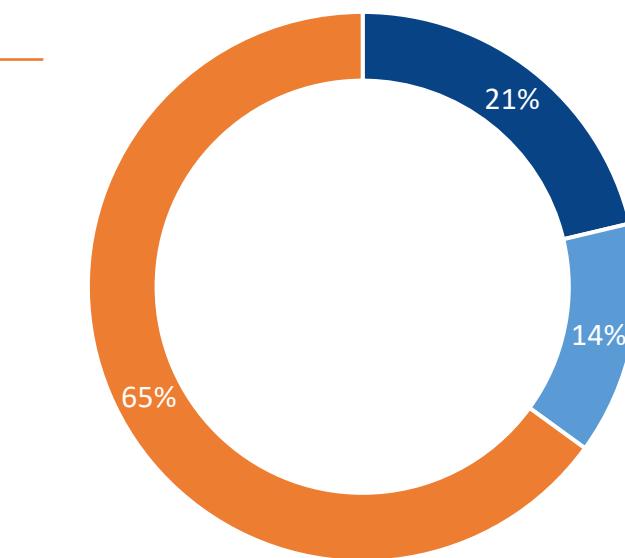
Base répondants : entreprises qui ont déclaré être concernées par des questions de reprise ou de transmission



ST Moins de 3 ans

National 58%
Activités artisanales 70%

Identification du repreneur



ST Oui

National 32%
Activités artisanales 44%

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

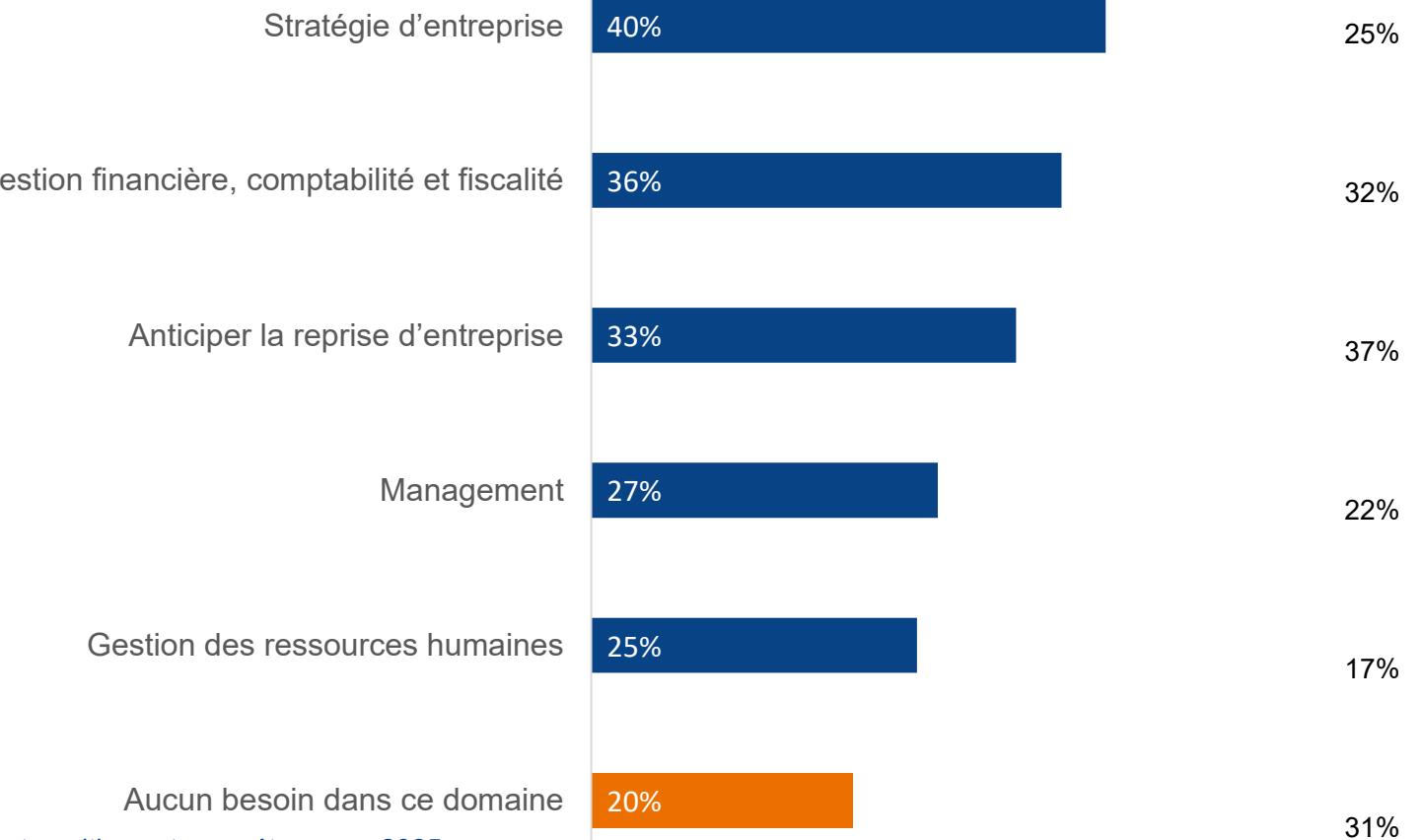
- Oui, au sein de votre entreprise
- Oui, en externe
- Non

Transmission ou reprise d'entreprise

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

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

National



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

- La transition démographique va fortement impacter les services à la personne, car le nombre de personnes nécessitant des soins et de l'assistance va doubler d'ici 2050. De forts besoins en recrutement sont donc à prévoir. Or, les difficultés de recrutement sont parfois élevées dans certaines branches, le cadre horaire de travail et la pénibilité perçue de certains postes y contribuant fortement.
- Une forme d'inadéquation entre les compétences techniques ou comportementales attendues sur les postes et le profil des candidats, notamment jeunes, est ressortie dans les échanges (manque de maturité, d'autonomie et d'engagement face aux exigences des entreprises).
- La gestion des alternants pose aussi des difficultés à certains dirigeants d'entreprises qui peinent à les encadrer. Le constat est largement partagé par dans les secteurs juridiques, des prestataires de services du secteur tertiaire et dans les entreprises des services à la personne.

99 Si je ne dis pas ce qu'il faut faire, il n'y a pas d'initiative. Et ça, je parle de jeunes diplômés Bac +5. Donc, moi, je suis un peu déçue sur le côté alternant. Je n'ai jamais eu de personne qui s'adaptait parfaitement au métier. [...] Je pense qu'il faut avoir une formation de management avec les alternants. On les considère trop comme des travailleurs normaux. Je veux dire, c'est un poste et je pense qu'il y a une façon d'encadrer l'alternant qui est différente. (Avocats)

- Derrière ces discours transparaît la question de l'**adaptation des postures managériales** aux nouvelles exigences des jeunes générations et au mode de fonctionnement spécifique de l'alternance.
- L'**absence de parcours d'intégration structuré et de suivi post-embauche** freine la fidélisation ainsi que le développement des compétences.

99 Dans le parcours d'intégration, on peut intégrer des modules professionnalisants au fur et à mesure du parcours d'intégration. Et j'ai regardé un petit peu ce qui existait, il n'y a pas grand-chose. Et même, je dirais, pour nous, ce qui serait intéressant, c'est de pouvoir développer en interne et d'être accompagné sur un outil interne spécifique. (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 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