



Baromètre « *Transitions & Compétences* »

Rapport de résultats
Occitanie

EDITION 2025



SOMMAIRE

01 | Méthodologie
p.3

02 | Principaux
enseignements
p.7

03 | L'activité des
entreprises
p.9

04 | La transition
écologique et
énergétique
p.13

05 | La transition
numérique
p.25

06 | La transition
démographique
p.37

1. Méthodologie

Méthodologie : Enquête et atelier d'échanges



Recueil

Enquête réalisée en mix méthodologie web et téléphone entre **décembre 2024 et avril 2025** à partir du fichier des entreprises relevant du champ OPCO EP, enrichi d'Access Panels (*panels qualifiés d'individus volontaires pour participer à des enquêtes opérées par BVA*) dans l'objectif d'atteindre le nombre de répondants souhaité pour l'étude (environ 10 000 répondants au niveau national).

Enquête complétée par l'organisation, le 27 mars 2025, d'un atelier d'échanges et de discussions en ligne, auprès d'entreprises de la Région.



Echantillon

Pour l'enquête, 1052 entreprises répondantes (établissements principaux) de la région Occitanie **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, 43 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 (148 répondants) devant celle des « cabinets dentaires » (103 répondants). La branche « commerce de détail de l'habillement et des articles textiles » est la troisième plus représentée avec 79 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	Gérante	Interprofession du champ OPCO EP – <i>Métiers de la petite enfance</i>	5 à 10 salariés
2	Gérante	Fleuristes, vente et services des animaux familiers	1 à 4 salariés
3	Gérant	Interprofession du champ OPCO EP – <i>Masseur-kinésithérapeute</i>	1 à 4 salariés
4	Gérante	Coiffure et professions connexes	1 à 4 salariés
5	Gérant	Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	1 à 4 salariés
6	Responsable Développement des Talents	Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes (SDLM)	5 à 10 salariés
7	Gérante	Personnel de prestataires de services du secteur tertiaire – <i>Assistante administrative indépendante</i>	Pas de salarié
8	Gérant	Entreprises des services à la personne	11 à 49 salariés

* L'atelier de la région **Occitanie** a été introduit par **Philippe MAZZA**, Délégué Régional à OPCO EP, et animé par **Isabelle GULPHE-LACHAUD** de BVA People Consulting avec l'appui de **Guillaume LAURENT**, responsable du service Observation à OPCO EP.

2. Principaux enseignements

Principaux enseignements

L'activité des entreprises

- 58% 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 (50%, national 47%), l'évolution des coûts de l'énergie et/ou des approvisionnements (34%, national 47%) et la baisse de la demande/fréquentation (25%, national 34%).

La transition écologique et énergétique

- 71% des entreprises disent prendre en compte les questions d'environnement et d'énergie dans leur quotidien (national 73%).
- Un enjeu prioritaire pour 24% des entreprises (national 24%), important mais pas prioritaire pour 52% (national 54%), et secondaire pour 24% (national 22%).
- Parmi les actions à mettre en place, les entreprises citent, en premier lieu, le fait de réduire, mieux gérer leurs déchets/faciliter leur recyclage (54%, national 49%), puis sensibiliser et former leurs salariés (38%, national 35%) et investir, trouver des solutions pour réduire leur facture énergétique (35%, national 33%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : adopter des gestes et des pratiques professionnels permettant de faire des économies d'énergie, d'eau ou de matières premières dans leur activité (43%, 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 (27%, national 26%).
- 38% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 36%) et 31% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 33%).

La transition numérique

- Le développement du numérique est un enjeu prioritaire pour 25% des entreprises (national 27%), important mais pas prioritaire pour 45% (national 44%), et secondaire pour 30% (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 simplifier la gestion des devis, planning, facturation (32%, national 32%) et renforcer leur sécurité et protection informatique (27%, national 26%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : promouvoir leur entreprise sur les réseaux sociaux (42%, national 41%), administrer/faire vivre leur site web (31%, national 31%), appliquer les règles et bonnes pratiques de sécurité informatique (29%, national 28%).
- 30% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 30%) et 25% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 25%).

La transition démographique

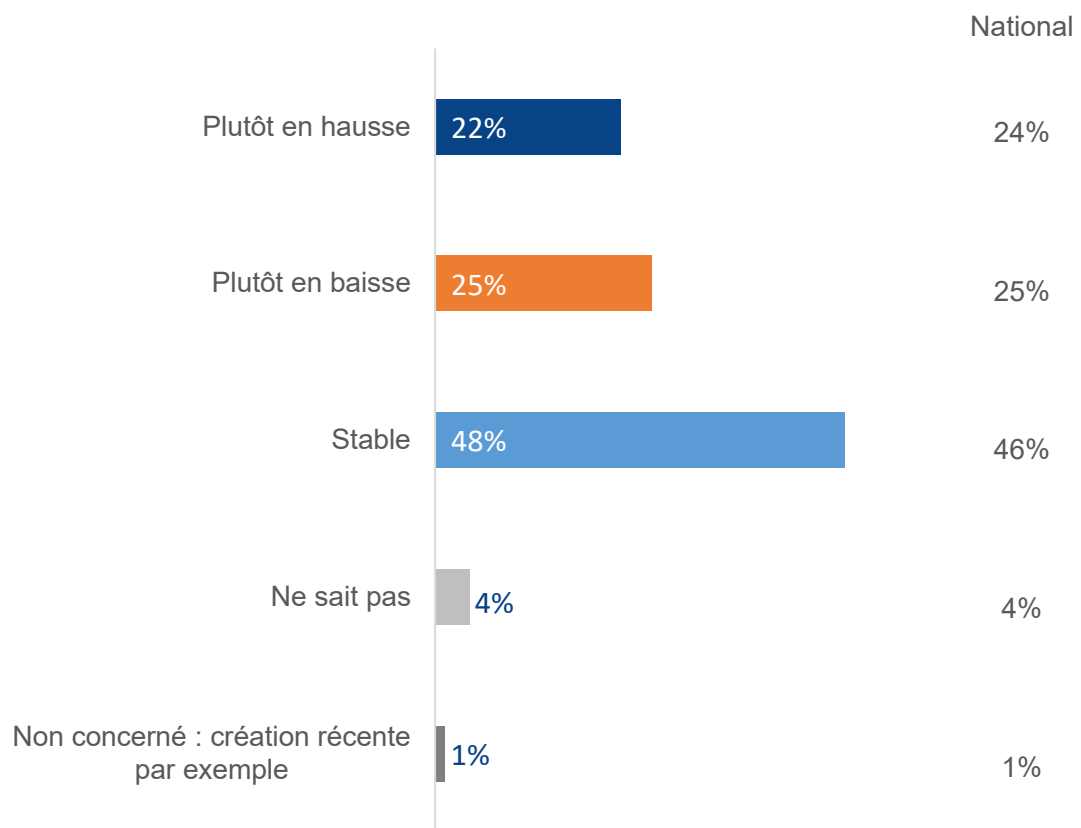
- 19% des entreprises envisagent des recrutements pour l'année 2025 (national 23%). Principalement pour des remplacements à la suite d'un départ (44%, national 40%) et des créations de poste (35%, national 42%).
- 36% des entreprises disent rencontrer des difficultés de recrutement (d'importantes difficultés 19%, national 19%). Les principales raisons de ces difficultés de recrutement sont : le manque de candidat(e)s avec les compétences recherchées (63%, national 64%), le manque de candidat(e)s avec la certification ou le diplôme recherché(e) (50%, national 50%) et le niveau de rémunération proposé (25%, national 23%).



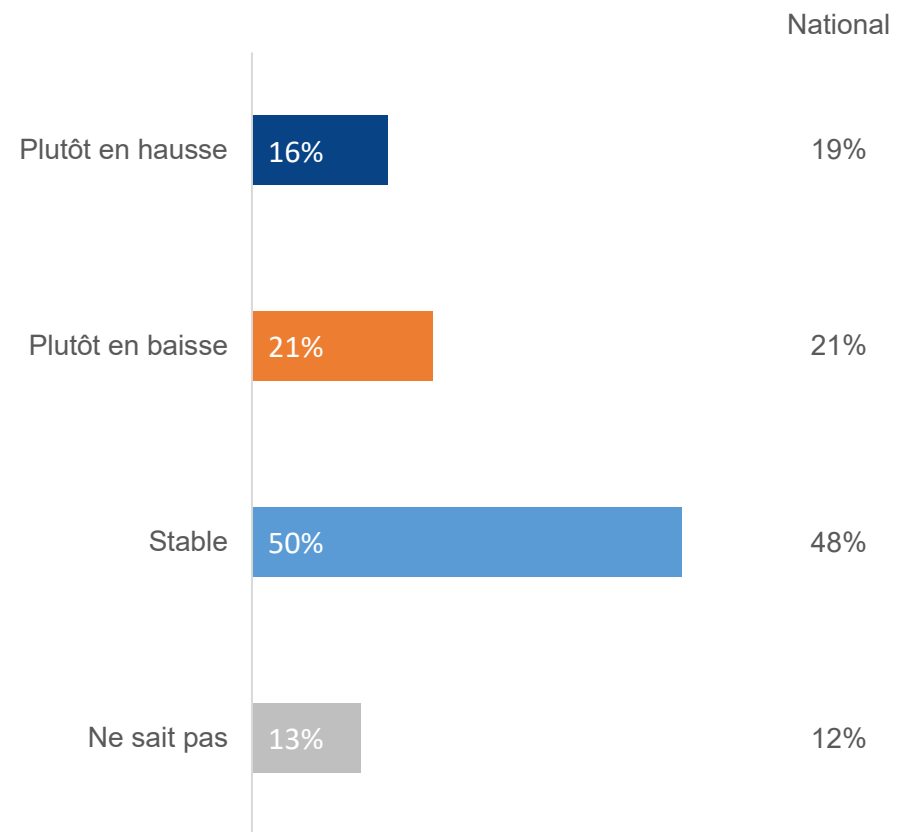
3. L'activité des entreprises

Évolution de l'activité des entreprises

Évolution prévue par rapport à 2023



Évolution prévue par rapport à 2024



Confiance en l'avenir

Confiance en l'avenir de l'entreprise

ST Pessimiste

31% +

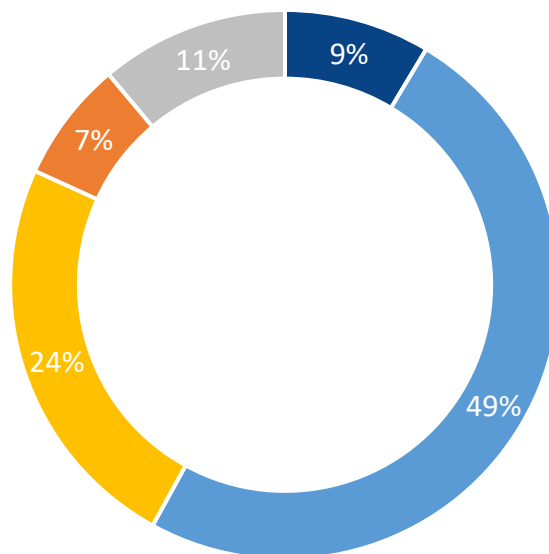
National 28%

ST Confiant

58% -

National 61%

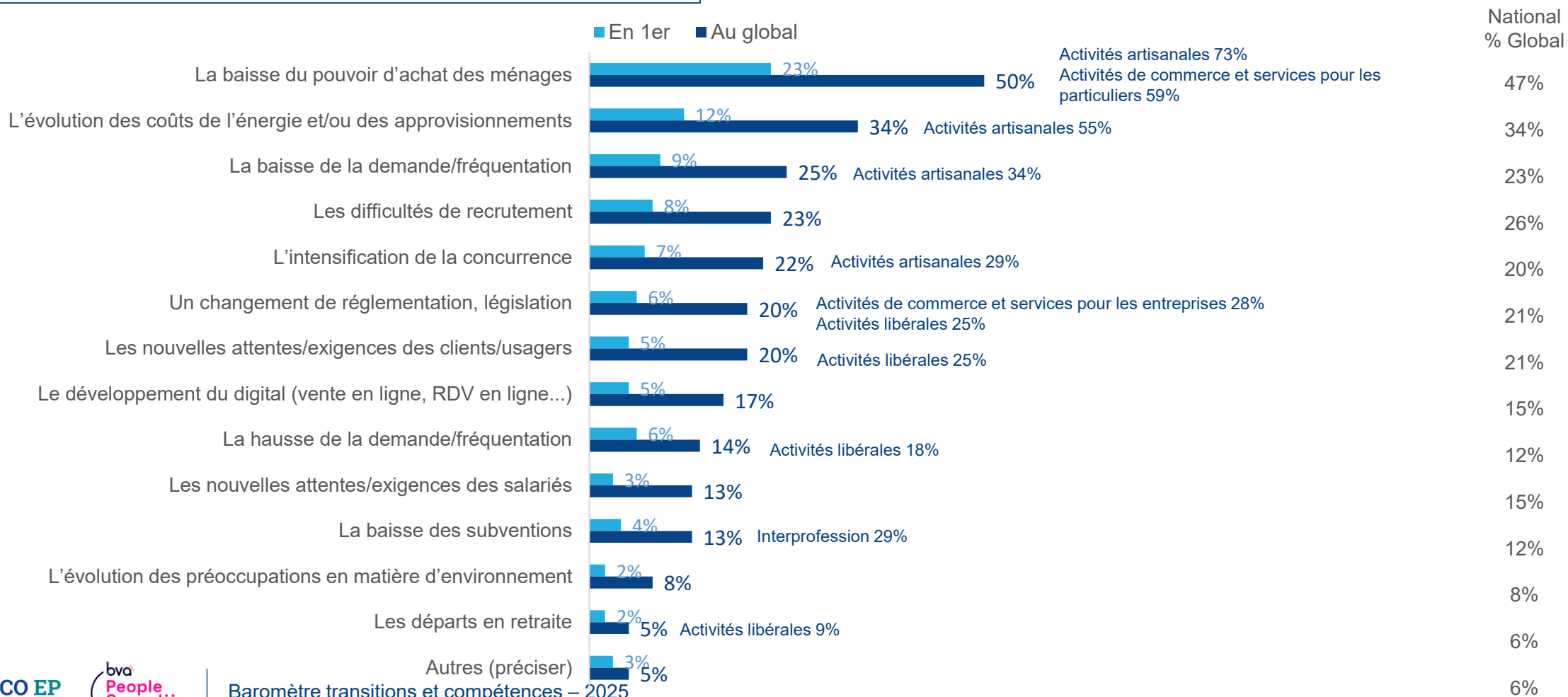
Activités libérales : 63%



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

Tendances impactant l'activité

Tendances qui impactent l'activité des entreprises

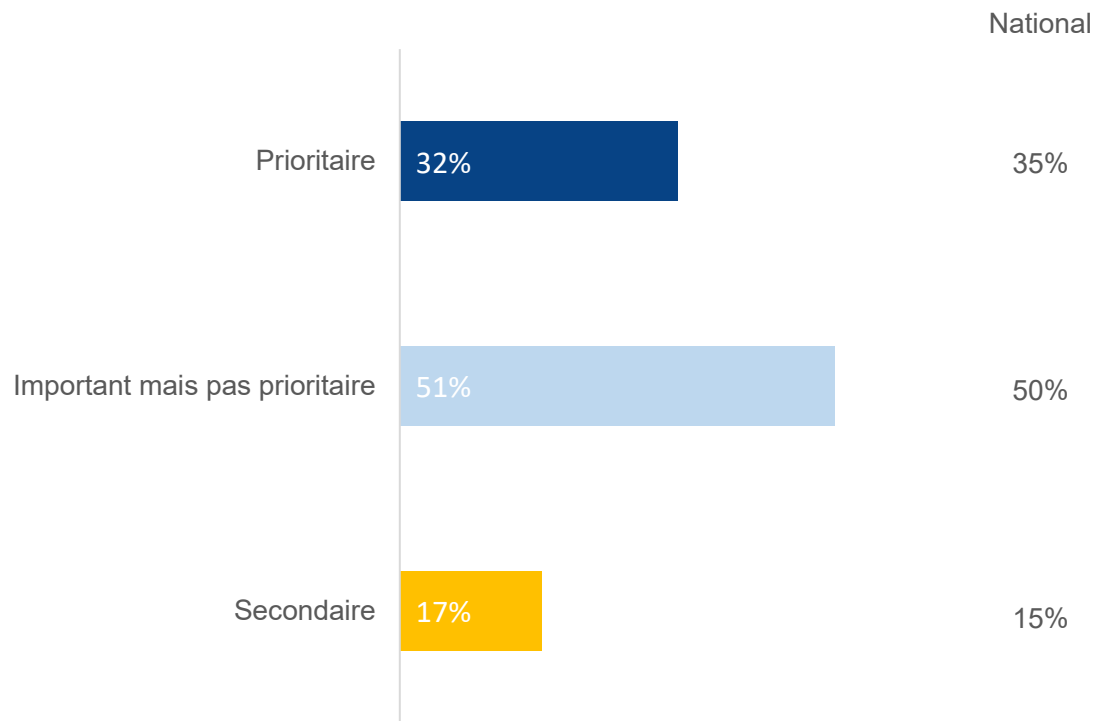


4. La transition écologique et énergétique

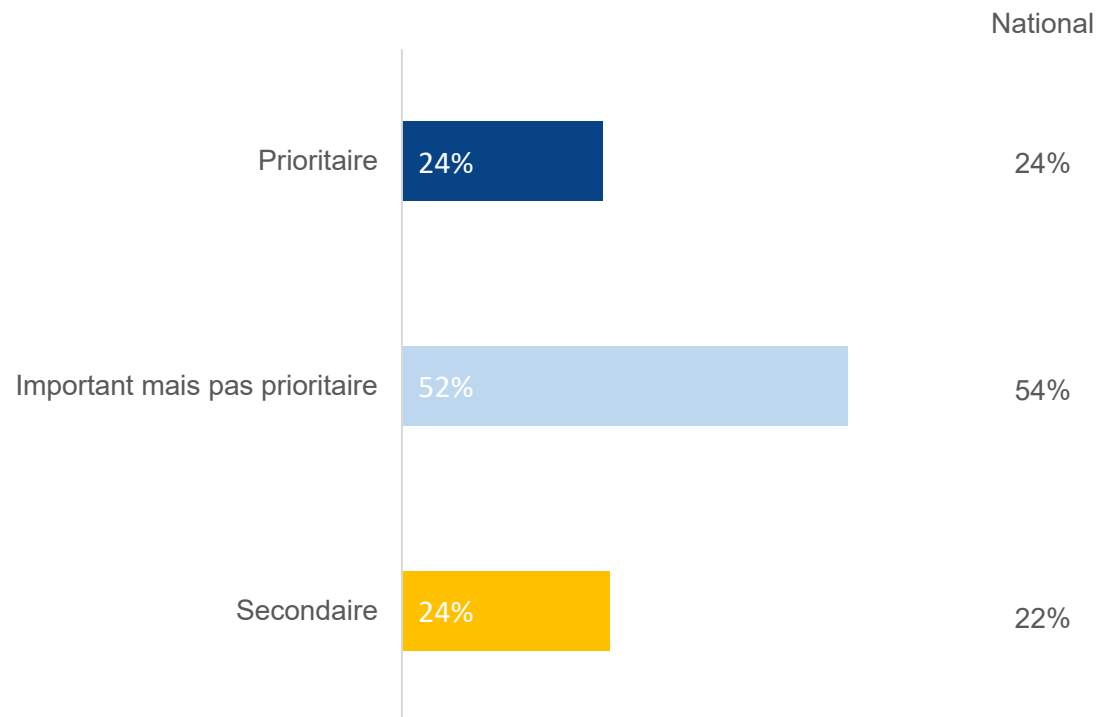
Enjeux des questions d'environnement et d'énergie

Importance des questions d'environnement et d'énergie

... Pour la société française

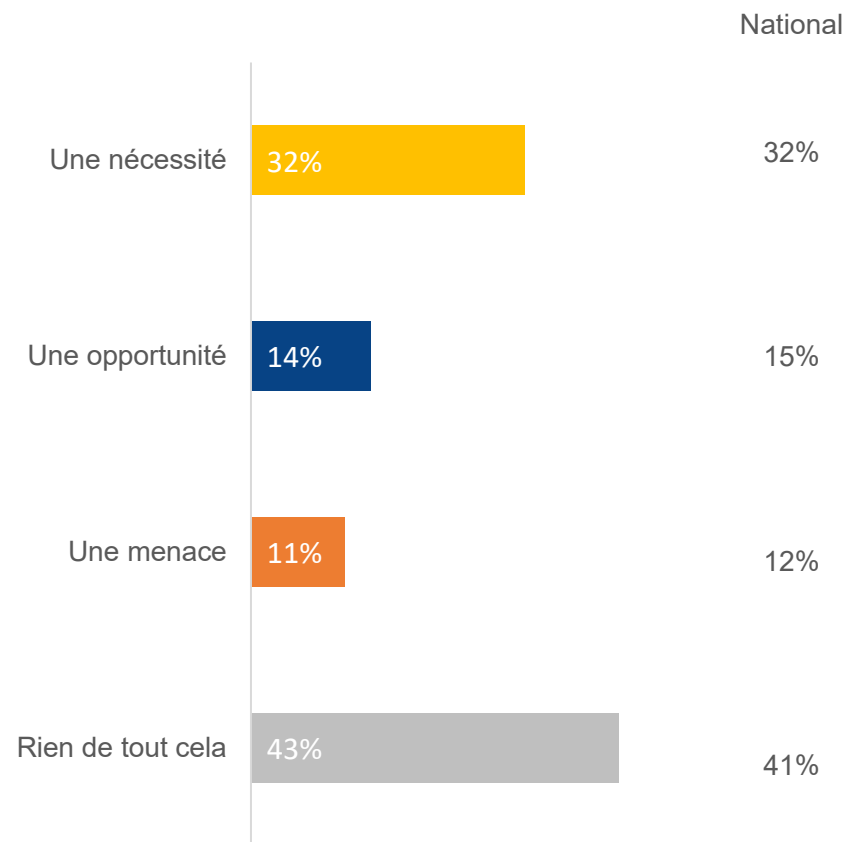


... Pour l'entreprise

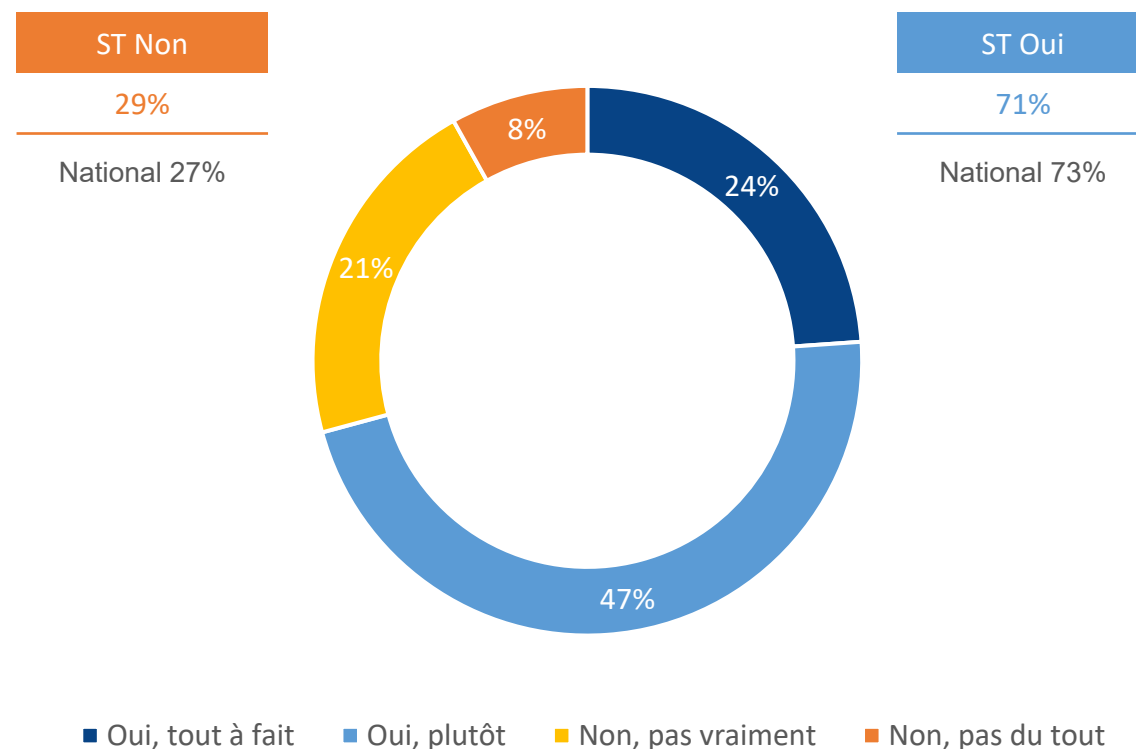


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie

Perception des questions d'environnement et d'énergie

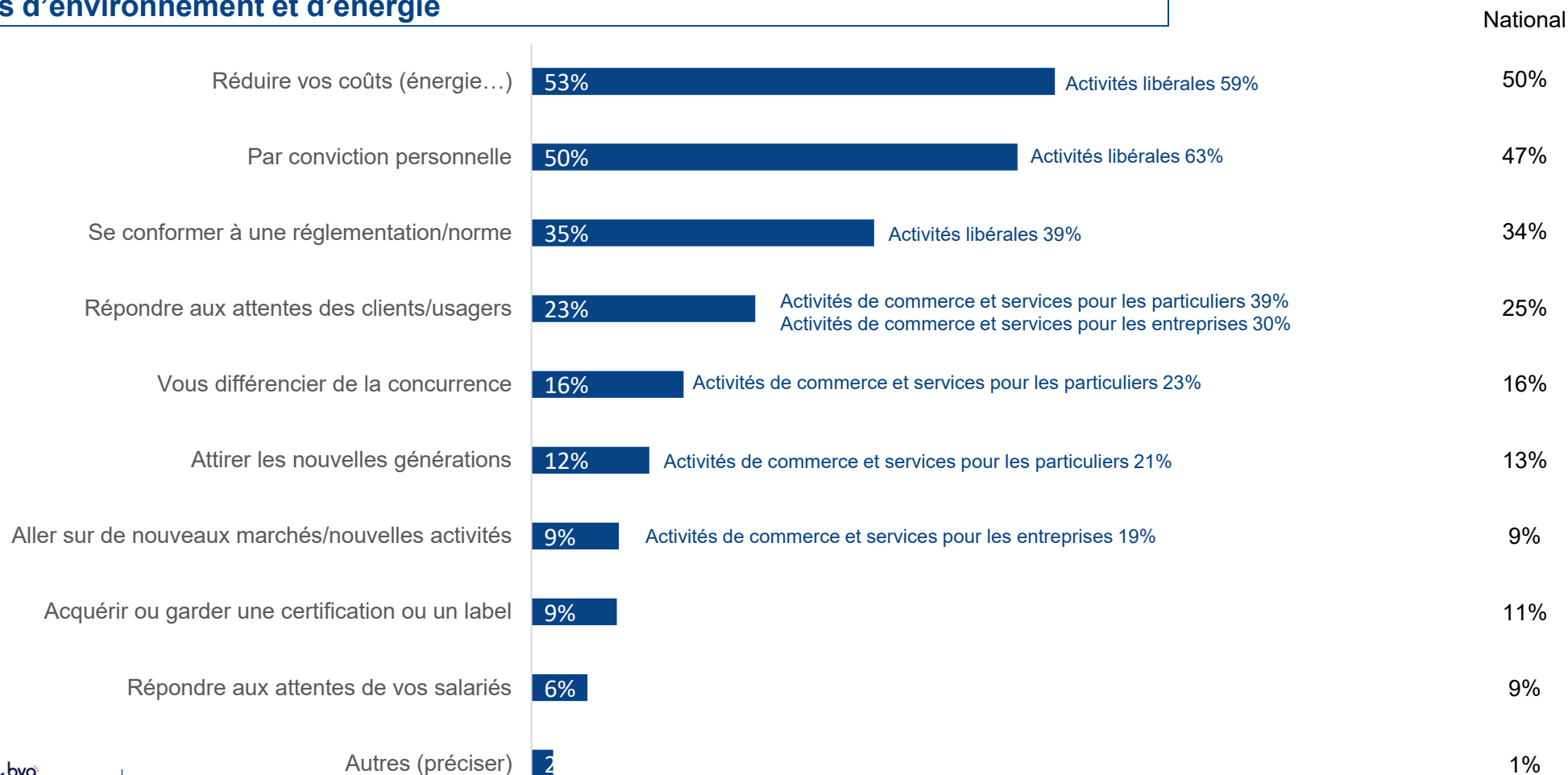


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie



Raisons de l'engagement

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



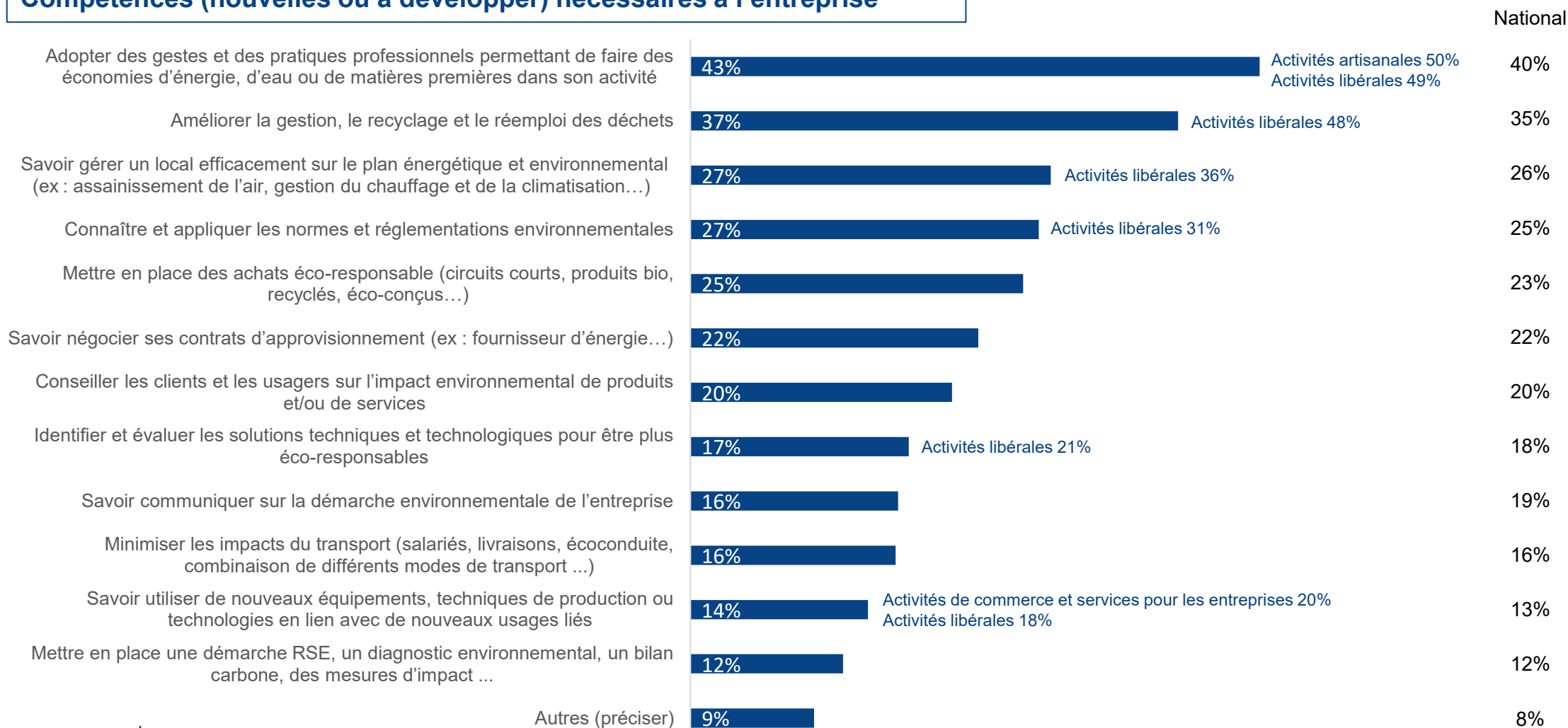
Les actions à mettre en place en lien avec la transition écologique et énergétique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



Compétences à développer en lien avec la transition écologique et énergétique

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



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

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

Non

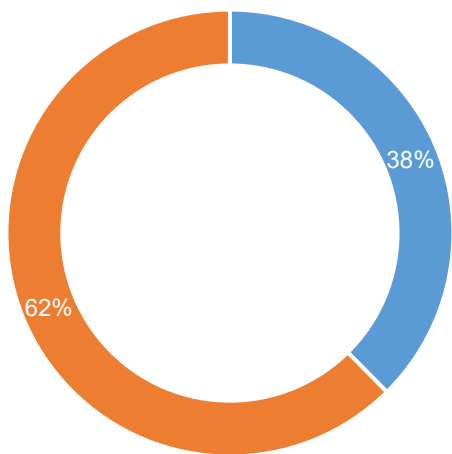
62%

National 64%

Oui

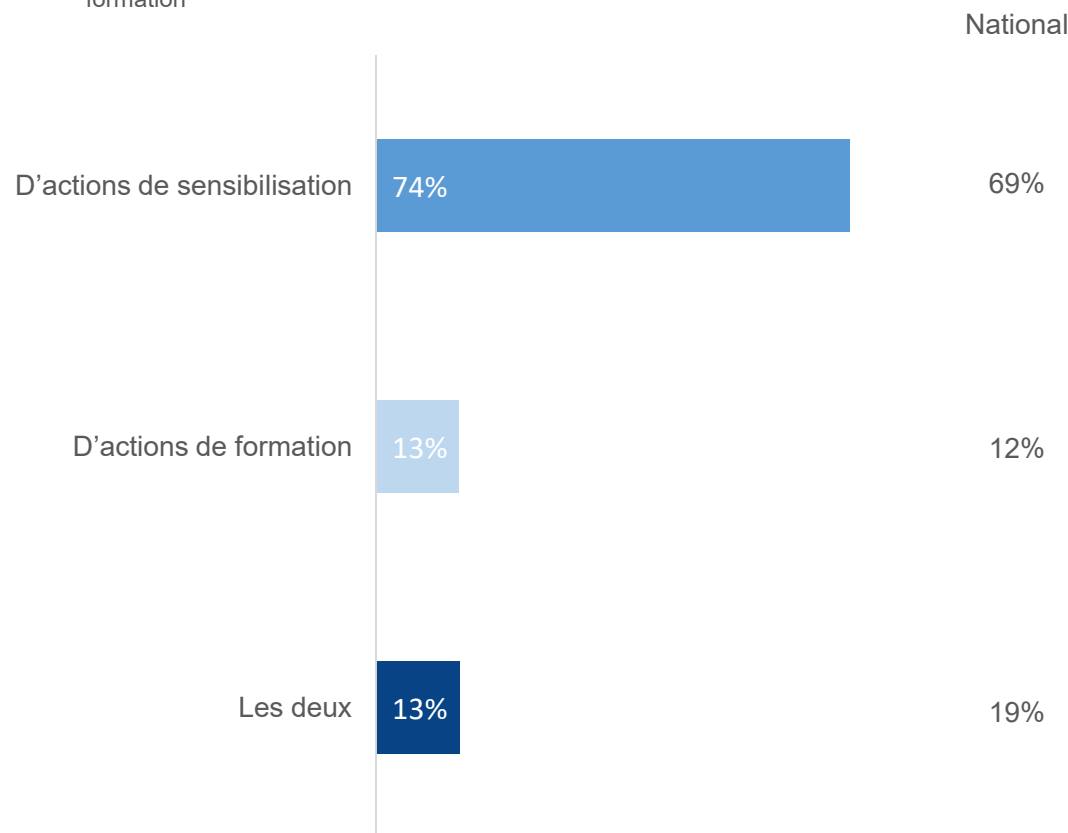
38%

National 36%



Les actions mises en place

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



Intention de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition écologique et énergétique

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

Non

69%

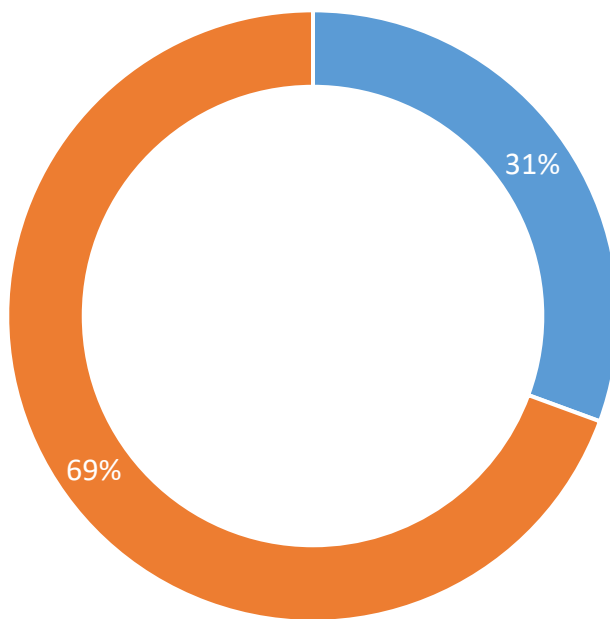
National 67%

Oui

31%

National 33%

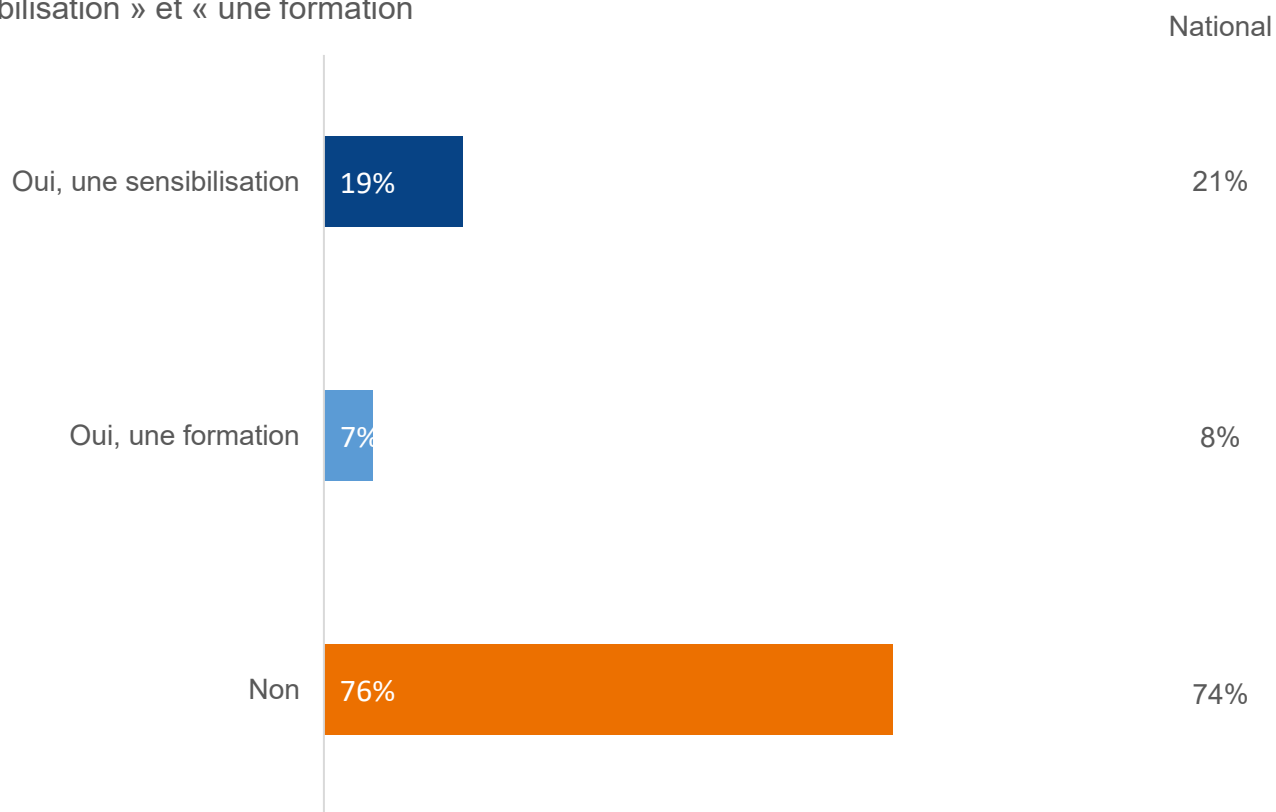
Activités de commerce et services pour les entreprises 37%
Activités de commerce et services pour les particuliers 36%



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

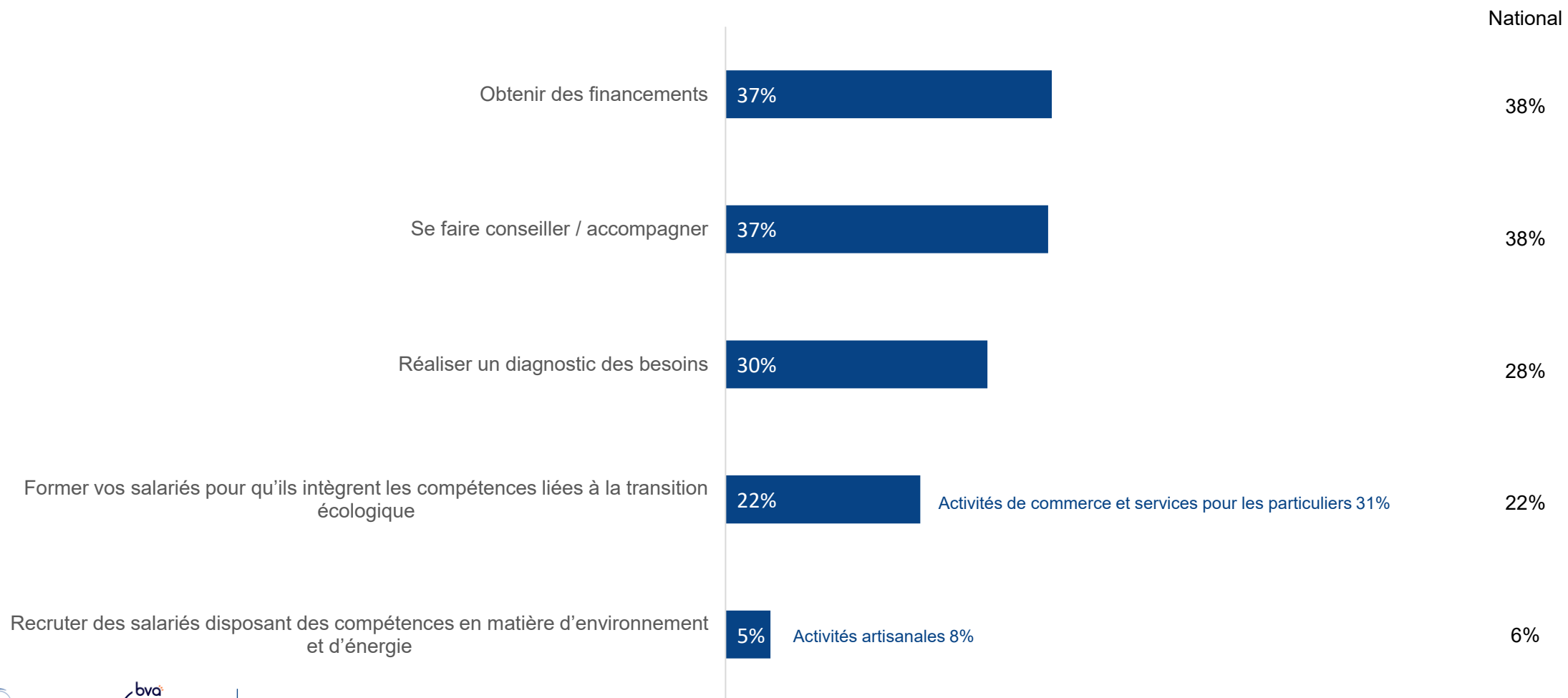
A bénéficié d'une formation / sensibilisation au cours des deux dernières années

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



Besoins et attentes des entreprises

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



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

- Les entreprises constatent **une augmentation des contraintes, financières et réglementaires**, autour de la gestion de l'eau, de l'électricité et des déchets.



Depuis janvier, nous devons amener les déchets verts à la déchetterie. Comme elle est fermée hors de nos horaires d'ouverture, nous devons nous organiser avec les autres fleuristes de la ville pour trouver des solutions et organiser une collecte commune de nos déchets verts. (Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

- La sensibilisation guidant à **une mise en place de petits gestes du quotidien** pour réduire une consommation excessive d'eau ou d'électricité et augmenter le recyclage de déchets est la réponse privilégiée à ces problématiques réglementaires.
- Le coût associé à la transition écologique de l'entreprise **est décrit comme représentant un investissement lourd. Des solutions écologiques de plus grande ampleur** sont désirées mais mises de côté pour le moment par les petits commerces en raison d'un **coût perçu comme trop élevé**.
- Le coût énergétique et environnemental de la transition numérique (e-mails, stockage cloud, data center) fut également évoqué.

* 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)

Développement de formations dédiées à la transition écologique et énergétique

Sensibilisation des employés aux écogestes

Aides financières (subventions) attendues pour financer des solutions écologiques et aide à la recherche de solutions de financement d'investissement

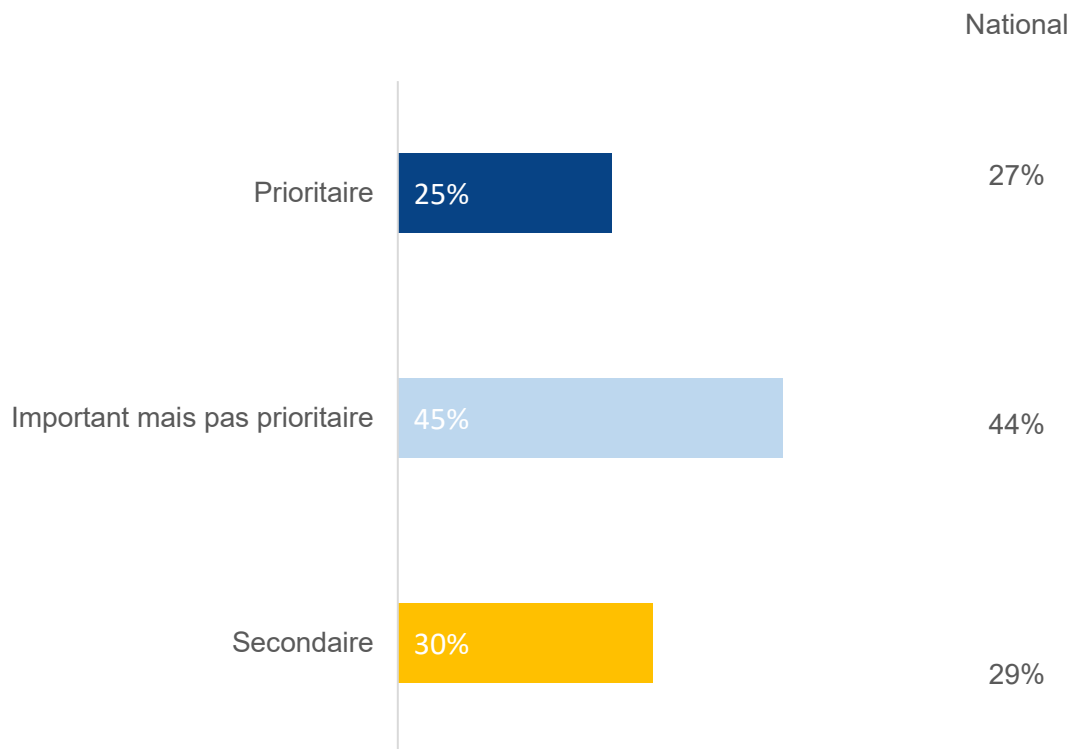
Aide à l'évaluation du coût énergétique des dispositifs et solutions digitales

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

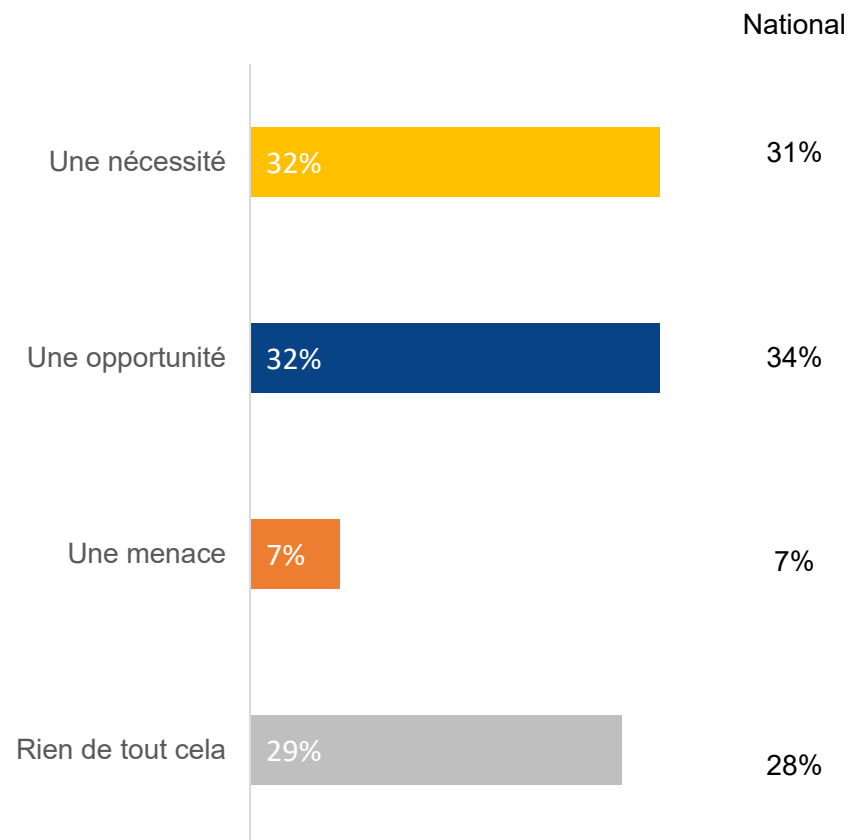
5. La transition numérique

Importance et perception du développement du numérique

Importance du développement du numérique pour l'entreprise

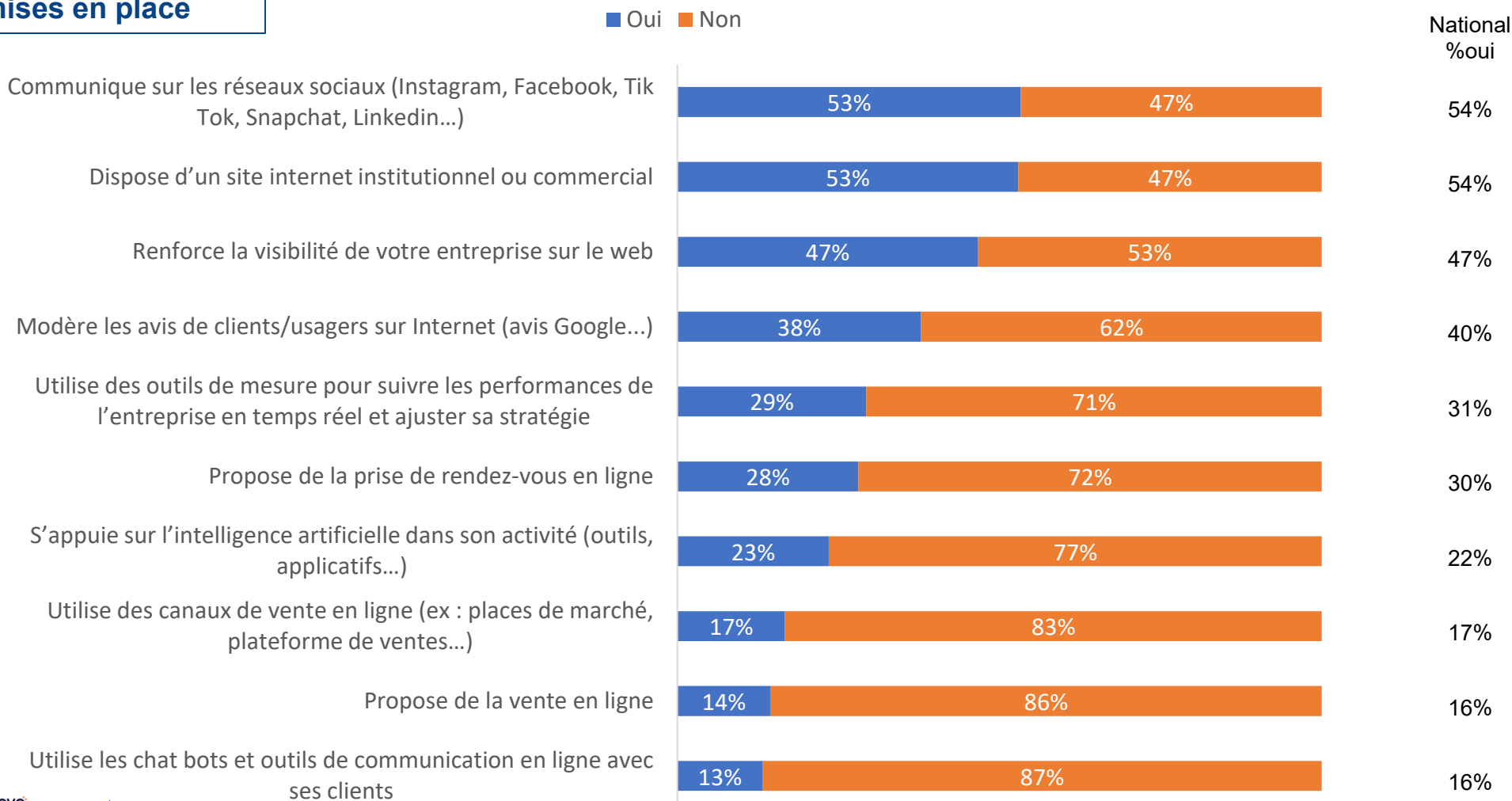


Perception du développement du numérique pour l'entreprise



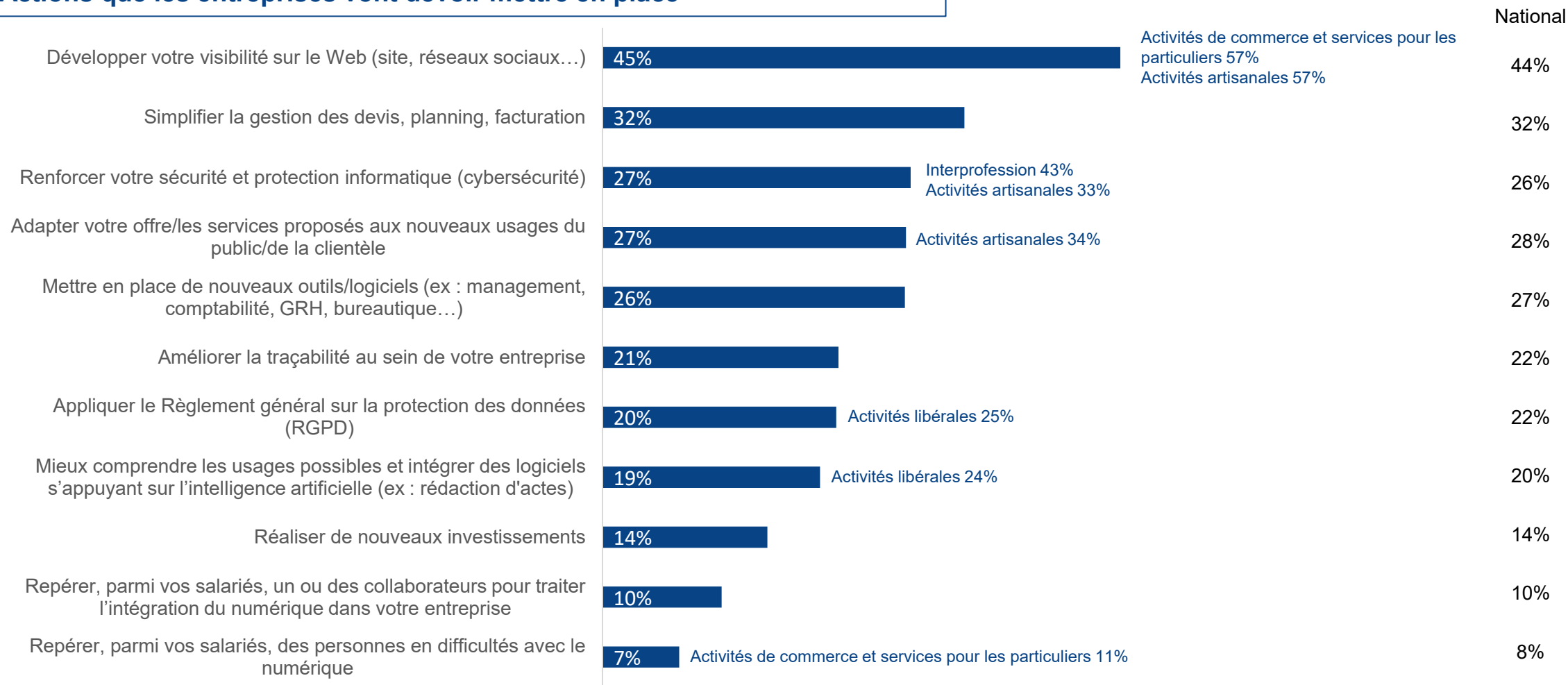
Actions déjà mises en place concernant les outils digitaux et numériques

Actions mises en place



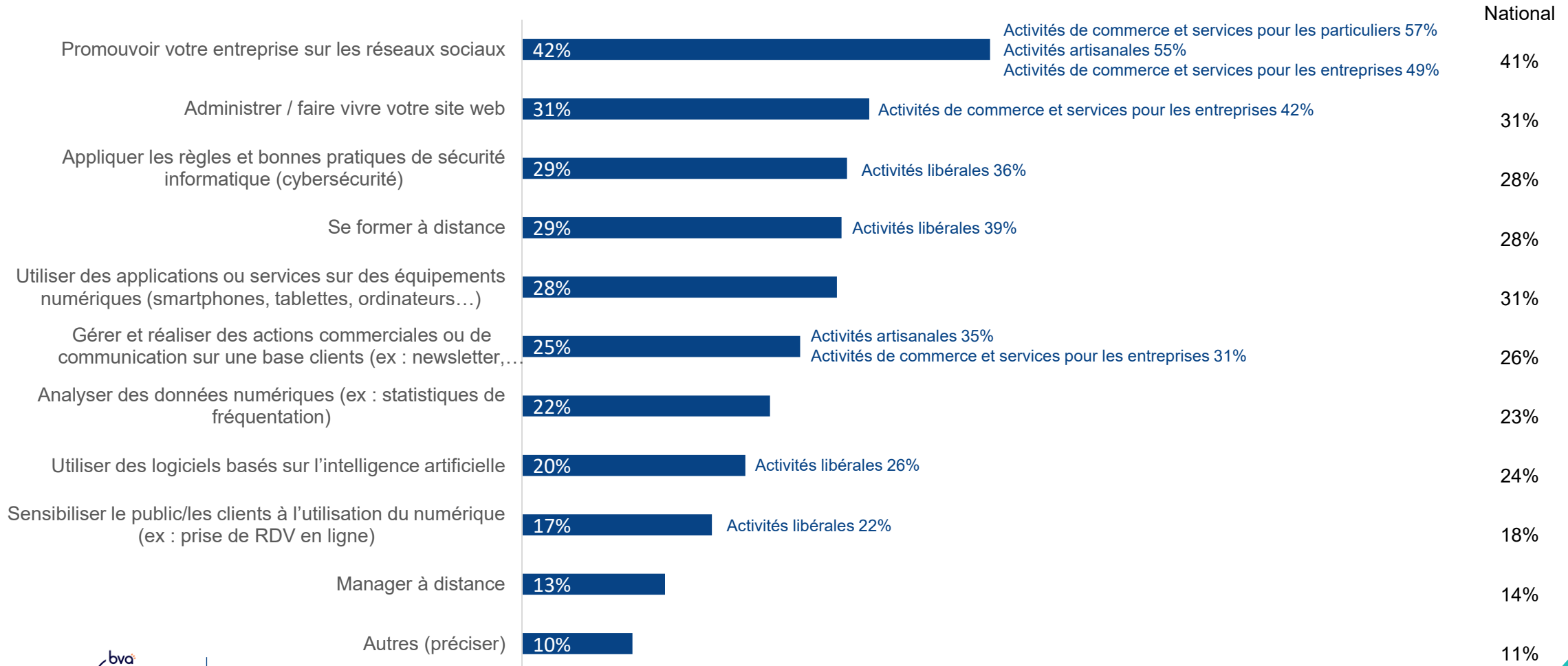
Les actions à mettre en place par les entreprises en lien avec la transition numérique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



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

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



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

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

Non

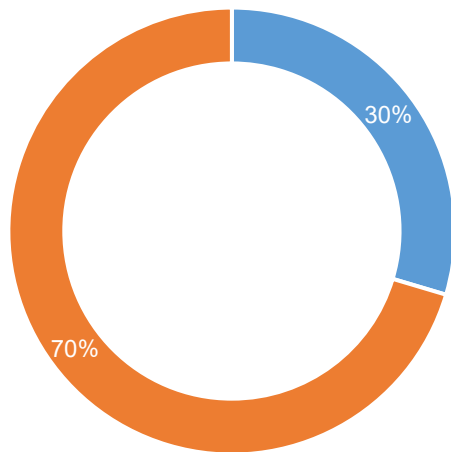
70%

National 70%

Oui

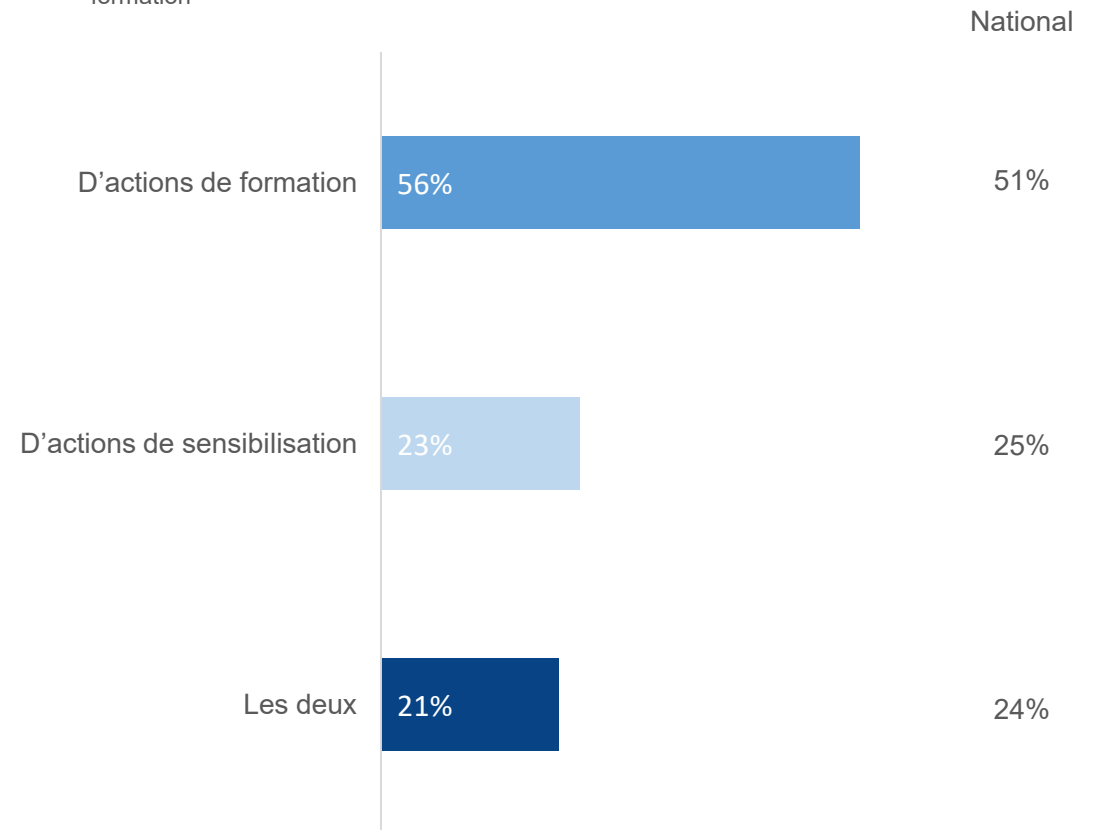
30%

National 30%



Les actions mises en place

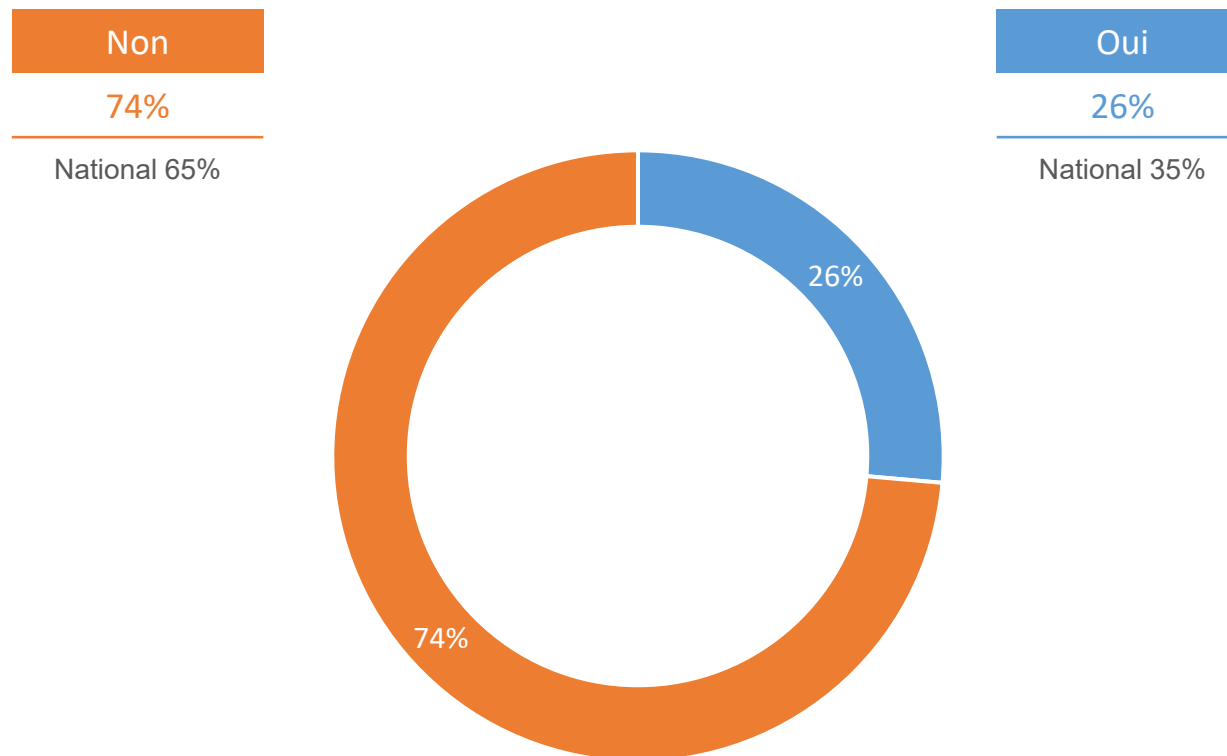
Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation



Les actions de sensibilisation / formation et l'intelligence artificielle

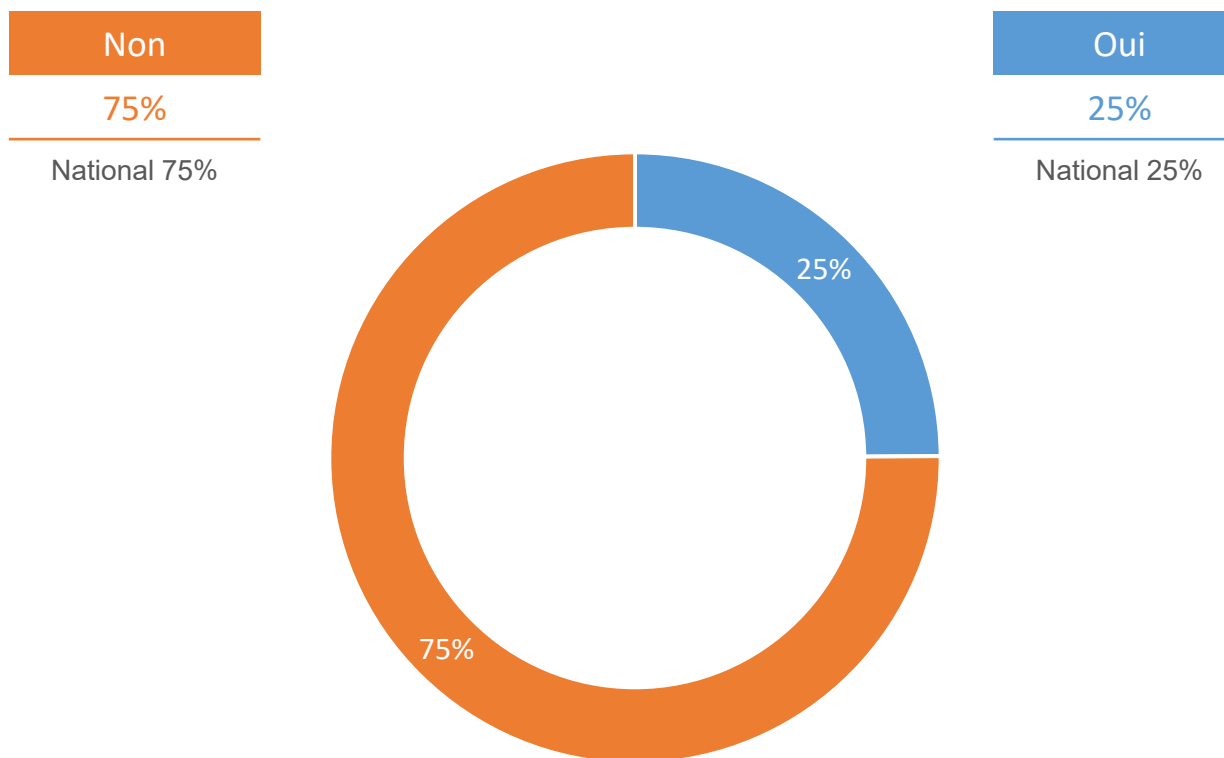
Part des entreprises qui ont mis en place des actions de sensibilisation / formation et dont le contenu a également porté sur l'intelligence artificielle

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



Intention à mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition numérique

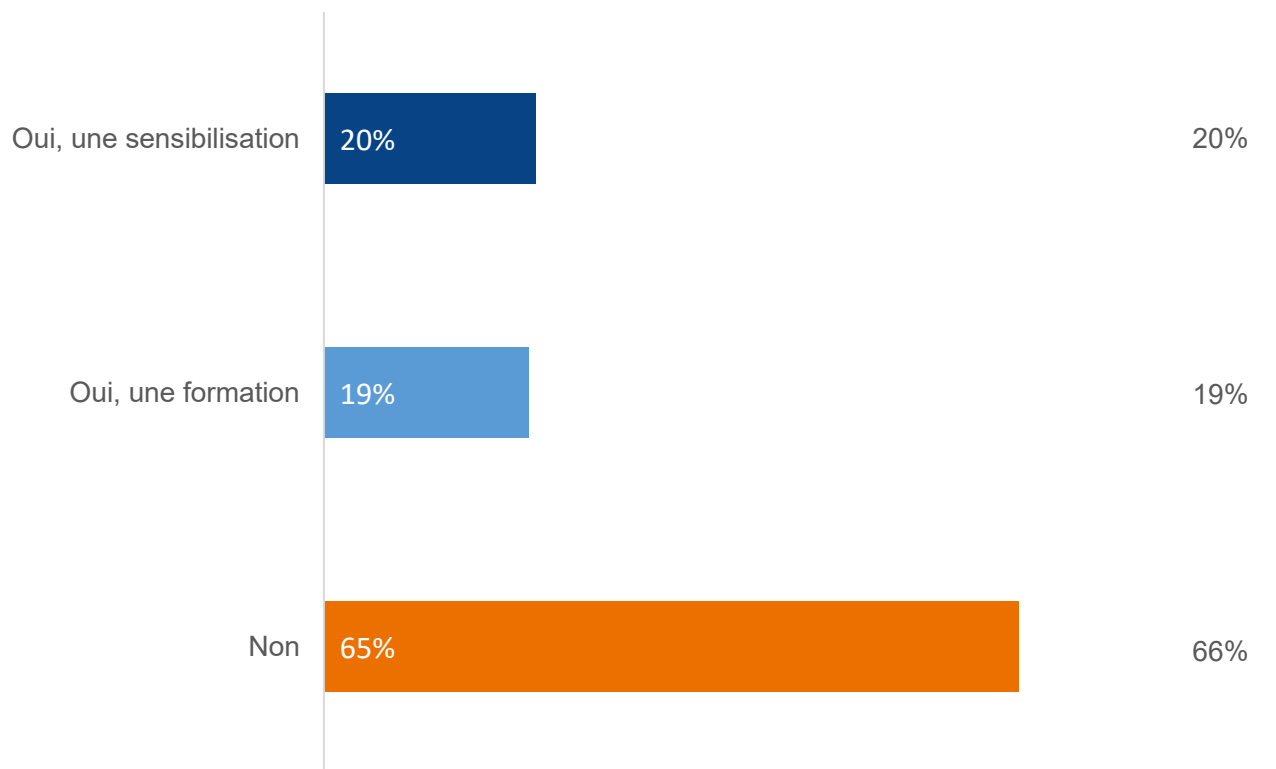
Souhait de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés au cours de l'année à venir



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

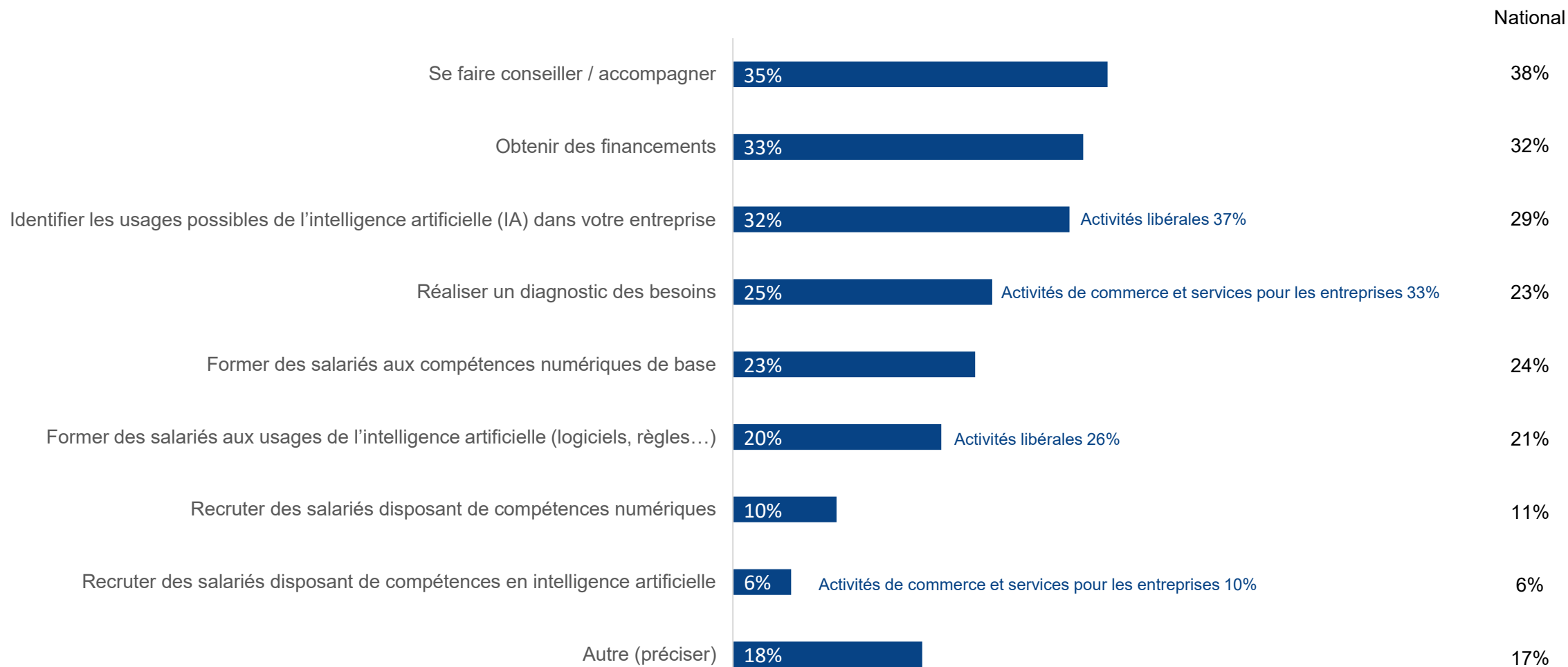
A bénéficié d'une formation / sensibilisation au cours des deux dernières années

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



Besoins et attentes exprimés par les entreprises

Besoins et attentes des entreprises pour mieux intégrer le développement du numérique



Les enseignements* de l'atelier en région Occitanie sur les moteurs de la transition numérique (1/2)

- Pour une partie des entreprises qui s'expriment, la **portée réelle de la transition numérique est mal comprise** et cela rend difficile son adoption puisque les bénéfices n'en sont pas réellement décodés.
- Dans certains métiers, la digitalisation de certaines tâches et l'**adoption progressive des nouveaux outils est constatée**, menant à des ajustements partiels dans l'optimisation des processus existants (facture électronique, centralisation des informations).



Dans mon activité, je suis obligée de me former sur plusieurs logiciels puisque les doivent s'adapter face au développement de la facturation électronique. (Interprofession du champ OPCO EP)

- Le manque de compétences **adaptées** (sur la gestion de la présence en ligne, le marketing digital ou la cyber sécurité) est souligné par certains des dirigeants interrogés. Les formations en la matière sont perçues comme peu nombreuses et mal adaptées aux besoins, retardant ainsi la montée en compétences.



Il a fallu me former au marketing digital pour que l'on puisse développer notre réseau de clients. Ce dernier se développe via notre site internet, mais également via la communication sur les réseaux sociaux. (Coiffure et professions connexes)

- **Les craintes en matière de sécurité et des incidents de cybersécurité** entretiennent auprès de certains dirigeants les peurs et peuvent alimenter une forme de résistance à l'**intégration des outils numériques**.

* 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)



Proposition d'un dispositif d'accompagnement, pour auditer les besoins numériques et proposer un plan d'action adapté.

Formation des dirigeants et collaborateurs sur l'utilisation des outils numériques et l'intelligence artificielle.

Meilleure information sur les dispositifs existants et les financements disponibles.

Accompagnement autour des enjeux de cybersécurité et plan d'action possible

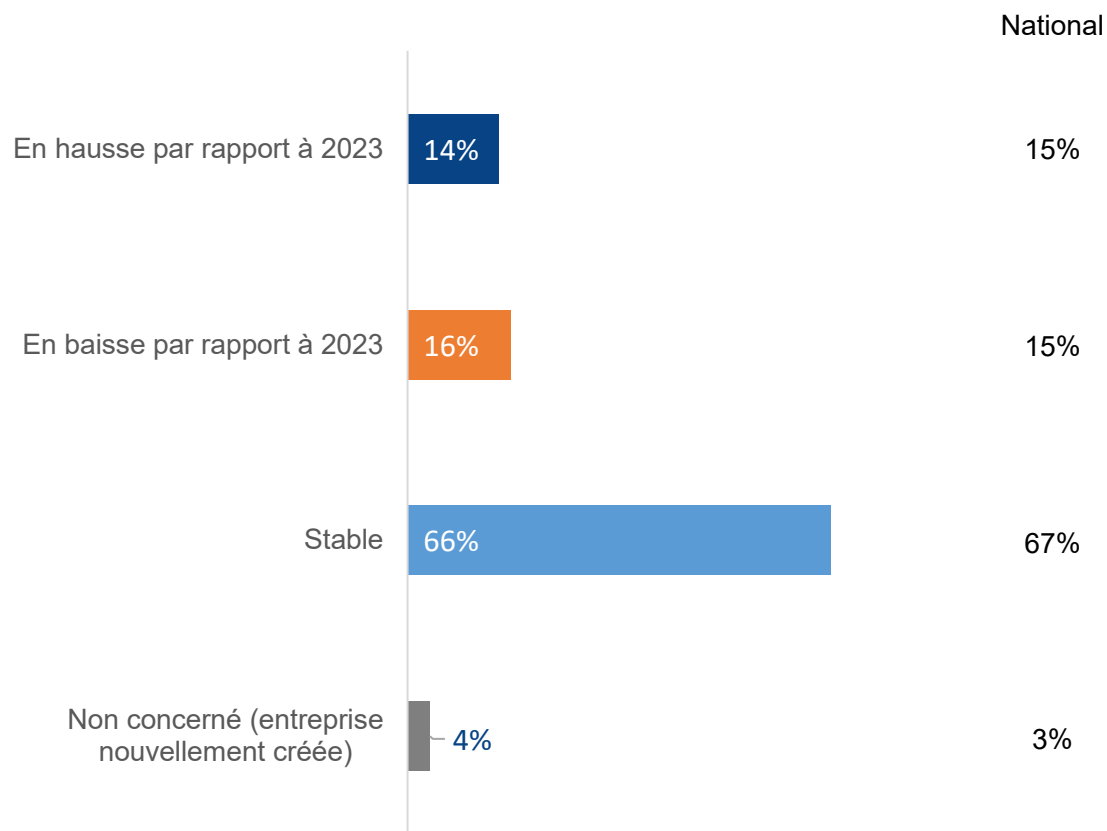
* Les attentes présentées ici sont exprimées par certaines entreprises présentes à l'atelier mais pas nécessairement par toutes.



6. La transition démographique

Évolution de l'effectif pour l'année 2024

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



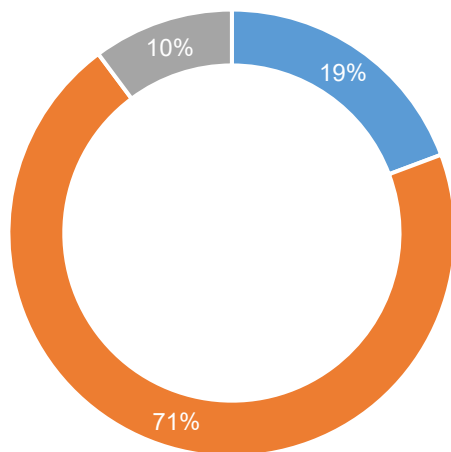
Recrutements envisagés pour 2025

Recrutements envisagés pour 2025

Non

71% +

National 66%



Oui

19% -

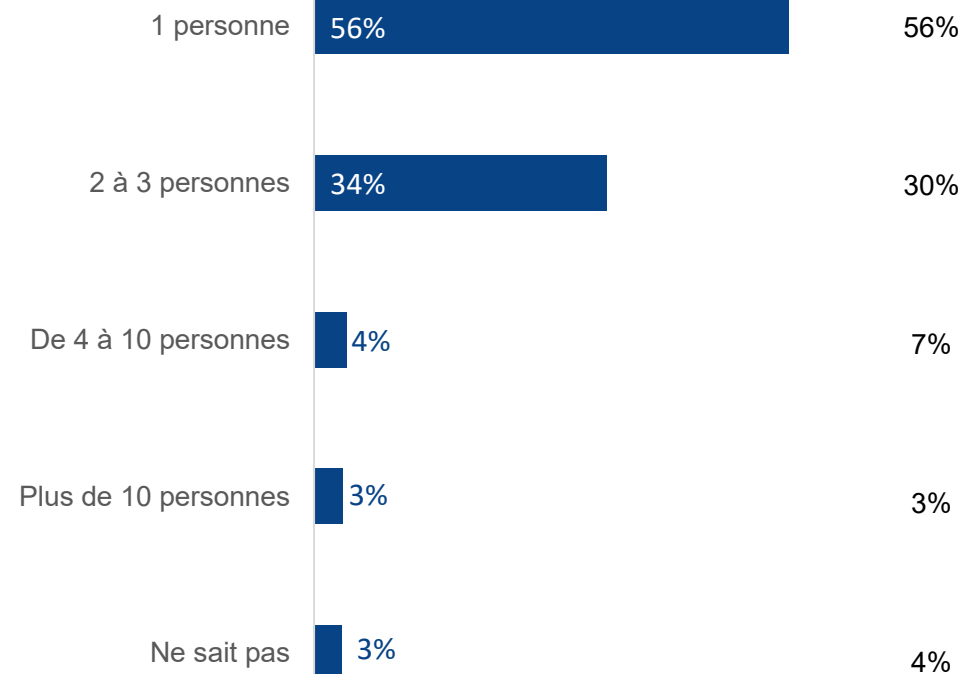
National 23%

Activités de commerce
et services pour les
particuliers 27%

Nombre de recrutements envisagés pour 2025

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

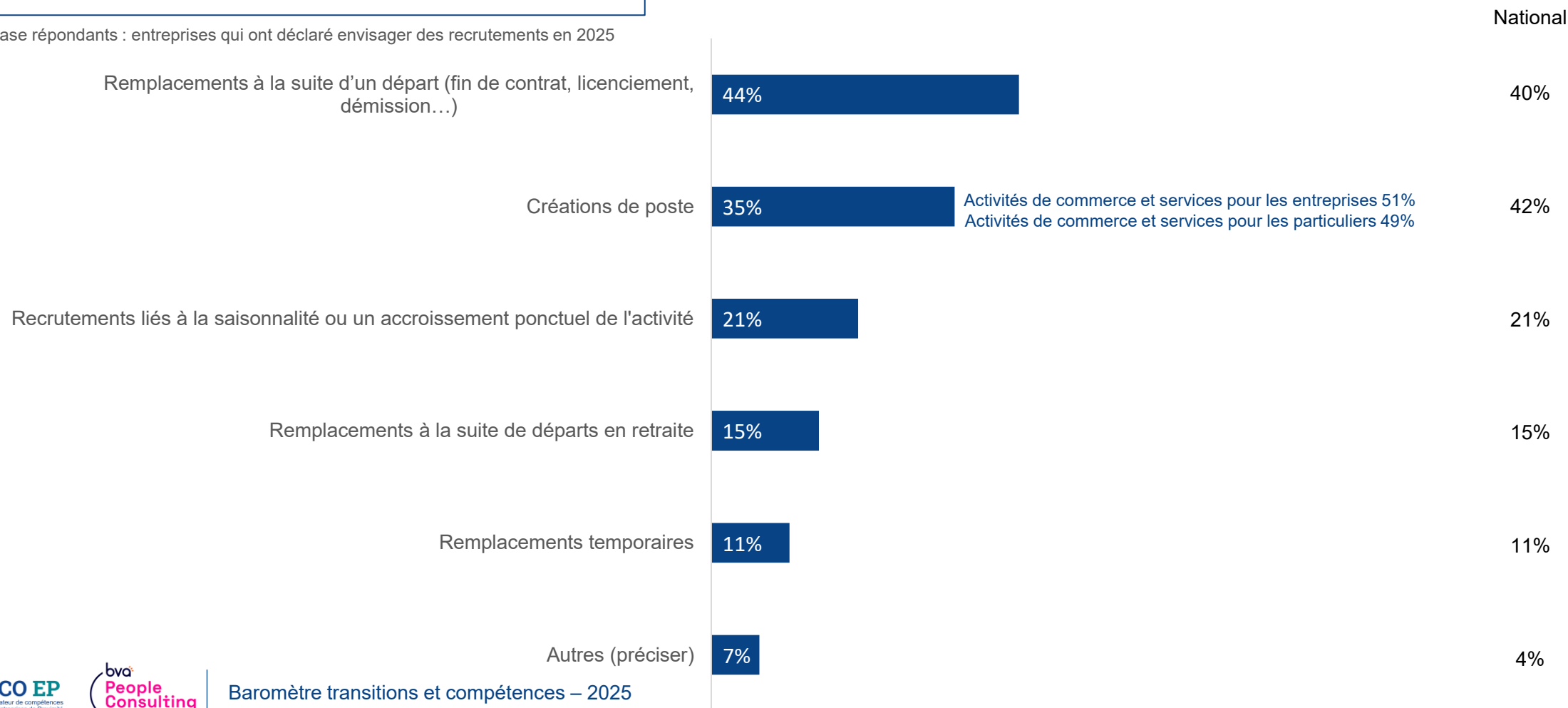
National



Motivations des recrutements envisagés pour 2025

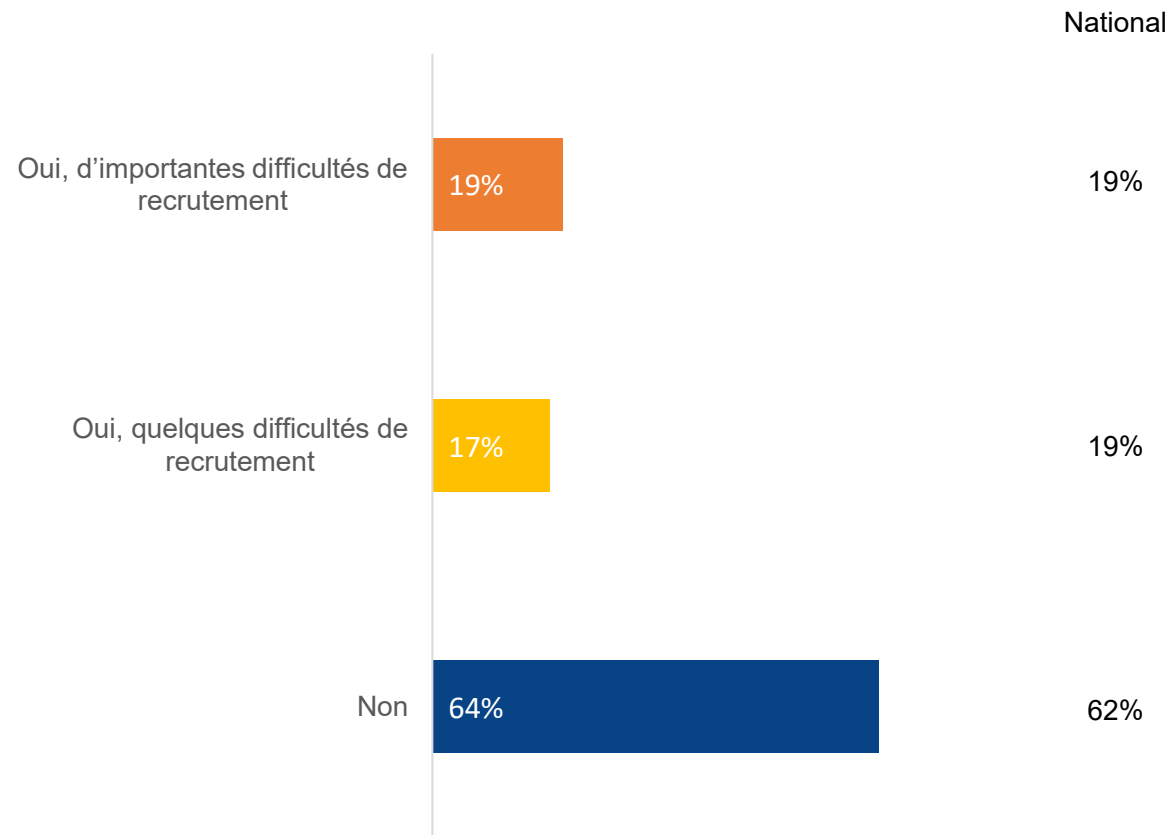
Motifs des recrutements envisagés pour 2025

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



Difficultés de recrutement exprimées par les entreprises

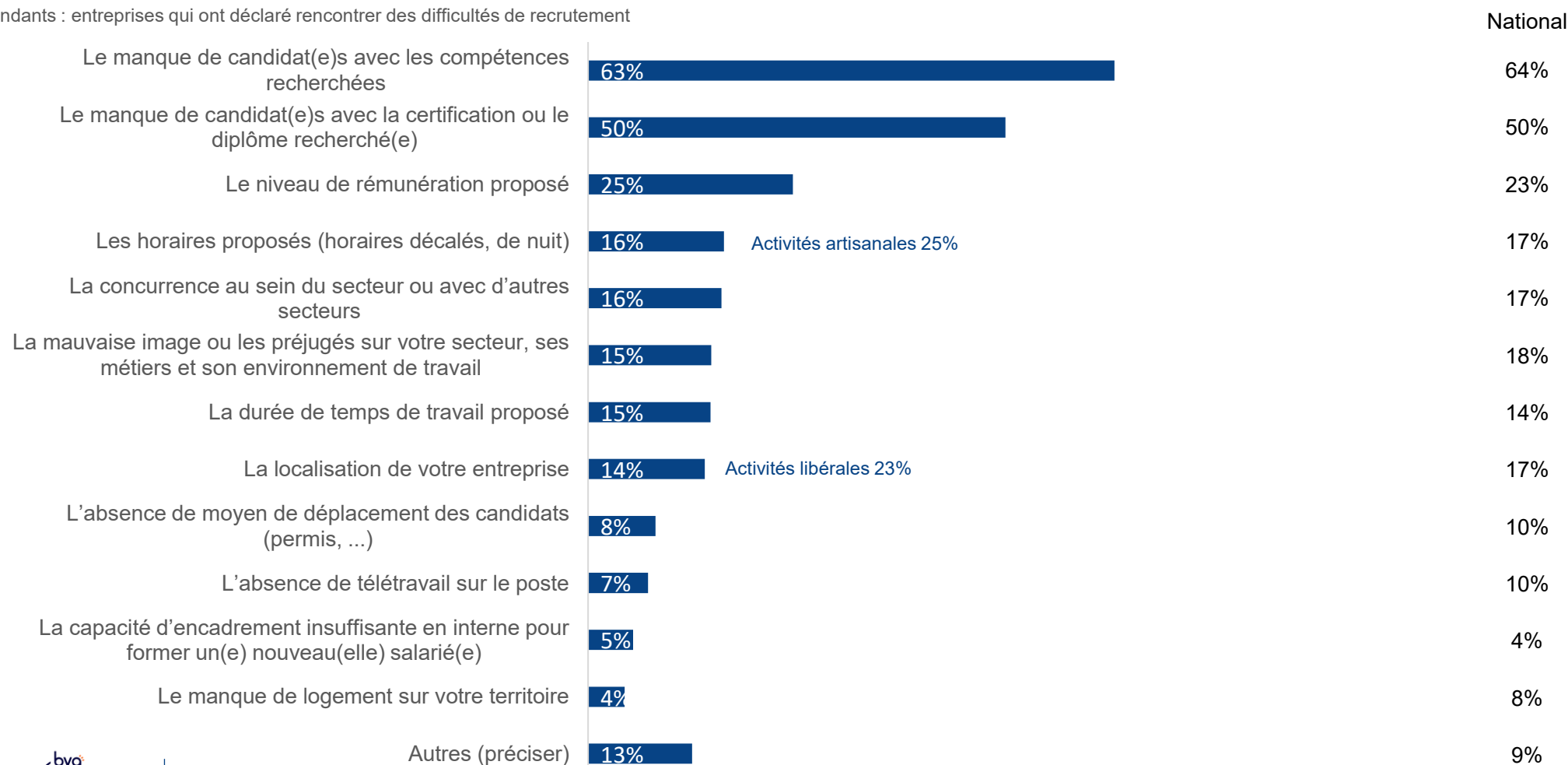
Difficultés de recrutement



Raisons des difficultés de recrutement

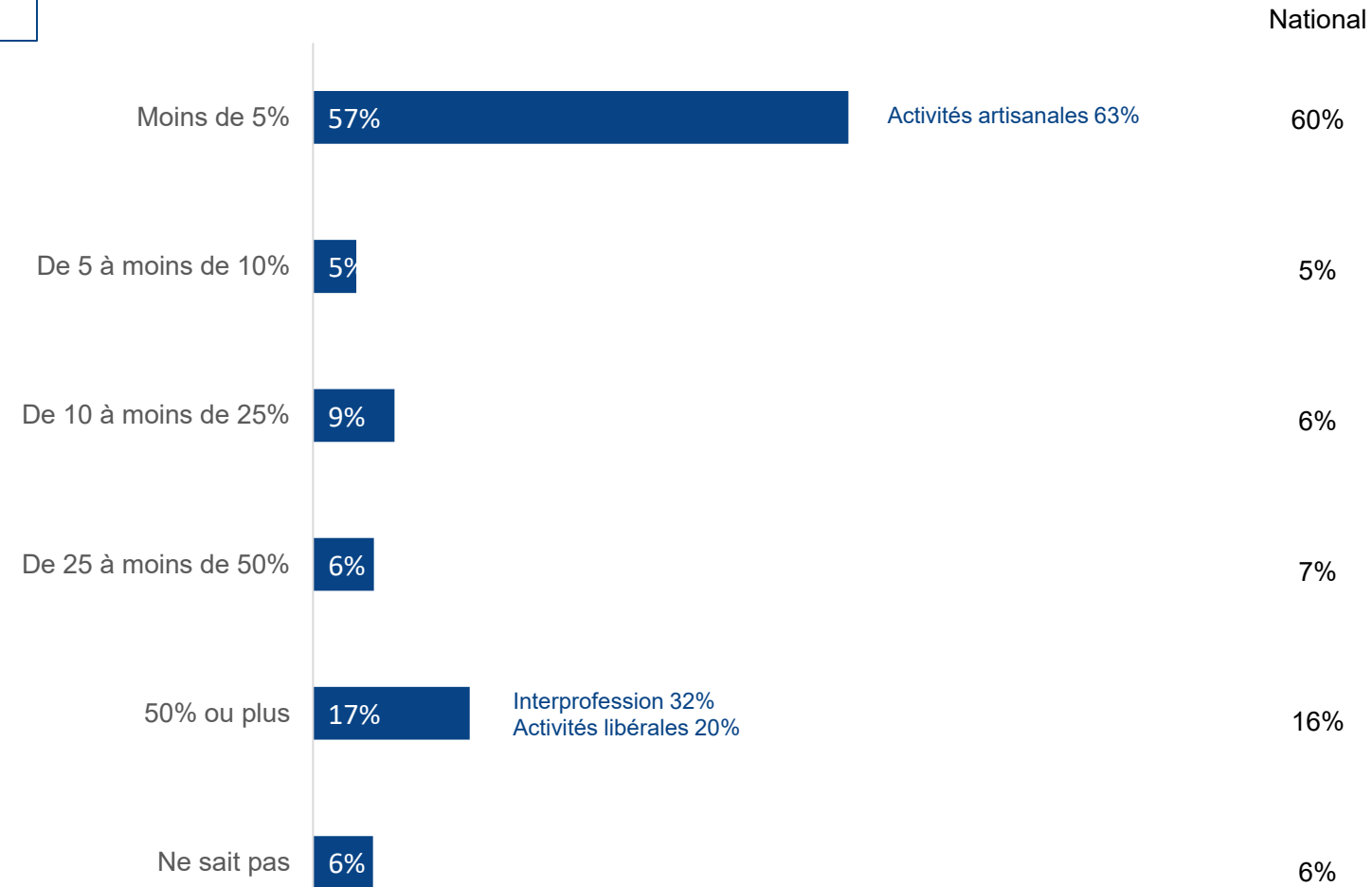
Raisons des difficultés de recrutement

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



Part des salariés seniors (+55 ans)

Part des salariés seniors (+55 ans)



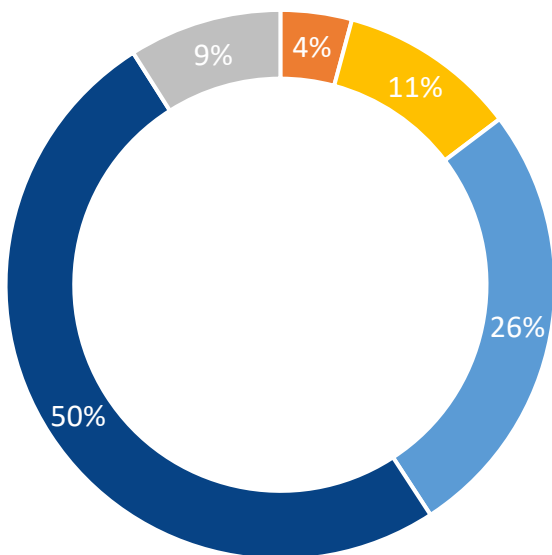
Les relations entre les différentes générations et l'intégration des nouveaux embauchés dans les entreprises

Difficultés rencontrées entre les différentes générations

ST Non

76%

National 76%



ST Oui

15%

National 16%

Intégration des nouveaux embauchés issus de la jeune génération

ST Mal

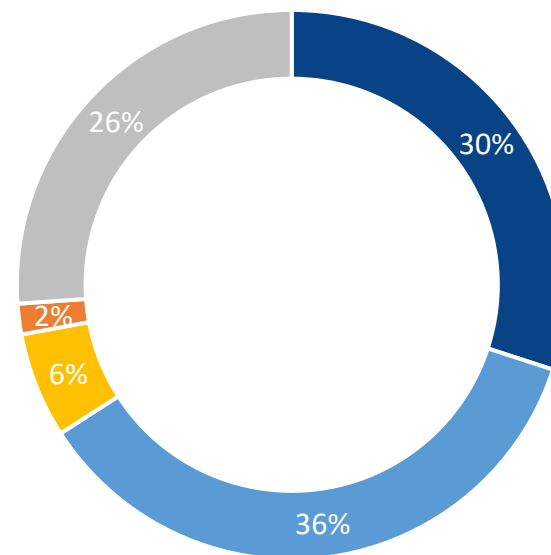
8%

National 7%

ST Bien

66%

National 70%

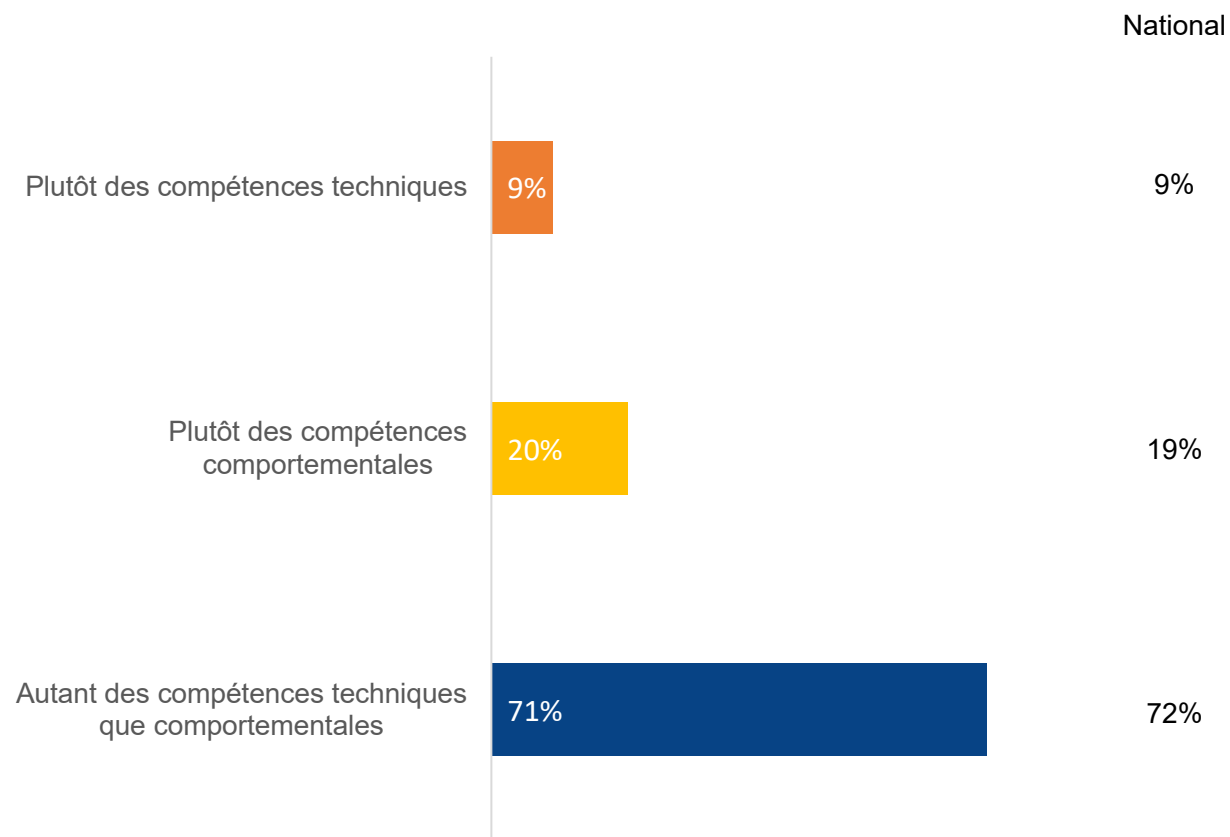


■ Oui, souvent ■ Oui, de temps en temps ■ Non, rarement ■ Non, jamais ■ Ne sait pas

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

Les compétences attendues par les entreprises

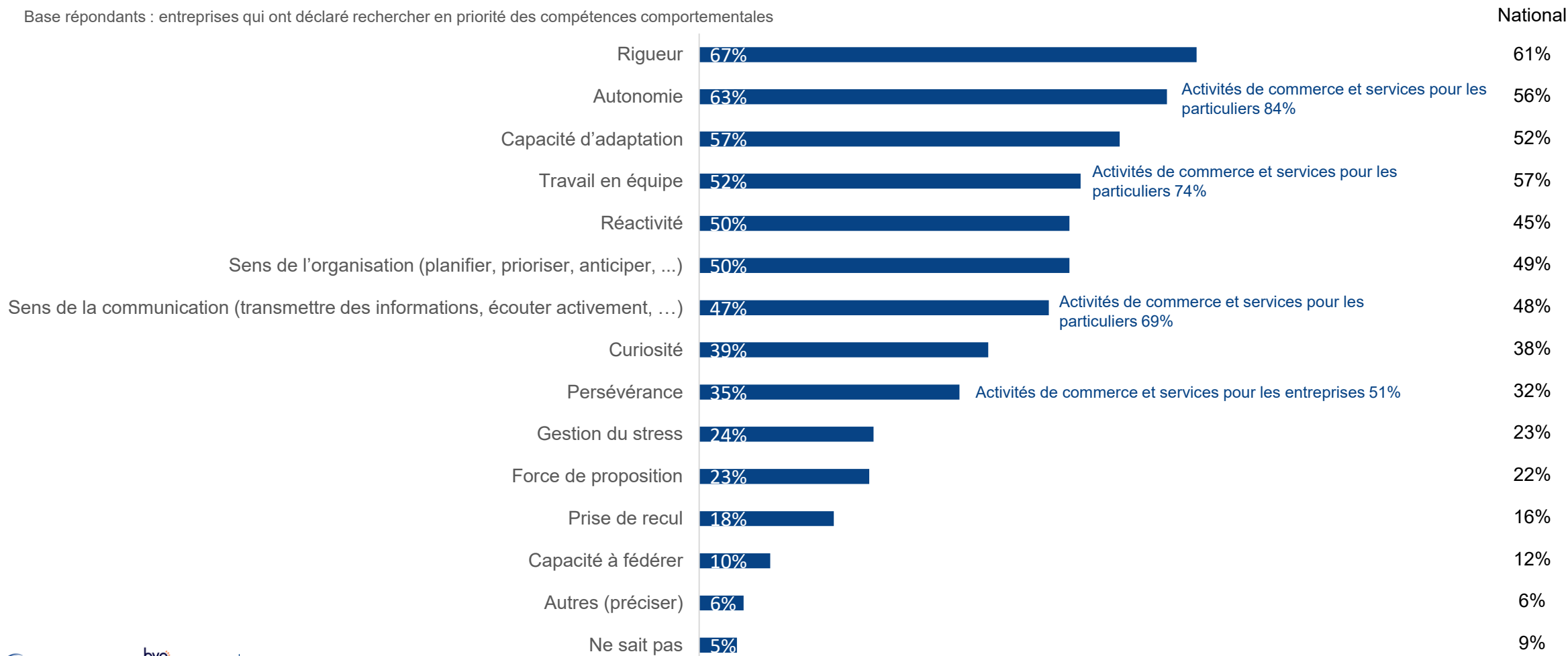
Compétences attendues pour un nouvel embauché



Les compétences comportementales recherchées par les entreprises

Compétences comportementales recherchées en priorité chez un nouvel embauché

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



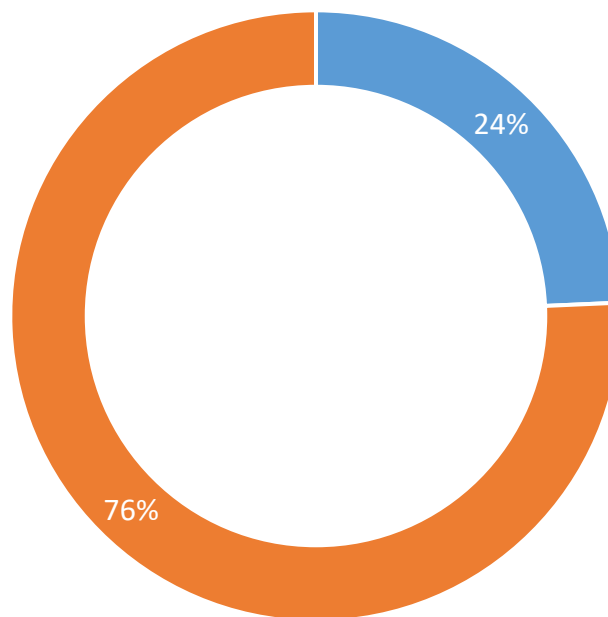
Transmission ou reprise d'entreprise

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

Non
76%
National 77%

Oui
24%
National 23%

Activités libérales 29%



Transmission ou reprise d'entreprise

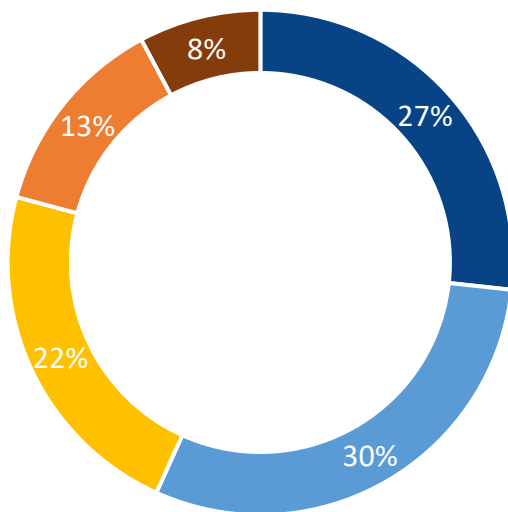
Échéance de la transmission ou reprise de l'entreprise

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

ST 3 ans et plus

43%

National 42%



ST Moins de 3 ans

57%

National 58%

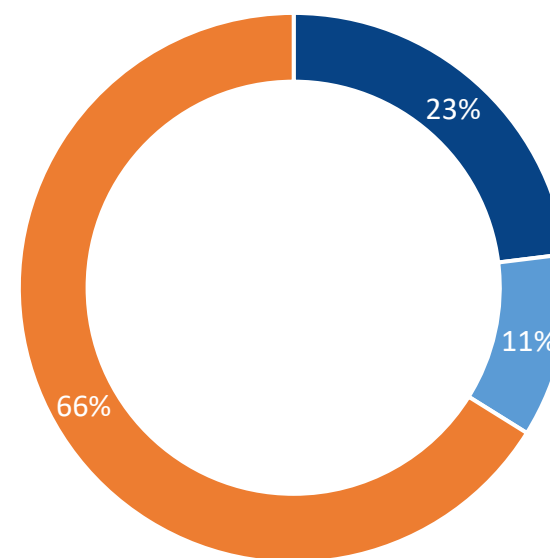
■ Moins d'1 an ■ De 1 à moins de 3 ans ■ De 3 à moins de 5 ans
■ De 5 ans à moins de 10 ans ■ 10 ans et plus

Identification du repreneur

Non

66%

National 68%



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

ST Oui

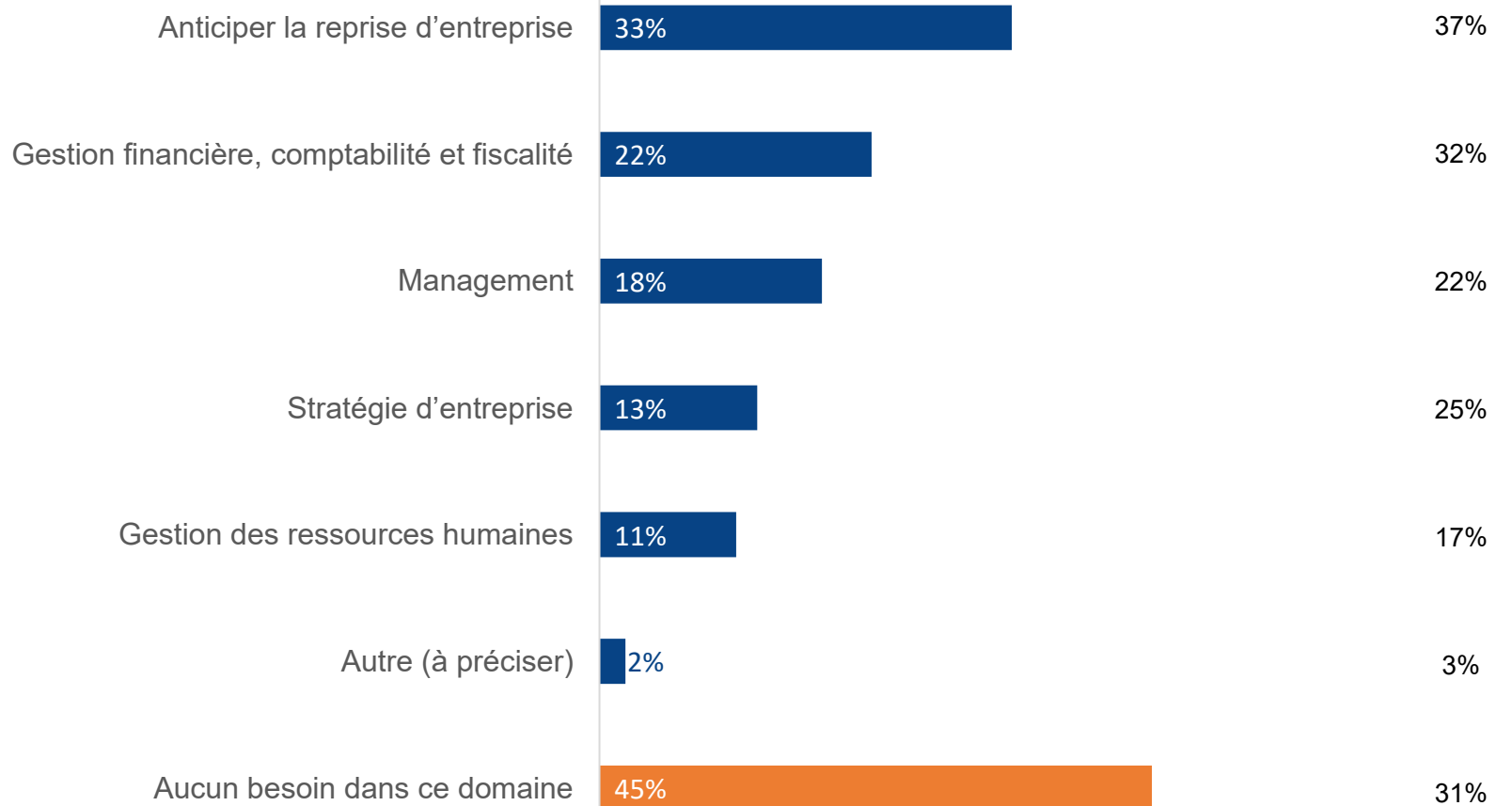
44%

National 32%

Transmission ou reprise d'entreprise

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

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



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

- Les **difficultés de recrutement** sont le quotidien de bon nombre d'entreprises ayant participé à l'atelier. Le vivier de candidats aux **compétences adéquates** est perçu comme trop restreint et le fonctionnement quotidien voire le développement de certaines entreprises en pâtit. (coiffure et professions connexes, entreprises de services à la personne, Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques, ...)



J'ai des difficultés à recruter. C'est le frein majeur au développement de nos entreprises aujourd'hui. Au point que certaines entreprises en absorbent d'autres dans notre secteur afin de pouvoir disposer de leur main d'oeuvre. (Entreprises de services à la personne)

- La **question du rapport au travail** des jeunes actifs a été souligné et certaines postures focalisent des critiques : engagement et motivation insuffisants notamment. Les candidats seraient de plus en plus exigeants en matière d'horaires, de conditions de travail et de rémunération, contraignant les entreprises à faire des concessions pour recruter.



Je constate une évolution dans le rapport au travail des jeunes, notamment depuis le Covid. Ils recherchent davantage d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Nous devons tenir compte de cette réalité, mais tout en travaillant sur leur acceptation des contraintes et impératifs liés à nos métiers. (Interprofession du champ OPCO EP)

- Pour certaines des entreprises, plus avancées dans la mise en œuvre de la transition écologique et énergétique ou de la transition numérique, elles déplorent à la fois le **manque de compétences internes sur le sujet** et la **pénurie de candidats compétents en externe**.

* Les enseignements présentés dans ce slide constituent des éléments qualitatifs non généralisables, qui permettent de mieux comprendre/appréhender les problématiques rencontrées par les entreprises.

Les attentes* de formations et d'offre de services en matière de transition démographique et de RH issues de l'atelier en région (2/2)

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

Modules de formations techniques (savoir-faire) et modules de formation aux savoir-être

Aide à la refonte du processus de recrutement, avec intégration de nouveaux outils numériques

Accompagnement pour savoir fidéliser les profils pertinents

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



www.opcoep.fr