



Baromètre « *Transitions & Compétences* »

Rapport de résultats
Nouvelle-Aquitaine

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



Échantillon

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 17 avril 2025, d'un atelier d'échanges et de discussions en ligne, auprès d'entreprises de la Région (cf page 6).

Pour l'enquête, 1011 entreprises répondantes (établissements principaux) de la région Nouvelle-Aquitaine 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, 45 branches professionnelles sont représentées dans l'échantillon de répondants de la région (en complément de l'interprofession). Comme au niveau national, la branche professionnelle « personnel des cabinets médicaux » est la plus représentée (137 répondants) devant celle des « cabinets dentaires » (90 répondants). La branche « coiffure et professions connexes » est la troisième plus représentée avec 80 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	RH	Imprimerie de labeur et industries graphiques	1 à 4 salariés
2	RH	Vétérinaires : personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires Vétérinaires praticiens salariés	11 à 49 salariés
3	Gérant	Entreprises des services à la personne	5 à 10 salariés
4	Gérante	Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	5 à 10 salariés
5	Gérante	Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	1 à 4 salariés
6	Gérant	Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes (SDLM)	1 à 4 salariés
7	Co-gérant	Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire	11 à 49 salariés
8	Gérant	Immobilier	1 à 4 salariés

* L'atelier de la région Nouvelle-Aquitaine a été introduit par **Corinne VILLARET**, déléguée régionale à OPCO EP, et animé par **Isabelle GULPHE-LACHAUD** de BVA People Consulting avec l'appui de **Maximilien DUBOIS**, Chef de Projet Observation à OPCO EP.

2. Principaux enseignements

Principaux enseignements

L'activité des entreprises

- 61% 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 (51%, national 47%), l'évolution des coûts de l'énergie et/ou des approvisionnements (33%, national 34%) et les difficultés de recrutement (25%, national 26%).

La transition écologique et énergétique

- 76% 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 53% (national 54%), et secondaire pour 22% (national 22%).
- Parmi les actions à mettre en place, les entreprises citent, en premier lieu, le fait de réduire, mieux gérer leurs déchets/faciliter leur recyclage (53%, national 49%), puis sensibiliser et former leurs salariés (35%, 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 (40%, national 40%), améliorer la gestion, le recyclage et le réemploi des déchets (37%, national 35%) et savoir gérer un local efficacement sur le plan énergétique et environnemental (26%, national 26%).
- 33% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 36%), et 34% 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 47% (national 44%), et secondaire pour 29% (national 29%).
- Parmi les actions à mettre en place, les entreprises citent, en premier lieu, le fait de développer leur visibilité sur le Web (46%, national 44%), simplifier la gestion des devis, planning, facturation (35%, national 32%) et adapter leur offre/les services proposés aux nouveaux usages du public/de la clientèle (30%, national 28%).
- 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 (32%, national 31%), administrer / faire vivre leur site web (31%, national 31%).
- 28% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 30%), et 33% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 25%).

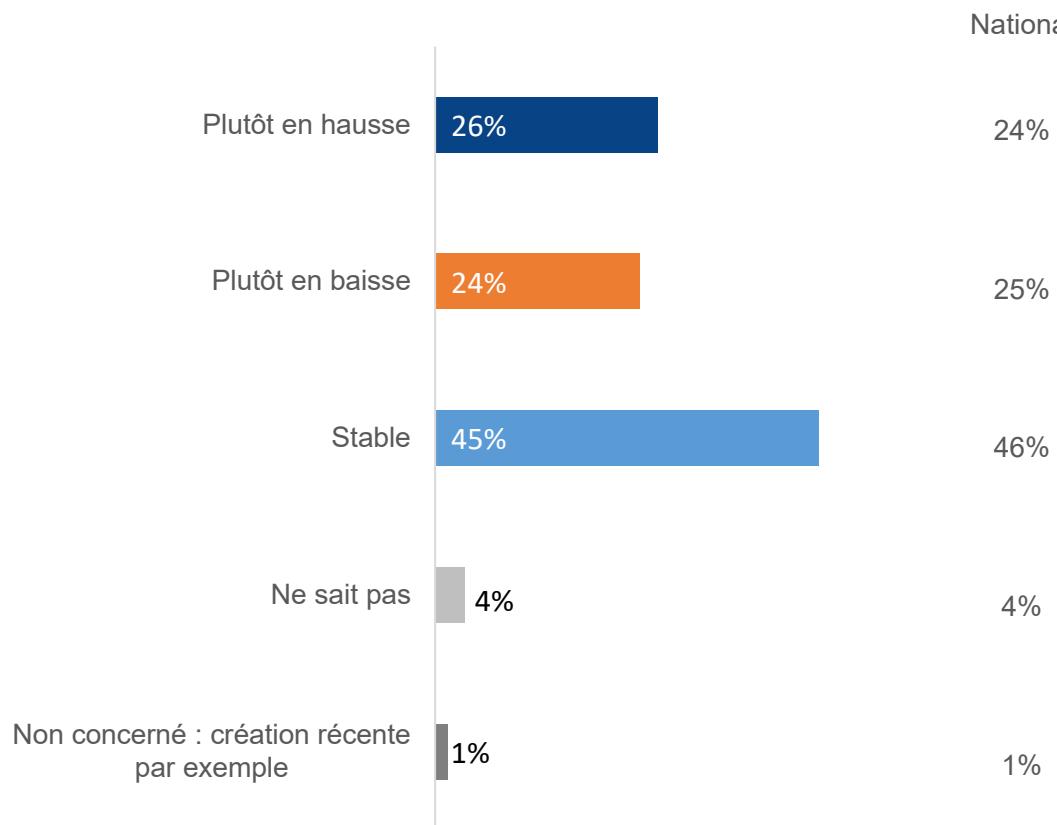
La transition démographique

- 19% des entreprises envisagent des recrutements pour l'année 2025 (national 23%). Principalement pour des remplacements à la suite d'un départ (42%, national 40%) et des créations de poste (37%, national 42%).
- 36% 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 candidat(e)s avec les compétences recherchées (58%, national 64%), le manque de candidat(e)s avec la certification ou le diplôme recherché(e) (56%, national 50%) et la localisation de leur entreprise (28%, national 17%).

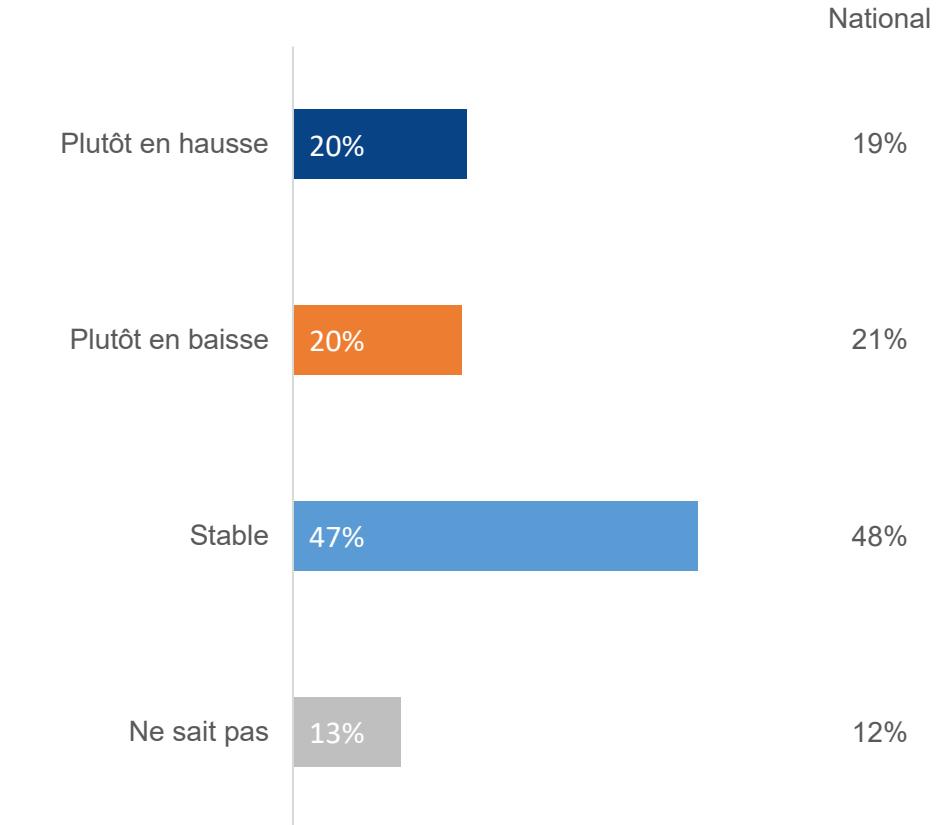
3. L'activité des entreprises

Évolution de l'activité des entreprises

Évolution constatée par rapport à 2023

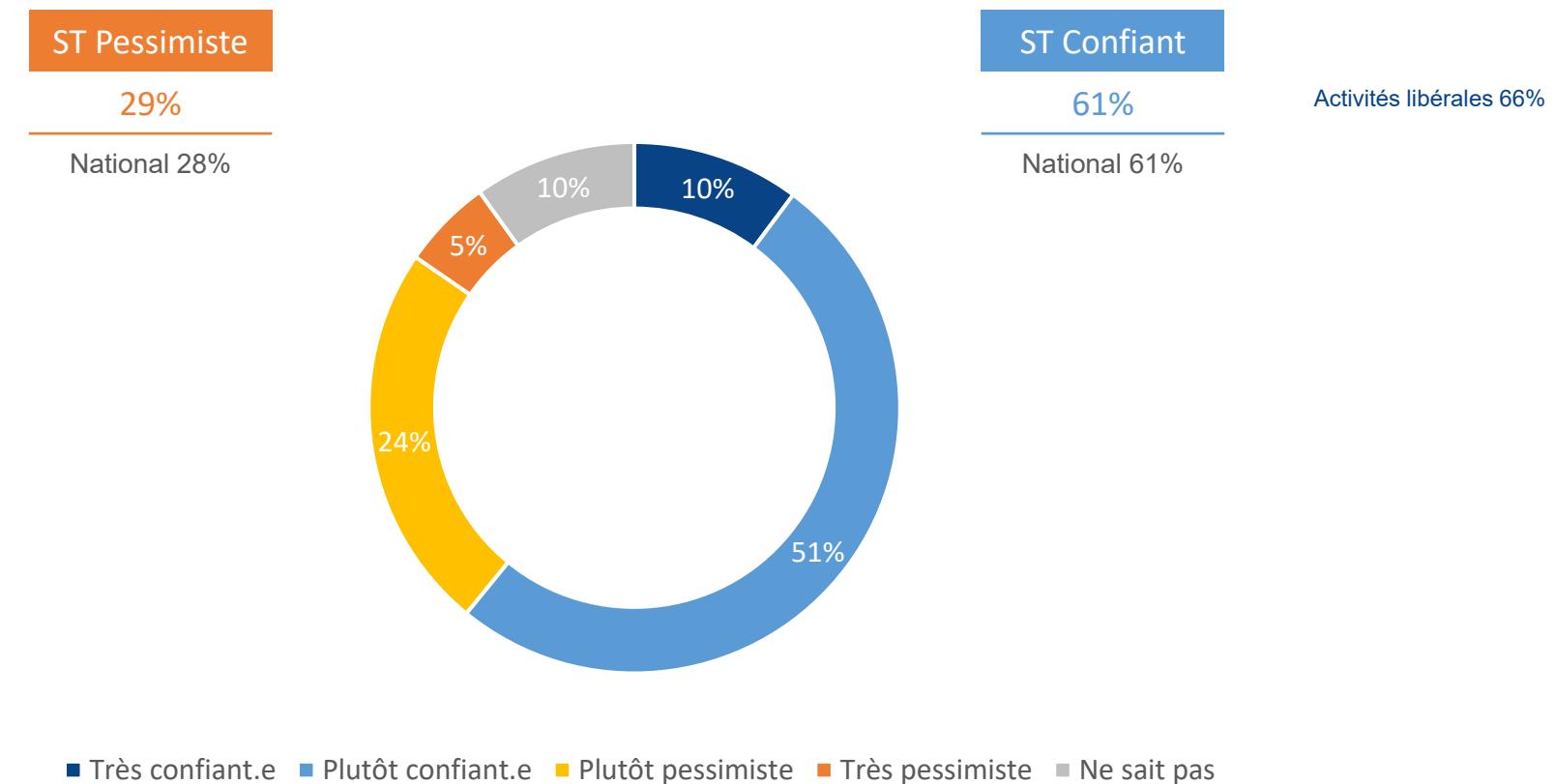


Évolution prévue par rapport à 2024



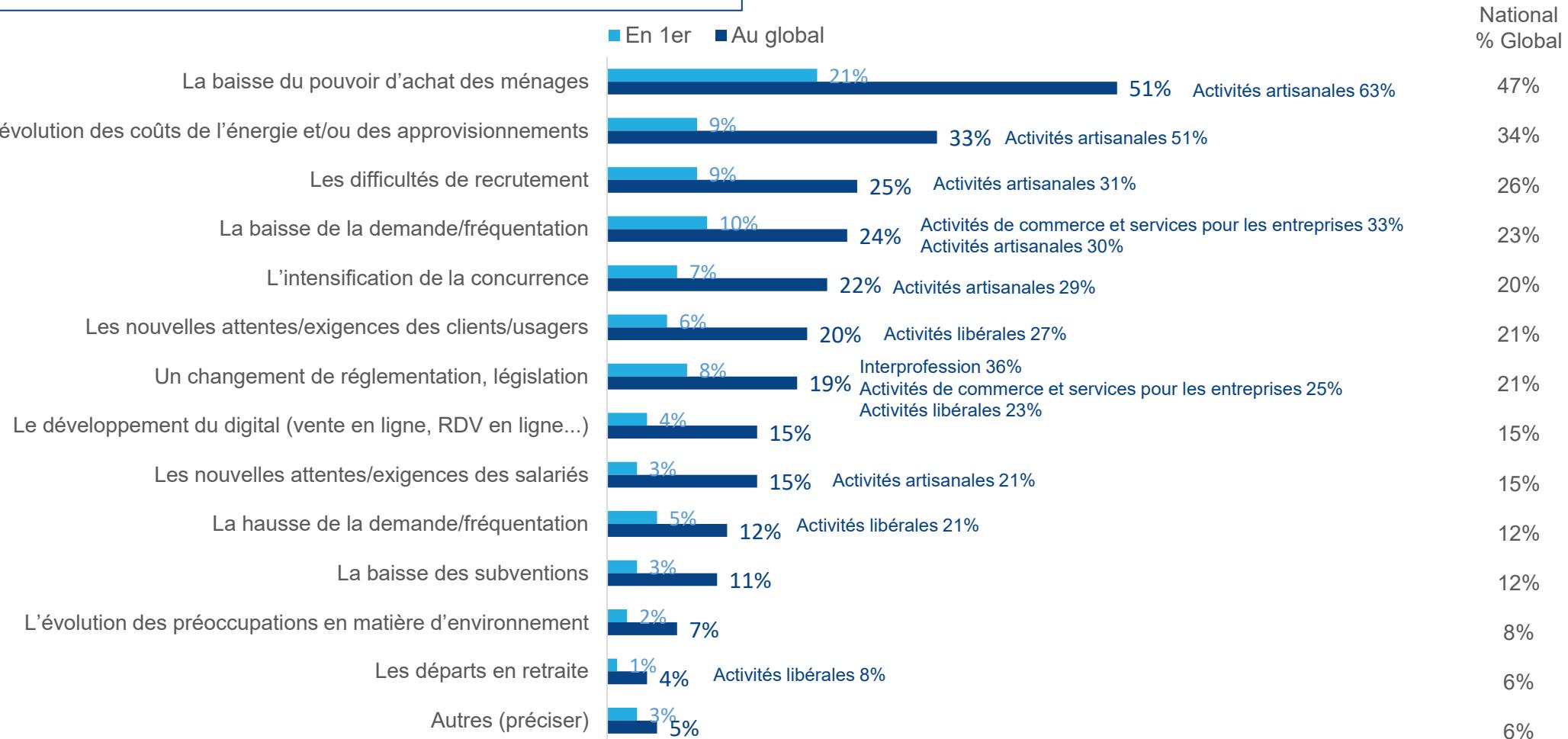
Confiance en l'avenir

Confiance en l'avenir de l'entreprise



Tendances impactant l'activité

Tendances qui impactent l'activité des entreprises

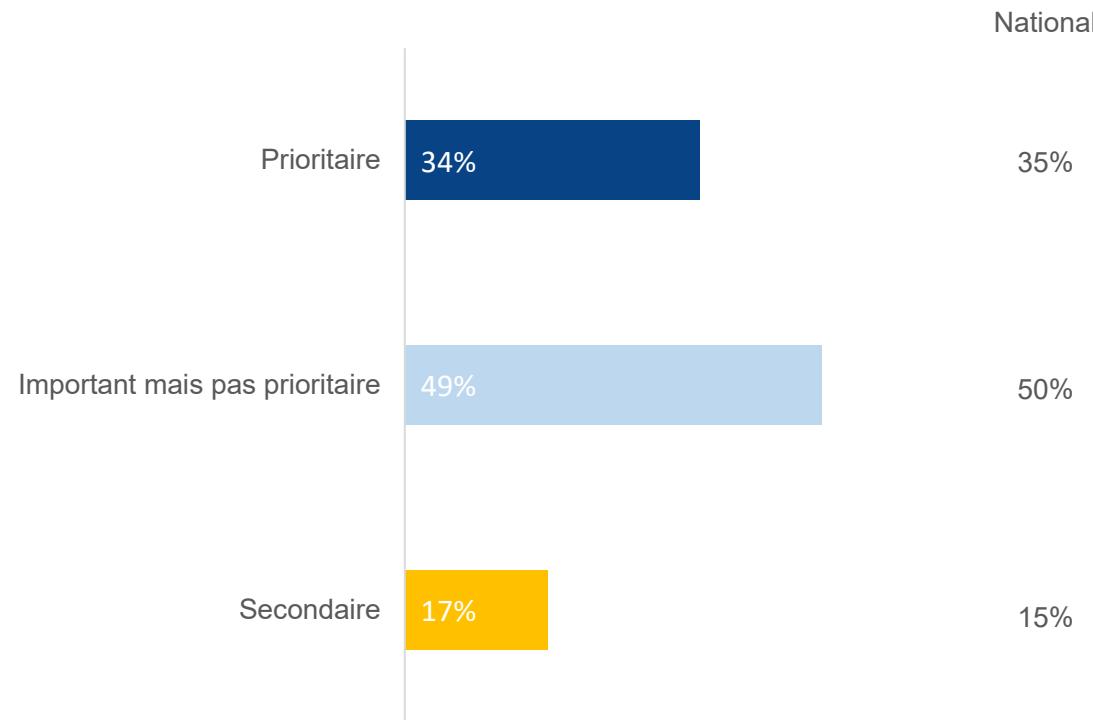


4. La transition écologique et énergétique

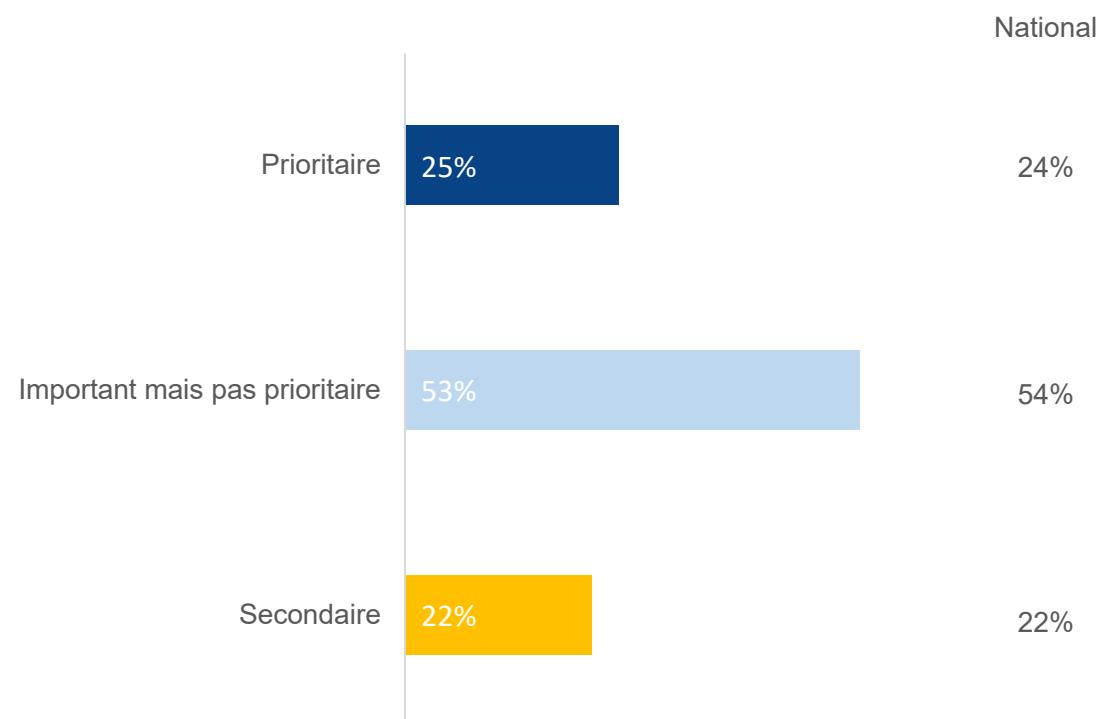
Enjeux des questions d'environnement et d'énergie

Importance des questions d'environnement et d'énergie

... Pour la société française

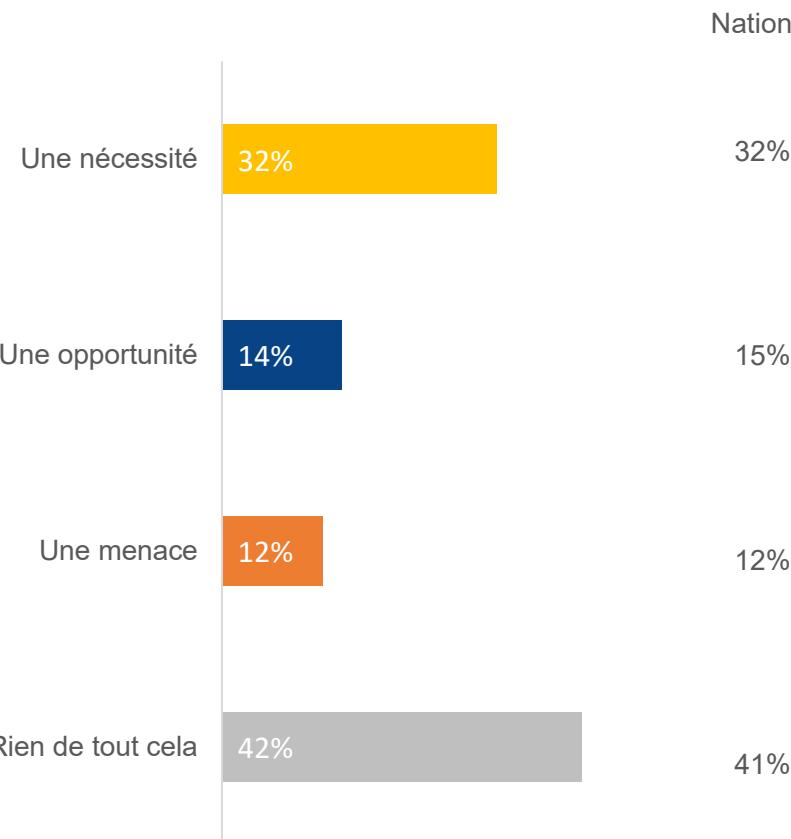


... Pour l'entreprise

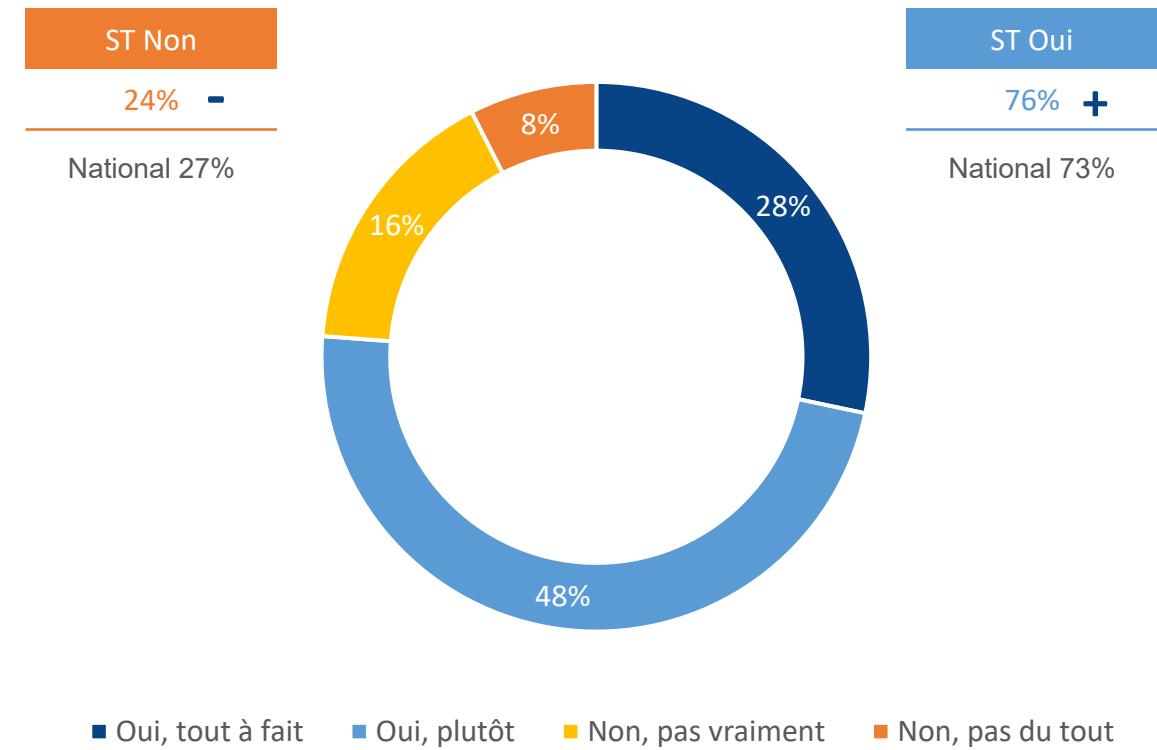


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie

Perception des questions d'environnement et d'énergie



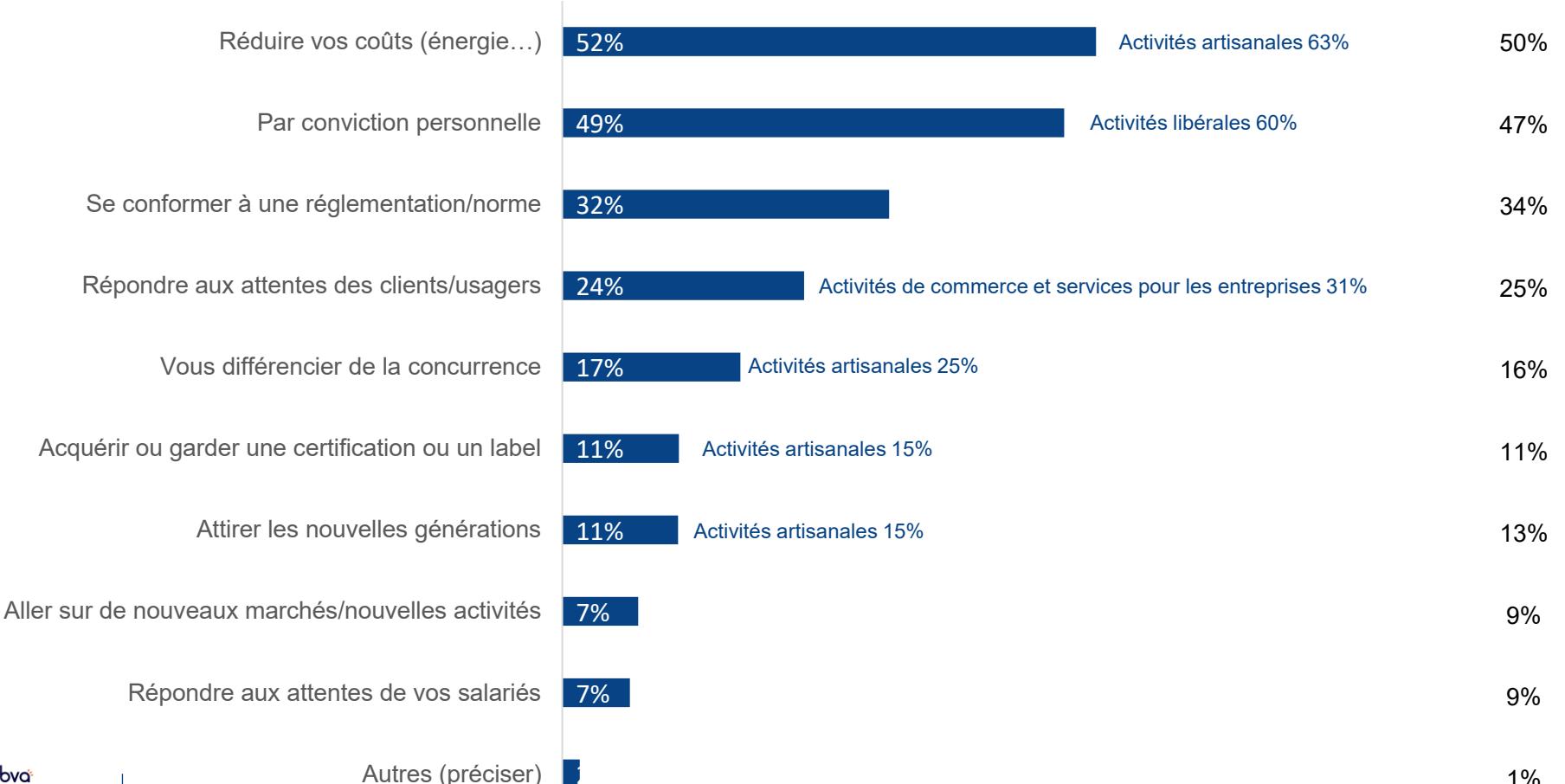
Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie



Raisons de l'engagement

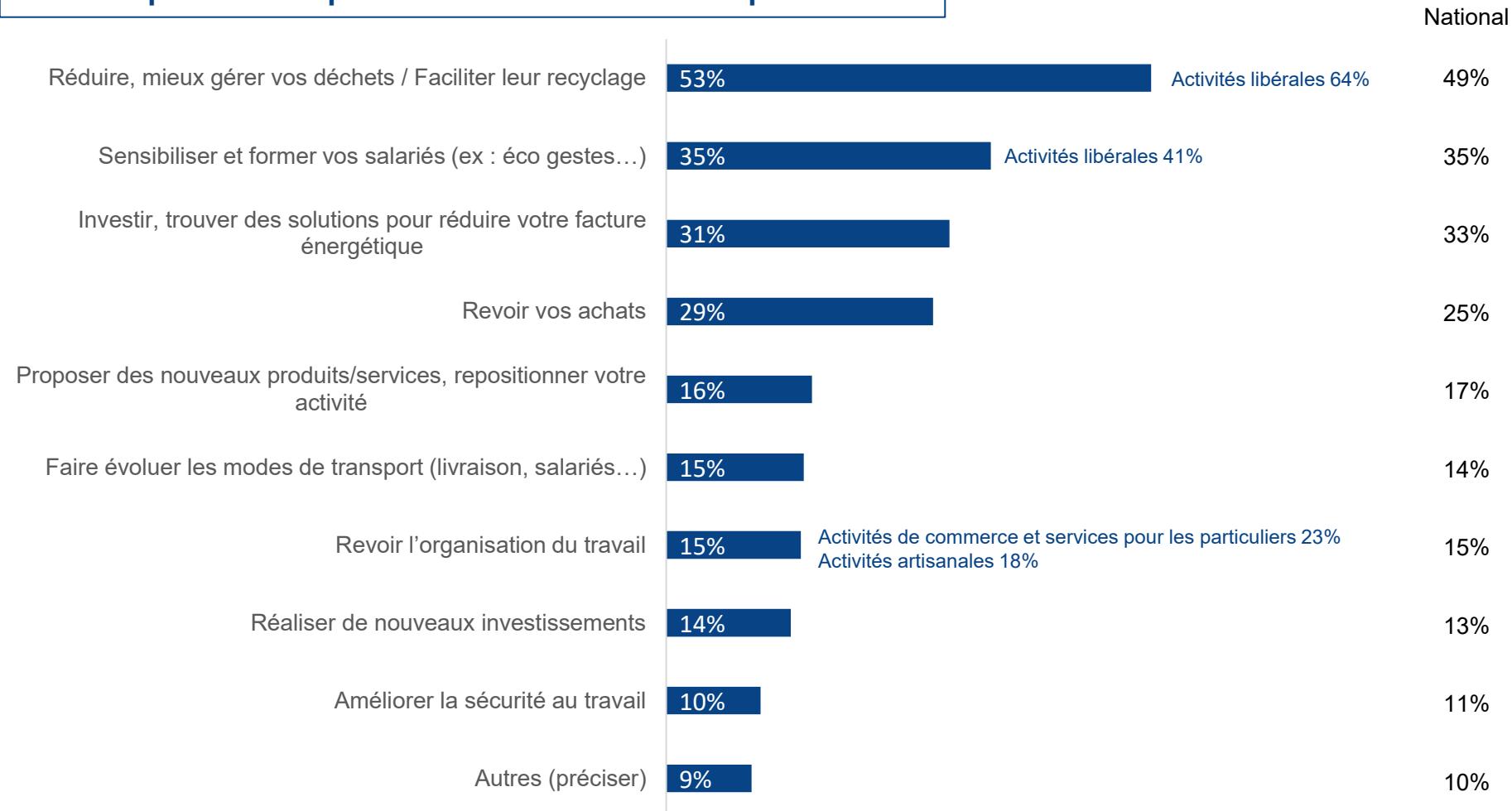
Raisons pour lesquelles les entreprises seraient amenées à s'engager davantage sur les questions d'environnement et d'énergie

National



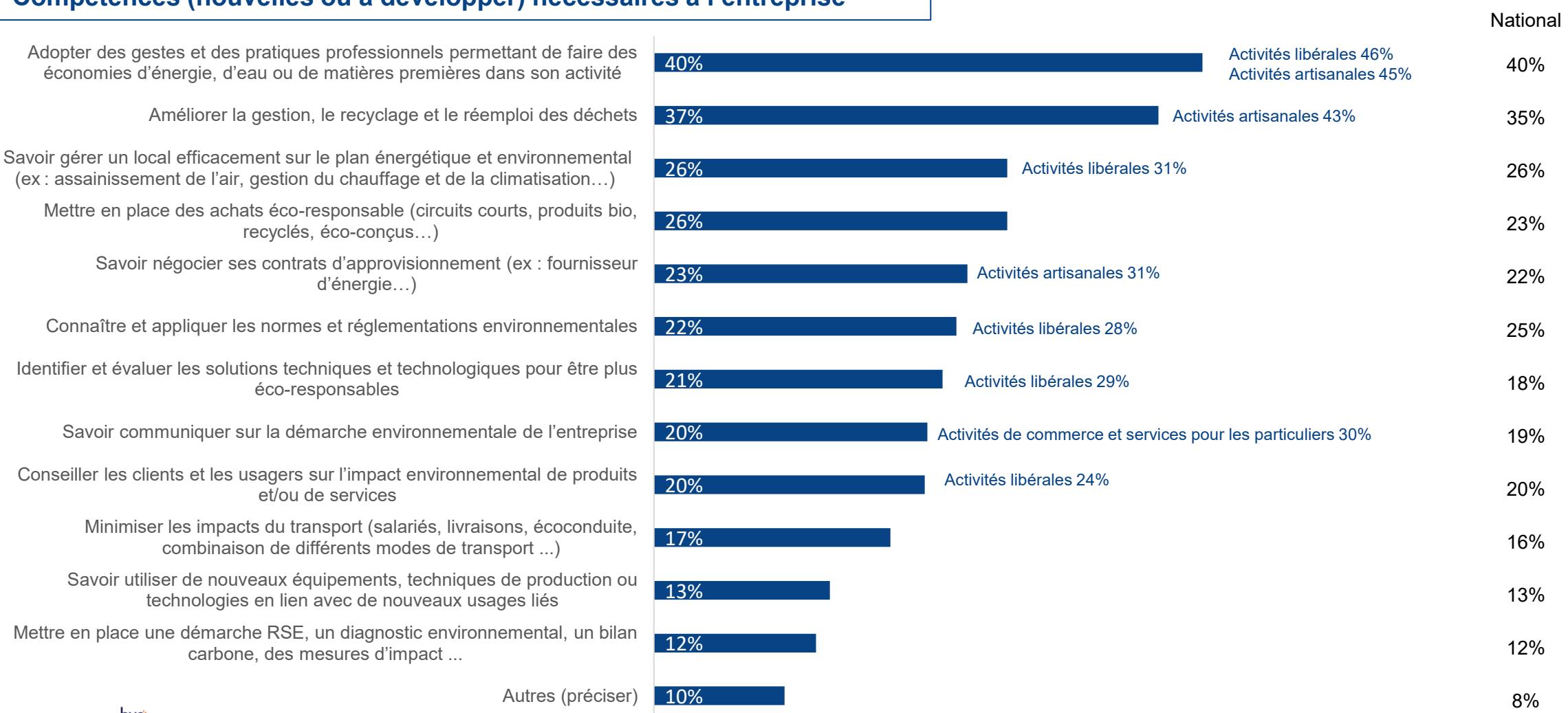
Les actions à mettre en place en lien avec la transition écologique et énergétique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



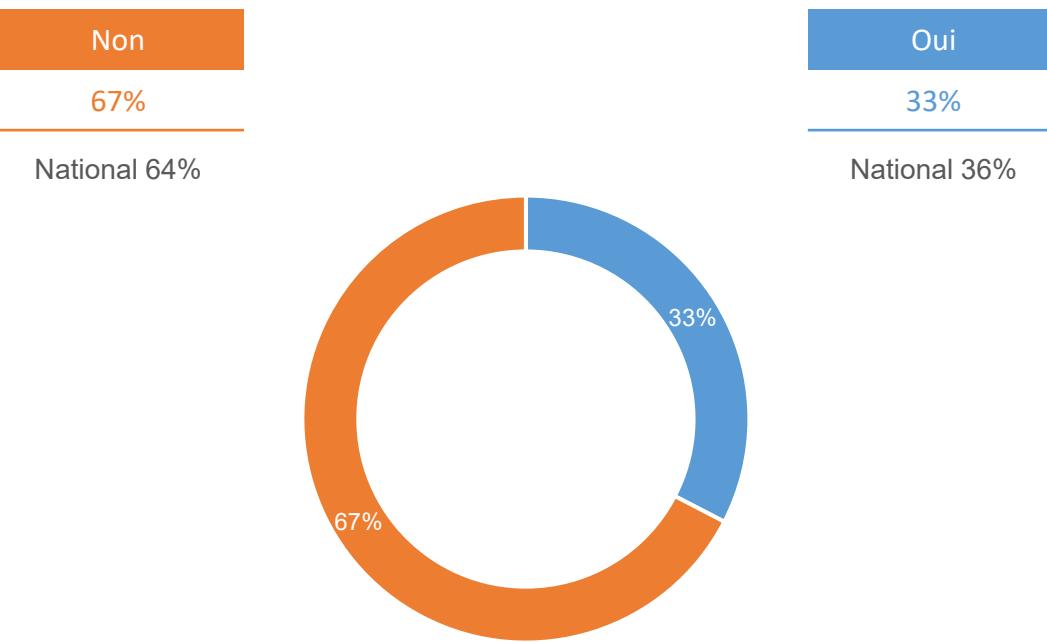
Compétences à développer en lien avec la transition écologique et énergétique

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



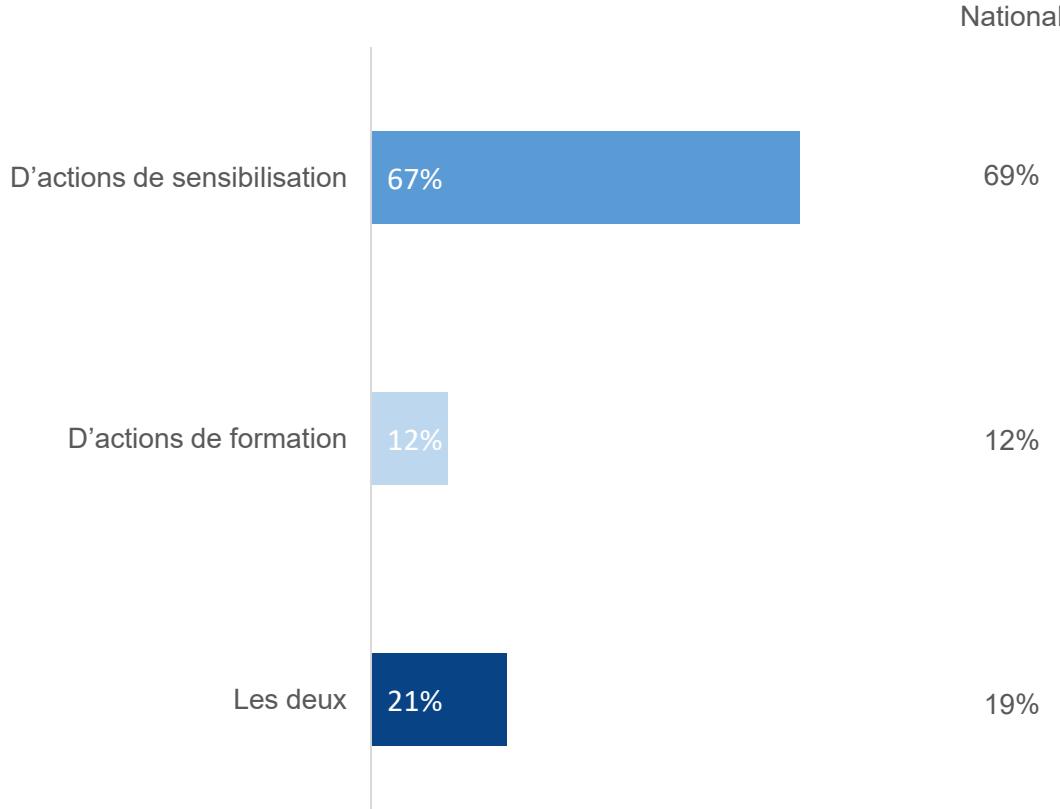
Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition écologique et énergétique

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



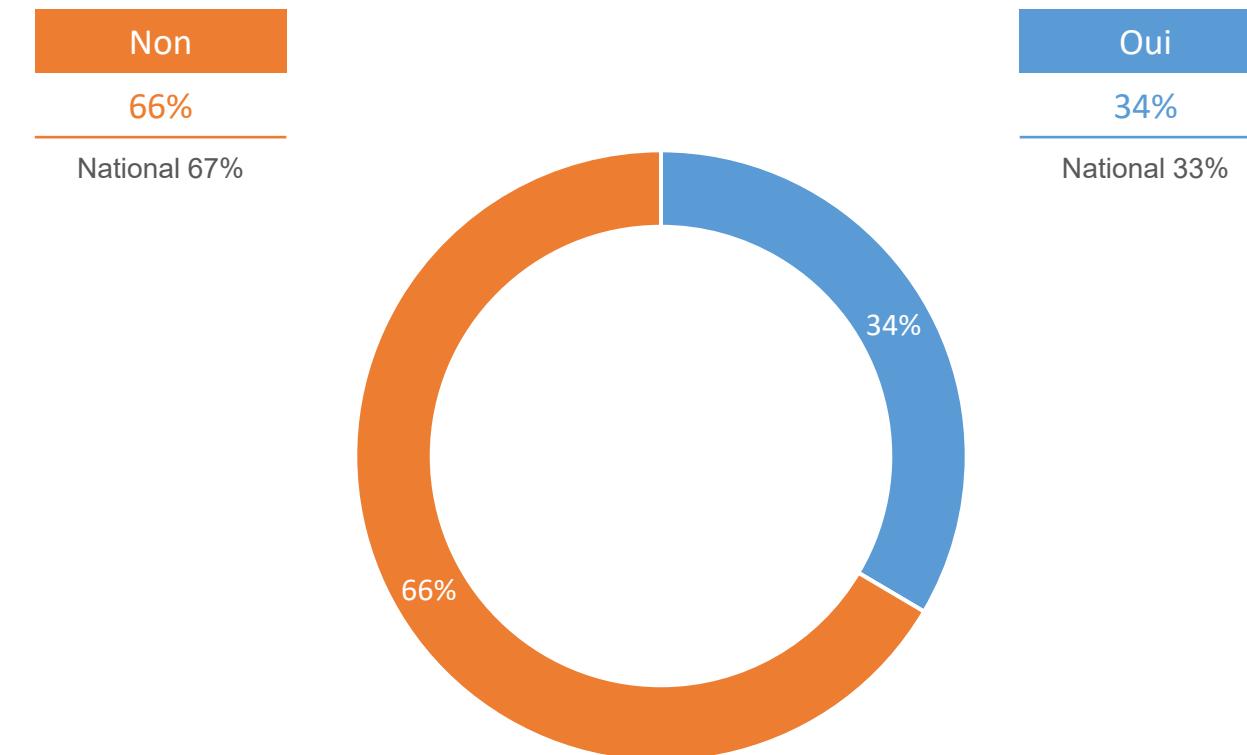
Les actions mises en place

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

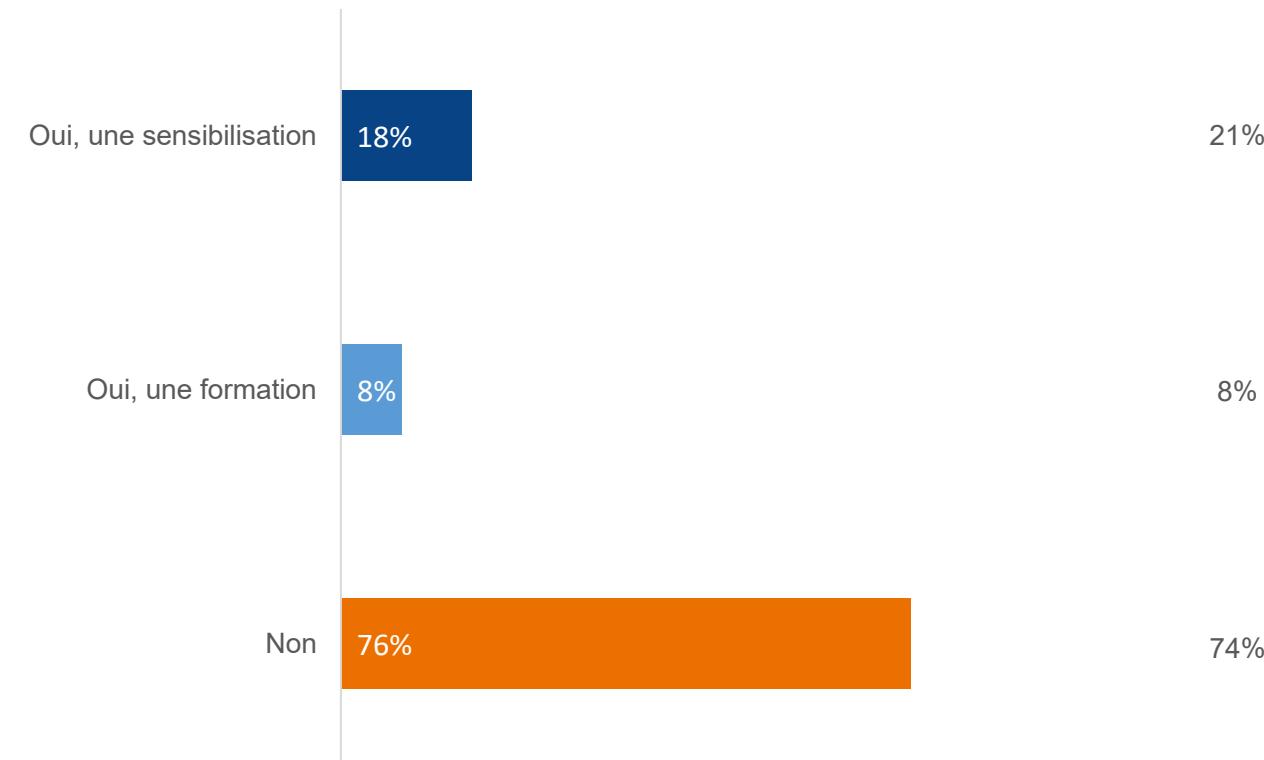


Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation en lien avec la transition écologique et énergétique au cours des deux dernières années

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

Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation

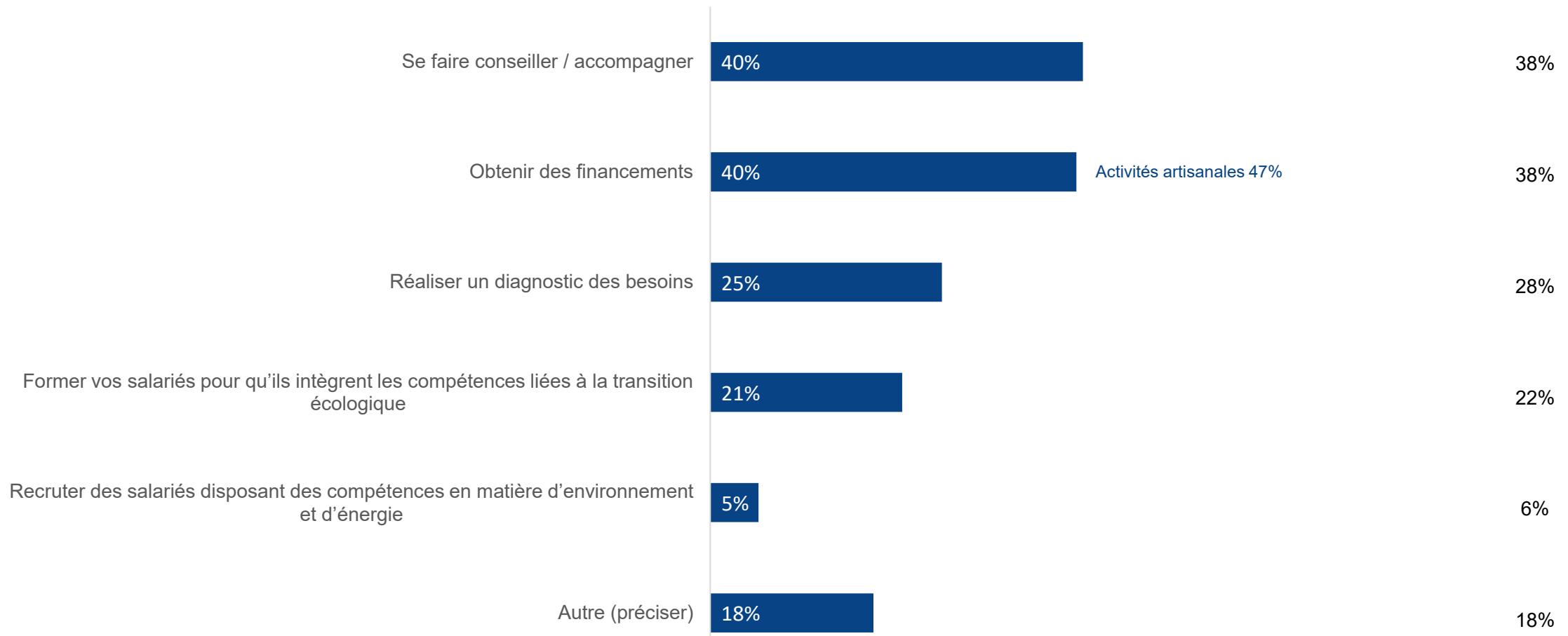
National



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

- **Les pratiques de recyclage ou les écogestes** trouvent déjà un écho auprès de certains dirigeants. Convictions personnelles, dimension pragmatique liée à la recherche d'économies, adaptation aux nouvelles attentes des clientèles sensibles à la dimension environnementale, attention portée à l'image externe : ces différentes dimensions s'entremêlent pour expliquer le déploiement en cours de la TEE.

A noter que dans certaines filières les pratiques de recyclage sont imposées par un cadre réglementaire et qui explique les pratiques soient déjà bien ancrées.

Dans l'imprimerie, ça fait des années qu'on est obligé d'au moins recycler tout ce qui est encre. Ça, c'était une obligation. Ensuite, il y a deux choses. Il y a la clientèle qui en demande : tout ce qui est recyclage, RSE, travailler en local, proposer des matériaux qui sont plus en harmonie avec l'environnement, comme le carton, comme le bois. Et puis après, il ne faut pas se leurrer, il y a une couleur de l'entreprise, une stratégie aussi, qui fait qu'on va vers ça. (Imprimerie de labeur et industries graphiques)

- **L'évolution des réglementations** dans certaines branches professionnelles engendre une incertitude qui force les entreprises à adapter constamment leurs pratiques. Cette actualisation permanente est jugée lourde et contraignante.
- Ces normes environnementales deviennent des **attendus dans les appels d'offres et peuvent être un levier de différenciation ou d'attractivité**.
- La nécessité est soulignée d'une **sensibilisation renouvelée aux écogestes** auprès des collaborateurs.

* 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)

Ateliers de sensibilisation aux enjeux écologiques à destination des collaborateurs

Formation aux écogestes

Diagnostic et accompagnement des dirigeants dans l'identification et la mise en œuvre des actions concrètes de transition écologique et énergétique dans leur entreprise

Pour les dirigeants (et dans une version déclinée, pour leurs employés), formation à la réglementation et aux normes RSE dans leur domaine d'activités et modules d'actualisation continue

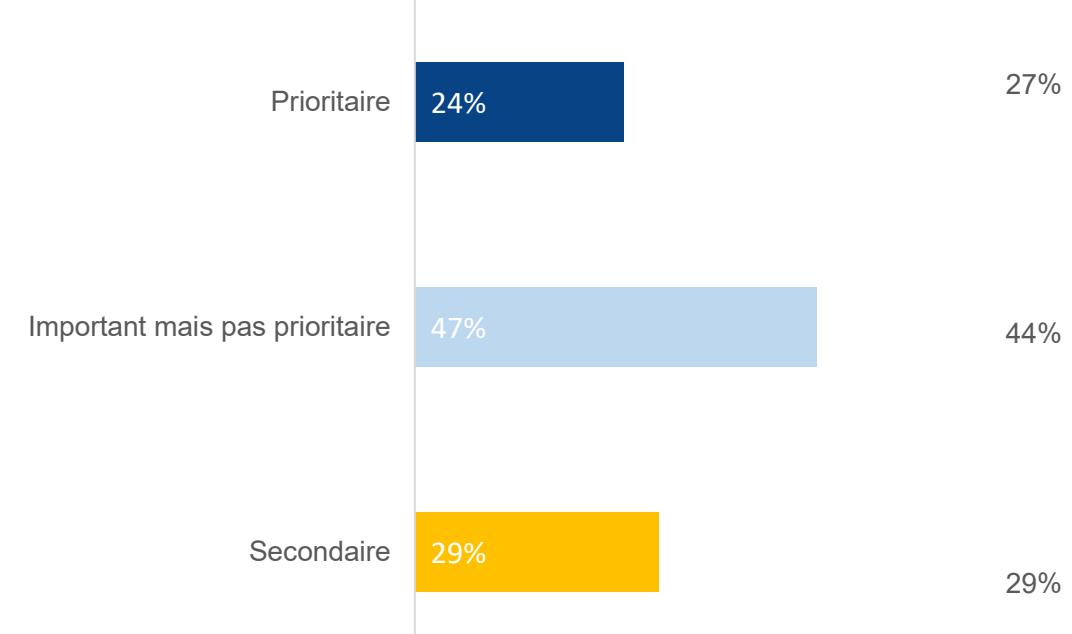
* Les attentes présentées ici sont exprimées par certaines entreprises présentes à l'atelier mais pas nécessairement par toutes.

5. La transition numérique

Importance et perception du développement du numérique

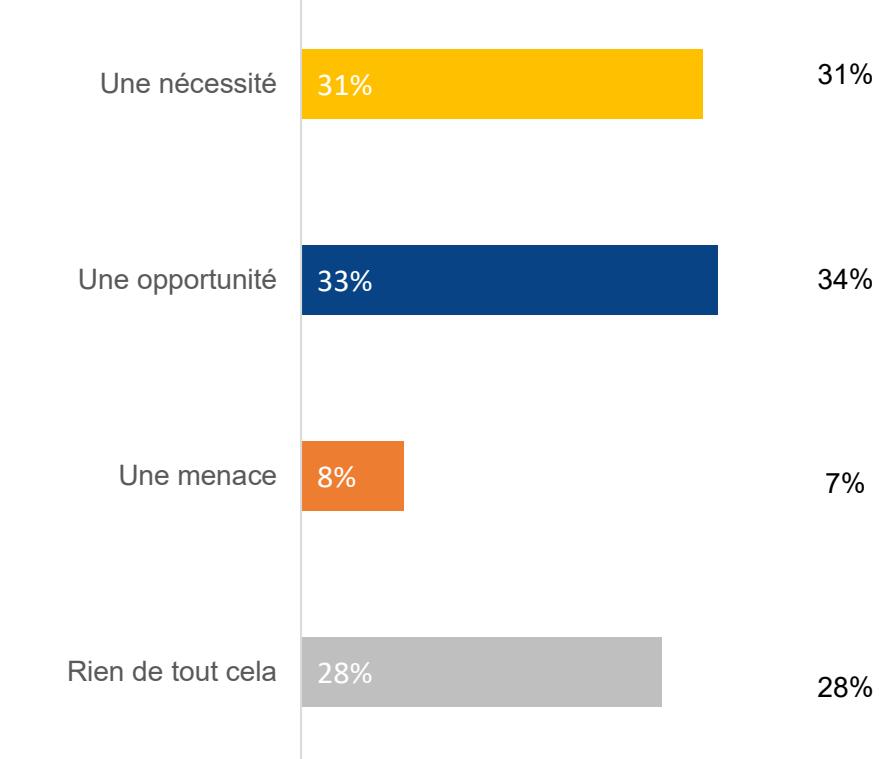
Importance du développement du numérique pour l'entreprise

National



Perception du développement du numérique pour l'entreprise

National

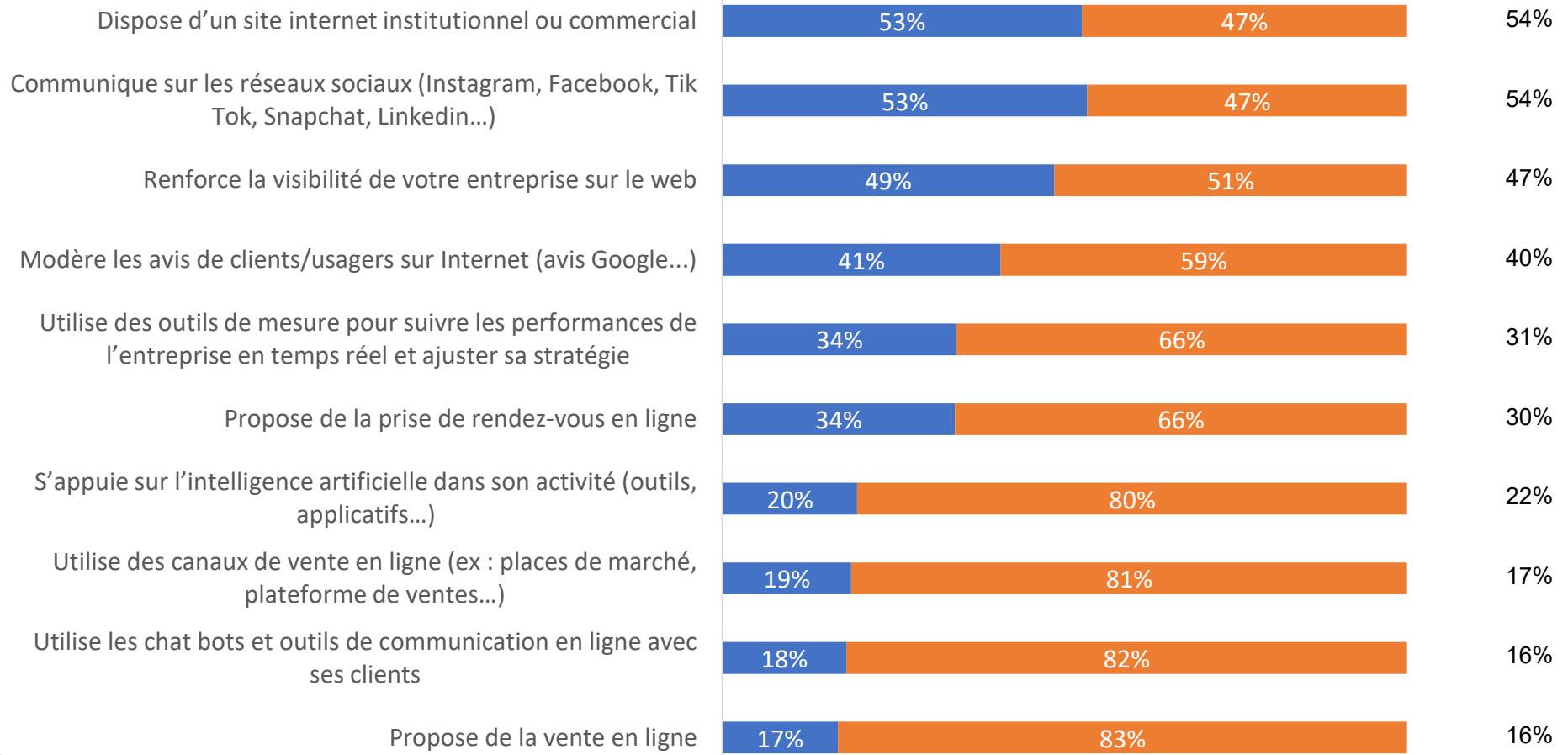


Actions déjà mises en place concernant les outils digitaux et numériques

Actions mises en place

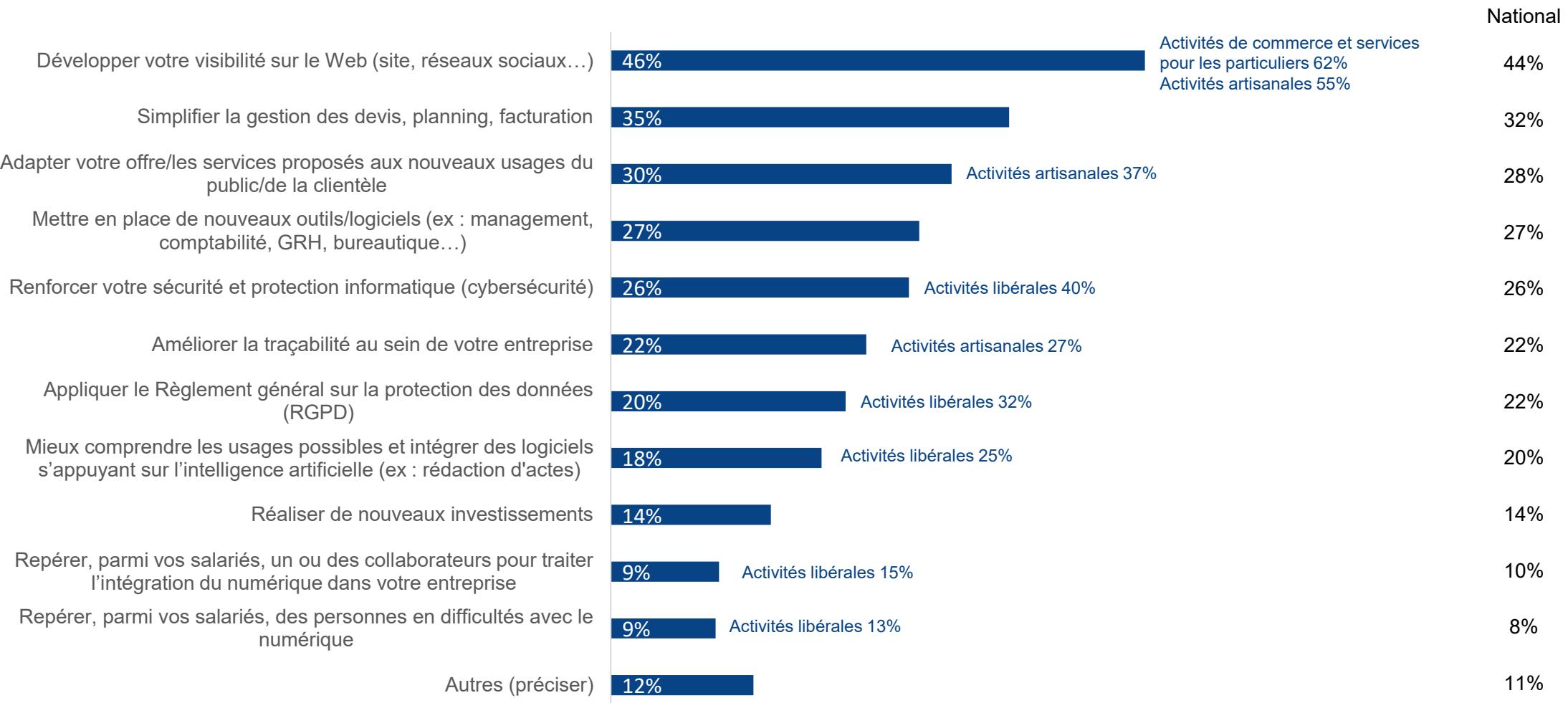
■ Oui ■ Non

National
%oui



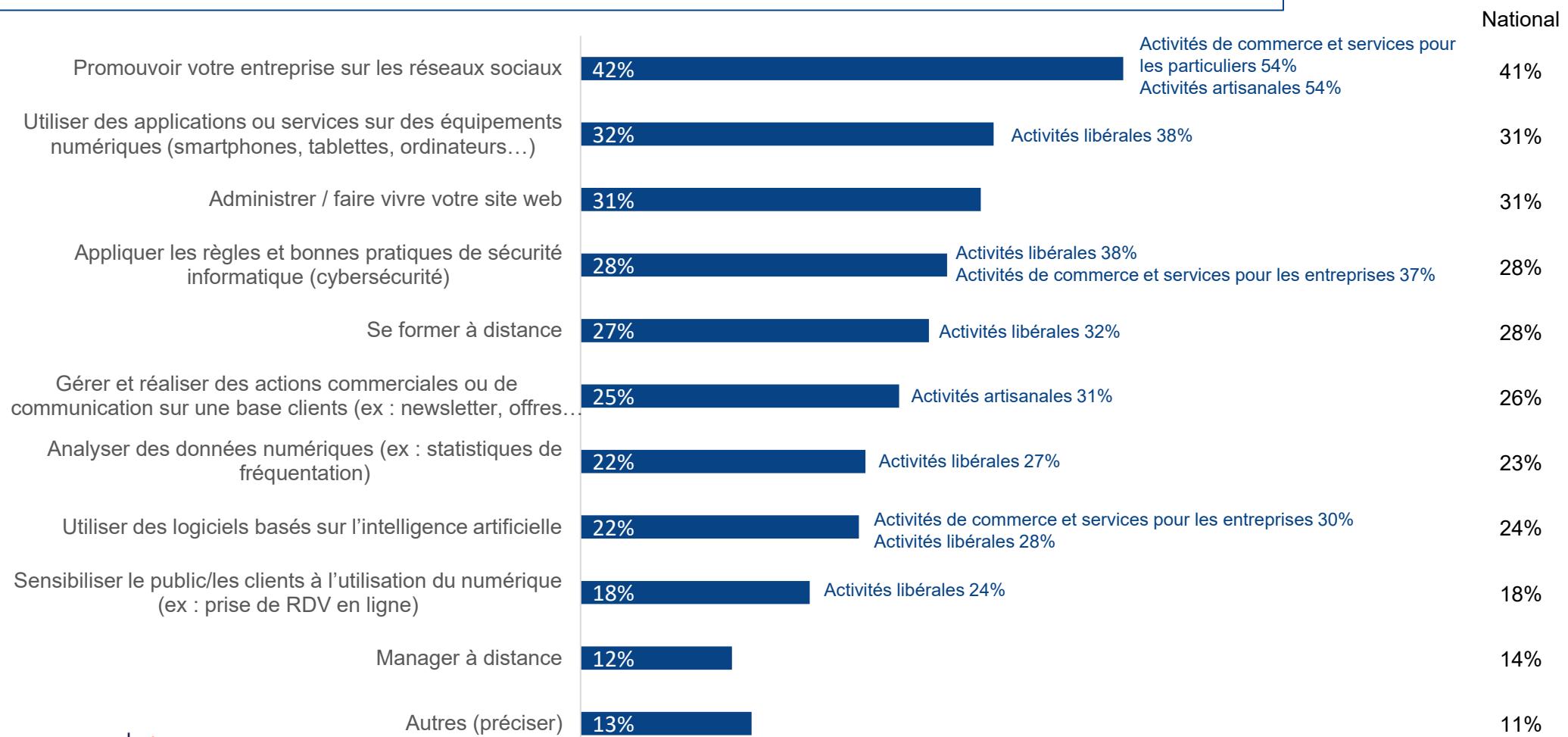
Les actions à mettre en place par les entreprises en lien avec la transition numérique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



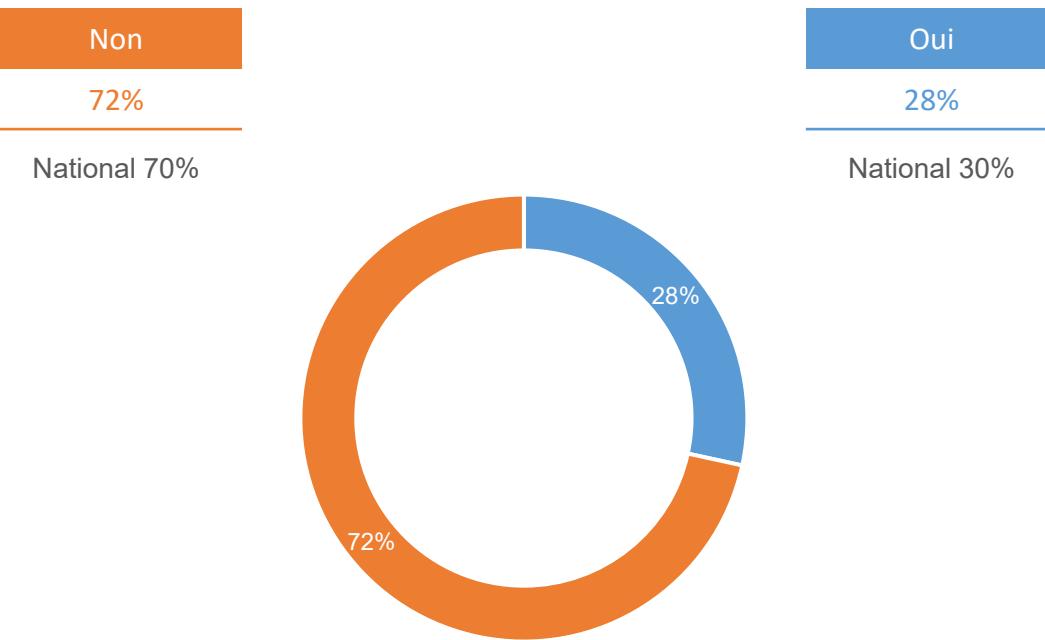
Compétences à développer par l'entreprise en lien avec la transition numérique

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



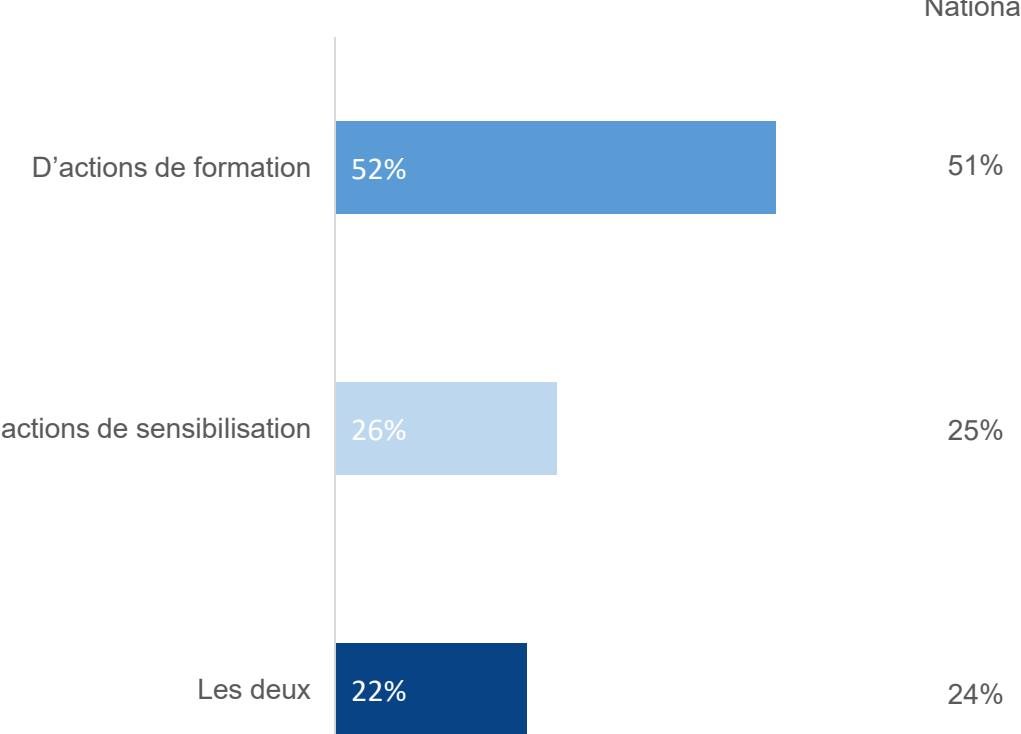
Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation par les entreprises en lien avec la transition numérique

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



Les actions mises en place

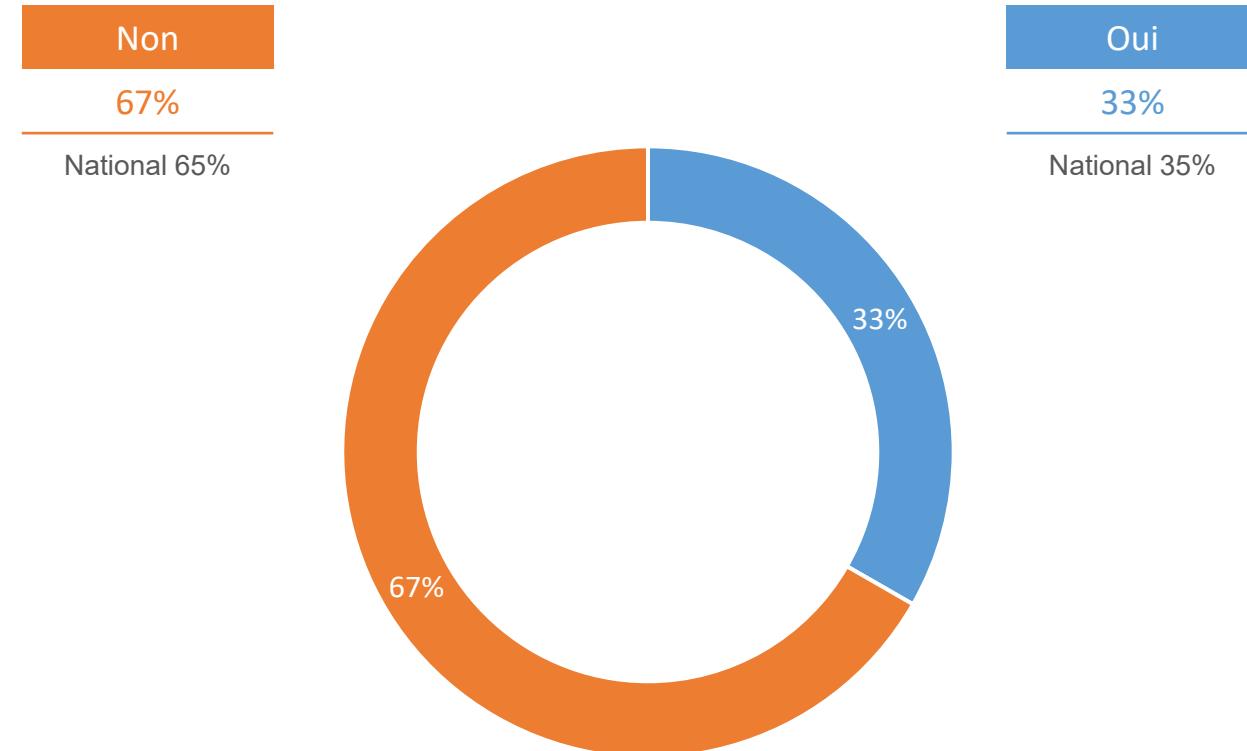
Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation



Les actions de sensibilisation / formation et l'intelligence artificielle

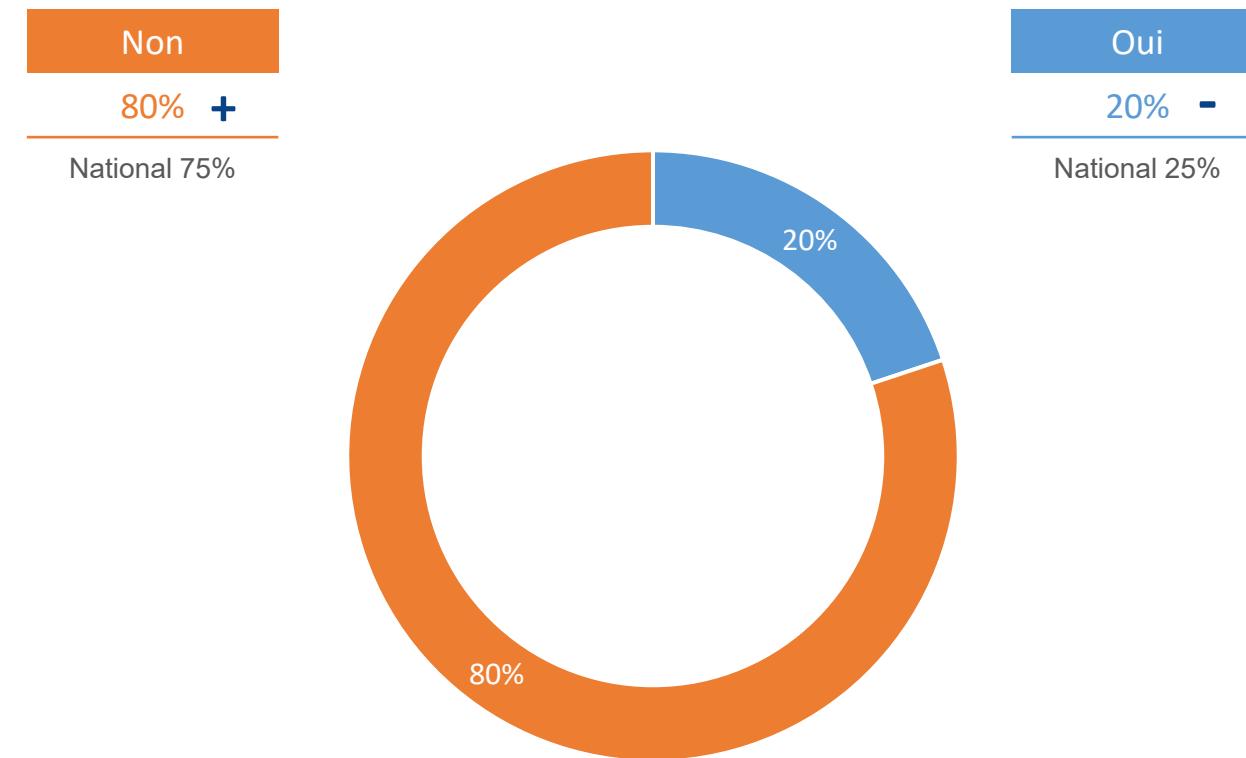
Part des entreprises qui ont mis en place des actions de sensibilisation / formation et dont le contenu a également porté sur l'intelligence artificielle

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

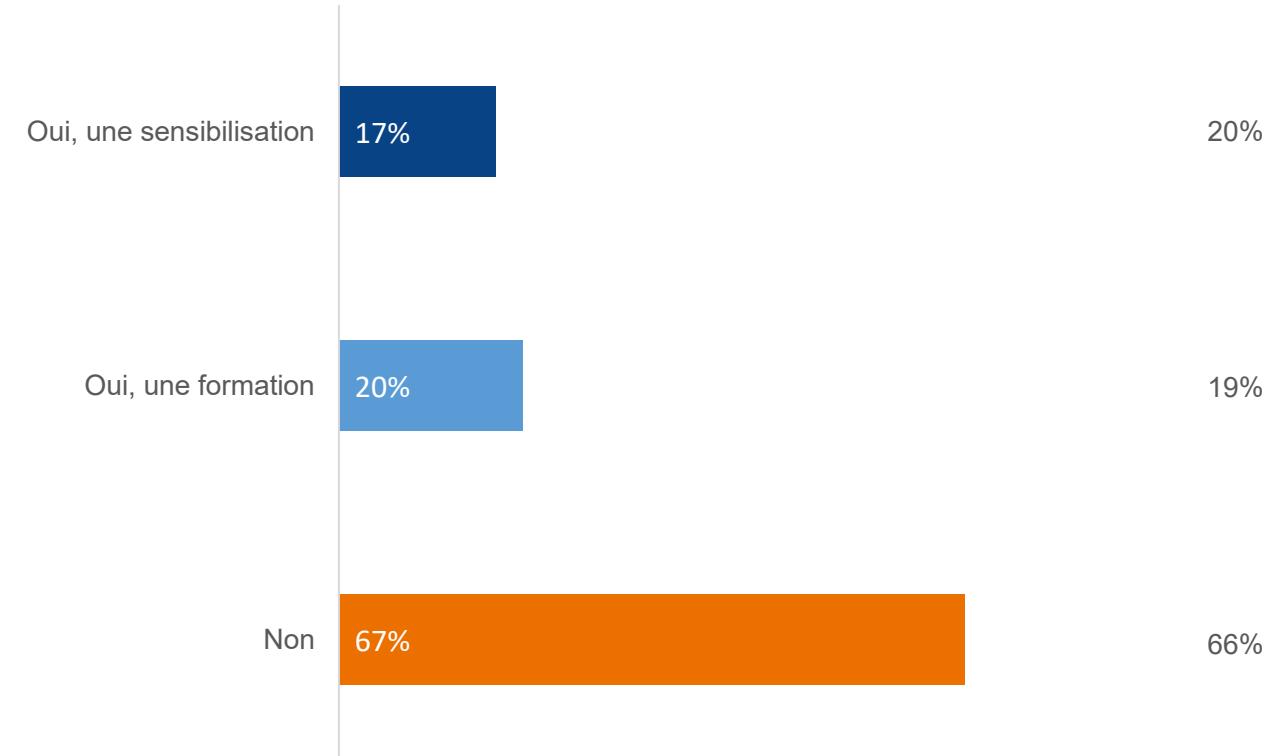


Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation au cours des deux dernières années

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

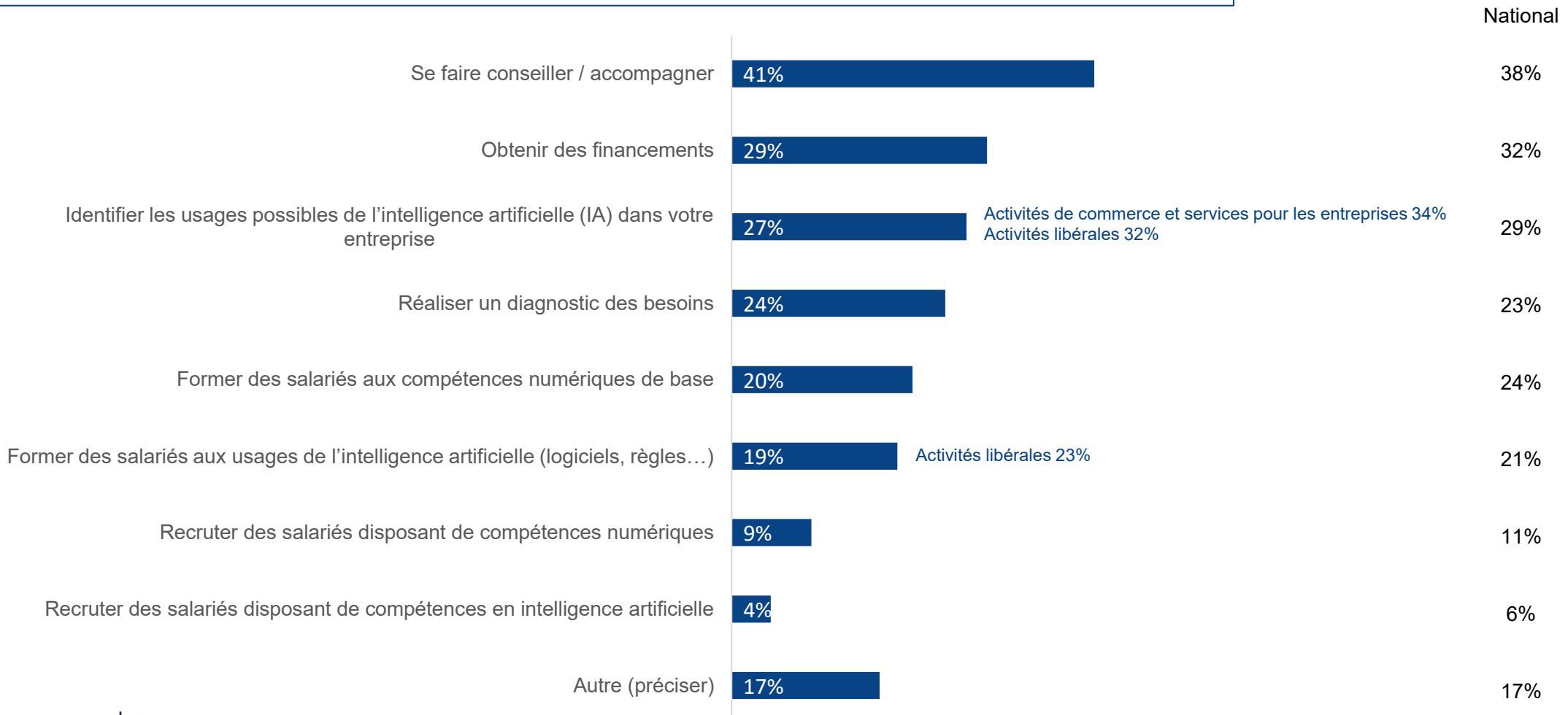
Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation »

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

- La transition numérique en cours, incarnée notamment par une **digitalisation des process et des démarches**, nécessite une acquisition rapide de compétences de la part des employés actuels et futurs (maîtrise de logiciels ...).

Il y a beaucoup de dématérialisation aujourd'hui. Il y a de moins en moins de papiers. Donc, ça a généré au départ beaucoup de confusion parce que très peu de personnes étaient sur la digitalisation. Il a fallu une montée en compétences avec plusieurs logiciels à maîtriser via une multitude d'intervenants. Donc il a fallu trier. Si on fait des erreurs de choix au départ cela peut être onéreux parce que si on se trompe, on est engagé pour un an souvent. (Immobilier)

- Bon nombre de dirigeants ayant participé à l'atelier font le constat que les **candidats sont peu qualifiés** sur le plan numérique, que ce soit sur des logiciels de bureautique ou bien de communication.
- **L'IA** apparaît également comme un sujet central de leur transition numérique. Ses applications et usages potentiels sont toutefois abstraits. Des demandes d'accompagnement matérialisées au travers d'audits pour détecter ses champs d'applications potentiels puis de modules de formations adaptés sont exprimées.

La semaine prochaine, on a un audit pour savoir dans tous nos métiers, administratifs, PAO et éventuellement en bas à l'atelier, ce que pourrait nous apporter éventuellement l'IA et comment on pourrait intégrer ça via l'OPCO (Imprimerie de labeur et industries graphiques)

On nous a proposé une formation sur ce sujet en juin. Pour l'instant, on l'a mise en suspens, car on nous l'a présentée comme potentiellement utile. On organise régulièrement des réunions de site, souvent avec pas mal de participants, et cette solution permettrait d'enregistrer la réunion et de générer automatiquement des comptes rendus. Ce serait pratique pour les personnes absentes ou pour faire un point après coup, et ça permettrait aussi de garder une trace. Après, on ne mesure pas encore tout ce que ça implique, mais pour nous, même avec un usage basique, ça pourrait déjà être très intéressant. (Vétérinaires)

* 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)

Formations à l'utilisation d'outils numériques

Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'IA

Formations sur l'usage des réseaux sociaux et la présence en ligne

Accompagnement et formation dans la mise en place de solutions IA

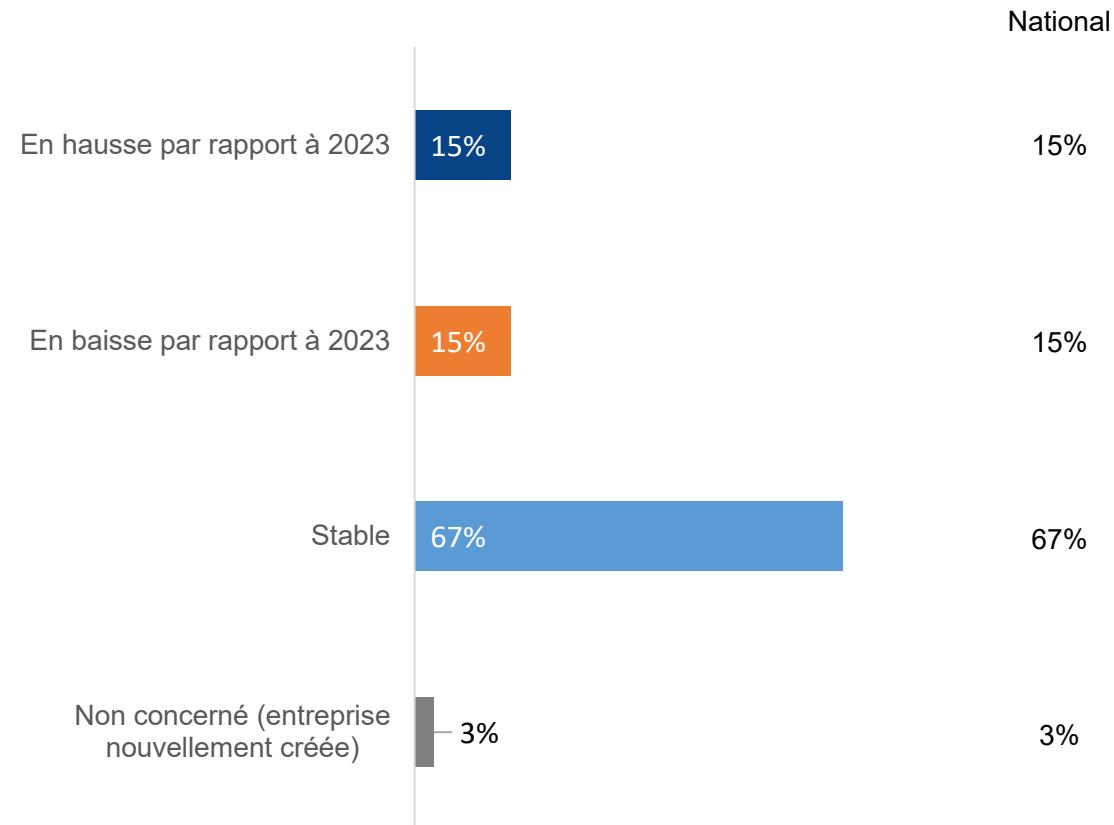
Modules d'accompagnement dédiés à la digitalisation des processus

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

6. La transition démographique

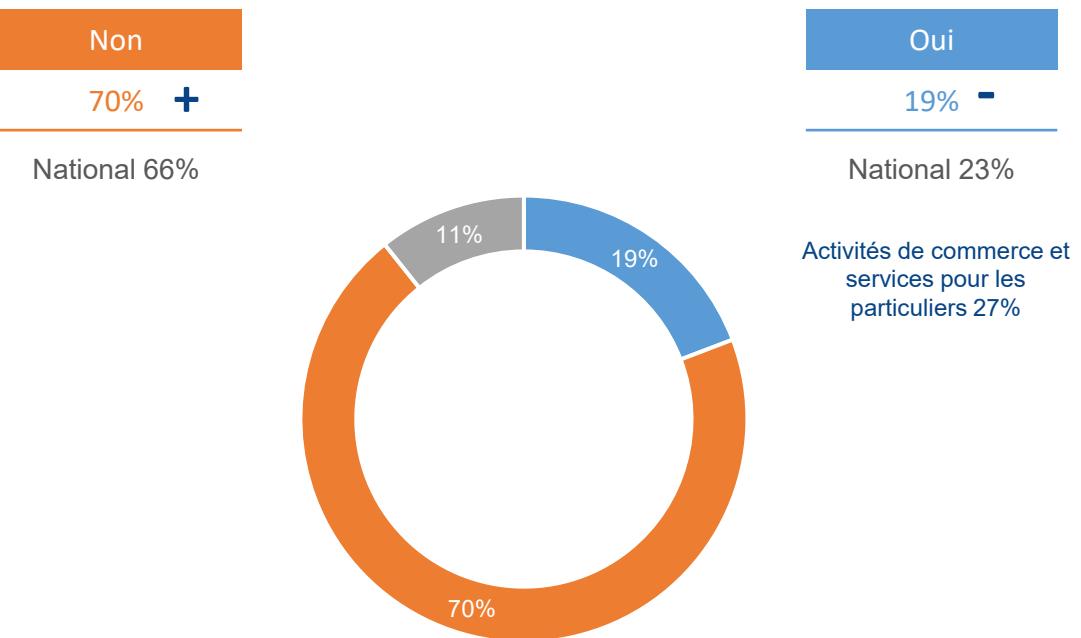
Évolution de l'effectif pour l'année 2024

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



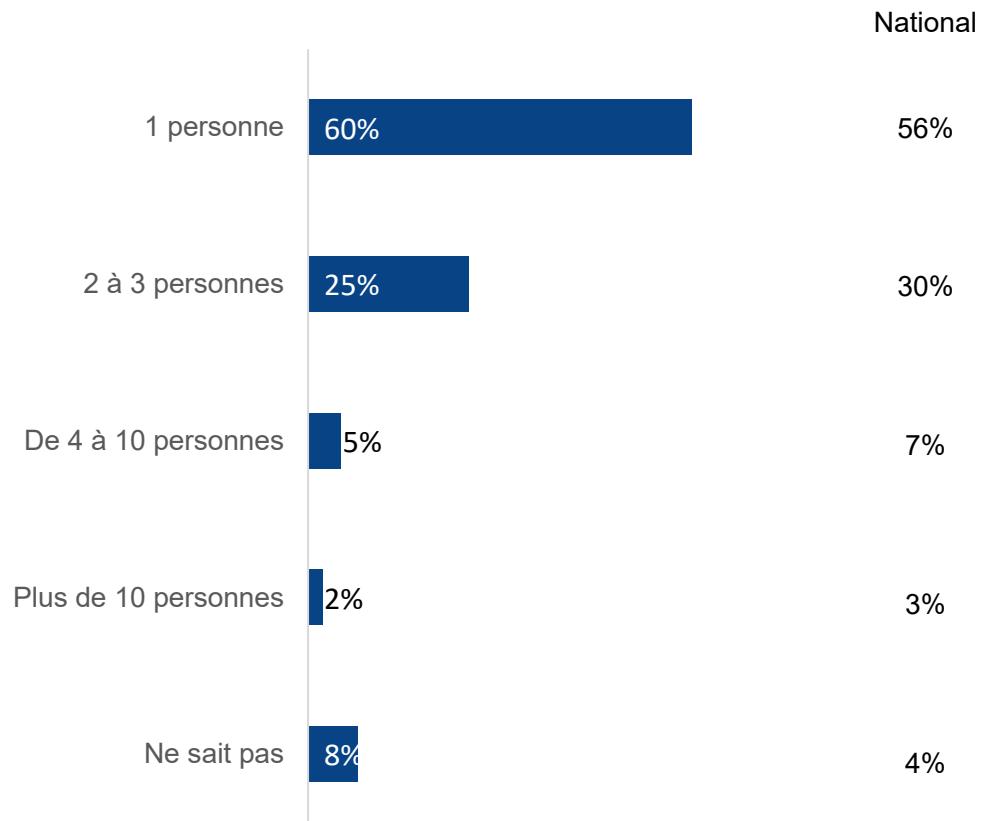
Recrutements envisagés pour 2025

Recrutements envisagés pour 2025



Nombre de recrutements envisagés pour 2025

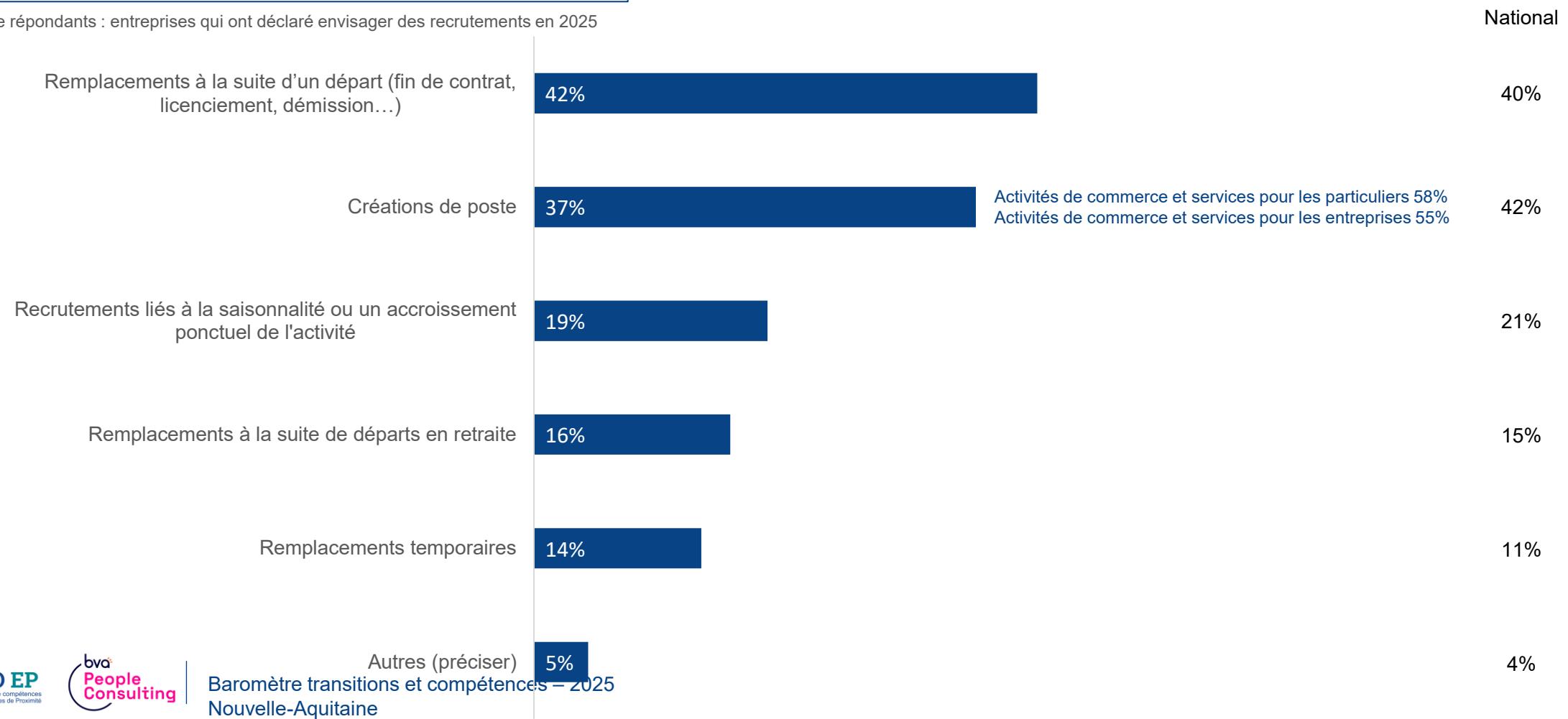
Base répondants : entreprises qui ont déclaré envisager des recrutements en 2025



Motivations des recrutements envisagés pour 2025

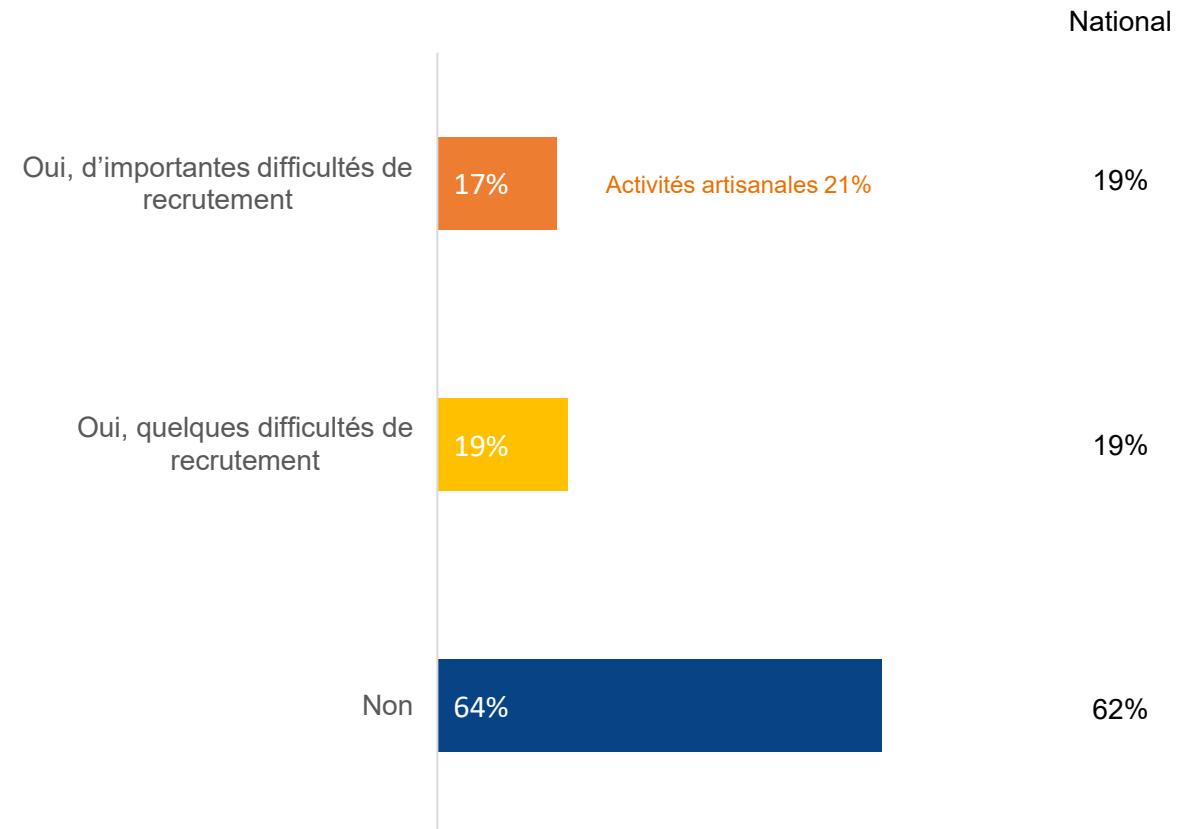
Motifs des recrutements envisagés pour 2025

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



Difficultés de recrutement exprimées par les entreprises

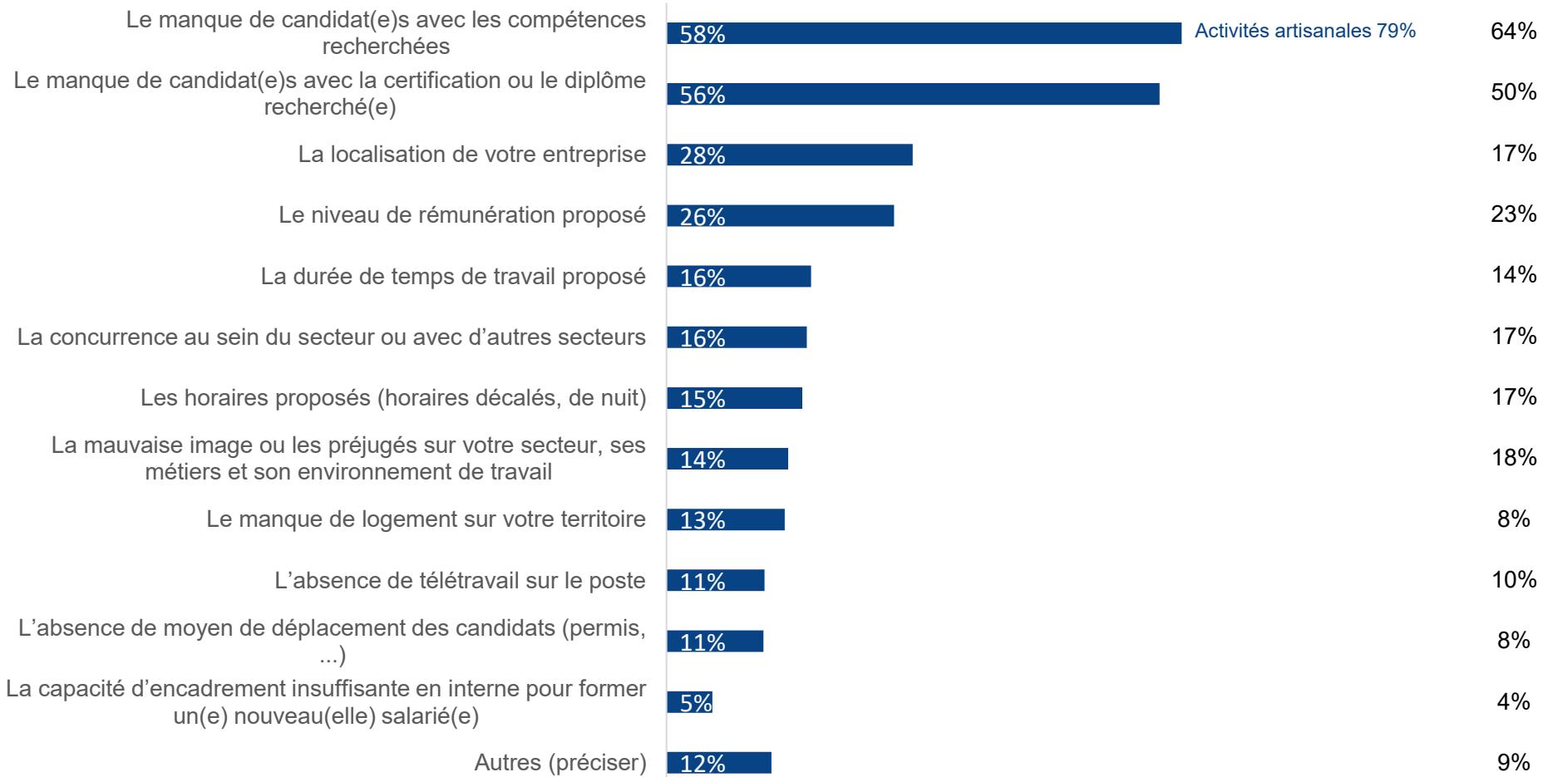
Difficultés de recrutement



Raisons des difficultés de recrutement

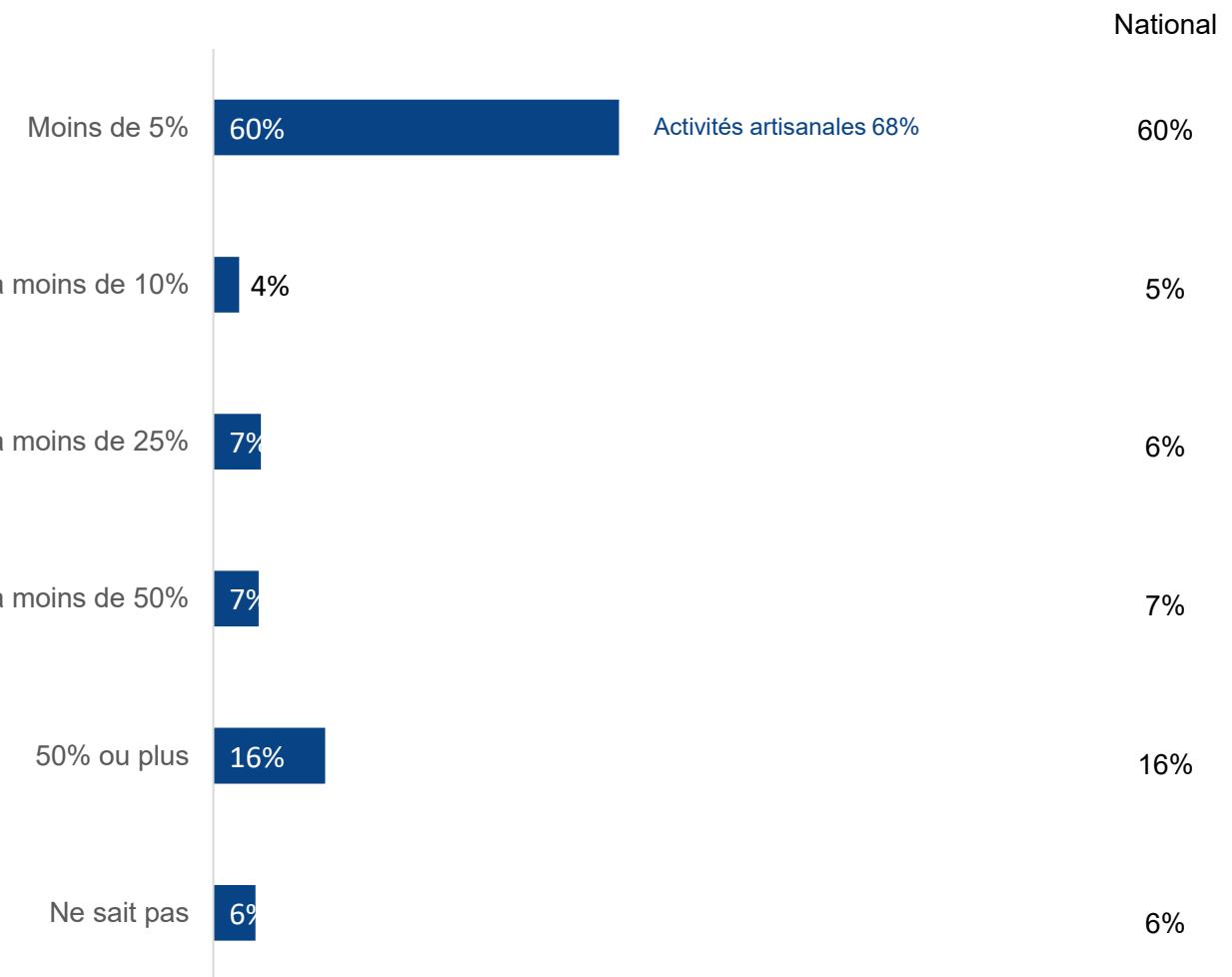
Raisons des difficultés de recrutement

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



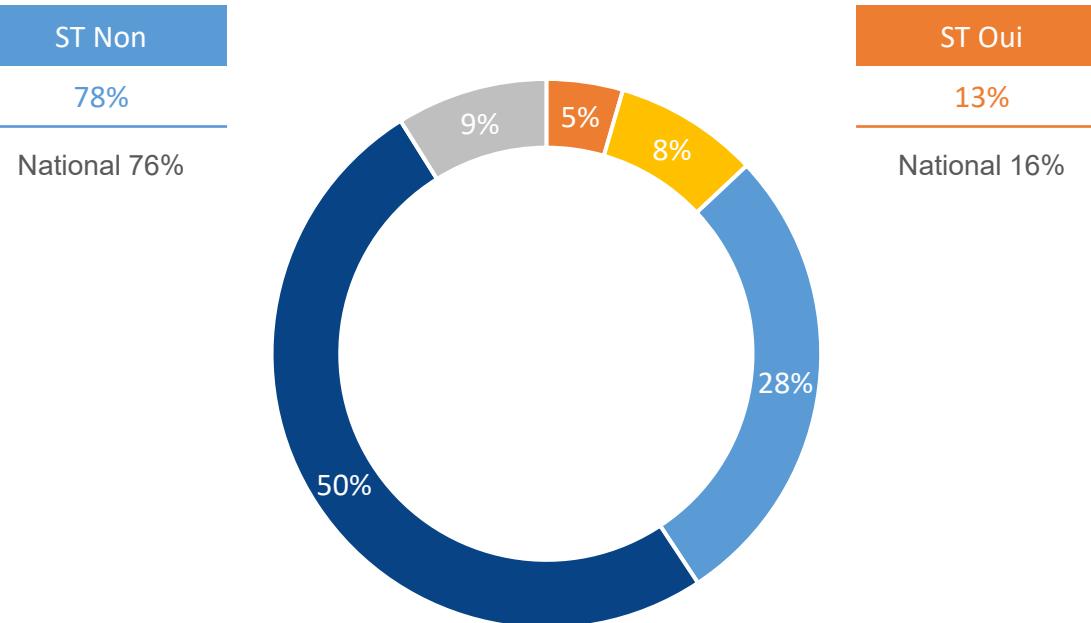
Part des salariés séniors (+55 ans)

Part des salariés séniors (+55 ans)

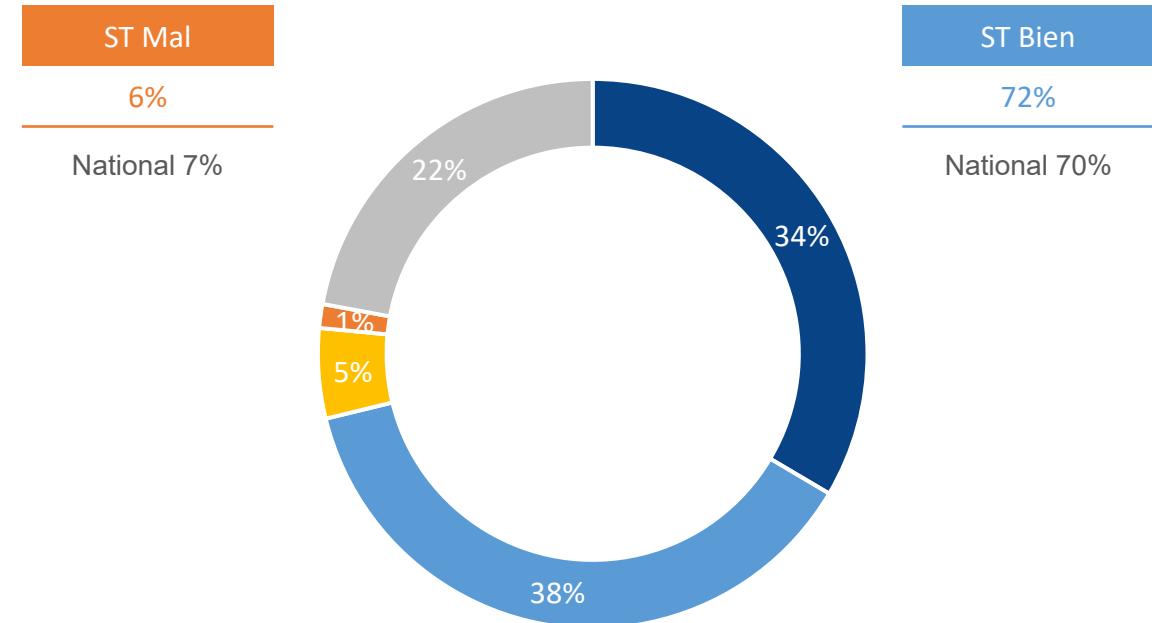


Les relations entre les différentes générations et l'intégration des nouveaux embauchés dans les entreprises

Difficultés rencontrées entre les différentes générations



Intégration des nouveaux embauchés issus de la jeune génération

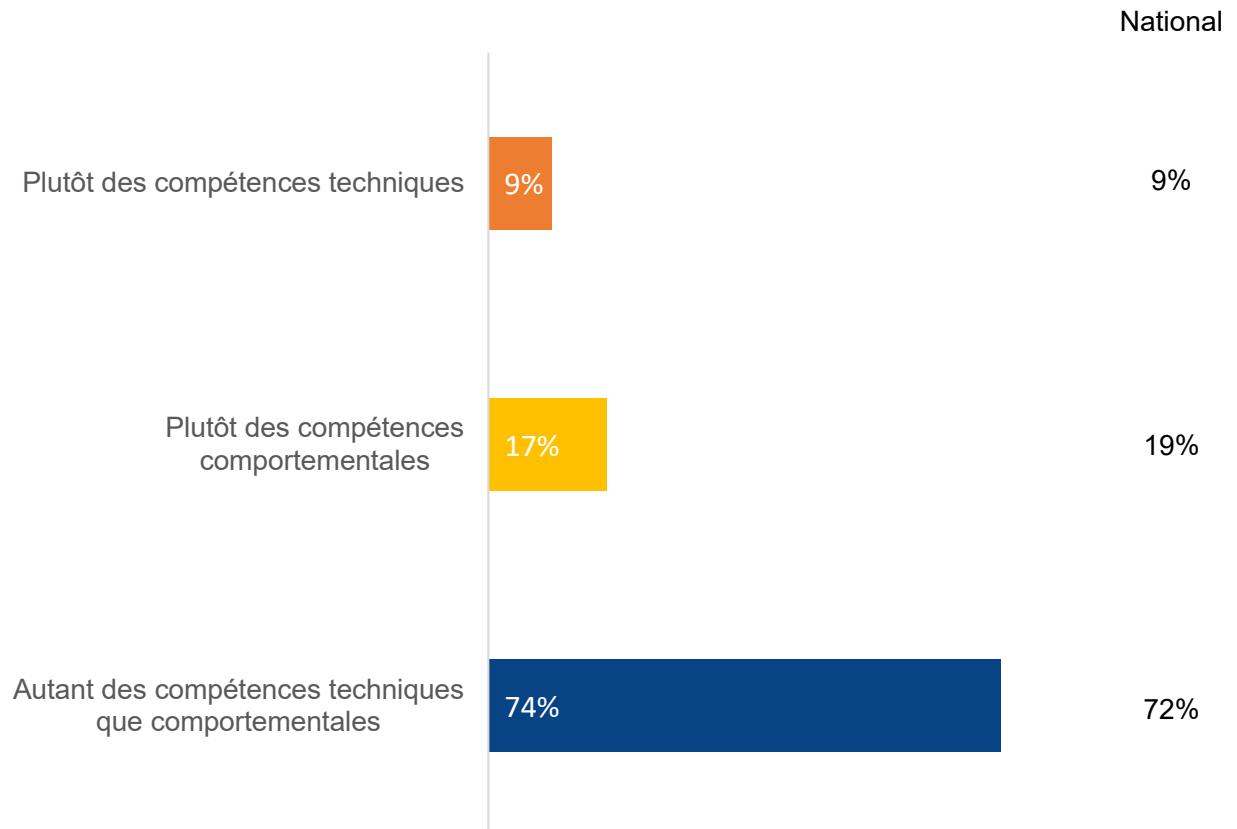


■ Oui, souvent ■ Oui, de temps en temps ■ Non, rarement ■ Non, jamais ■ Ne sait pas

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

Les compétences attendues par les entreprises

Compétences attendues pour un nouvel embauché

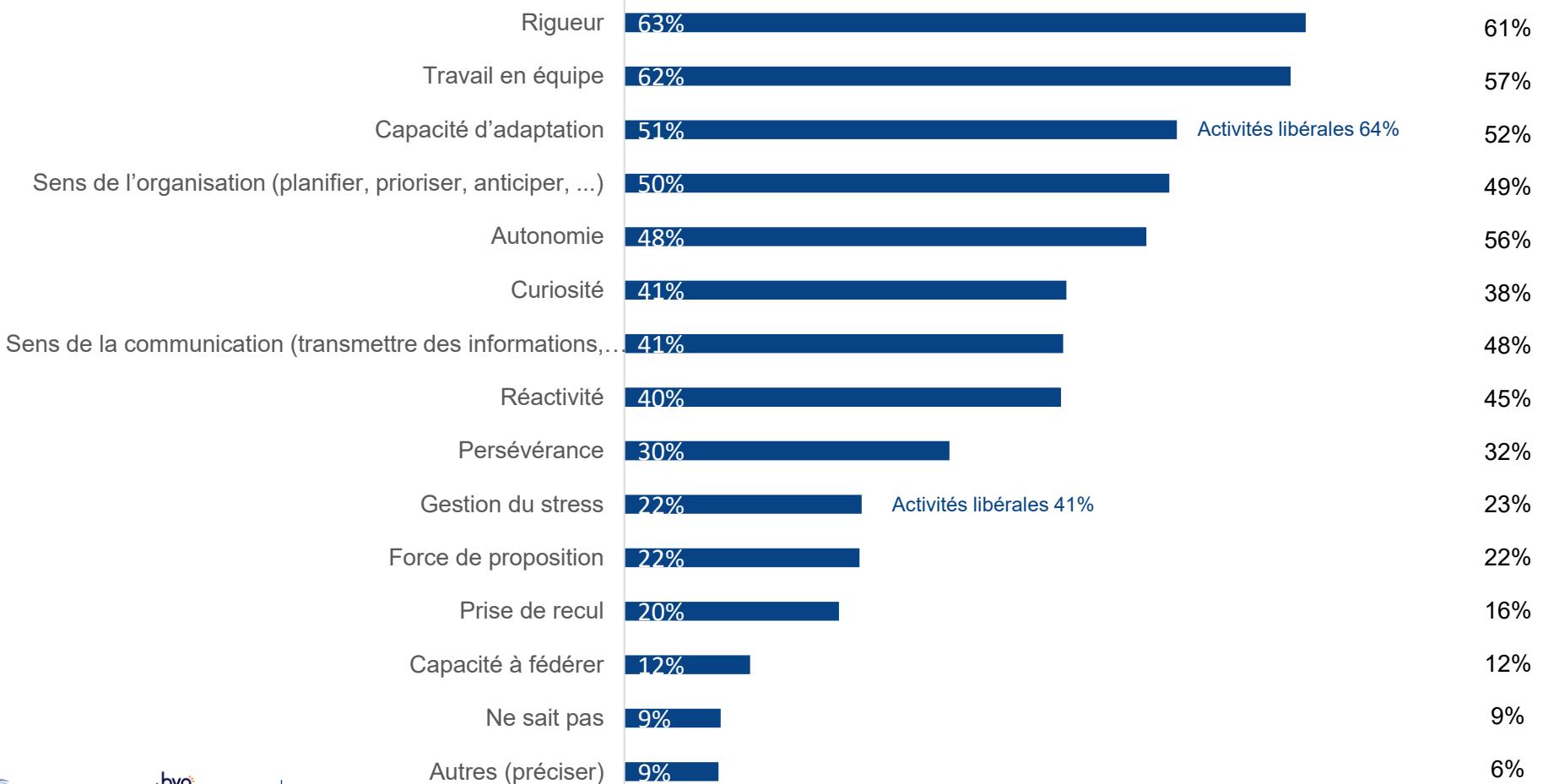


Les compétences comportementales recherchées par les entreprises

Compétences comportementales recherchées en priorité chez un nouvel embauché

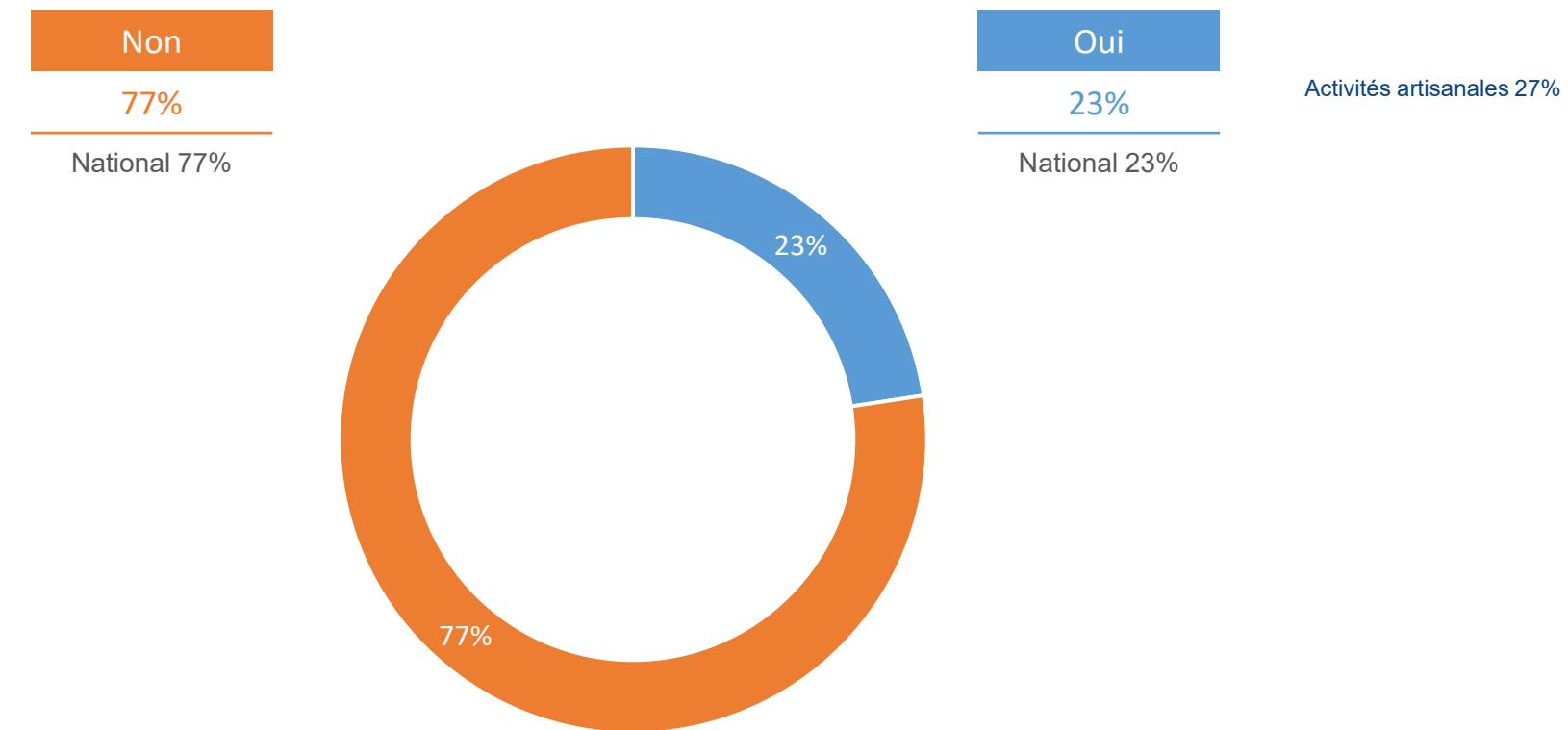
Base répondants : entreprises qui ont déclaré rechercher en priorité des compétences comportementales

National



Transmission ou reprise d'entreprise

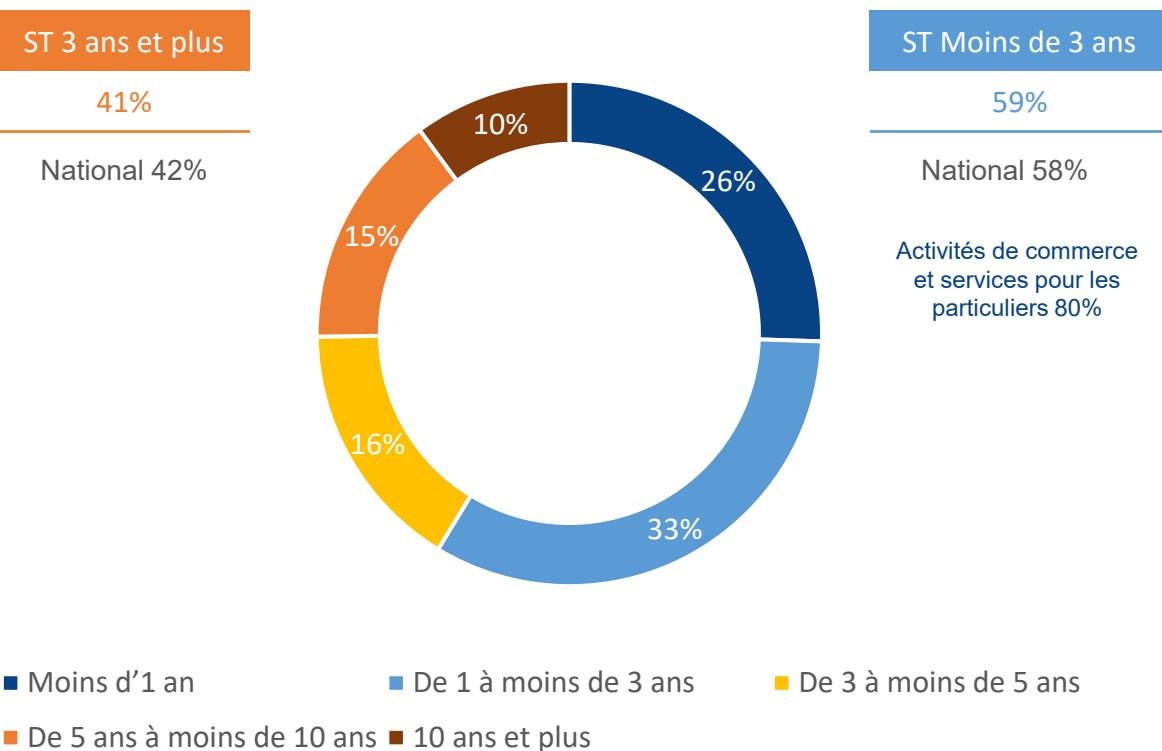
Part des entreprises concernées par des questions de transmission ou de reprise



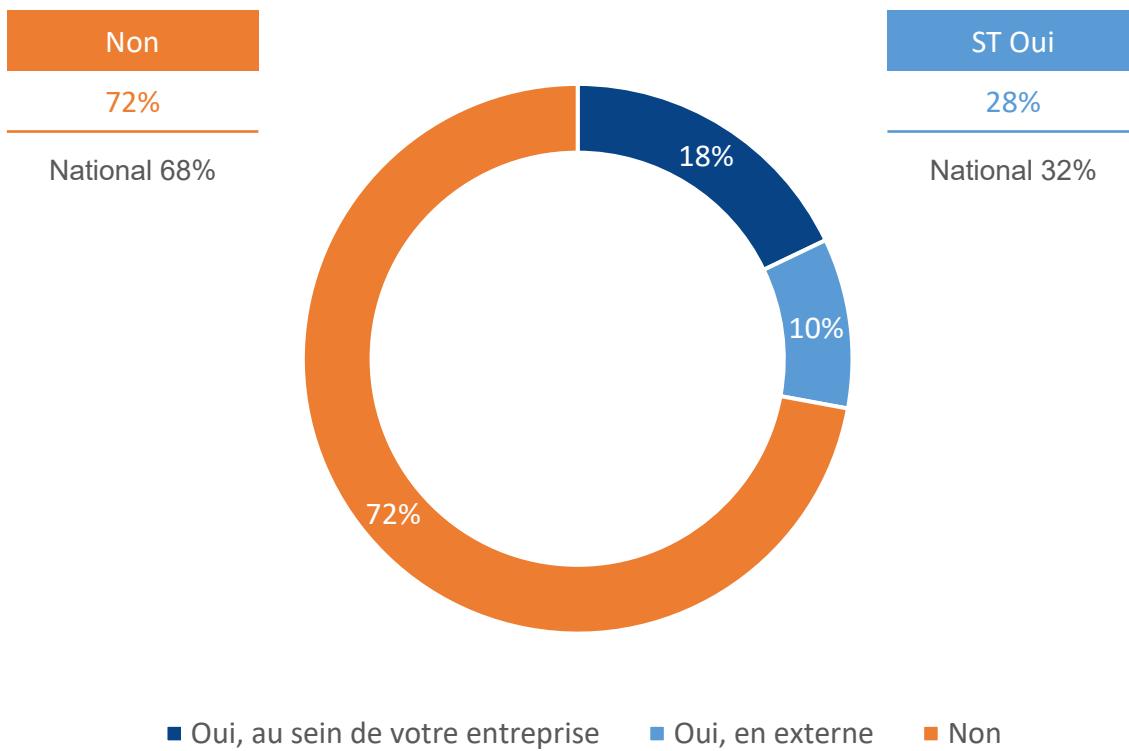
Transmission ou reprise d'entreprise

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

National

Anticiper la reprise d'entreprise 33% 37%

Gestion financière, comptabilité et fiscalité 25% 32%

Management 24% 22%

Stratégie d'entreprise 22% 25%

Gestion des ressources humaines 12% 17%

Autre (à préciser) 1% 1%

Aucun besoin dans ce domaine 40% 31%

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

- De nombreuses difficultés, tant de recrutement que de fidélisation, sont évoquées par les participants à l'atelier. Une large partie des discours se cristallise sur les critiques à l'encontre des jeunes générations : inadaptation des compétences et des savoir-faire, déficit de motivation, d'engagement et plus globalement de savoir-être.

Et je me rends compte qu'aujourd'hui, les compétences acquises par le biais des diplômes ne sont pas toujours celles que nous attendons dans le monde du travail. Les diplômes ne sont plus en adéquation avec ce qui se passe réellement sur le terrain. (Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie)

- Avec un turnover élevé, les **processus de recrutement et de montée en compétences** se répètent. Or le manque de moyens et de temps conduit à des erreurs de recrutement, avec des profils finalement mal adaptés.

J'en suis même à me demander si je ne vais pas prendre plus d'apprentis pour compléter mon équipe. Je suis en plein dedans là, puisque j'en ai une qui a démissionné, qui finit au 23 avril. J'en ai une qui est en arrêt longue maladie et c'est catastrophique. [...] là, en ce moment, on a beaucoup de mal à recruter et effectivement, je vais avoir besoin d'OPCO EP pour recruter plus d'apprentis. Moi, je suis dans un secteur d'activité où on forme constamment, puisque 9 esthéticiennes sur 10 arrêtent avant l'âge de 25 ans. (Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie)

- Les dirigeants interrogés ont le sentiment que **la charge qui pèse sur eux** est de plus en plus forte, notamment dans le déploiement de ces transitions vers leurs collaborateurs. Aussi, des attentes sont exprimées autour d'un accompagnement dans tous ces processus.

A la base, on demandait à un chef d'entreprise d'être à la fois comptable, d'avoir des notions en RH et d'être bon dans son cœur de métier. Maintenant, on demande d'autres compétences, pour savoir ce qu'il se passe un peu dans le monde, pour savoir si l'économie va progresser, stabiliser, et aussi toute la partie écologique et RSE qui n'existe pas avant [...] Mais au-delà de ça, ce que j'ai retenu moi, c'est que la direction, il faut qu'elle soit porteuse de ces nouvelles pratiques, et ensuite qu'elle puisse faire passer le message. (Entreprises des services à la personne)

- A noter que les offres existantes en la matière de l'OPCO sont parfois mal connues.

* 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 développement des compétences dans les métiers, pour combler le décalage entre compétences académiques et exigences professionnelles

Meilleure connaissance de l'accompagnement de l'OPCO sur l'organisation et le financement des formations

Formation et accompagnement pour aider au recrutement / le professionnaliser : repérer les bons candidats, mener les entretiens, adapter l'approche aux réalités territoriales...

Revoir les rythmes et formats d'alternance avec les écoles

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



www.opcoep.fr