



Baromètre « *Transitions & Compétences* »

Rapport de résultats
Pays de la Loire

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

Pour l'enquête, 581 entreprises répondantes (établissements principaux) de la région Pays de la Loire 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, 42 branches professionnelles sont représentées dans l'échantillon de répondants de la région (en complément de l'interprofession). Contrairement au niveau national, la branche professionnelle la plus représentée est « coiffure et professions connexes » (53 répondants). Elle est suivie par les branches professionnelles « personnel des cabinets médicaux » et « boulangerie » (42 répondants chacun).

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	Présidente / dirigeante	Fleuristes, vente et services des animaux familiers	11 à 49 salariés
2	Dirigeante	Pâtisserie	11 à 49 salariés
3	Directeur	Personnel de prestataires de services du secteur tertiaire	1 à 4 salariés
4	Directrice	Immobilier	1 à 4 salariés
5	Chargée des ressources humaines	Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales)	11 à 49 salariés
6	Responsable administrative	Entreprises d'architecture	1 à 4 salariés
7	Dirigeant	Coiffure et professions connexes	50 à 299 salariés
8	Dirigeante	Fleuristes, vente et services des animaux familiers	1 à 4 salariés

* L'atelier de la région **Pays de la Loire** a été introduit par **Maëlle SCHALLER**, 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

- 64% 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 (41%, national 34%) et les difficultés de recrutement (29%, national 26%).

La transition écologique et énergétique

- 80% des entreprises disent prendre en compte les questions d'environnement et d'énergie dans leur quotidien (national 73%).
- Un enjeu prioritaire pour 26% des entreprises (national 24%), important mais pas prioritaire pour 59% (national 54%), et secondaire pour 15% (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 (52%, national 49%), puis sensibiliser et former leurs salariés (39%, national 35%) et investir, trouver des solutions pour réduire leur facture énergétique (36%, 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 son activité (45%, national 40%), améliorer la gestion, le recyclage et le réemploi des déchets (34%, national 35%) et savoir gérer un local efficacement sur le plan énergétique et environnemental (23%, national 26%).
- 37% 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 44% (national 44%), et secondaire pour 31% (national 29%).
- Parmi les actions à mettre en place, les entreprises citent, en premier lieu, le fait de développer leur visibilité sur le Web (47%, 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 (30%, national 28%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : promouvoir leur entreprise sur les réseaux sociaux (41%, national 41%), administrer / faire vivre leur site web (33%, national 31%), gérer et réaliser des actions commerciales ou de communication sur une base clients (31%, national 26%).
- 26% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 30%), et 21% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 25%).

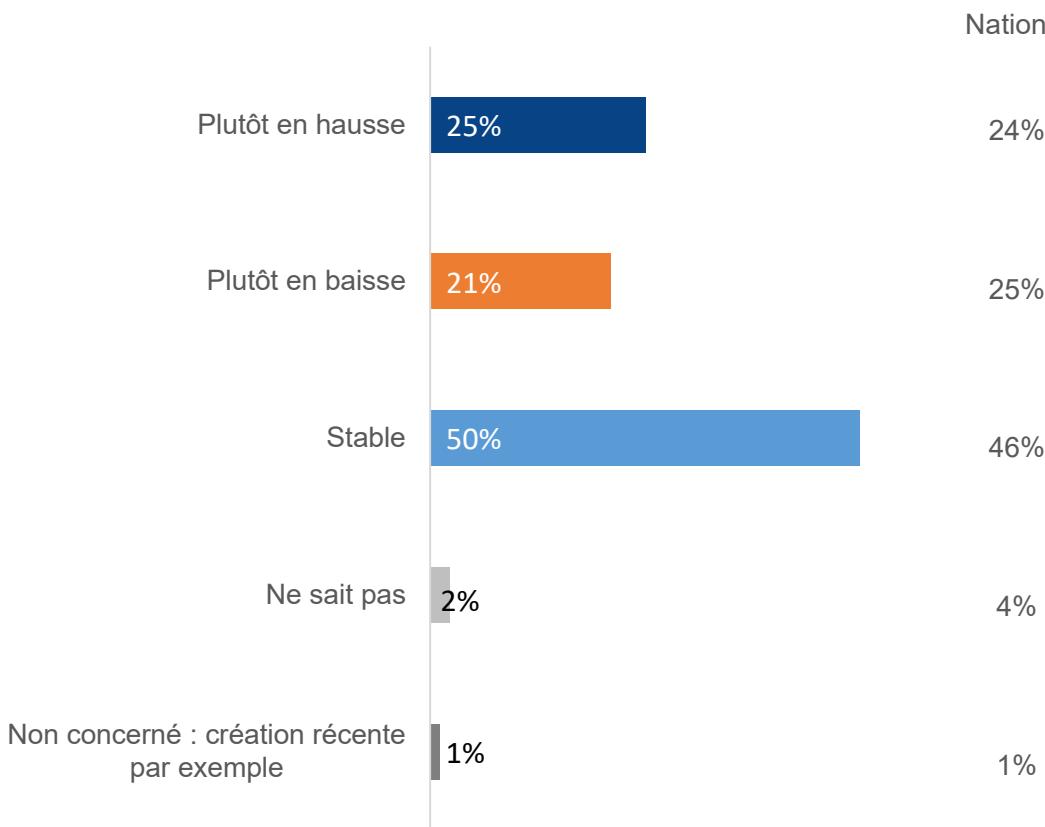
La transition démographique

- 25% des entreprises envisagent des recrutements pour l'année 2025 (national 23%). Principalement pour des créations de poste (42%, national 42%) et des remplacements à la suite d'un départ (40%, national 40%).
- 44% des entreprises disent rencontrer des difficultés de recrutement (d'importantes difficultés 24%, national 19%). Les principales raisons de ces difficultés de recrutement sont le manque de candidat(e)s avec les compétences recherchées (68%, national 64%), le manque de candidat(e)s avec la certification ou le diplôme recherché(e) (44%, national 50%) et la localisation de leur entreprise (24%, national 17%).

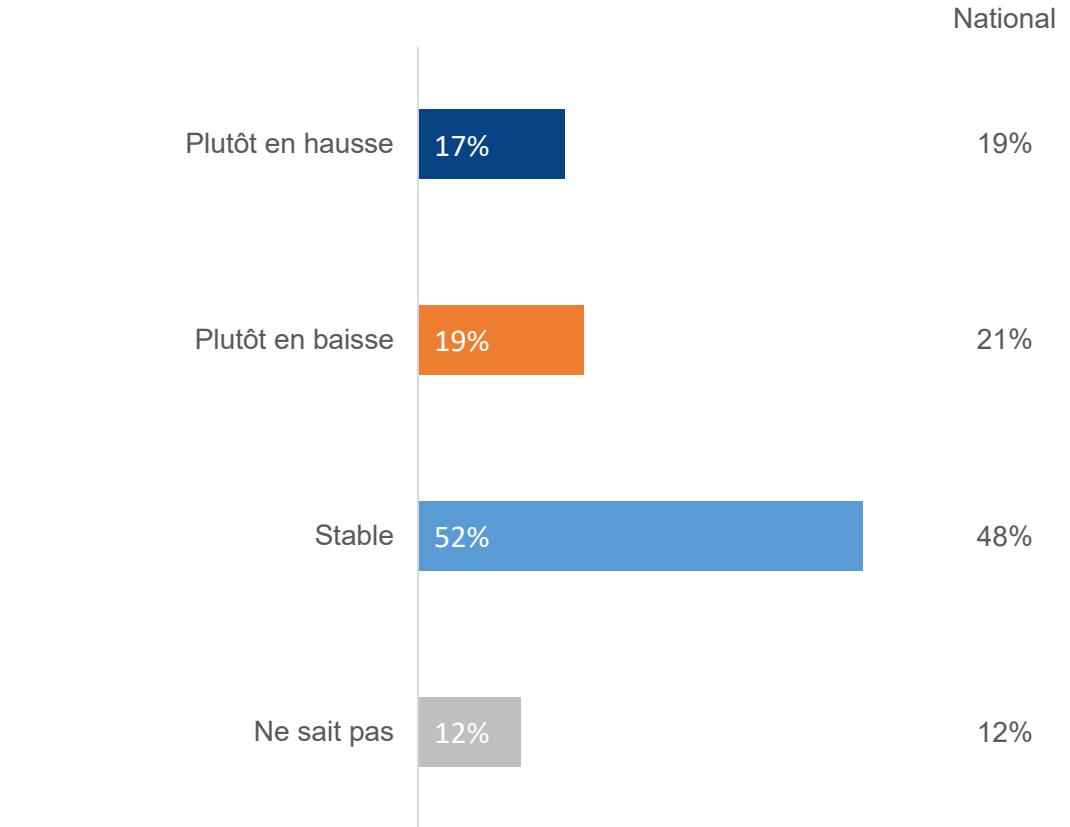
3. L'activité des entreprises

Évolution de l'activité des entreprises

Évolution constatée par rapport à 2023

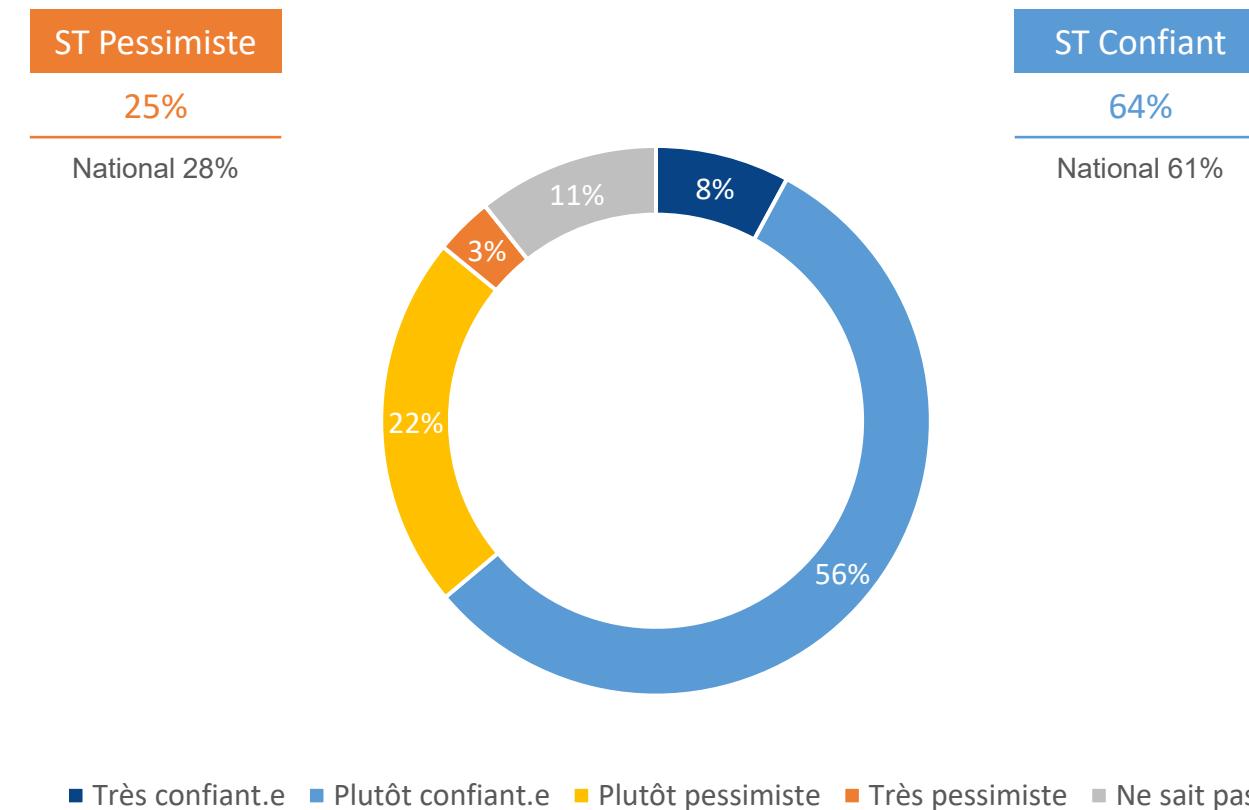


Évolution prévue par rapport à 2024



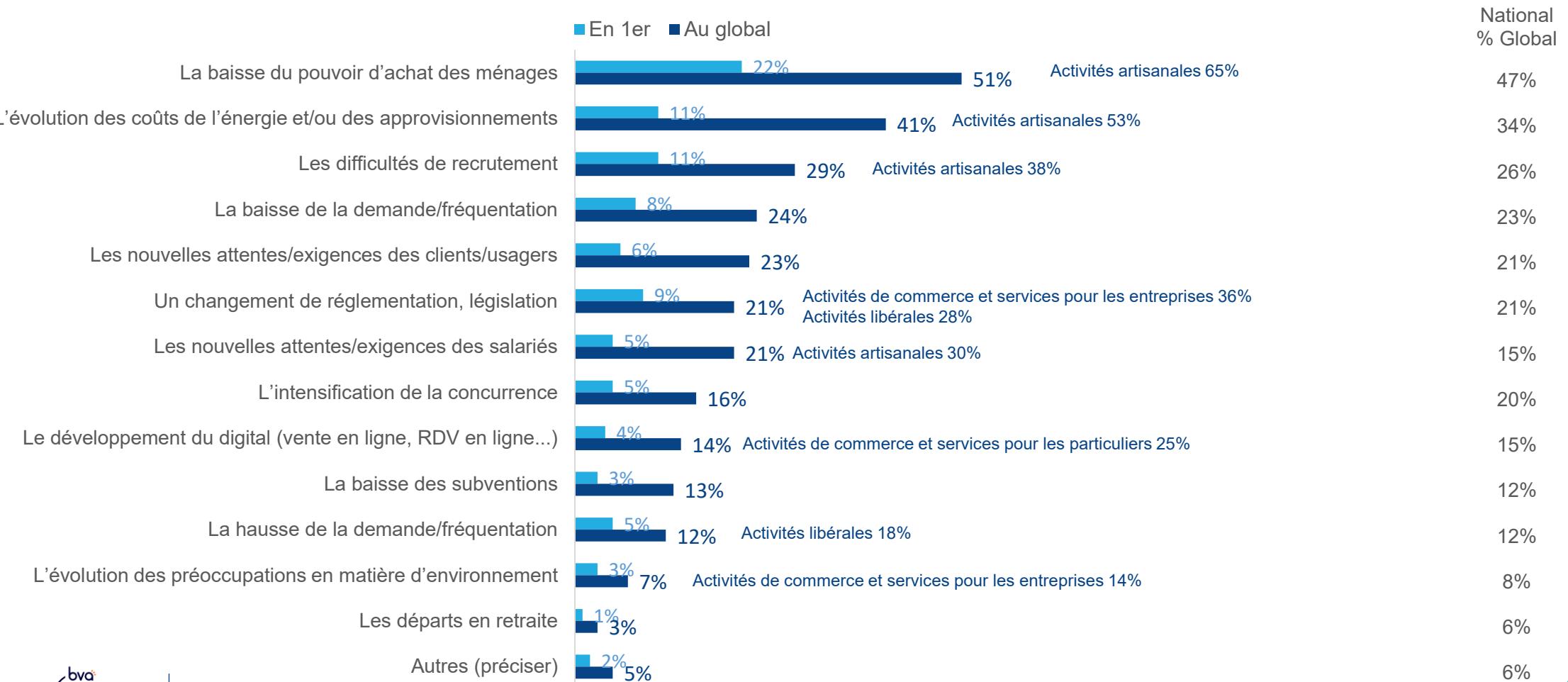
Confiance en l'avenir

Confiance en l'avenir de l'entreprise



Tendances impactant l'activité

Tendances qui impactent l'activité des entreprises

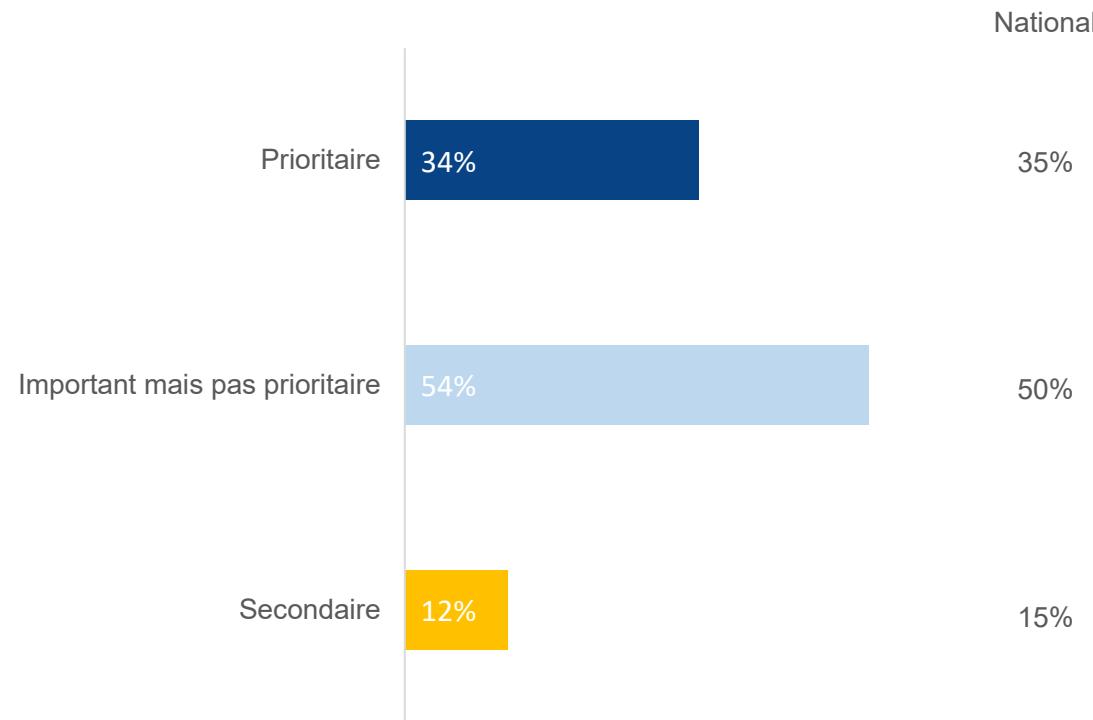


4. La transition écologique et énergétique

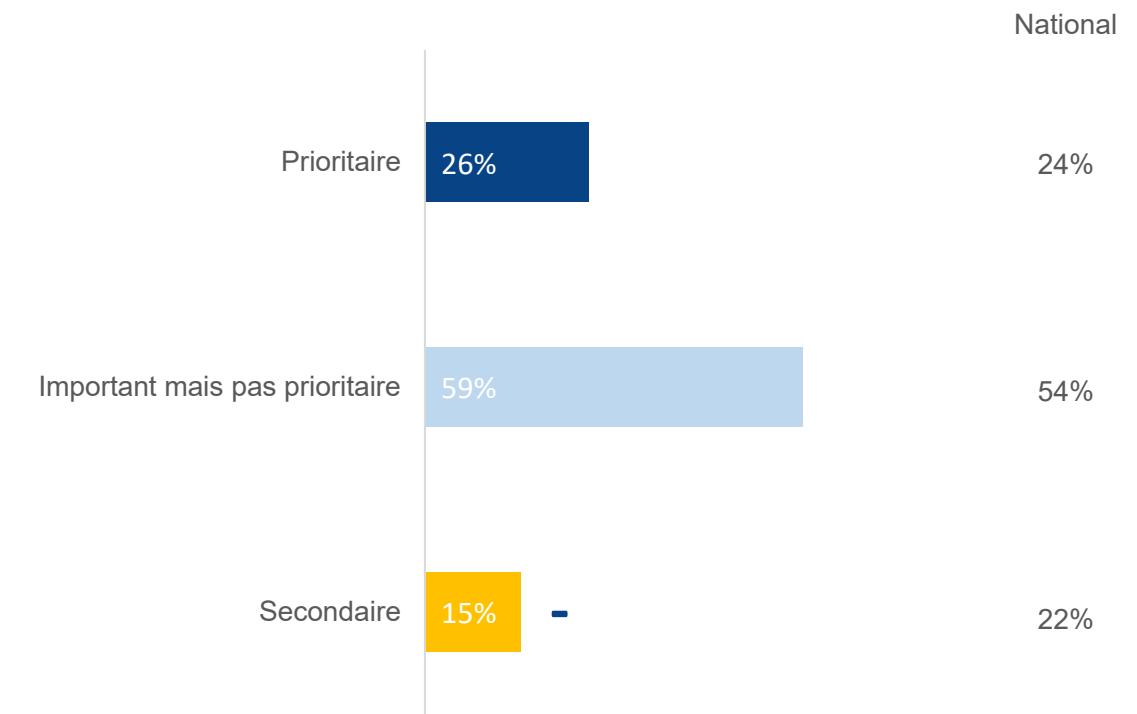
Enjeux des questions d'environnement et d'énergie

Importance des questions d'environnement et d'énergie

... Pour la société française

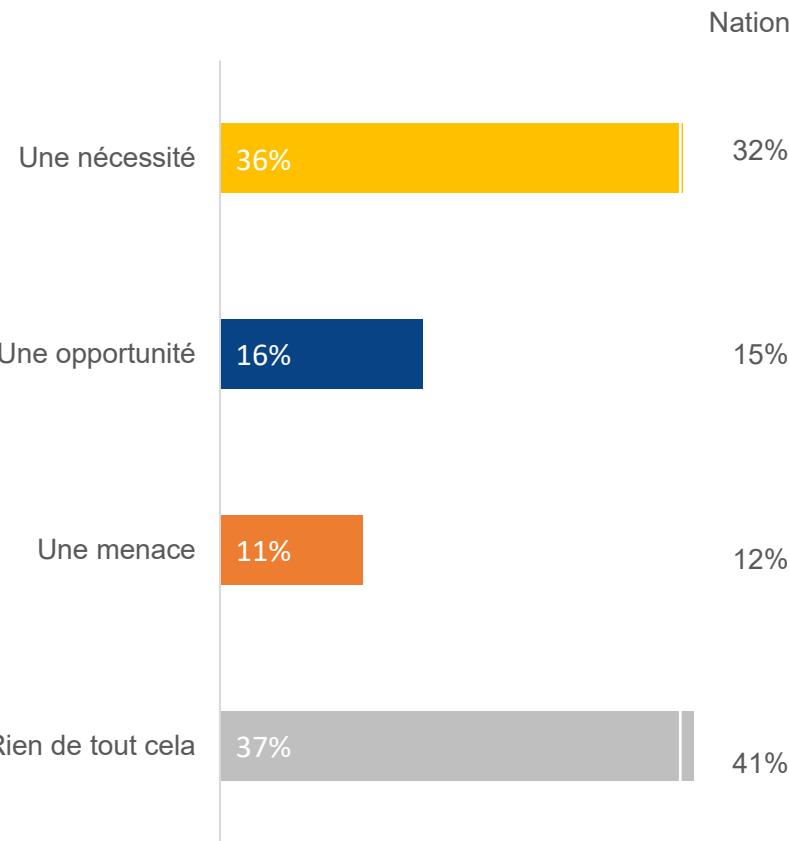


... Pour l'entreprise

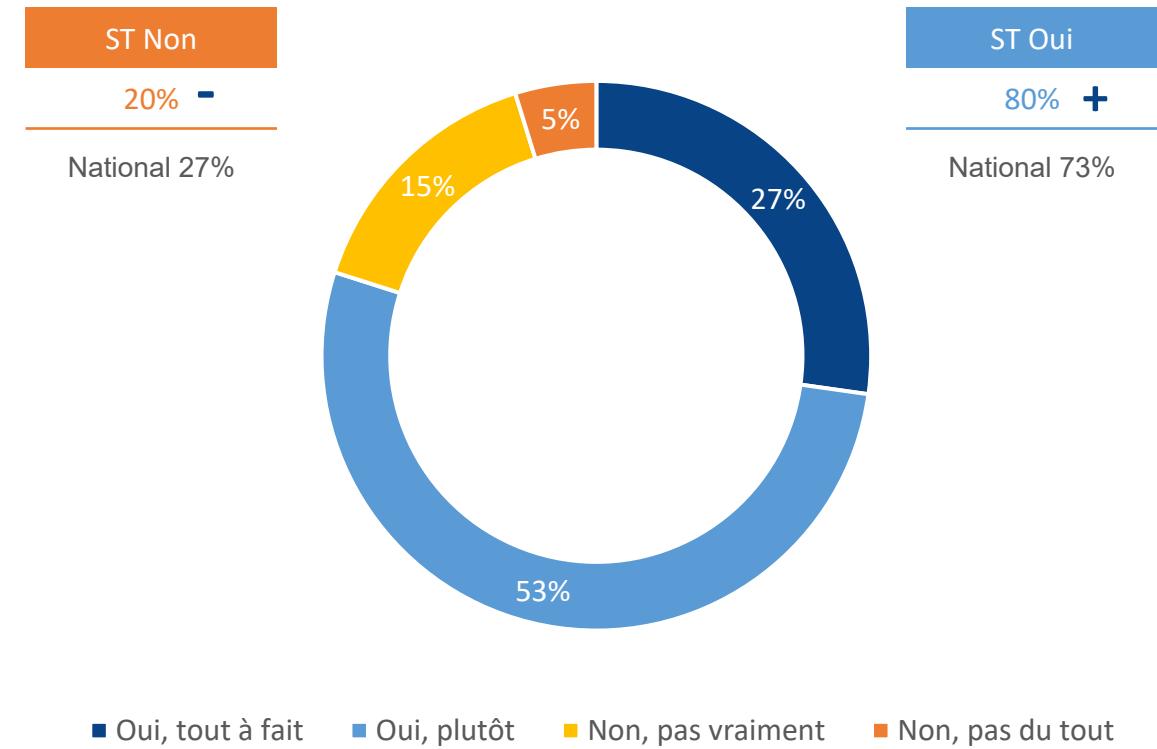


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie

Perception des questions d'environnement et d'énergie



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



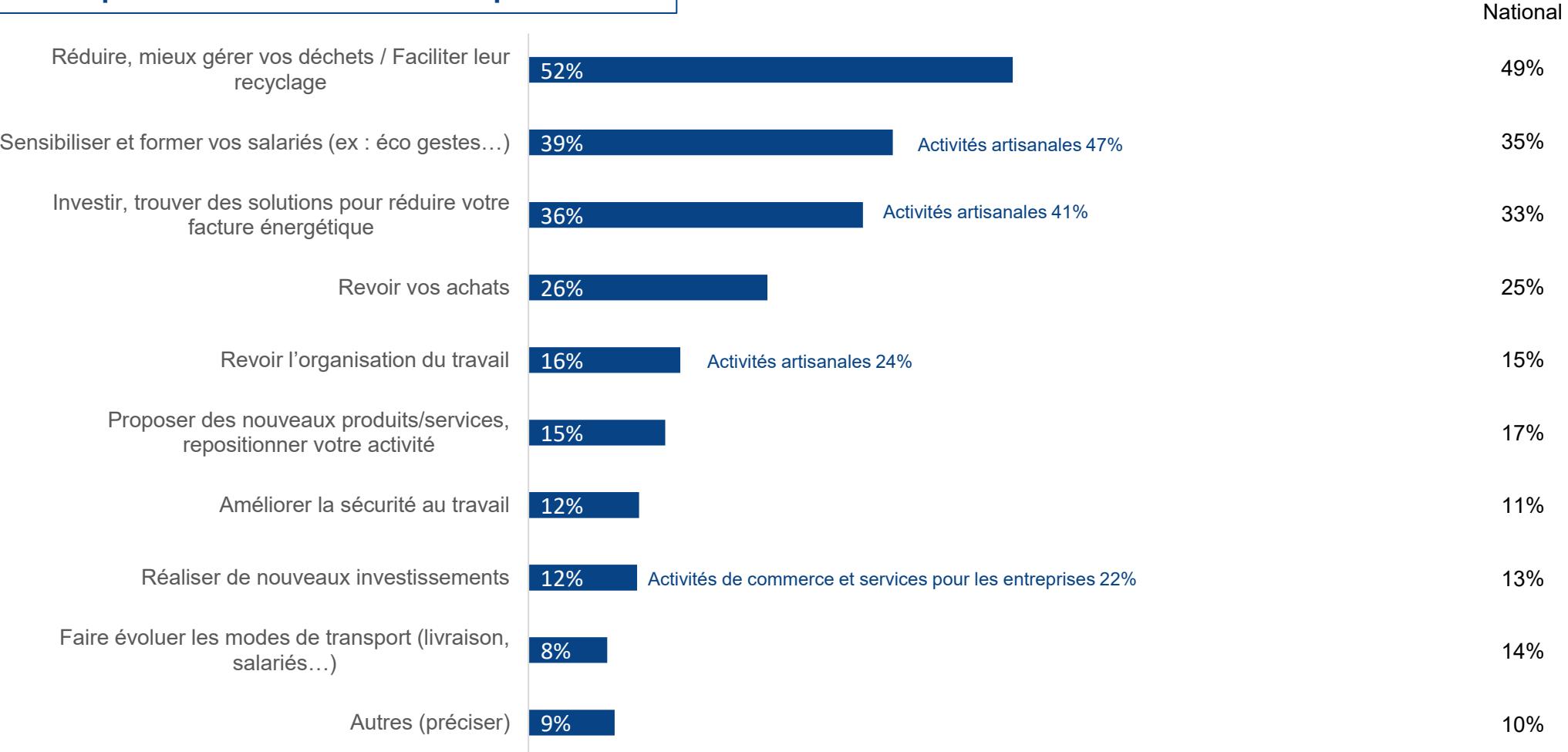
Raisons de l'engagement

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



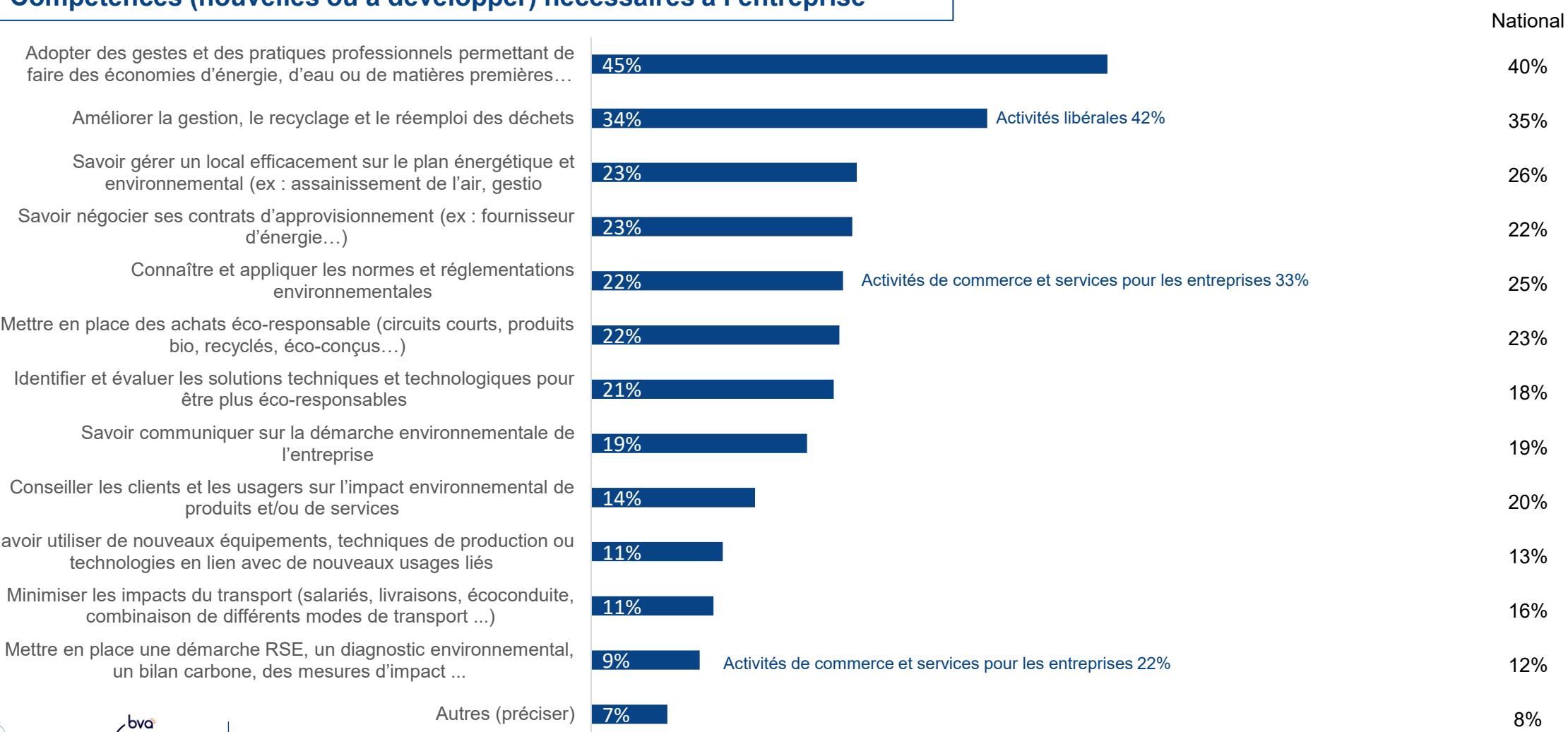
Les actions à mettre en place en lien avec la transition écologique et énergétique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



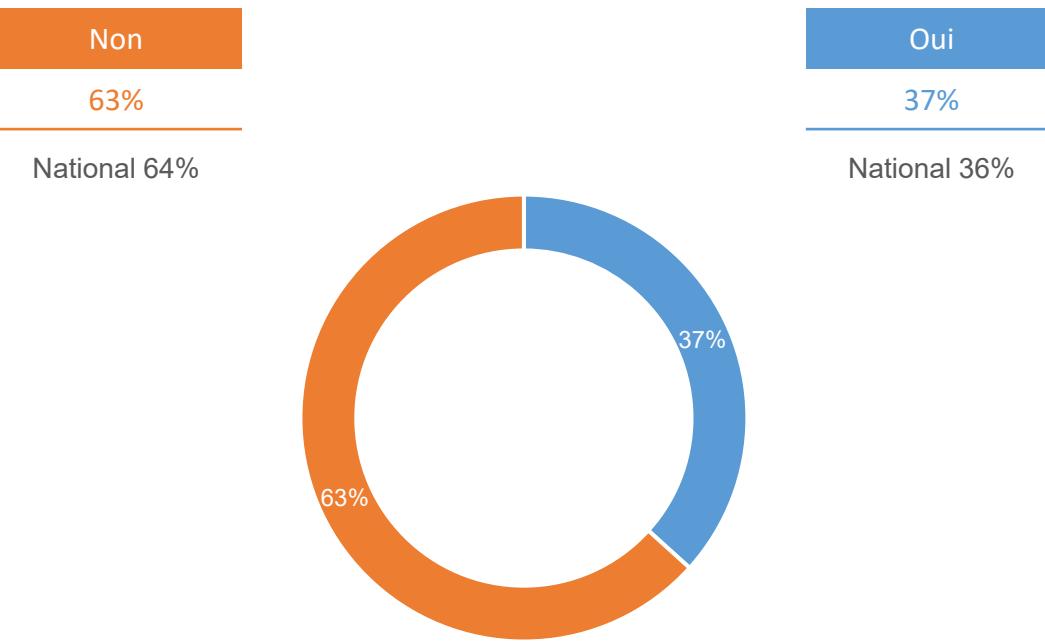
Compétences à développer en lien avec la transition écologique et énergétique

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



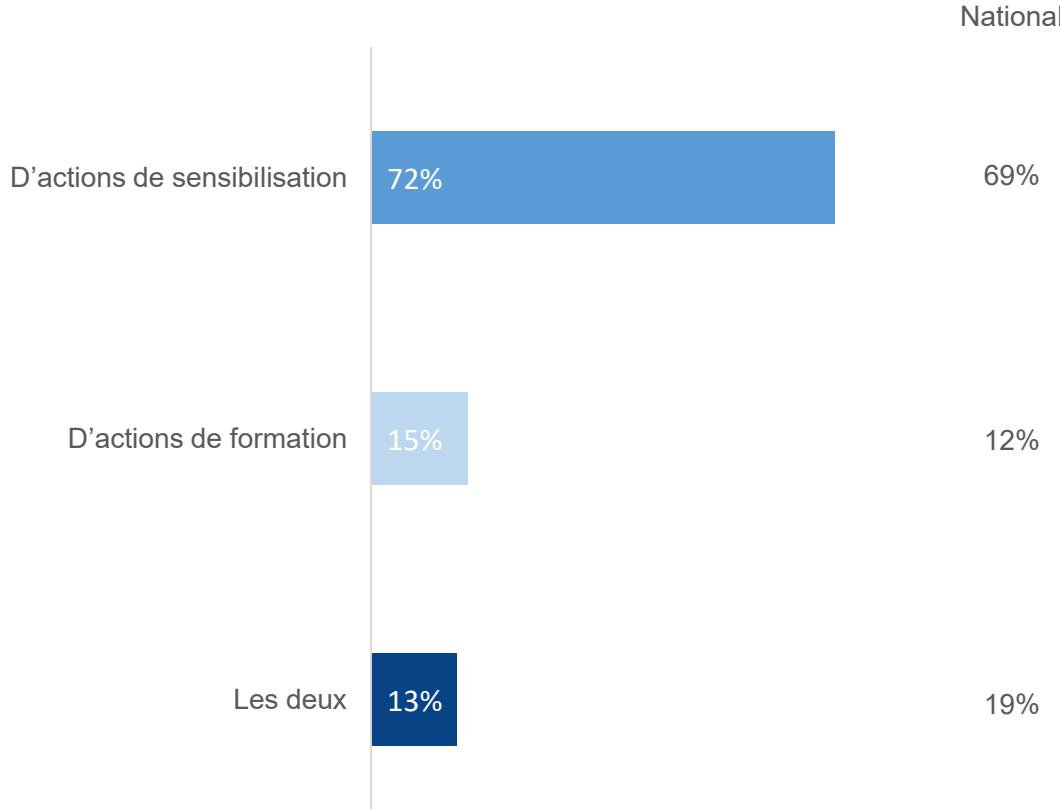
Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition écologique et énergétique

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



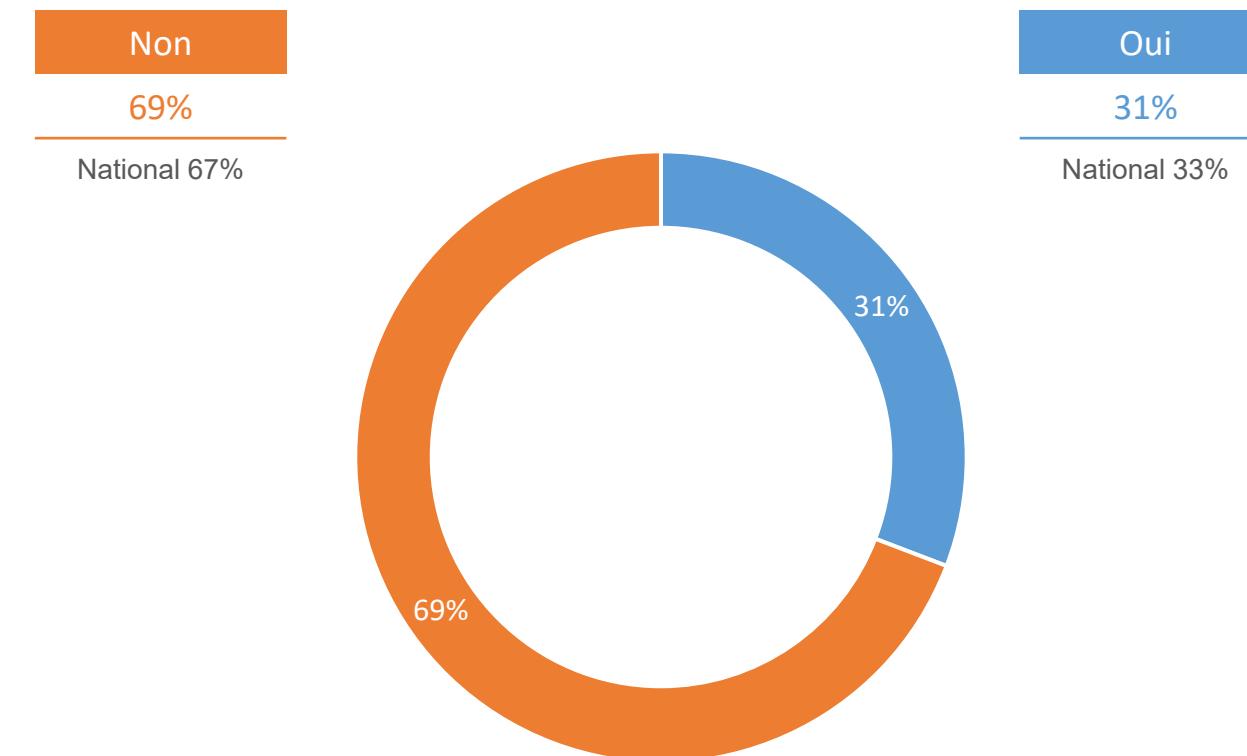
Les actions mises en place

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

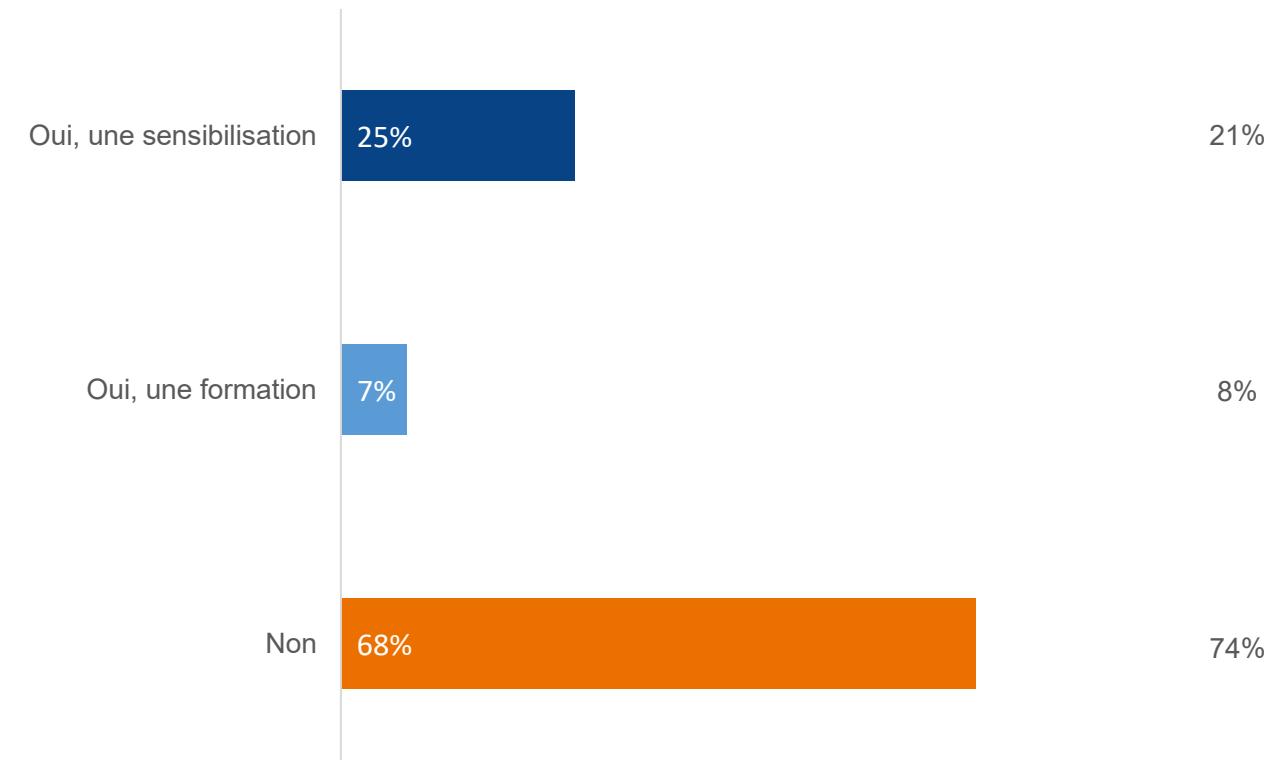


Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation en lien avec la transition écologique et énergétique au cours des deux dernières années

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

Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation

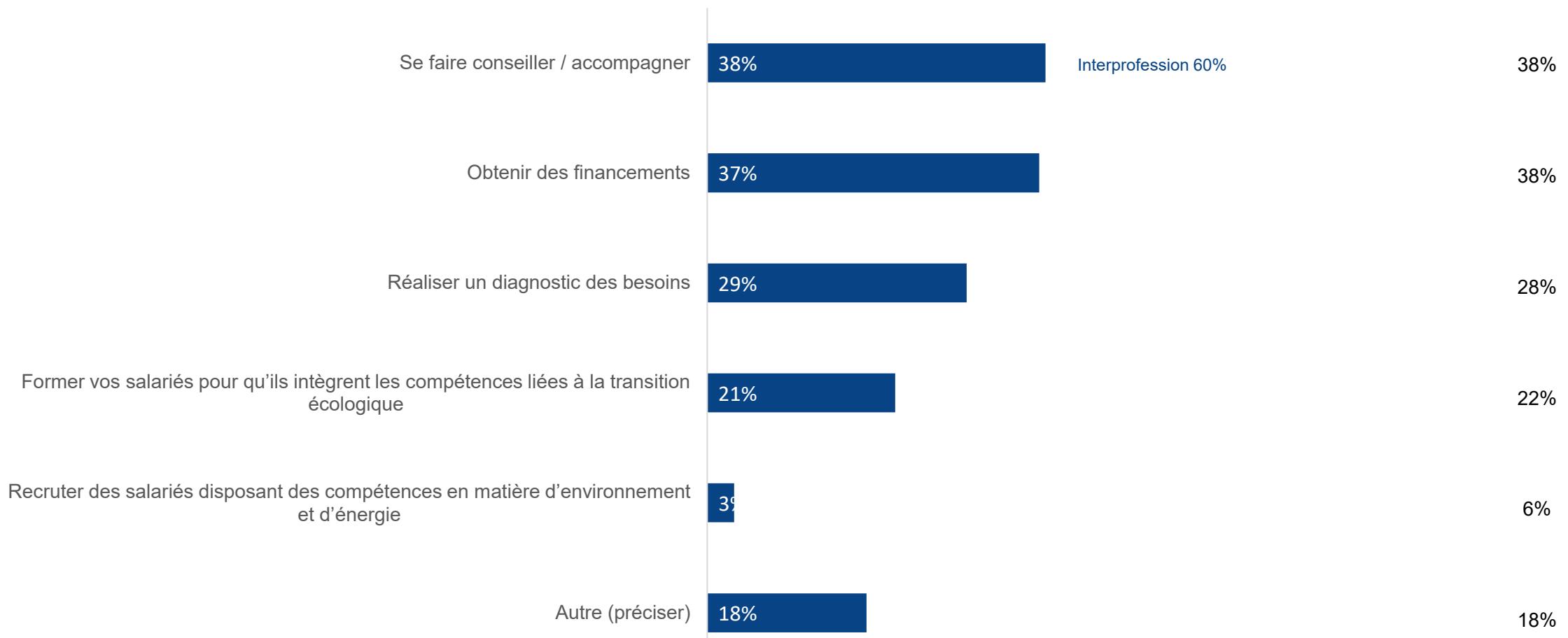
National



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

- La transition énergétique et écologique est associée pour beaucoup à la **question des normes et des règlements** à appliquer. L'évolution réglementaire impose une veille qui demande un investissement en temps considérable et ne met pas à l'abri d'impairs. Les entreprises ont déclaré se sentir un peu démunis sur le sujet.

 Nous sommes confrontées à une accumulation de décrets, barèmes, réglementations, complexe à suivre. On ne sait pas toujours ce qu'il faut faire. Très souvent, ce sont les échanges informels avec les entreprises qui nous permettent d'apprendre certaines obligations. Mais, au final, on n'entend pas tellement parler de sanction ou d'amende. (Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

Les chambres consulaires, les syndicats et organisations professionnelles et interprofessionnelles ont des informations et des outils pratiques. Il y a pas mal de choses. Comment l'Opco peut m'aider en termes de moyens ? En fonction de notre métier, nous avons des réglementations différenciées. Par exemple, pour ma part, j'ai une réglementation sur les déchets qui est difficile à peser et à segmenter. (Pâtisserie)

- Le **manque d'information sur les bonnes pratiques de tri et les solutions disponibles** pour gérer efficacement les déchets en entreprise constitue une problématique récurrente dans certaines branches.

 Moi, j'ai un problème, c'est que j'ai pas mal de plastique qui arrive. J'ai du plastique et j'ai du déchet vert. Pendant deux ans, je mettais tout dans ma voiture et j'emménais aux mines parce que je sais bien que dans les mines, il y a le tri sélectif. J'ai arrêté parce que ça m'a abîmé ma voiture. Donc, j'essaye de faire le tri chez moi dans une poubelle, sauf que je me rends compte que c'est mis dans des poubelles classiques. Et je me dis, pourquoi ne pas avoir une poubelle avec de la végétation, enfin du végétal ? Est-ce que ça se fait ? (Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

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

Les attentes* de formations et d'offre de service sur la transition écologique et énergétique, issues de l'atelier en région (2/2)

Accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre concrète d'actions durables, en les formant sur la manière d'appliquer efficacement les initiatives spécifiques à leur activité

Formation aux filières de recyclage selon les types de déchets

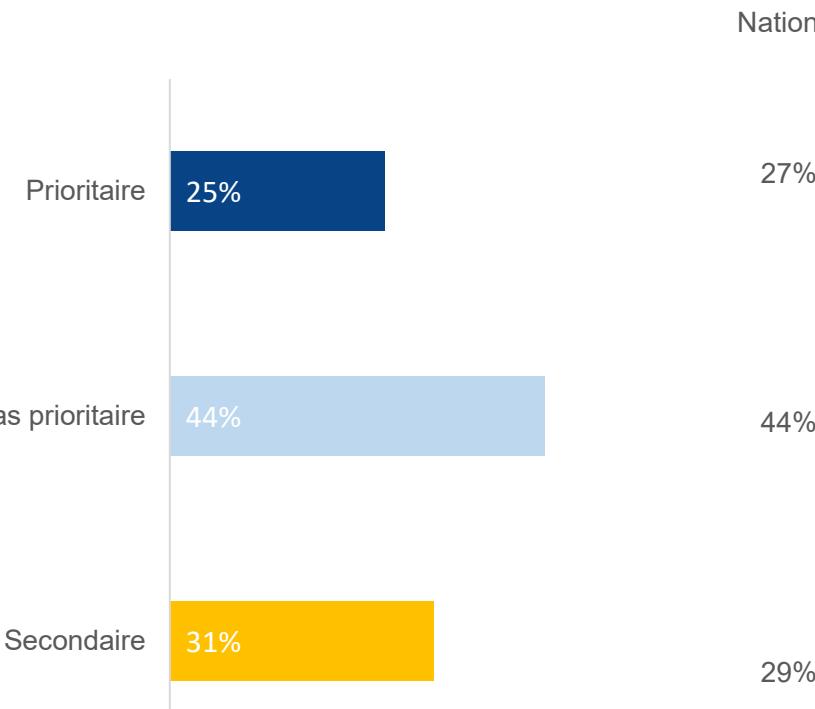
Pour les dirigeants, formation à la réglementation et aux normes dans leur domaine d'activités et modules d'actualisation continue

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

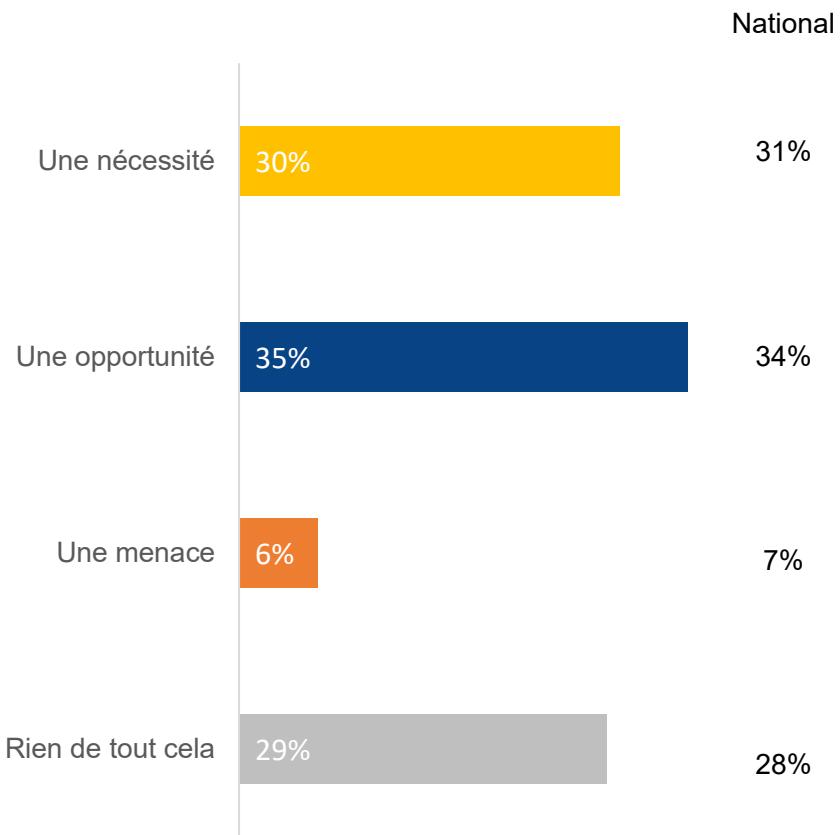
5. La transition numérique

Importance et perception du développement du numérique

Importance du développement du numérique pour l'entreprise



Perception du développement du numérique pour l'entreprise

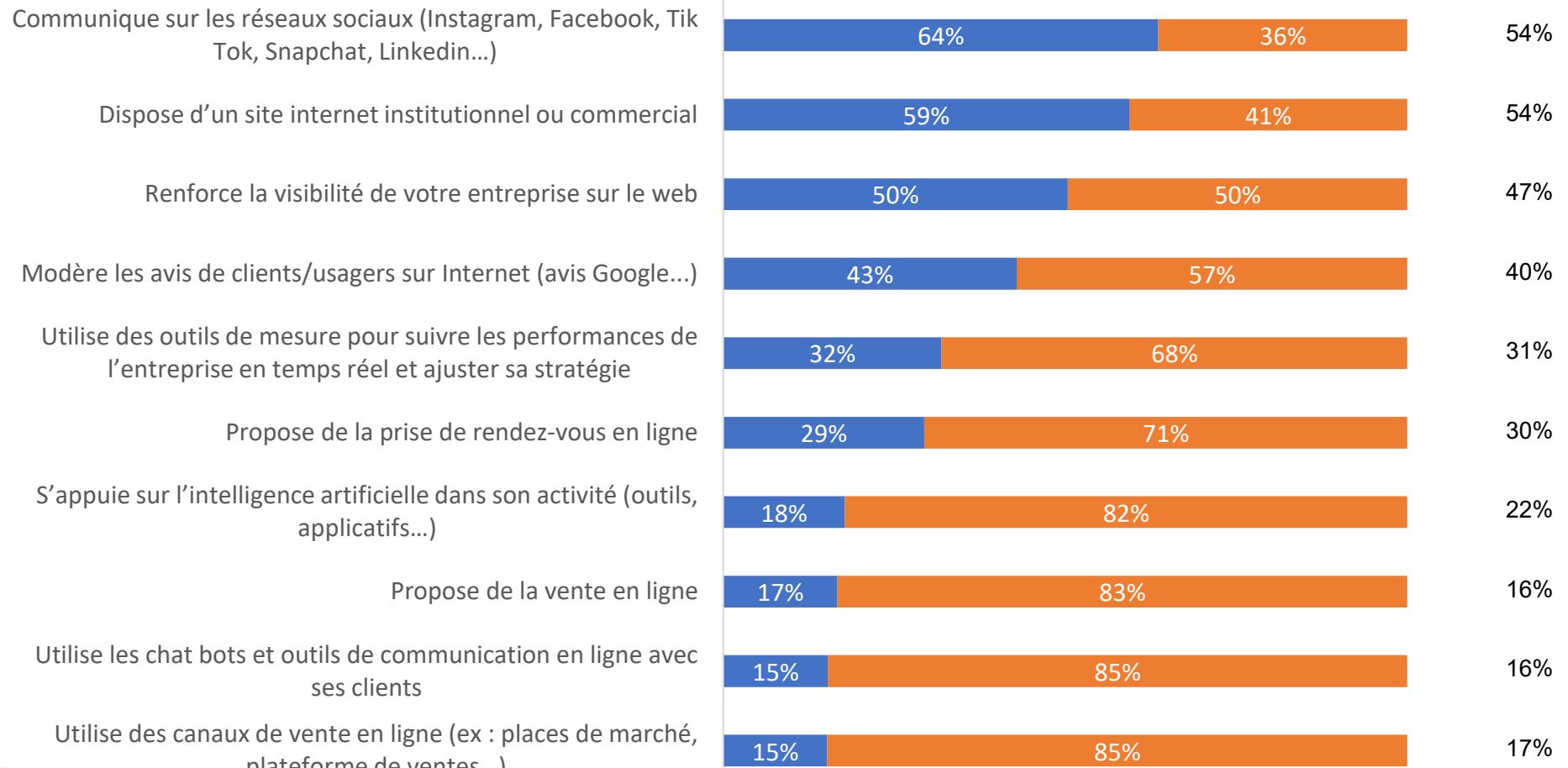


Actions déjà mises en place concernant les outils digitaux et numériques

Actions mises en place

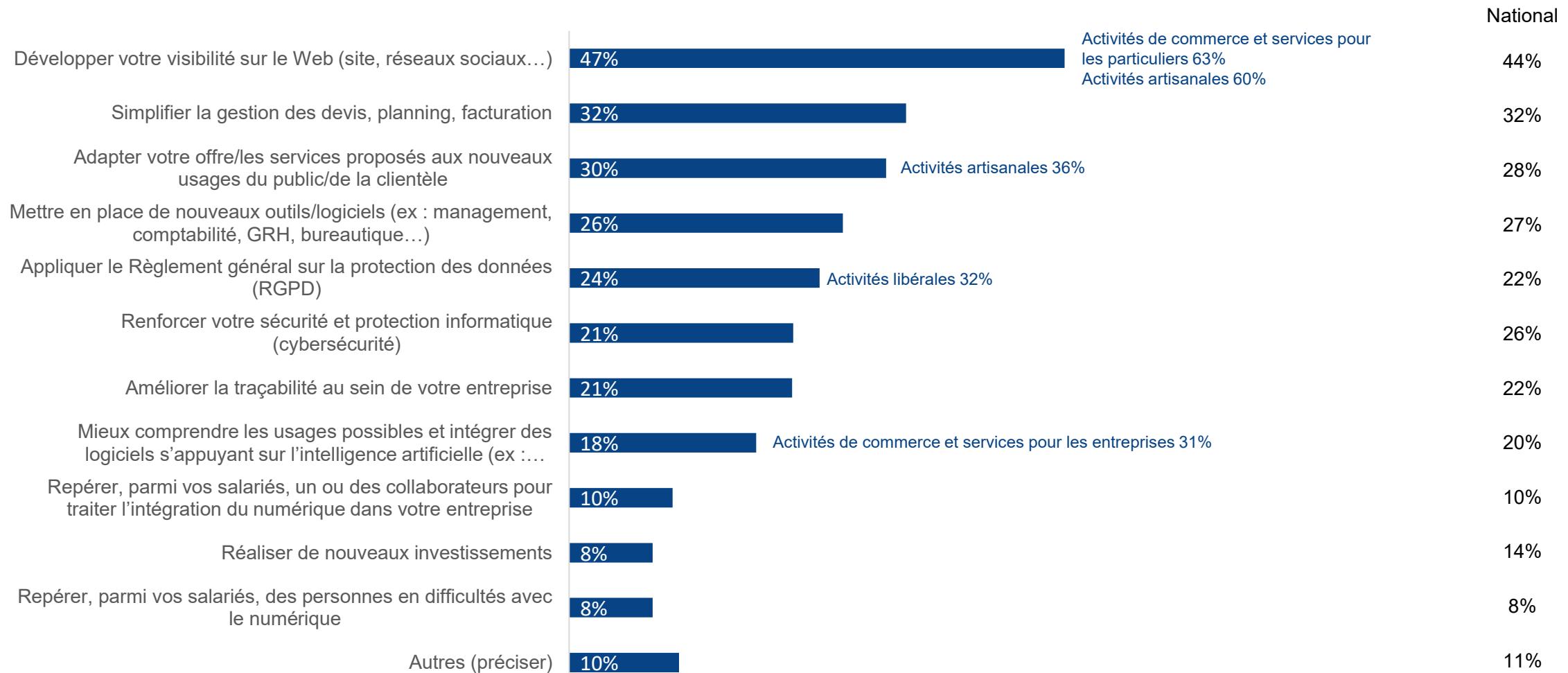
■ Oui ■ Non

National
%oui



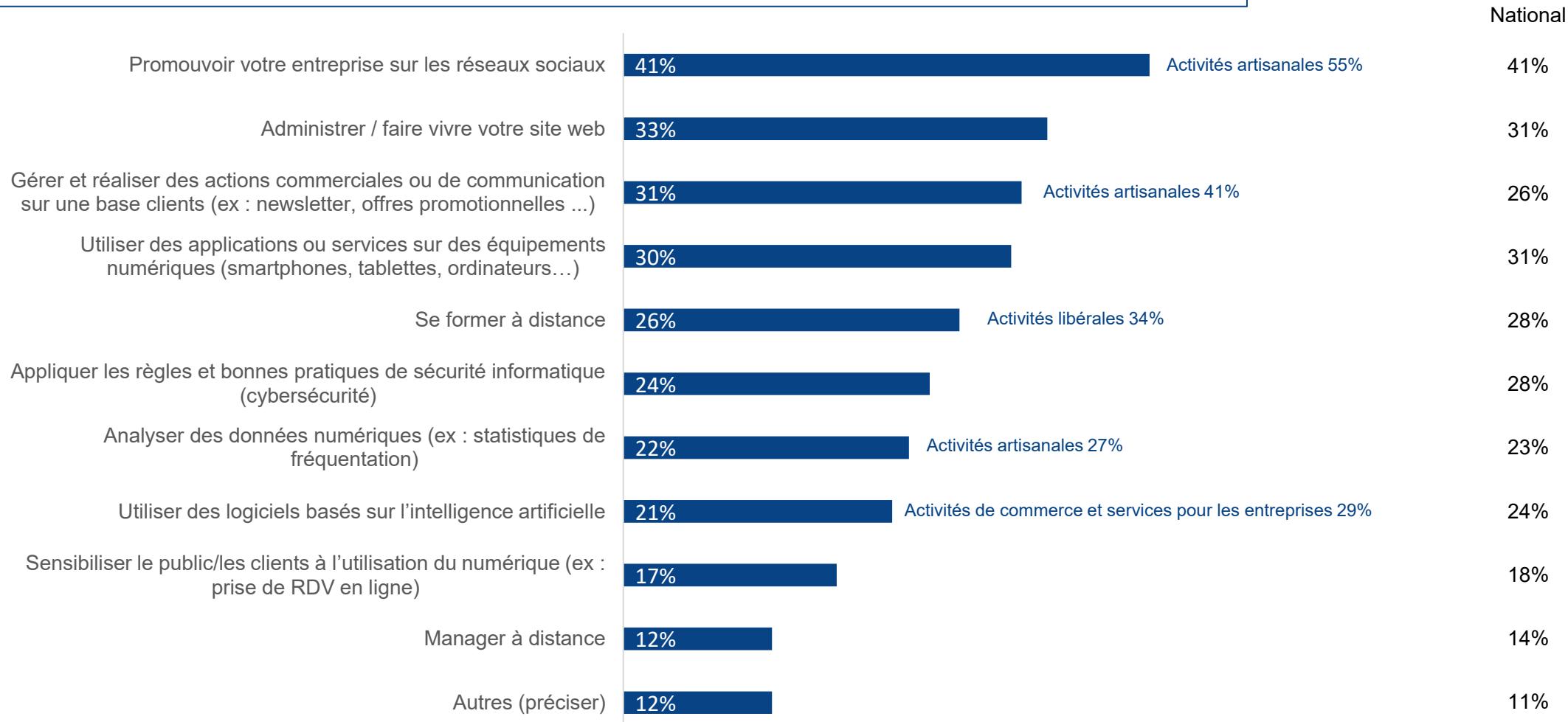
Les actions à mettre en place par les entreprises en lien avec la transition numérique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



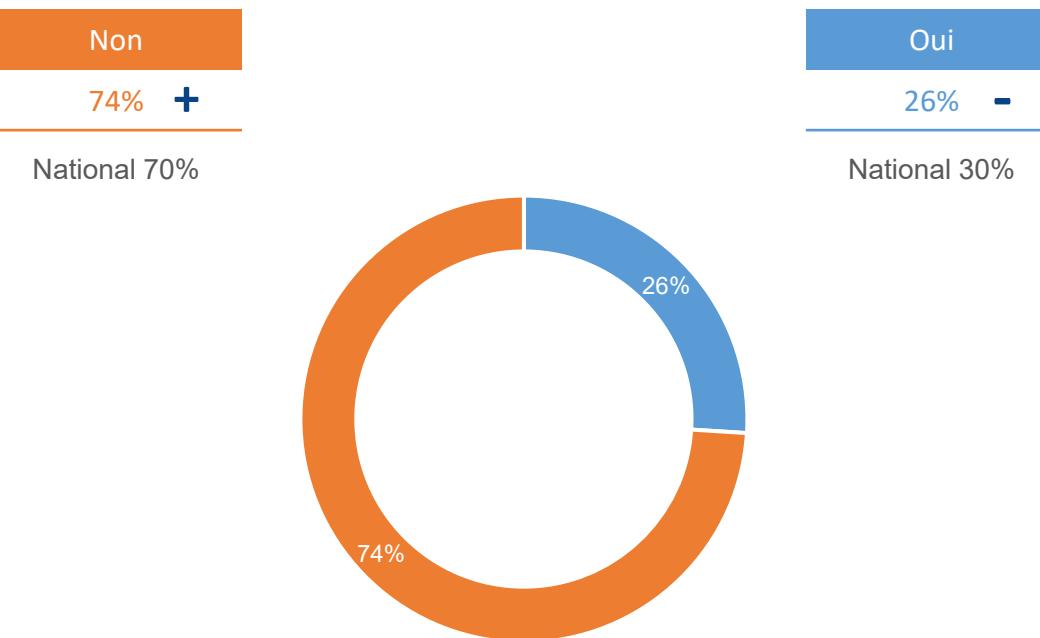
Compétences à développer par l'entreprise en lien avec la transition numérique

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



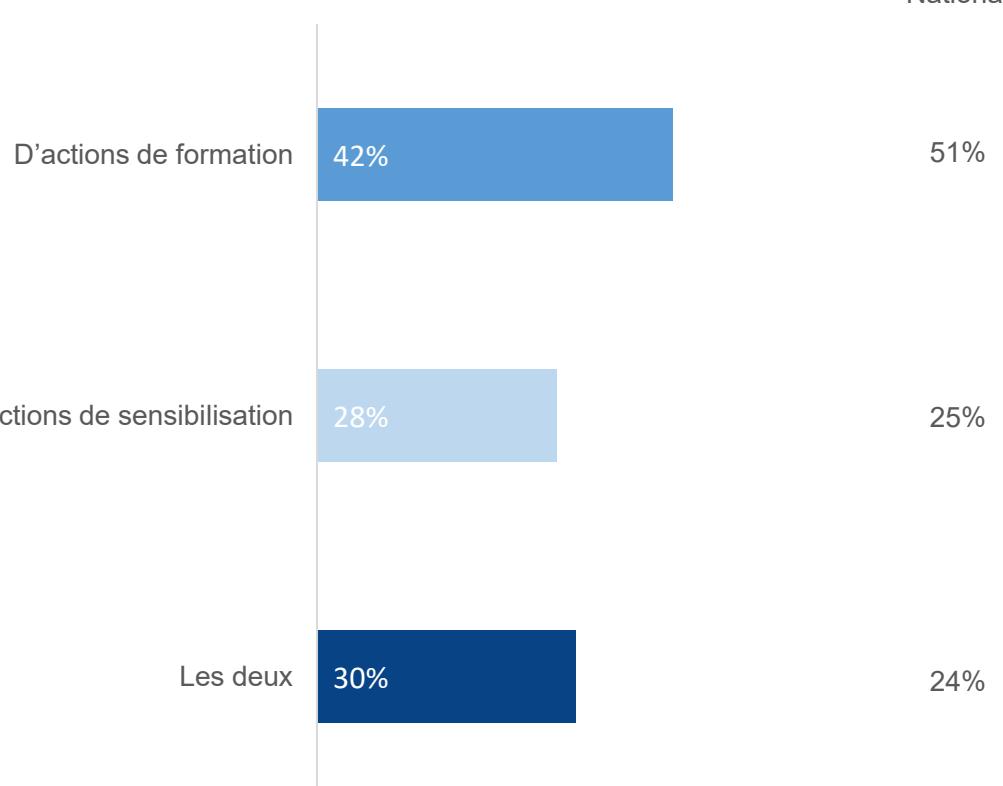
Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation par les entreprises en lien avec la transition numérique

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



Les actions mises en place

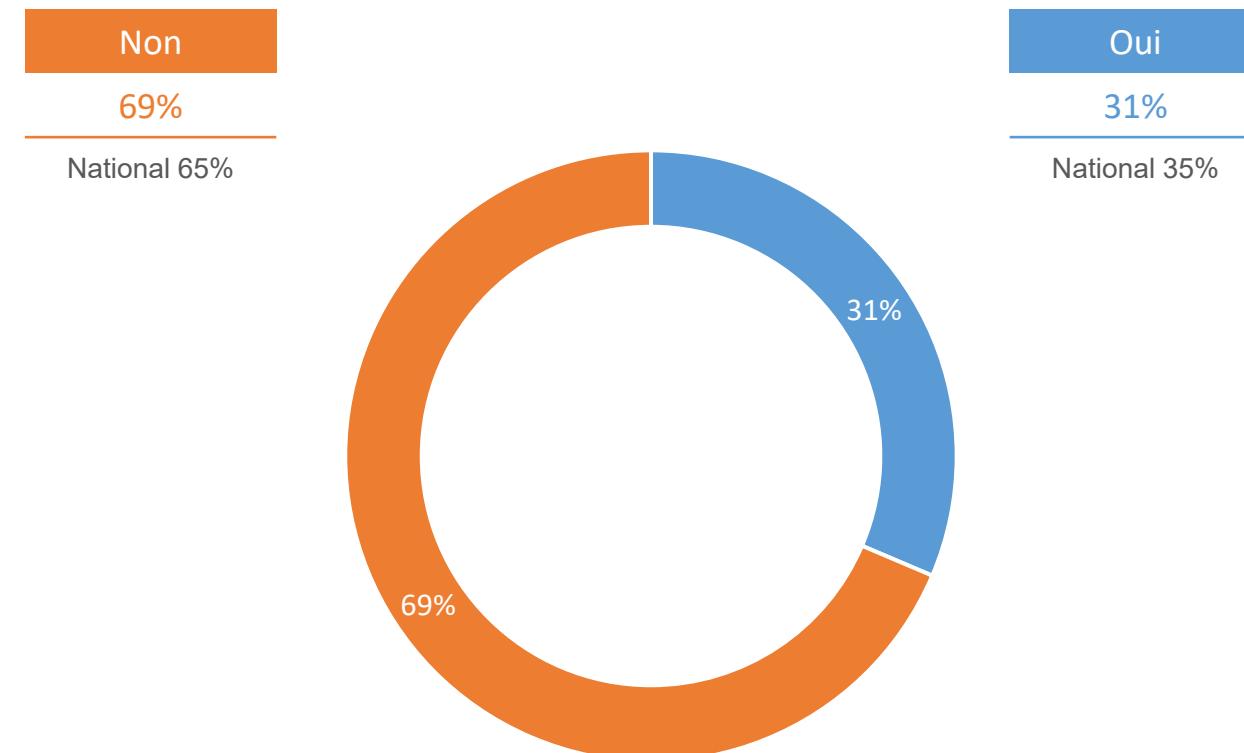
Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation



Les actions de sensibilisation / formation et l'intelligence artificielle

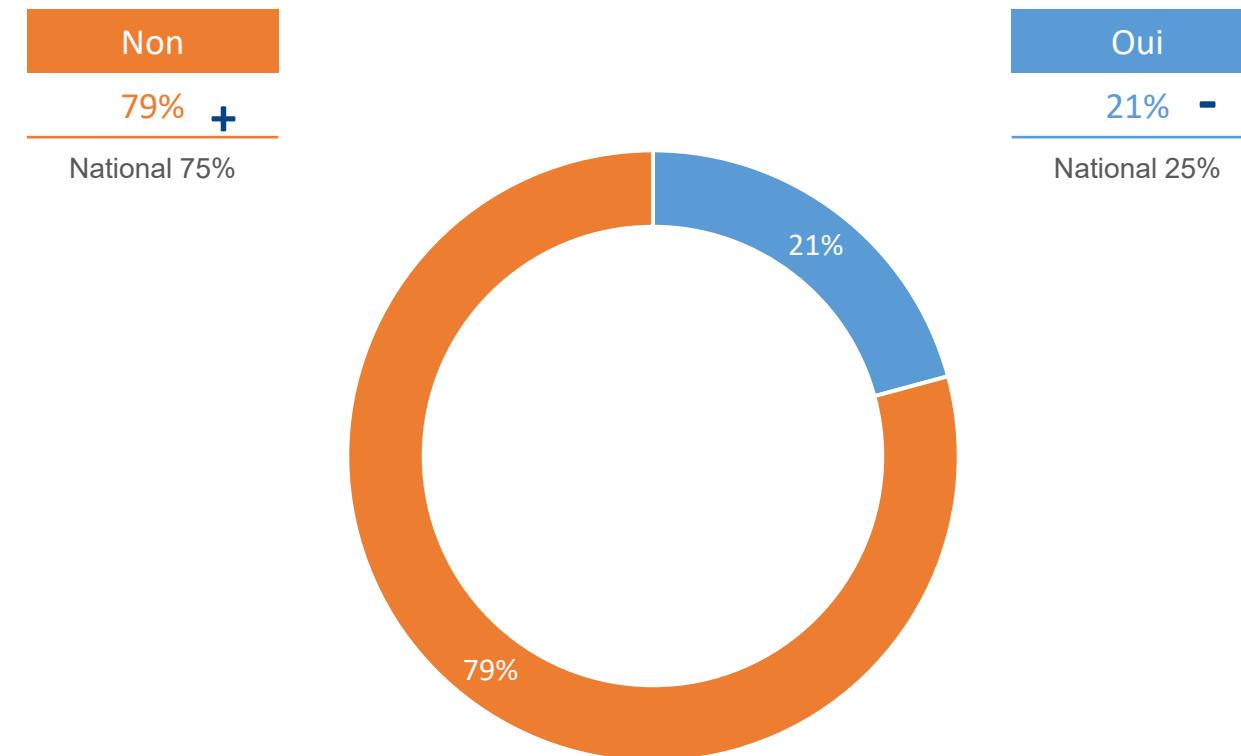
Part des entreprises qui ont mis en place des actions de sensibilisation / formation et dont le contenu a également porté sur l'intelligence artificielle

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

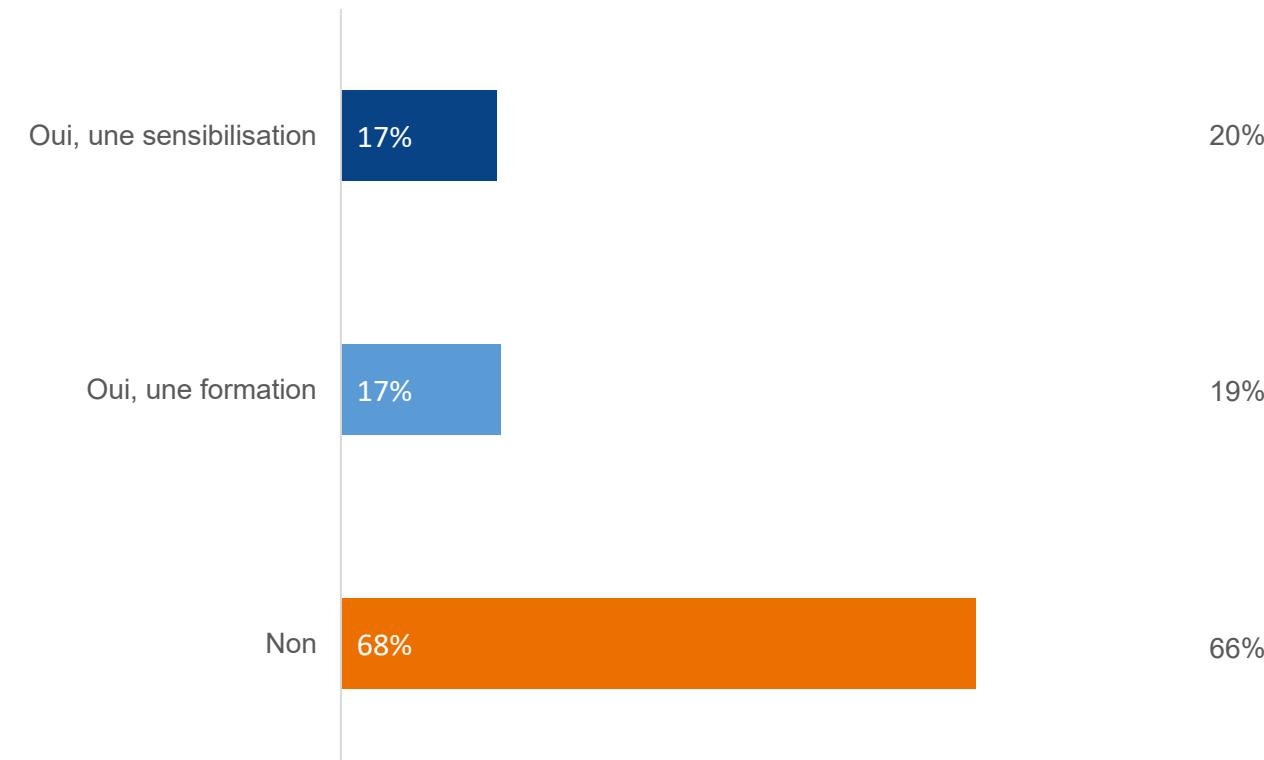


Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation au cours des deux dernières années

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

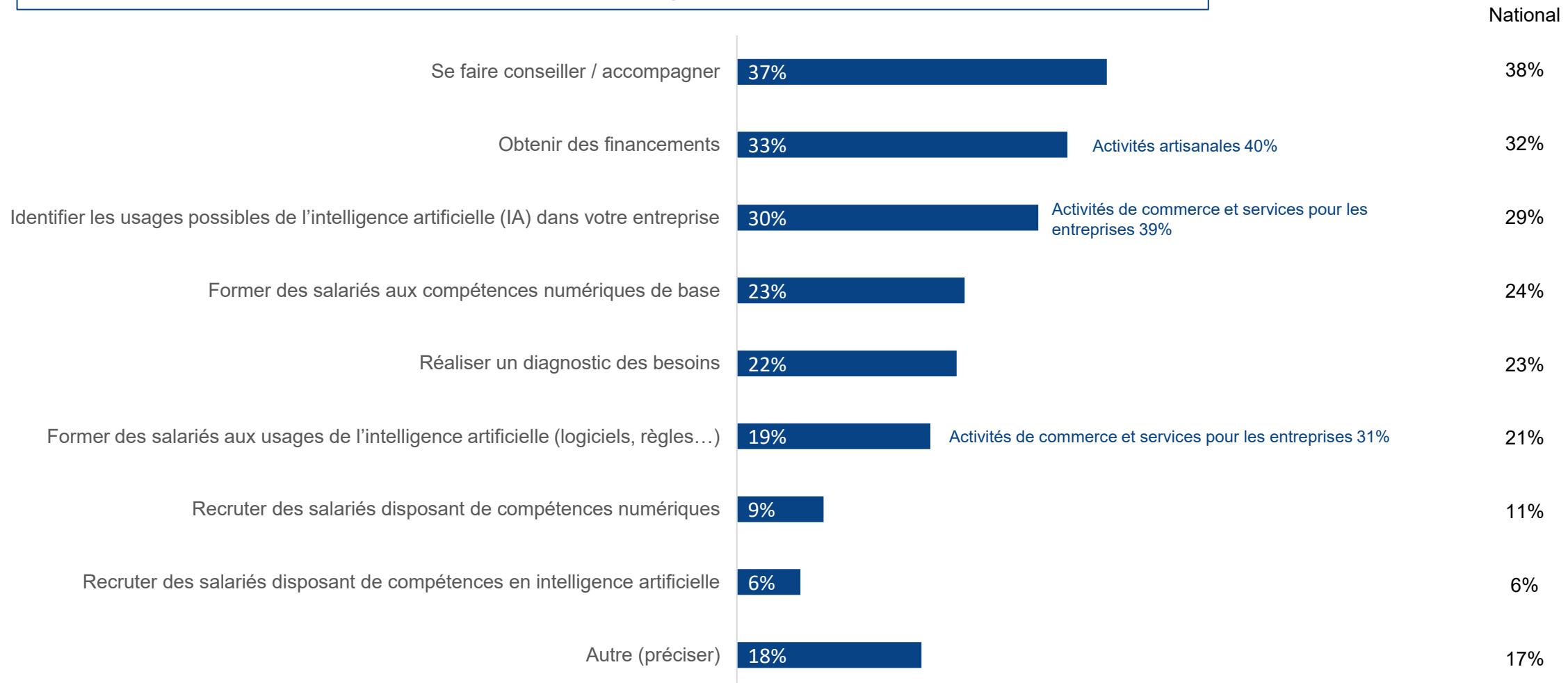
Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation

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

- Le **déficit de maîtrise des outils numériques** dans de nombreuses entreprises limite l'utilisation efficace de ces technologies. Certains dirigeants reconnaissent leur **manque de compétences sur le sujet, notamment sur la présence en ligne de leur entreprise** (gestion de sites Internet; communication sur les réseaux sociaux).

J'ai un site internet et le problème c'est que souvent le site internet, quand on l'achète, il est vide. Ça veut dire qu'il faut vraiment quelqu'un en permanence pour gérer. Vraiment, c'est une ossature. Il faut l'alimenter, toujours prendre des photos, toujours mettre des prix, c'est un boulot mais monstre tout le temps. Moi, je suis fleuriste, donc notre métier, c'est quand même un service. On a toute la partie création, donc ça nous laisse très peu de temps. Est-ce qu'on doit embaucher quelqu'un qui s'occupe vraiment du site Internet ? (Fleuristes, vente et services des animaux familiers)

- La transformation numérique impose une **gestion continue de ces outils digitaux** (site internet, réseaux sociaux) perçue comme chronophage et éloignée de leur cœur de métier initial.
- Elle impose une montée en compétences progressive de leurs employés, mais les dirigeants plus âgés ont du mal à former les jeunes sur ces technologies. **L'offre de formation de proximité** est perçue comme insuffisante.

C'est vrai lorsque nous sommes dans une petite structure, on n'est pas 150. Moi, je suis incapable aujourd'hui de gérer un réseau social, donc j'avoue que c'est plutôt mon mari qui s'y colle. Et puis c'est pareil, quand on est dirigeant, on pense laisser cette partie aux stagiaires, oui, c'est bien, mais il faut contrôler aussi ce qu'ils font... [...] C'est vraiment compliqué quand on est tout seul dans sa petite boutique : il faut essayer de se dépatouiller avec ça ! (Immobilier)

- S'agissant de l'IA, **le niveau de maturité sur le sujet est hétérogène**. Globalement **le manque de connaissances restreint son utilisation**. Les apports et fonctionnalités possibles pour les entreprises ne sont quelque fois même pas perçus. Par exemple, est exprimé le besoin de comprendre comment l'IA pourrait être appliquée dans les tâches administratives et la gestion des réseaux sociaux de l'entreprise. Pour ceux plus avancés sur le sujet, la complexité découlant de la multiplicité des outils et plateformes disponibles génère une certaine confusion quant au choix des solutions pertinentes. Des attentes sont exprimées pour pouvoir mieux l'utiliser au quotidien.

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

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

Formation à l'utilisation d'outils numériques à tous les niveaux de l'entreprise, y compris dirigeants

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

- Initiation aux enjeux de l'IA

- Aide au diagnostic des besoins, apports possibles et risques à maîtriser par l'entreprise

Formation sur l'utilisation de l'IA adaptée aux spécificités des secteurs dispensée aux employeurs et employés.

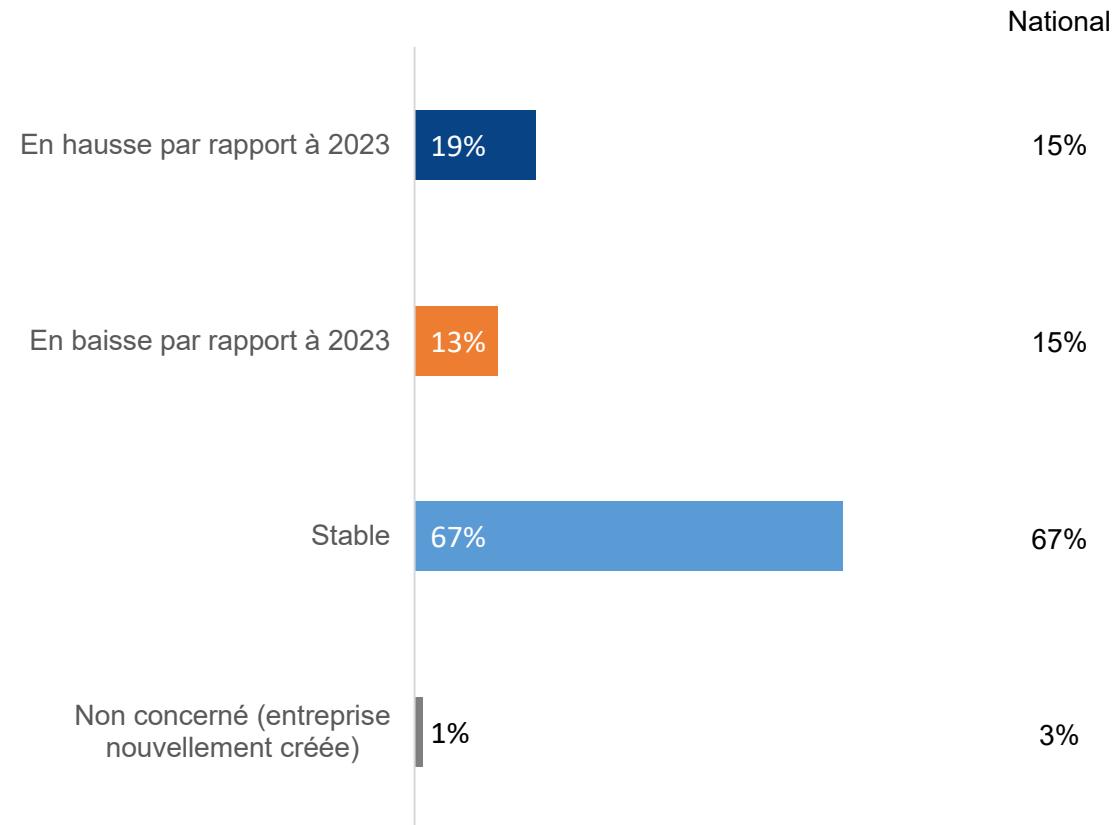
Les entreprises attendent des conseils pour contextualiser et adapter l'usage de l'IA en fonction de leurs besoins spécifiques

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

6. La transition démographique

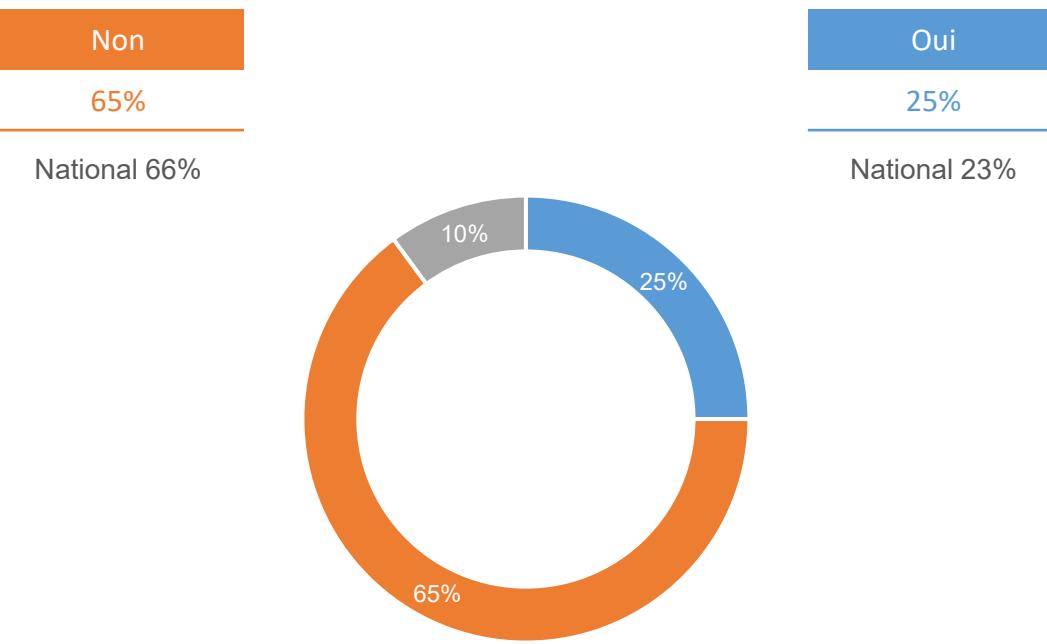
Évolution de l'effectif pour l'année 2024

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



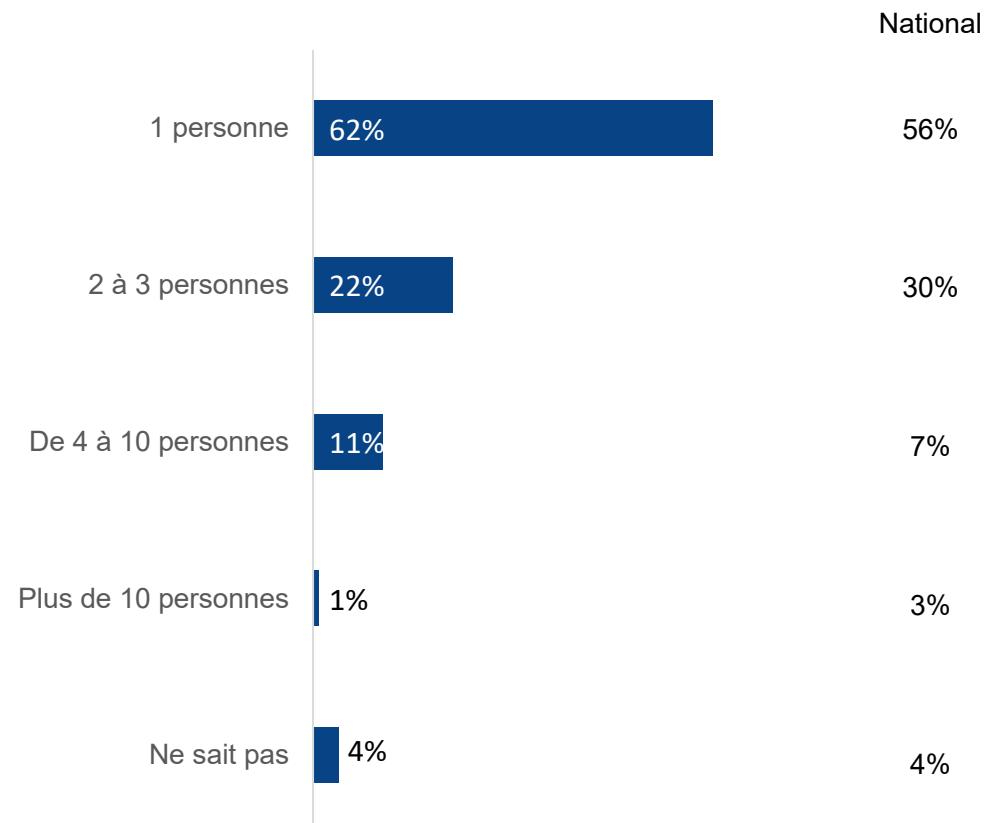
Recrutements envisagés pour 2025

Recrutements envisagés pour 2025



Nombre de recrutements envisagés pour 2025

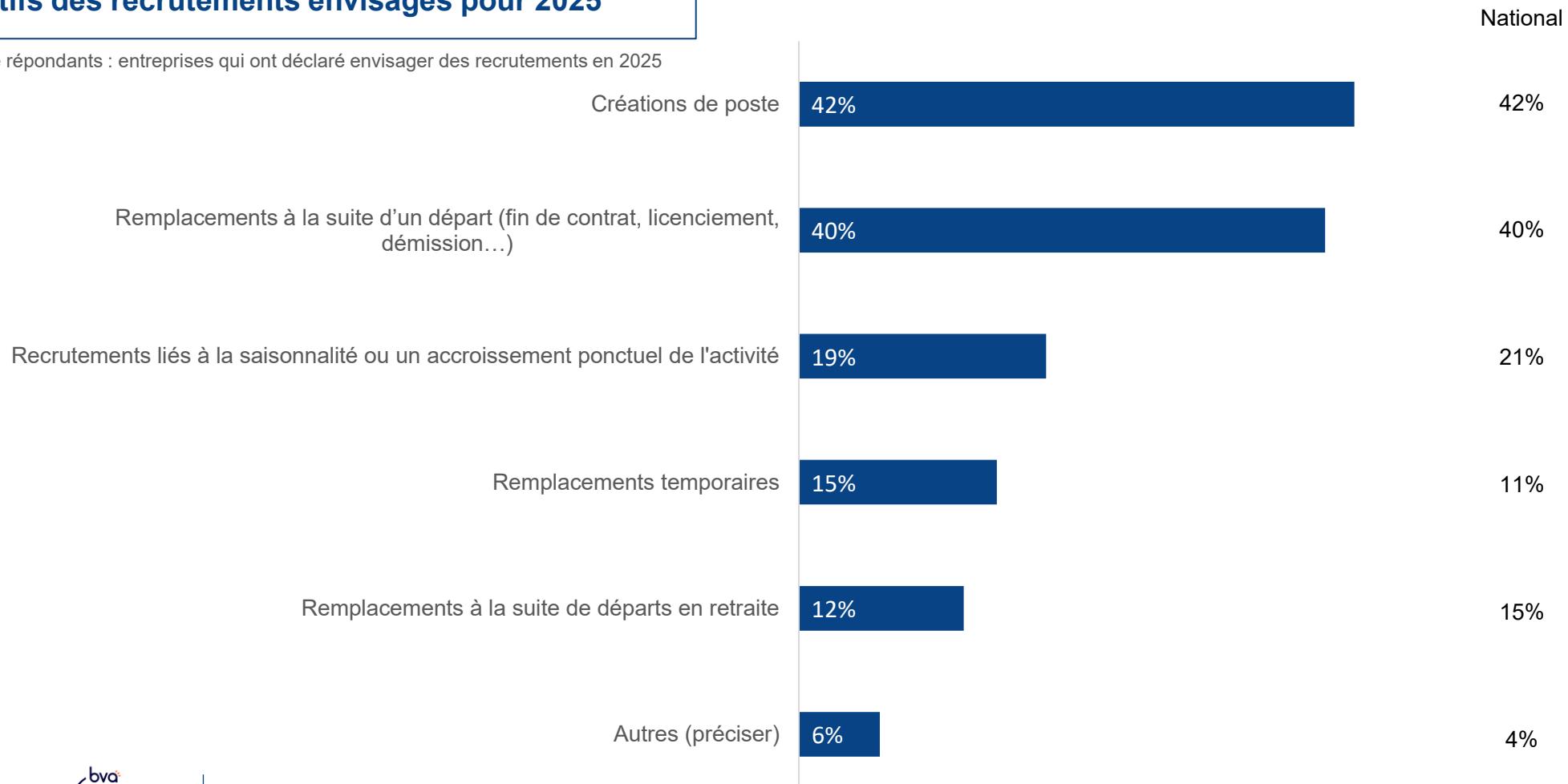
Base répondants : entreprises qui ont déclaré envisager des recrutements en 2025



Motivations des recrutements envisagés pour 2025

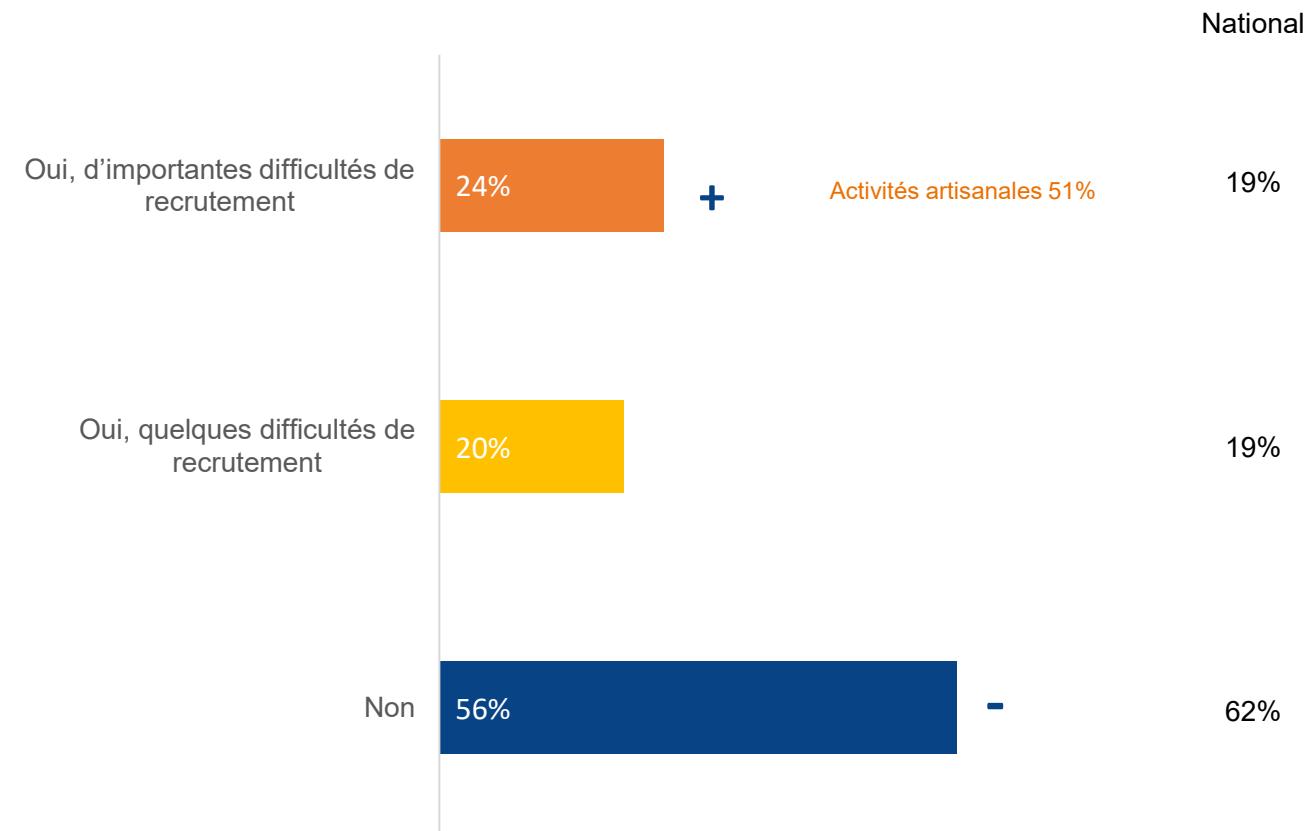
Motifs des recrutements envisagés pour 2025

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



Difficultés de recrutement exprimées par les entreprises recrutement

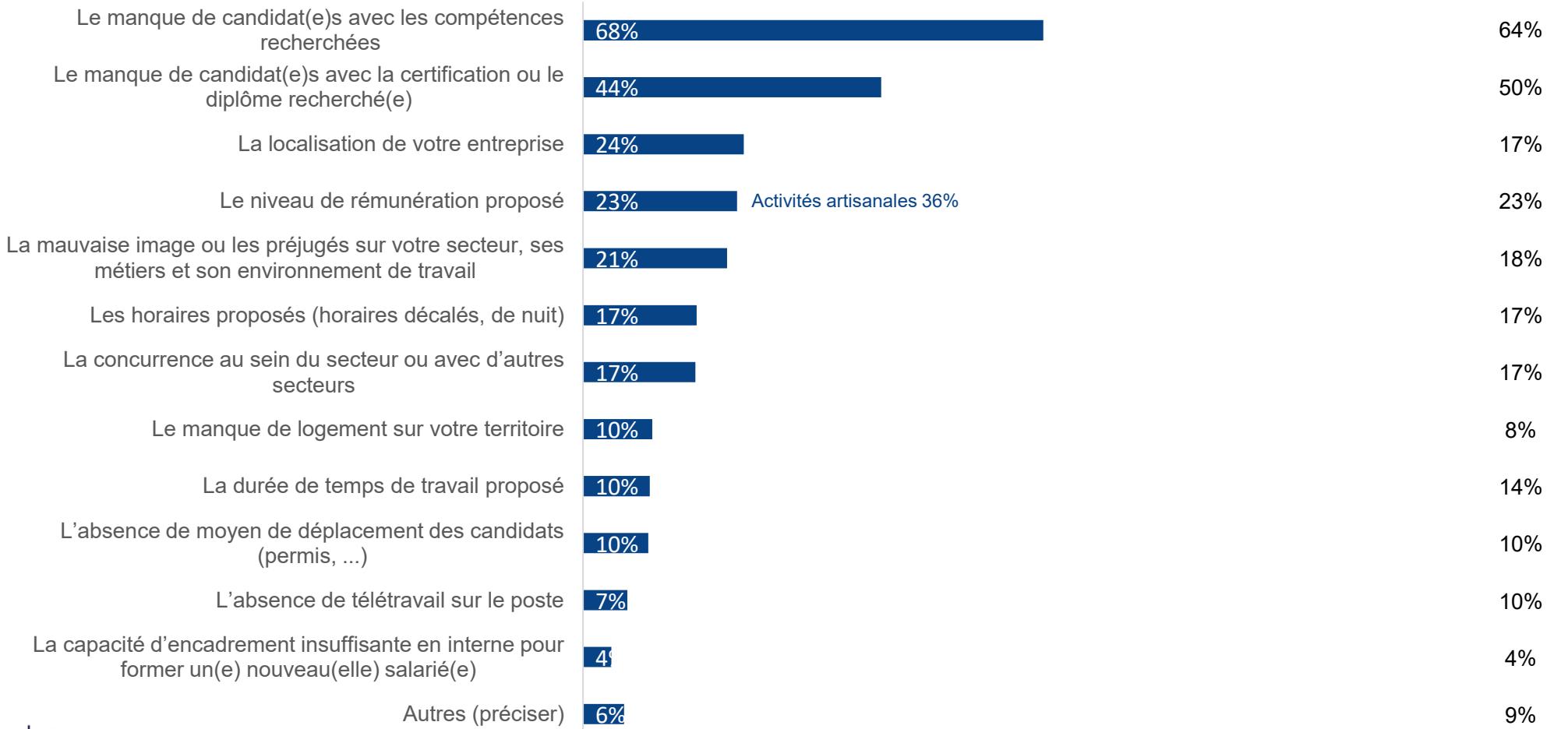
Difficultés de recrutement



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% 70% Activités artisanales 78% 60%

De 5 à moins de 10% 8% 5%

De 10 à moins de 25% 5% 6%

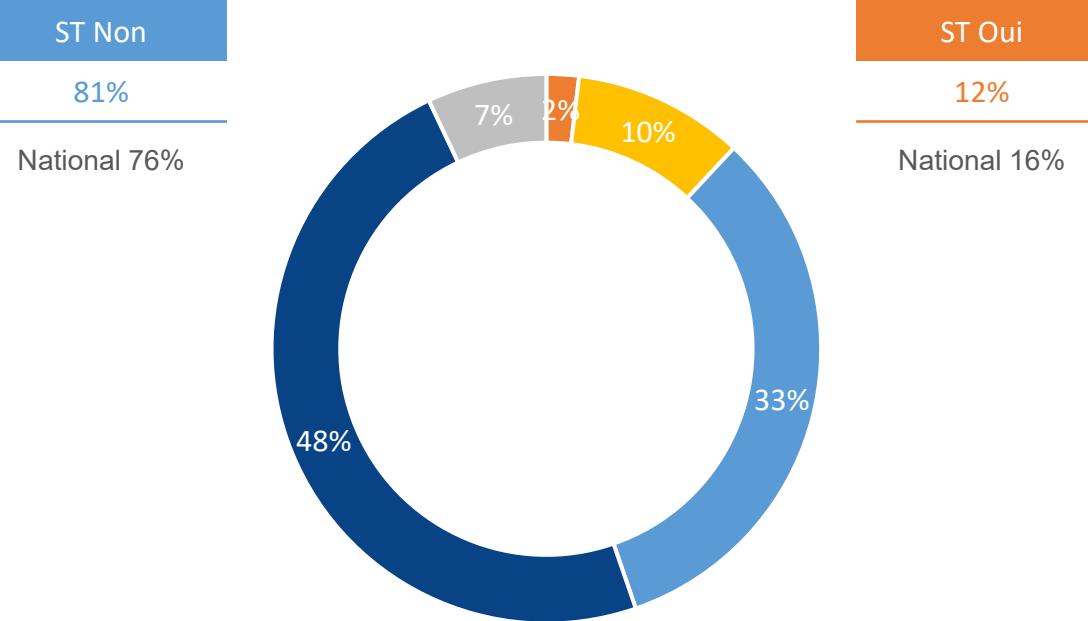
De 25 à moins de 50% 6% 7%

50% ou plus 9% 16%

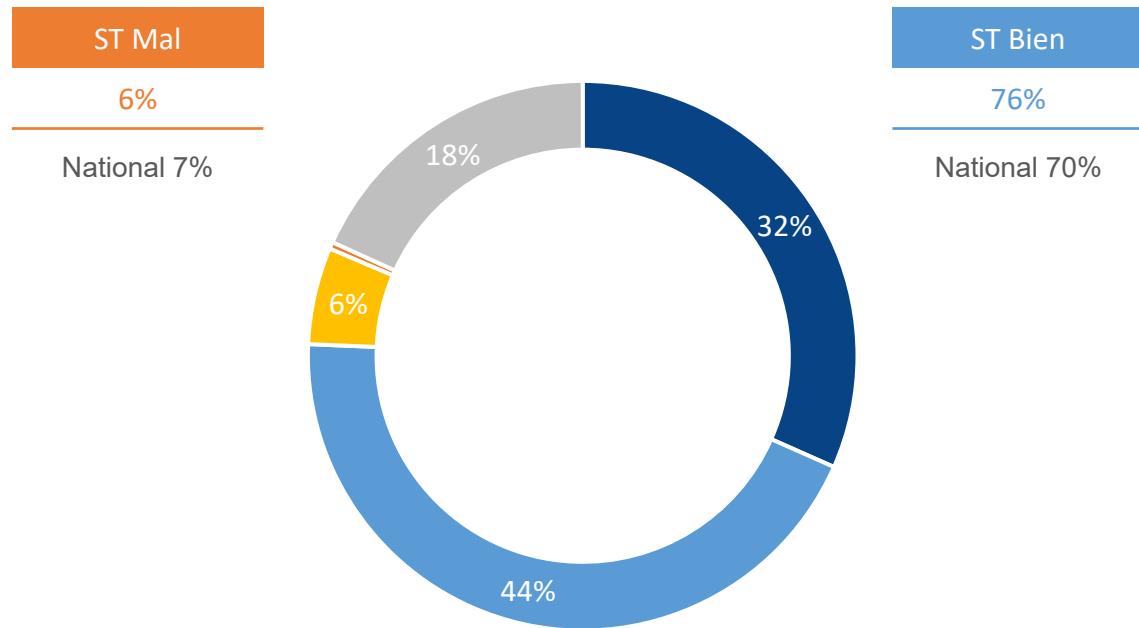
Ne sait pas 2% 6%

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

Difficultés rencontrées entre les différentes générations



Intégration des nouveaux embauchés issus de la jeune génération

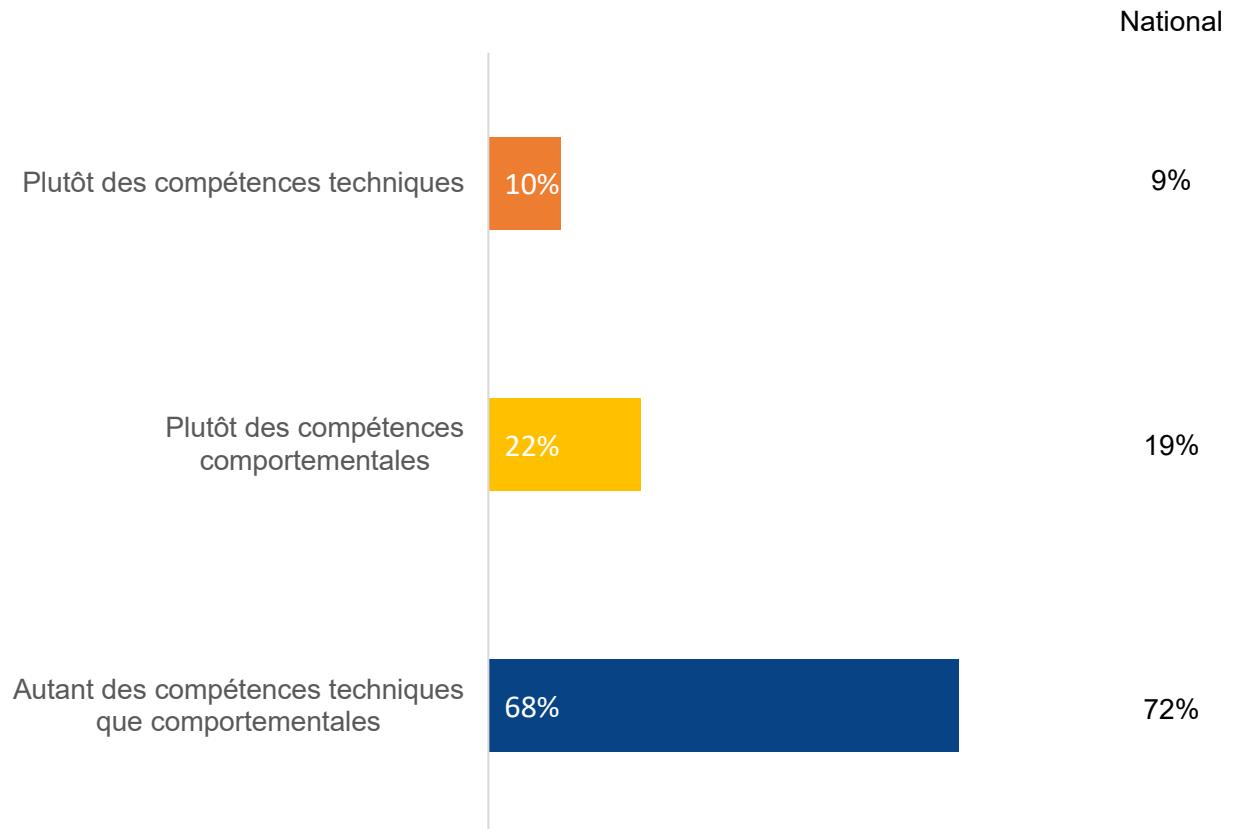


■ Oui, souvent ■ Oui, de temps en temps ■ Non, rarement ■ Non, jamais ■ Ne sait pas

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

Les compétences attendues par les entreprises

Compétences attendues pour un nouvel embauché

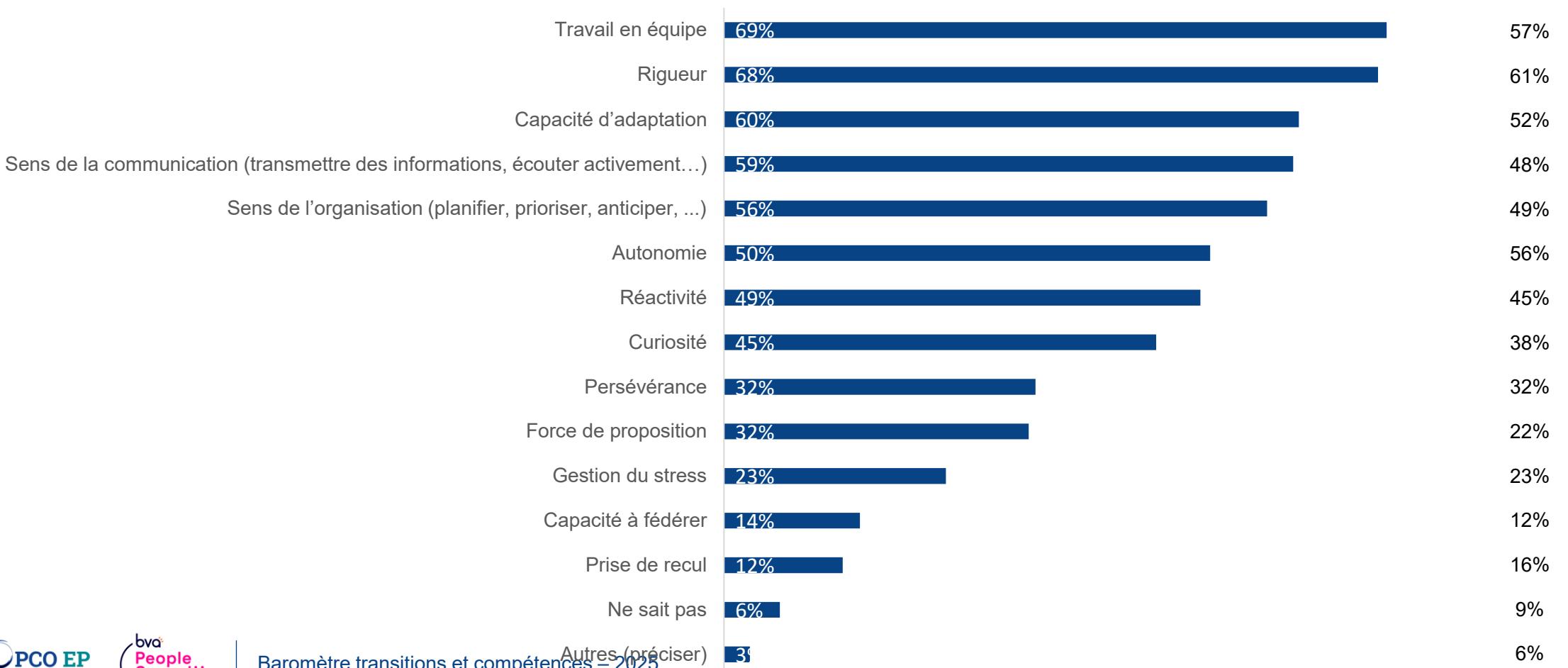


Les compétences comportementales recherchées par les entreprises

Compétences comportementales recherchées en priorité chez un nouvel embauché

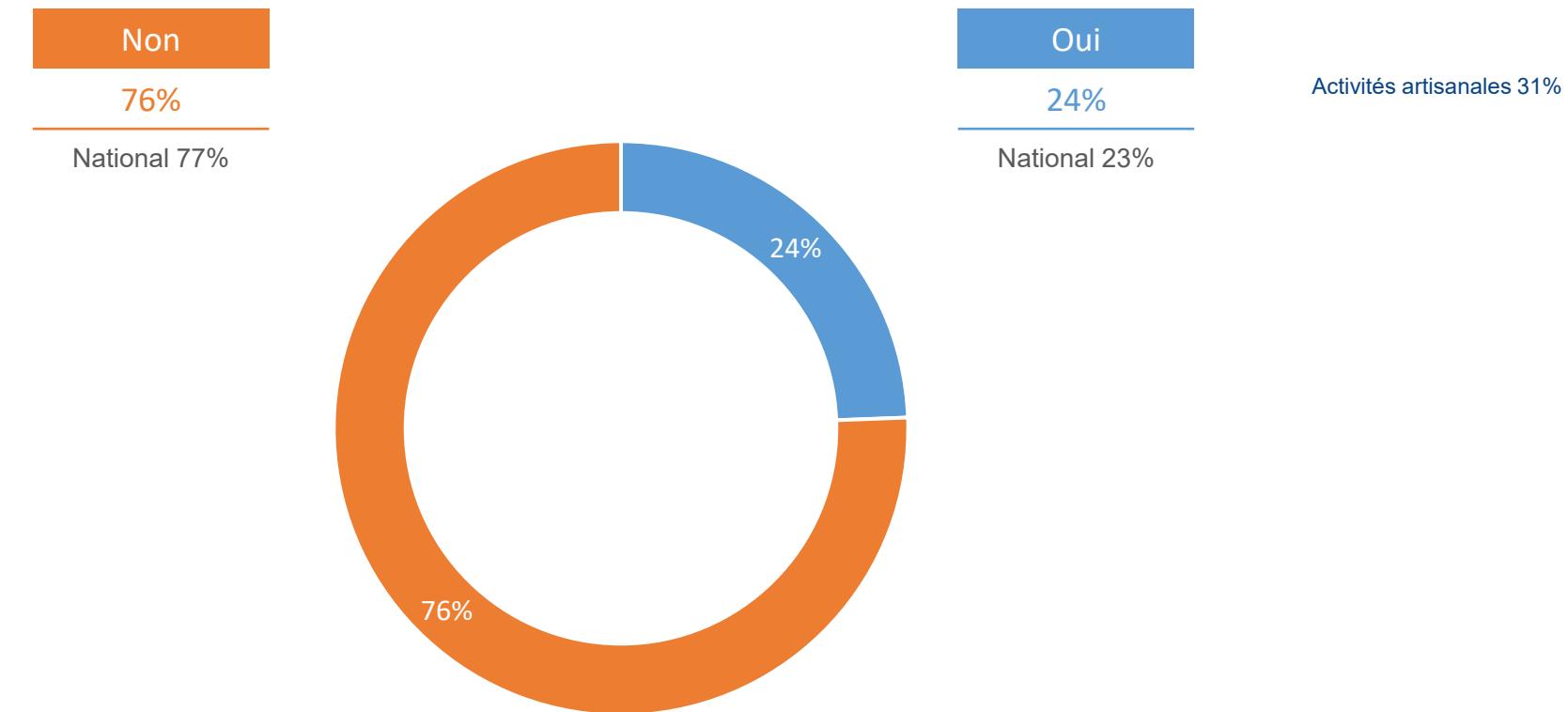
Base répondants : entreprises qui ont déclaré rechercher en priorité des compétences comportementales

National



Transmission ou reprise d'entreprise

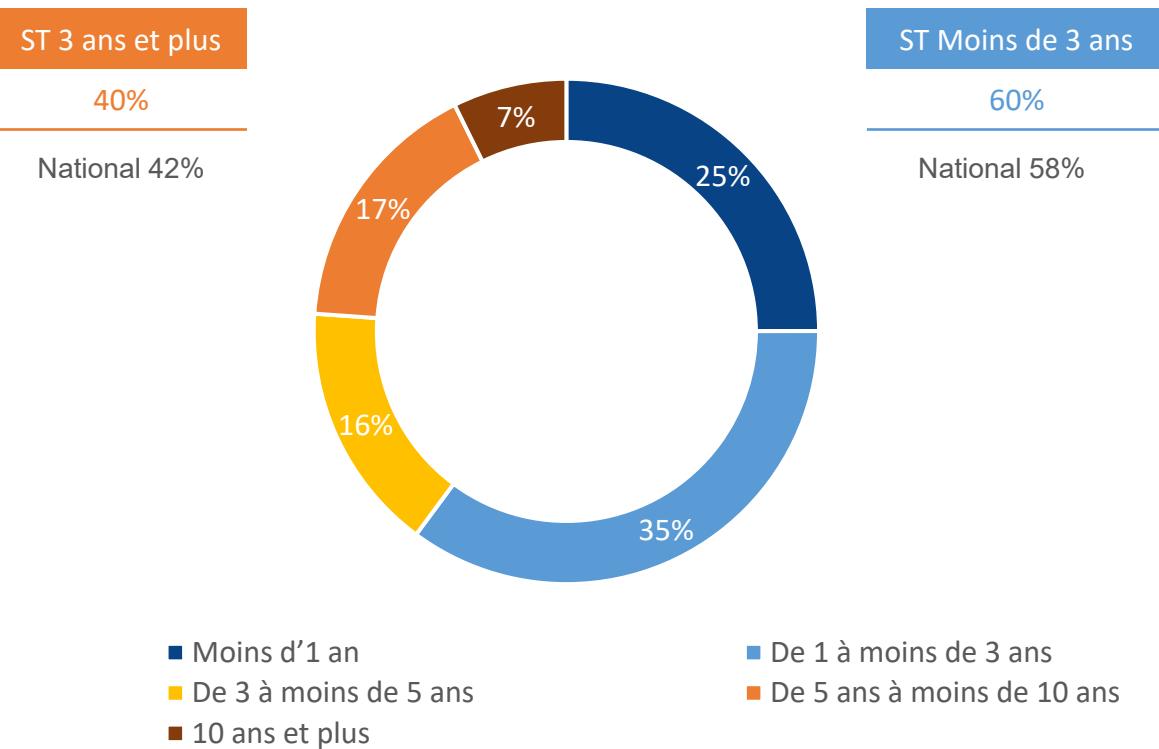
Part des entreprises concernées par des questions de transmission ou de reprise



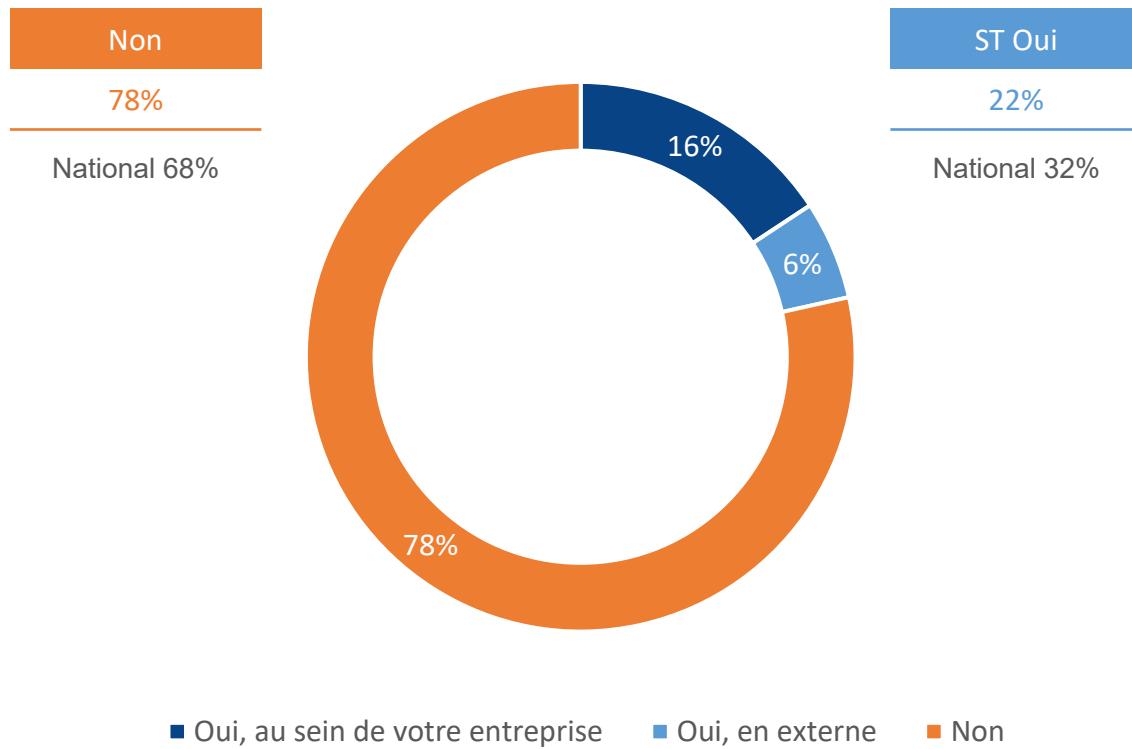
Transmission ou reprise d'entreprise

Échéance de la transmission ou reprise de l'entreprise

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



Identification du repreneur



Transmission ou reprise d'entreprise

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

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

base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution

National



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

- Des **difficultés de recrutement** sont évoquées dans certaines branches ou métiers : le taux de chômage faible dans certains départements des Pays de Loire restreint le vivier de candidats. La réticence, soulignée par certains dirigeants, de certains publics éloignés de l'emploi à « retourner sur les bancs de l'école pour se former » limite le potentiel de candidats qualifiés.

Moi, je suis sur quatre départements, donc je vois bien que selon les endroits, on n'a pas les mêmes problématiques. On sait que le taux de chômage sur la Loire-Atlantique et sur la Vendée est très faible, donc le recrutement, c'est juste une catastrophe. J'ai dû même déposer le bilan de certains centres de coiffure, parce que je n'avais pas de coiffeuse. (Coiffure et professions connexes)

- Les **offres de formation de proximité ne semblent pas suffisantes** pour répondre aux besoins des entreprises qui souhaitent faire monter en compétence leurs employés pour faire face aux différents types de transitions ou former les nouveaux qui ne disposent pas de toutes les compétences requises.

La difficulté quand même que l'on trouve, c'est l'offre de formation de proximité justement sur tout ce qui concerne les questions de transition, ce qui complexifie quand même l'accompagnement des entreprises dans ces transitions sur un point de vue RH. [...] C'est vrai qu'on est vraiment bien soutenu par OPCO EP et on en est très heureux, mais toutes les entreprises n'ont pas forcément accès à la formation interne. (Personnel de prestataires de services du secteur tertiaire)

Les Pays de la Loire affichent un des taux de chômage le plus faible de France.

- Les **nouvelles exigences des candidats compliquent le recrutement** (volonté de travailler à proximité de leur domicile en raison des coûts élevés de l'essence et des frais liés à l'utilisation de la voiture, réticence à effectuer des déplacements professionnels).

* 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)

Formations variées à déployer pour actualiser et développer les compétences internes pour faire face aux transitions

Accompagnement pour aider à « recruter autrement »

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



www.opcoep.fr