



Baromètre « *Transitions & Compétences* »

Rapport de résultats
Provence-Alpes-Côte d'Azur

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.26

06 | La transition
démographique
p.39

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



Echantillon

Pour l'enquête, 837 entreprises répondantes (établissements principaux) de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur **relevant du champ OPCO EP**.

La constitution de l'échantillon a fait l'objet d'un raisonnement par branche professionnelle, dans le but de disposer de bases statistiques suffisamment solides pour chacune d'entre elles. Ainsi, certaines branches ont été volontairement surreprésentées dans l'échantillon interrogé, et inversement.

Au total, 42 branches professionnelles sont représentées dans l'échantillon de répondants de la région (en complément de l'interprofession). Comme au niveau national, la branche professionnelle la plus représentée est « personnel des cabinets médicaux » (105 répondants). Elle est suivie par les branches professionnelles « immobilier » (89 répondants) et « cabinets dentaires » (75 répondants).

Afin de garantir la représentativité finale de l'échantillon vis-à-vis de la population cible (entreprises relevant du champ OPCO EP), un redressement statistique a été appliqué. Ce redressement a porté sur trois variables clés : la branche professionnelle, la taille de l'entreprise et la région d'implantation.

Pour l'atelier, 9 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	Gérant	Personnel de prestataires de services du secteur tertiaire – <i>prestations de services administratifs aux tiers</i>	1 à 4 salariés
2	Gérante	Personnel de prestataires de services du secteur tertiaire – <i>Design et conseil en aménagement intérieur</i>	1 à 4 salariés
3	Gérante	Personnel de prestataires de services du secteur tertiaire – <i>centre d'appel pour médecins et pour avocats</i>	1 à 4 salariés
4	Gérante	Coiffure et professions connexes	1 à 4 salariés
5	Responsable RH	Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	11 à 49 salariés
6	Chargée de développement dans le groupe	Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	11 à 49 salariés
7	RH et Responsable Gestion	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
8	Gérante	Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	1 à 4 salariés
9	Fondatrice / Dirigeante	Entreprises de services à la personne	11 à 49 salariés

régional 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

- 63% 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 (47%, national 47%), l'évolution des coûts de l'énergie et/ou des approvisionnements (32%, national 34%) et les difficultés de recrutement (27%, national 26%).

La transition écologique et énergétique

- 73% 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 50% (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 48% (national 49%), puis sensibiliser et former leurs salariés (36%, national 35%) et investir, trouver des solutions pour réduire leur facture énergétique (32%, national 33%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : améliorer la gestion, le recyclage et le réemploi des déchets (39%, national 35%), adopter des gestes et des pratiques permettant de faire des économies d'énergie, d'eau ou de matières premières dans leur activité (36%, national 40%) et savoir gérer un local efficacement sur le plan énergétique et environnemental (26%, national 26%).
- 39% 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 30% des entreprises (national 27%), important mais pas prioritaire pour 46% (national 44%), et secondaire pour 24% (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 (31%, national 32%) et adapter leur offre/les services proposés aux nouveaux usages du public/de la clientèle (29%, national 28%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : promouvoir leur entreprise sur les réseaux sociaux (46%, national 41%), administrer / faire vivre leur site web (33%, national 31%) et utiliser des applications ou services sur des équipements numériques (32%, national 31%).
- 34% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 30%), et 24% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 25%).

La transition démographique

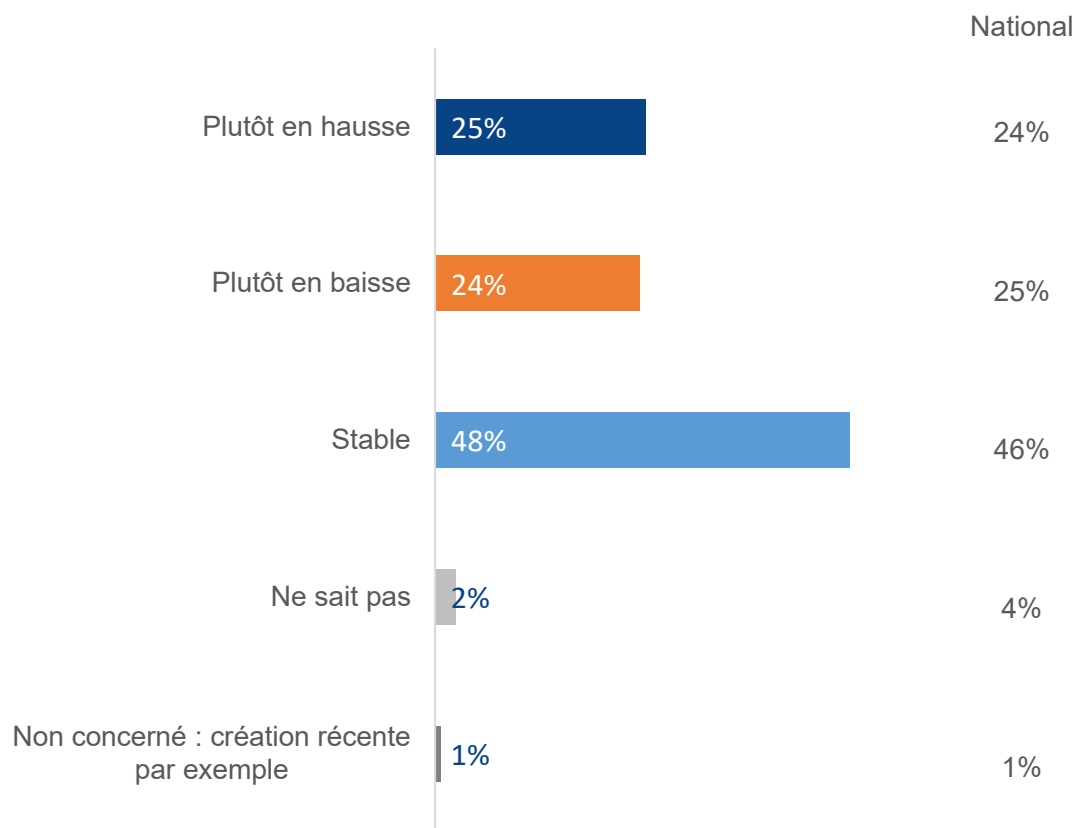
- 20% des entreprises envisagent des recrutements pour l'année 2025 (national 23%). Principalement pour des créations de poste (40%, national 42%) et des remplacements à la suite d'un départ (40%, national 40%).
- 39% des entreprises disent rencontrer des difficultés de recrutement (d'importantes difficultés 19%, national 19%). Les principales raisons de ces difficultés de recrutement sont : le manque de candidat(e)s avec les compétences recherchées (68%, 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 (32%, national 23%).



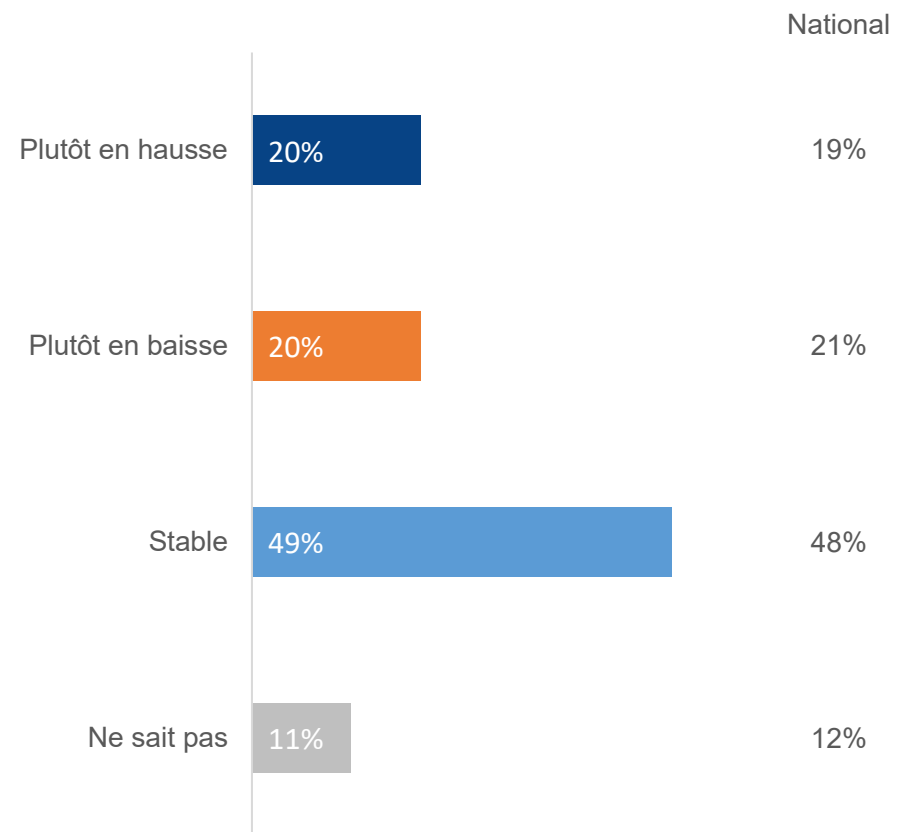
3. L'activité des entreprises

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

ST Pessimiste

26%

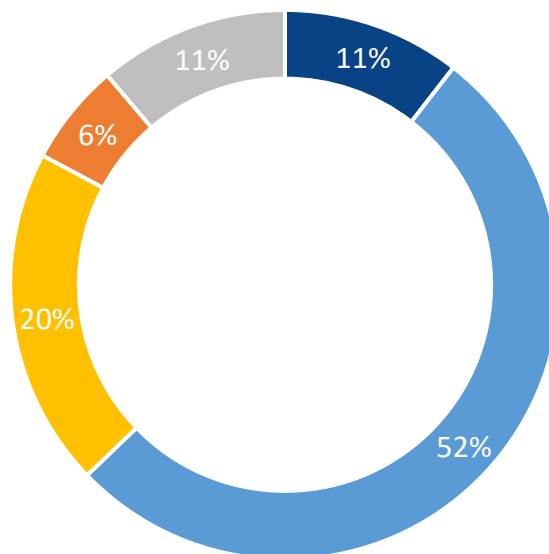
National 28%

ST Confiant

63%

National 61%

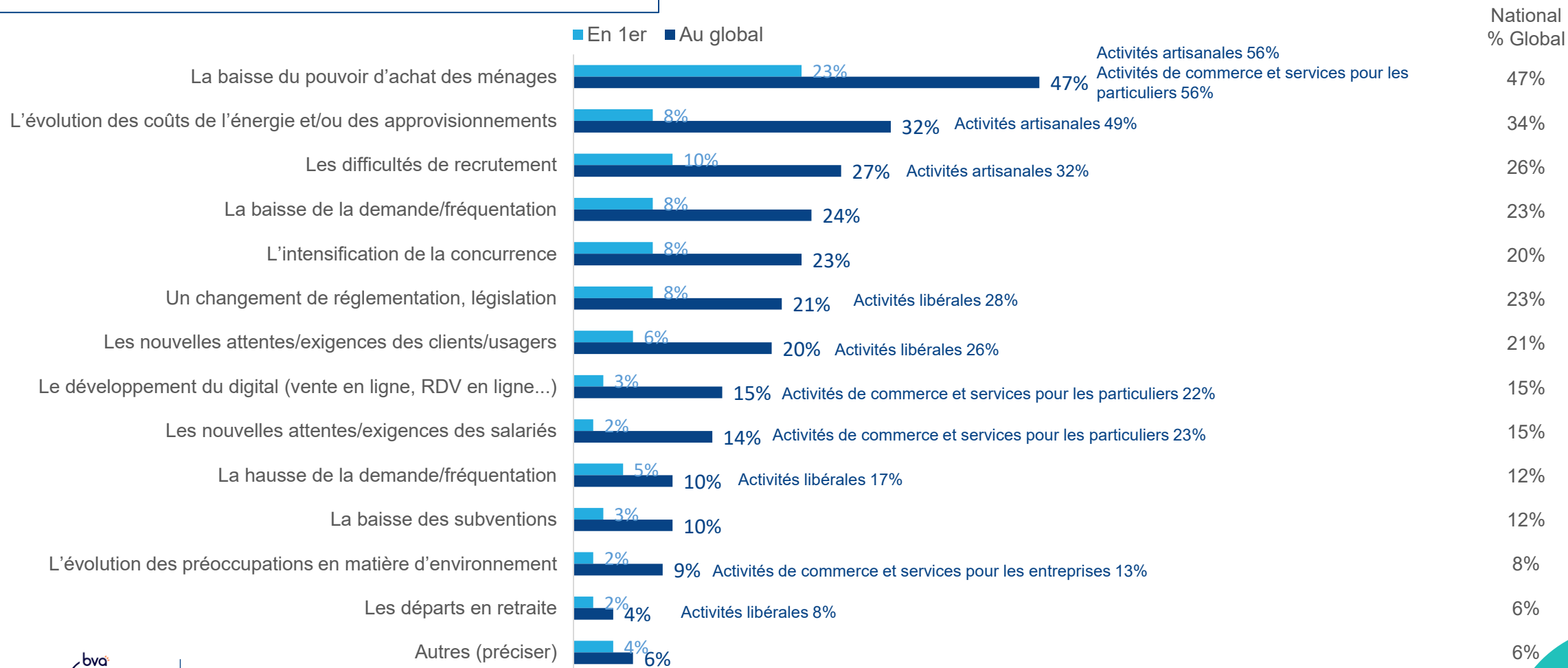
Activités libérales 68%



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

Tendances impactant l'activité

Tendances qui impactent l'activité des entreprises

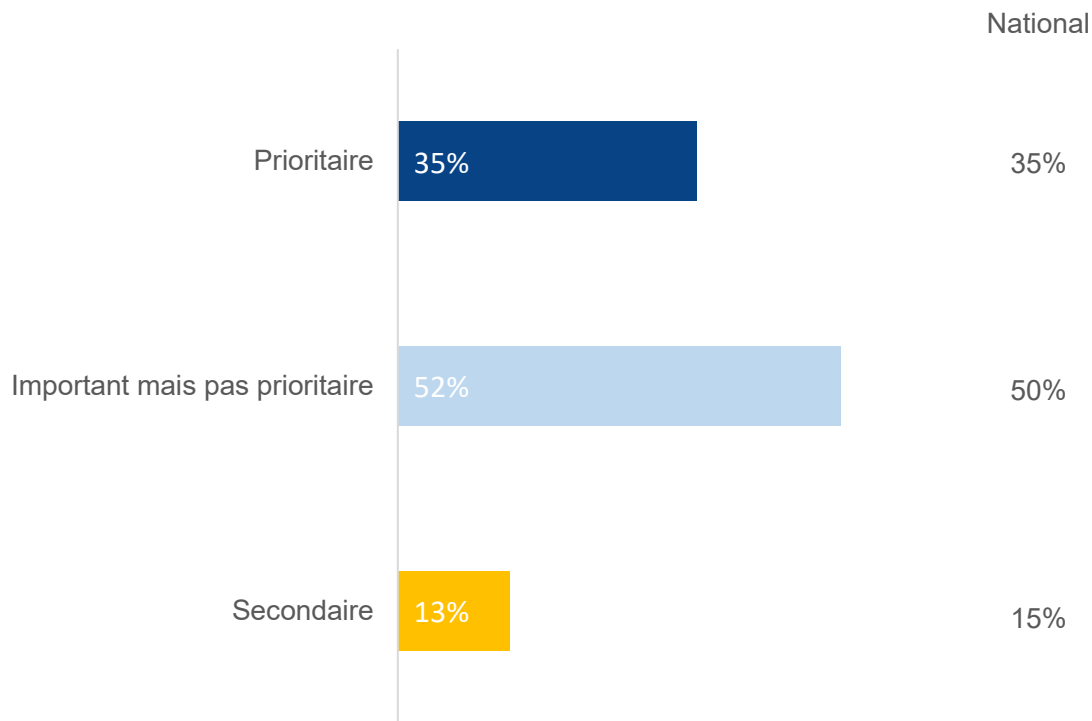


4. La transition écologique et énergétique

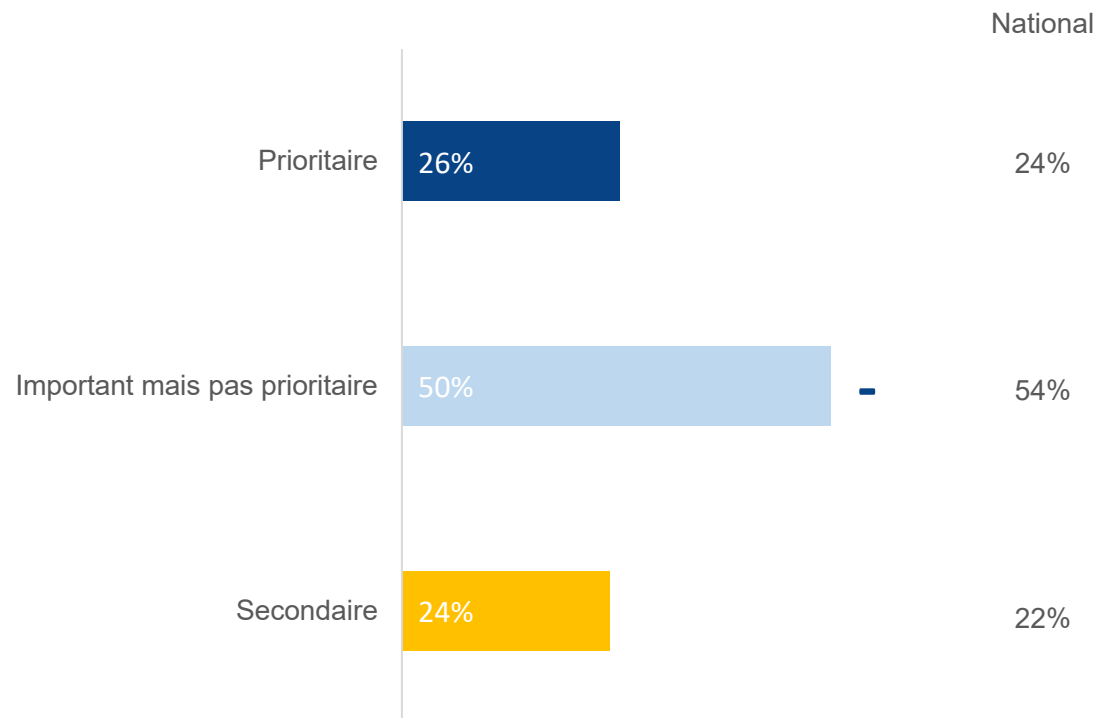
Enjeux des questions d'environnement et d'énergie

Importance des questions d'environnement et d'énergie

... Pour la société française

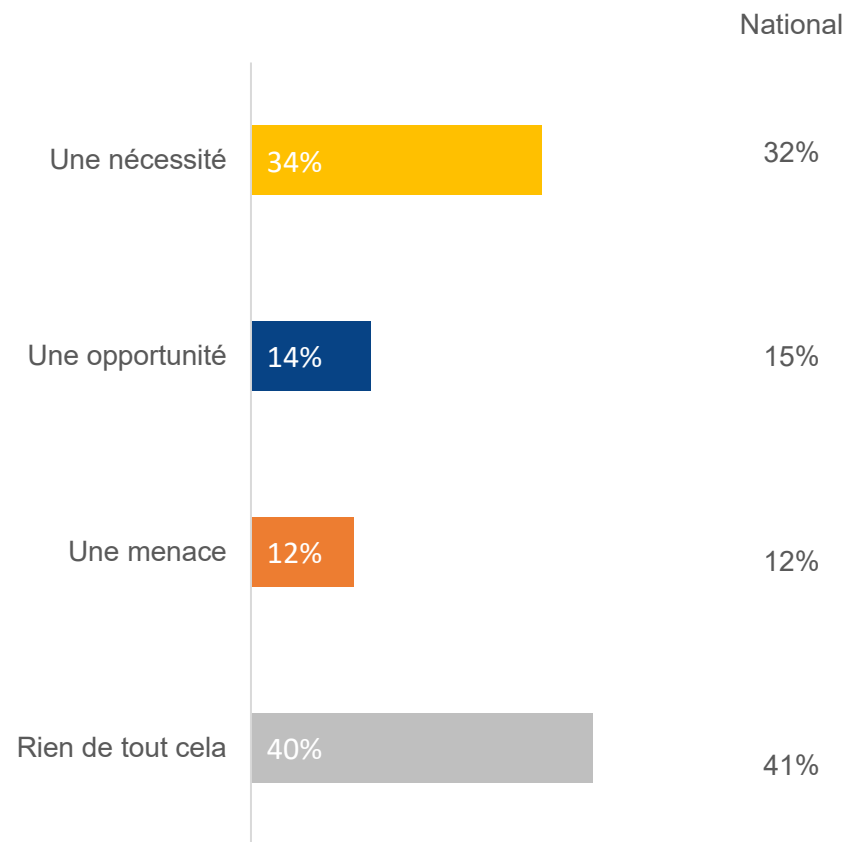


... Pour l'entreprise

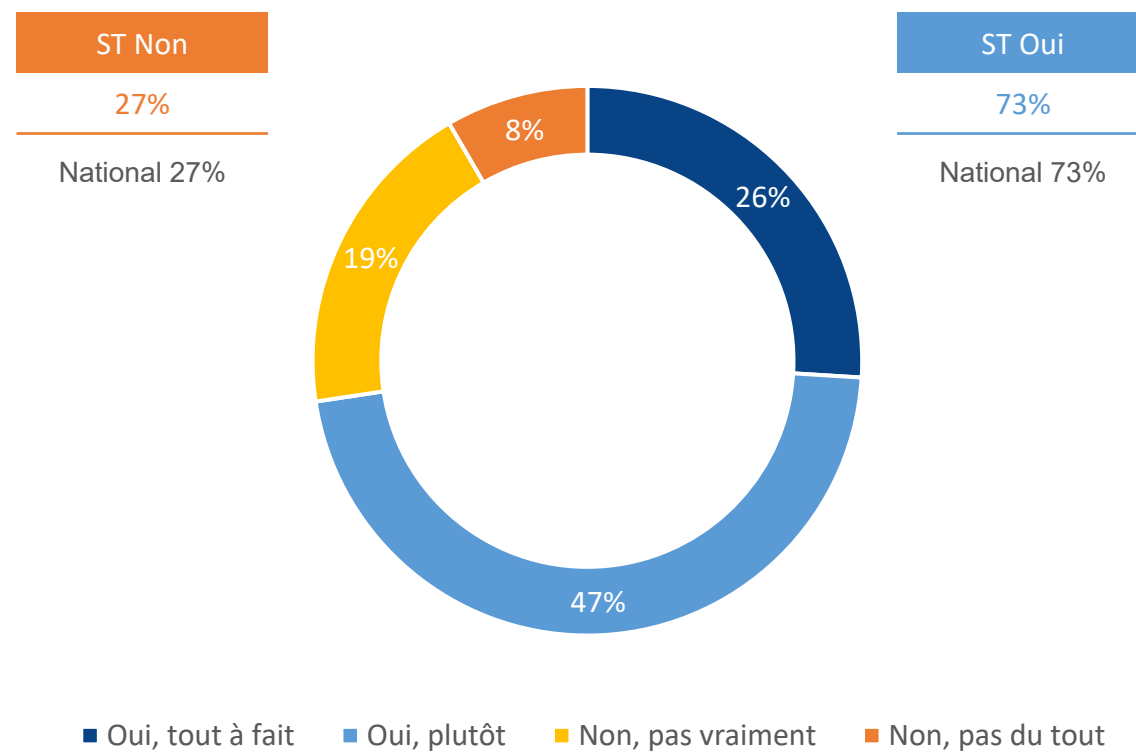


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie

Perception des questions d'environnement et d'énergie

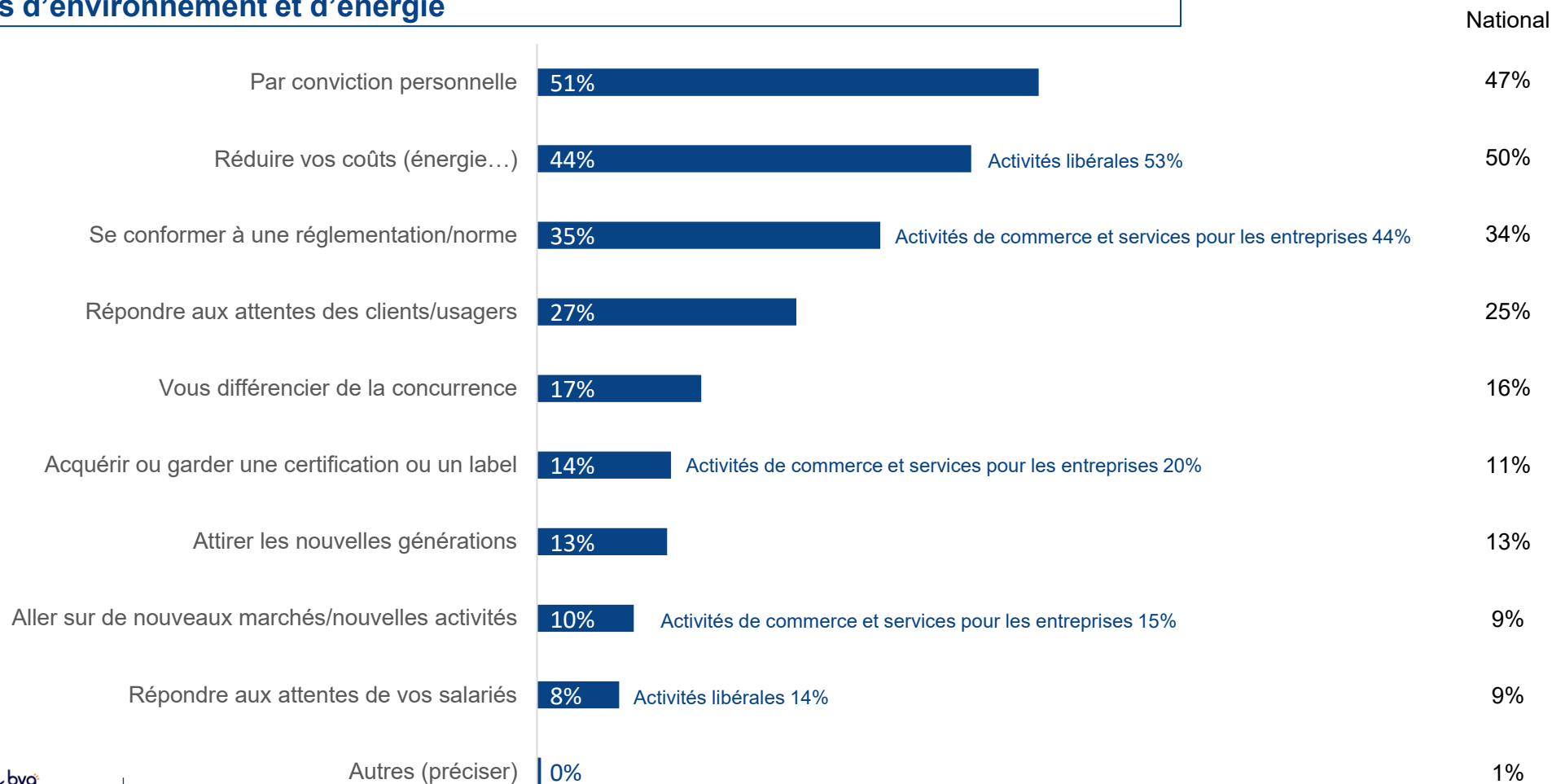


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie



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

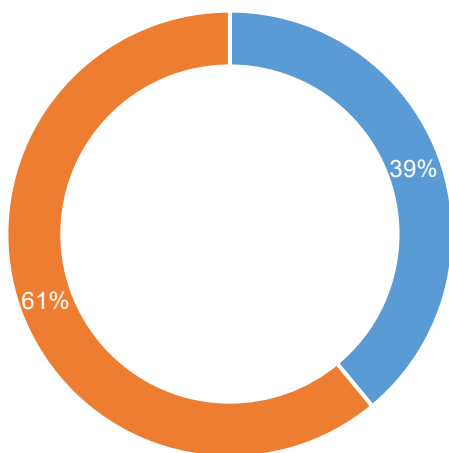
61%

National 64%

Oui

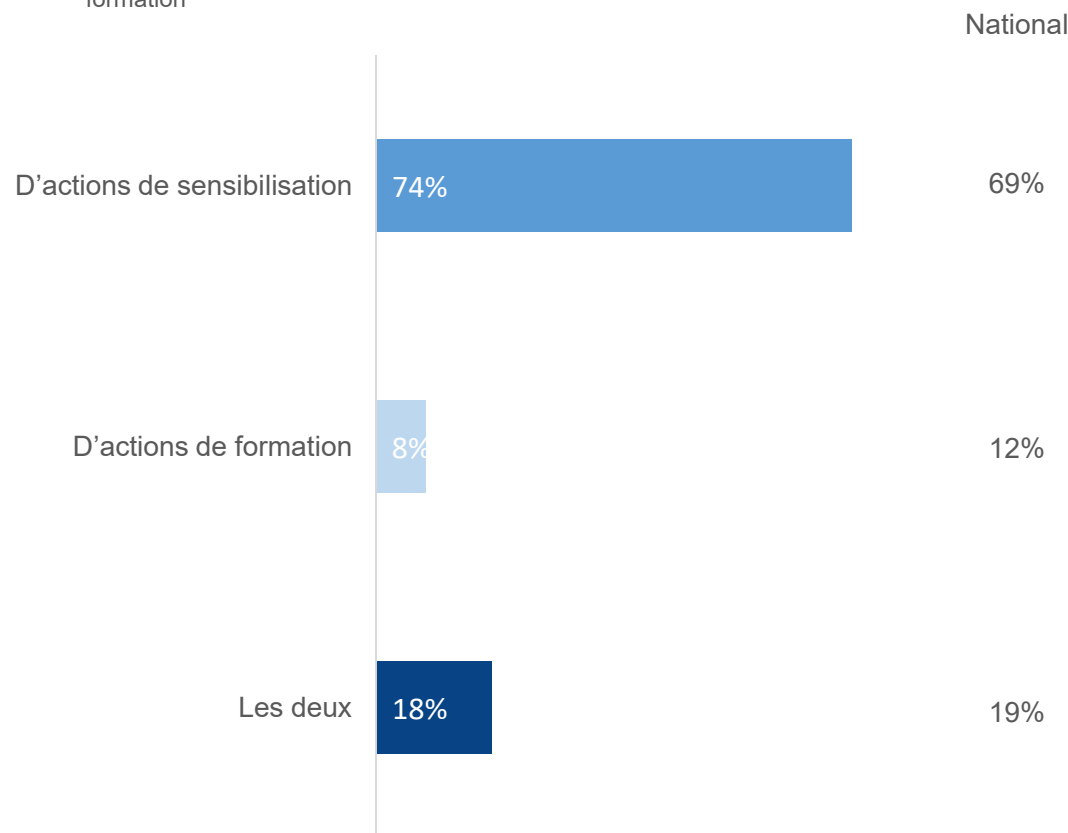
39%

National 36%



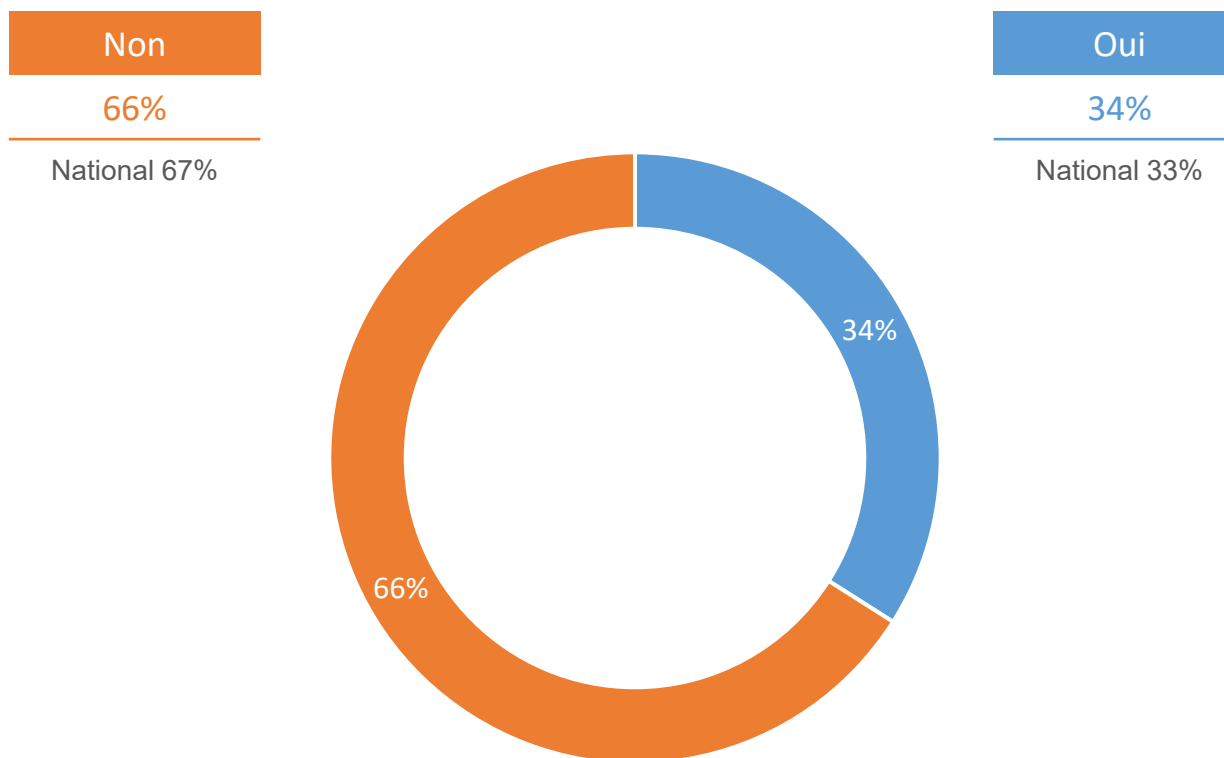
Les actions mises en place

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

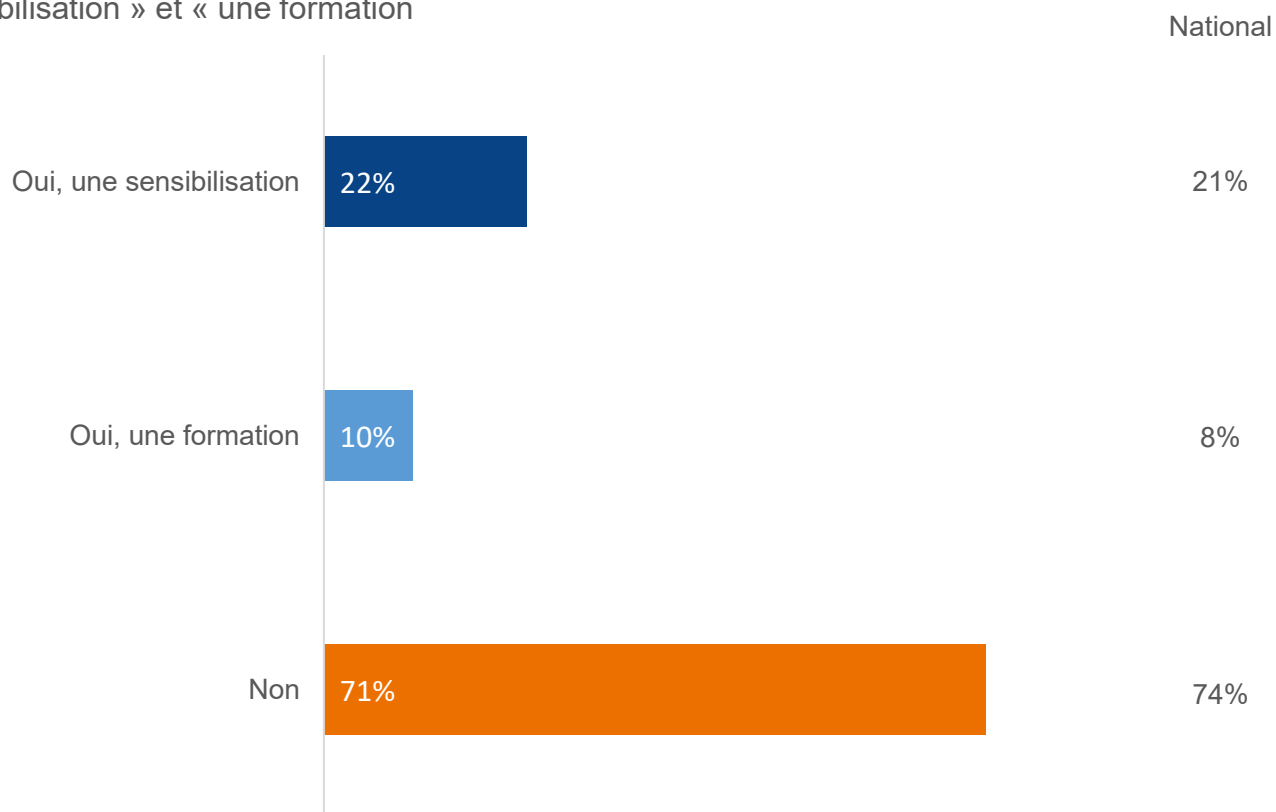
Souhait de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés au cours de l'année à venir



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

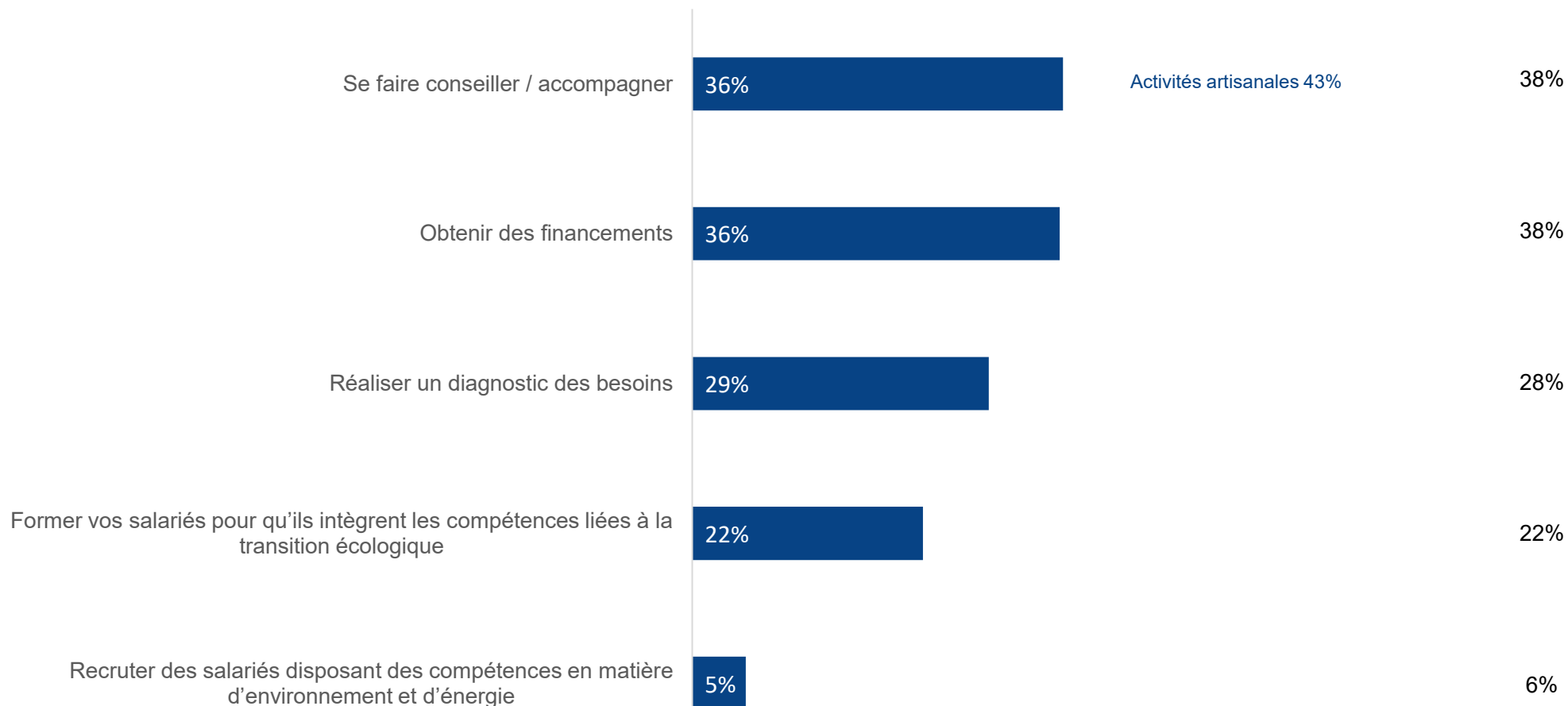
Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation »



Besoins et attentes des entreprises

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

National



Les enseignements* de l'atelier en région Provence-Alpes-Côte d'Azur sur la perception et le déploiement de la transition écologique et énergétique (1/3)

- Les entreprises éprouvent des **difficultés à respecter les nouvelles normes environnementales**, notamment par exemple la réduction des émissions carbone dans les constructions et rénovations, en raison de l'évolution constante de la réglementation et de la complexité de l'actualisation permanente.



La formation sur le bilan carbone peut nous intéresser, puisqu'aujourd'hui, avec les nouvelles réglementations et toutes les normes, on a l'obligation de réduire nos bilans carbones sur toutes les constructions, sur toutes les rénovations, et c'est effectivement difficile de quantifier le nombre. On doit définir et réaliser nos plannings de chantier pour réduire ce bilan carbone, entre le nombre de salariés qui viennent, combien de fois ils viennent, le nombre d'allers-retours qu'on va faire aux déchetteries, aux évacuations, les livraisons de matériaux, ... Et effectivement, sans compétences, je ne suis pas du tout formée à ce métier-là, c'est quelque chose qui est très difficile à quantifier et évaluer. (Personnel de prestataires de services du secteur tertiaire)

- Certains dirigeants soulignent également **la difficulté du « passage à l'acte »**. La transition écologique et énergétique est, pour eux, un enjeu important mais ils ne savent pas nécessairement comment faire pour la déployer concrètement.
- **L'insuffisance de connaissances sur la manière de réaliser un bilan carbone** empêche de mettre en œuvre des actions visant à réduire leur empreinte écologique. Des attentes de formation et d'accompagnement en la matière sont exprimées.



Nous, on aurait vraiment besoin d'accompagnement sur le bilan carbone, parce que pour certains réseaux de revente, on est obligé de montrer patte blanche aujourd'hui et faire l'audit, mettre en place des actions, tout ça on sait faire. Mais alors prouver un bilan carbone, c'est une autre paire de manches. (SDLM - Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes)

* 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 enseignements* de l'atelier en région Provence-Alpes-Côte d'Azur sur la perception et le déploiement de la transition écologique et énergétique (2/3)

- Le **manque de sensibilisation des employés** aux comportements respectueux de l'environnement et d'adoption des bons gestes est souvent relevé. La plupart des participants souligne la nécessité de sensibiliser tôt et de manière répétée aux éco-gestes.

” Nos intervenants, qui sont au contact des enfants, ont aussi un rôle éducatif. Donc c'est important qu'ils soient eux-mêmes sensibilisés à l'écologie pour pouvoir aussi sensibiliser les enfants dont ils s'occupent à l'écologie et à la transition écologique. Donc moi, ce sont plus ces sujets-là aussi qui m'animent et qui m'intéressent pour voir de quelle façon on peut travailler là-dessus. (Entreprise de services à la personne)

” Maintenant qu'on pense aussi au bien-être de la planète, on pense aussi à ce gaspillage énergétique. Ces deux choses-là ne sont pas acquises, surtout chez les jeunes, bien évidemment, ils ne se rendent pas compte quand ils laissent couler l'eau et ça à la maison, c'est déjà difficile. Donc nos salariés ont besoin de comprendre que tous les petits gestes comptent. (Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie)

* 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 (3/3)

Sensibilisation aux impacts écologiques par des formations ou des visites et déconstruction des idées reçues (exemple: toutes les poubelles finissent au même endroit)

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

Sensibilisation des employés aux écogestes pour encourager chacun à être conscient de son impact écologique et faire en sorte de réduire l'empreinte écologique de l'entreprise (notamment pour limiter le gaspillage d'électricité, gestion des déchets...)

Sensibilisation à l'utilisation du télétravail, en expliquant ses avantages sur le plan environnemental et en accompagnant les entreprises pour une mise en place efficace

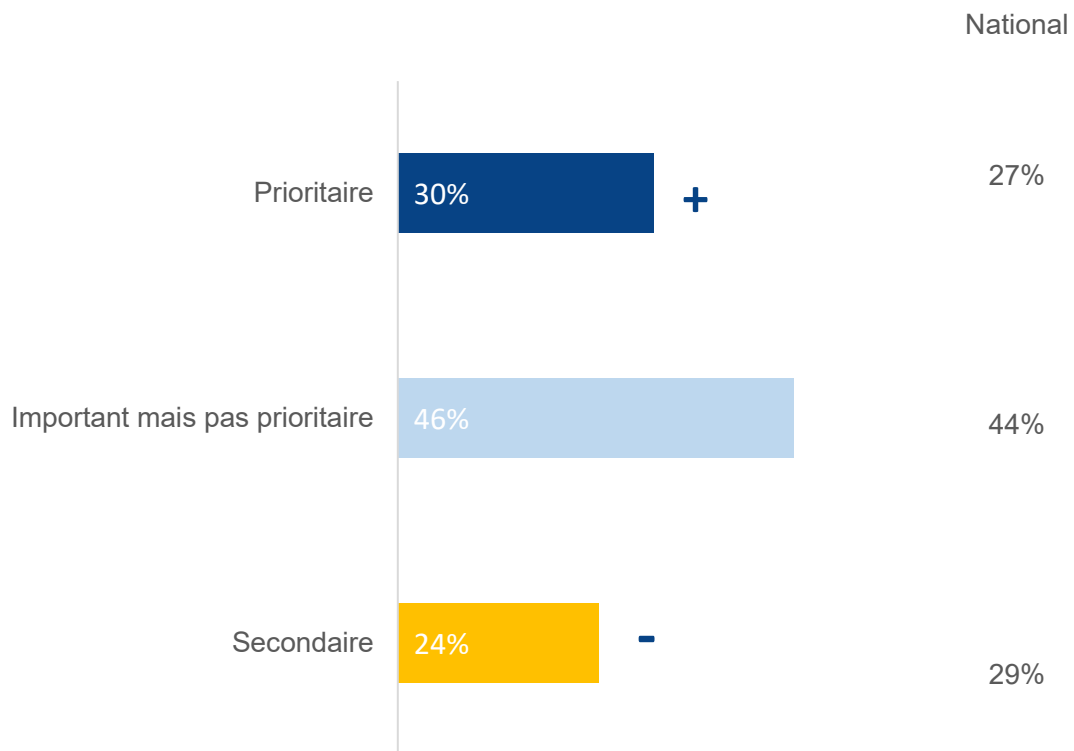
Accompagnement pour établir un bilan carbone fiable et favoriser la montée en compétences interne

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

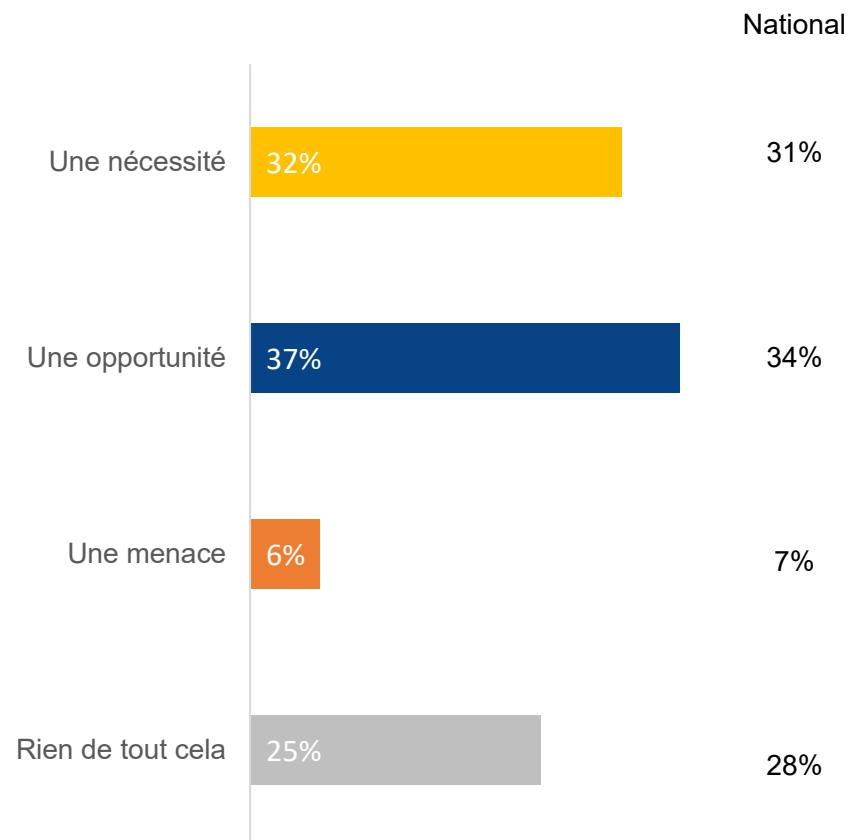
5. La transition numérique

Importance et perception du développement du numérique

Importance du développement du numérique pour l'entreprise

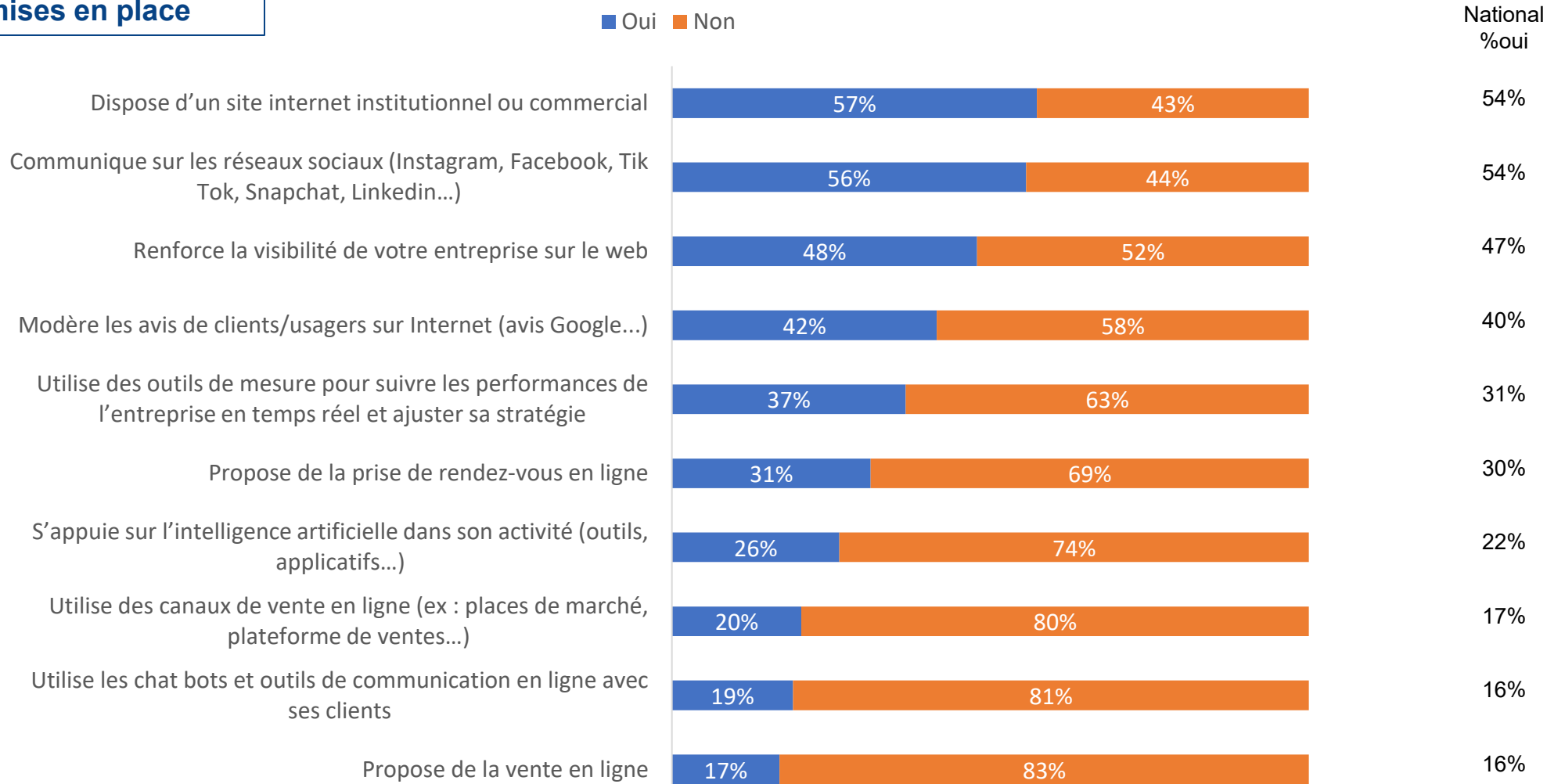


Perception du développement du numérique pour l'entreprise



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

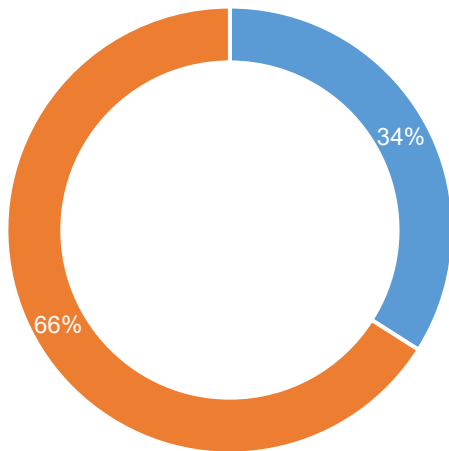
66% -

National 70%

Oui

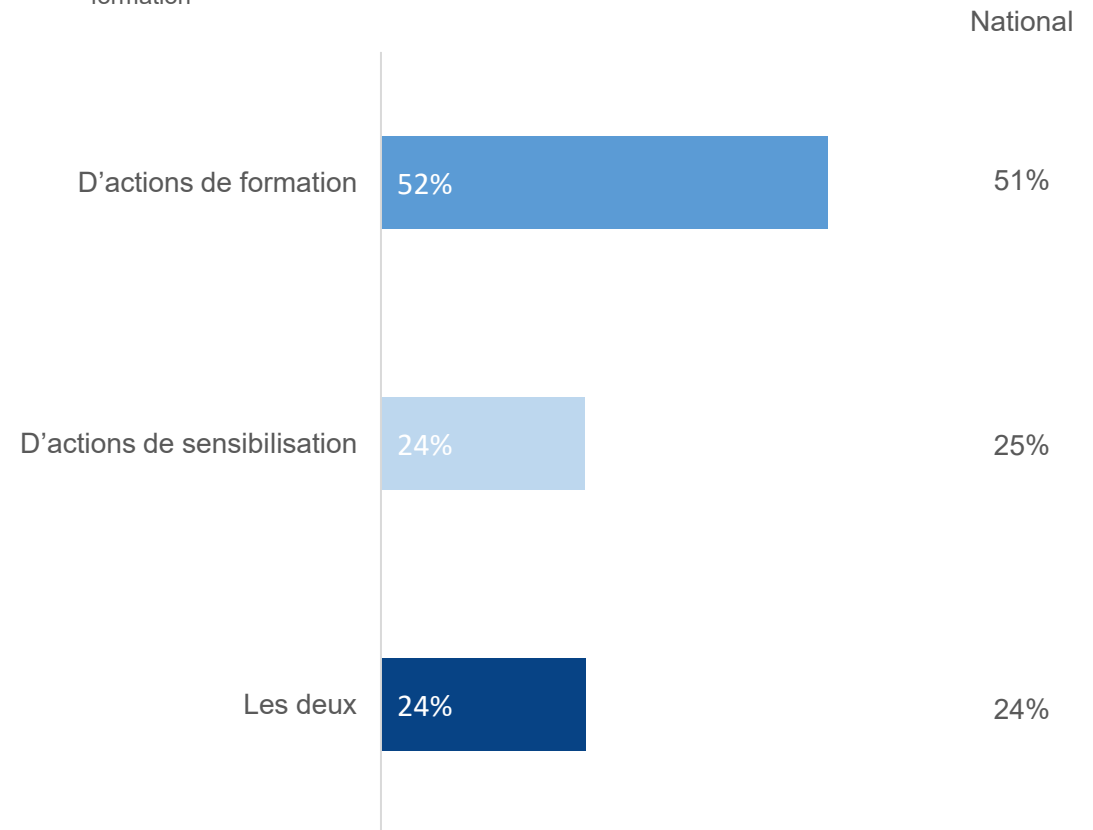
34% +

National 30%



Les actions mises en place

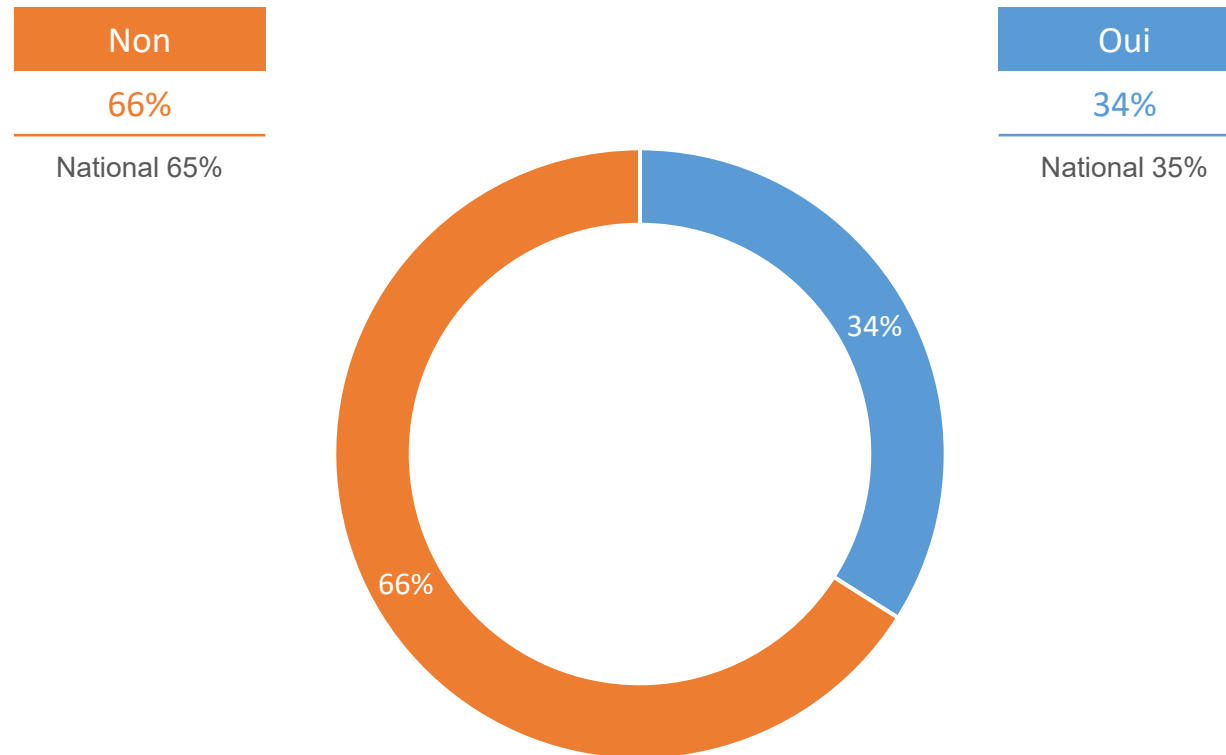
Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation



Les actions de sensibilisation / formation et l'intelligence artificielle

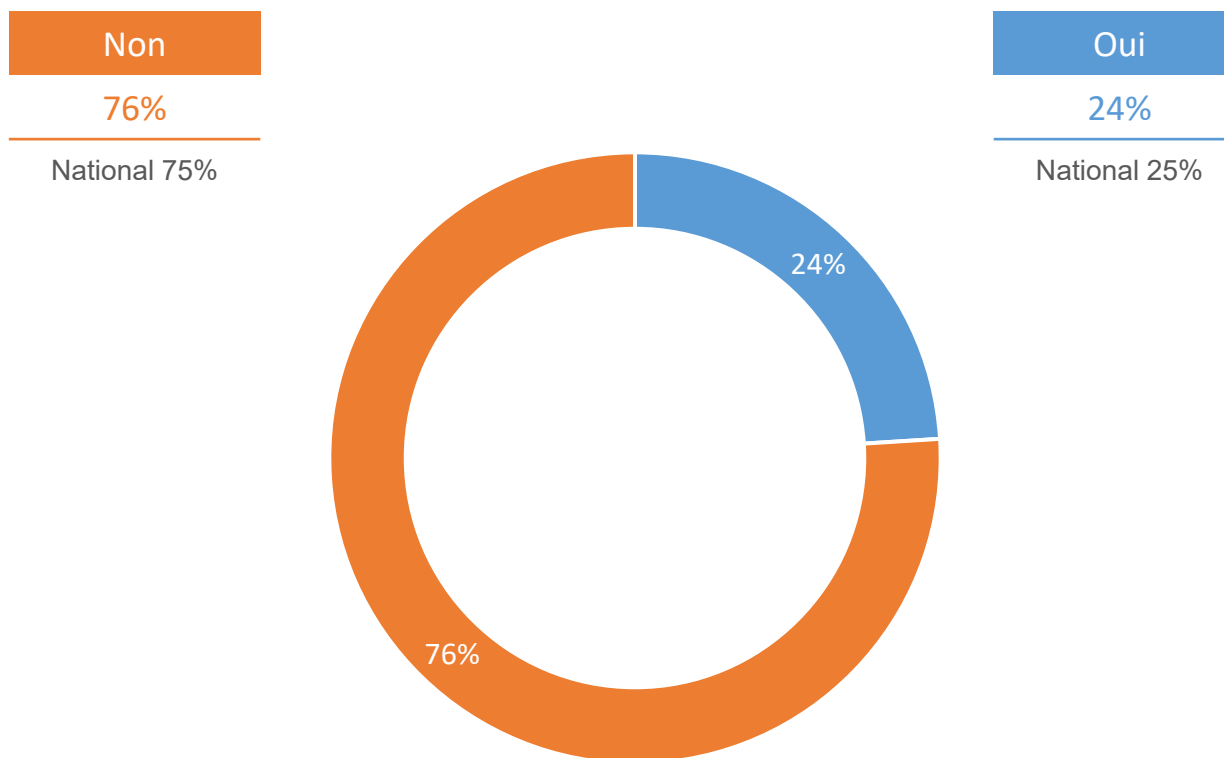
Part des entreprises qui ont mis en place des actions de sensibilisation / formation et dont le contenu a également porté sur l'intelligence artificielle

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

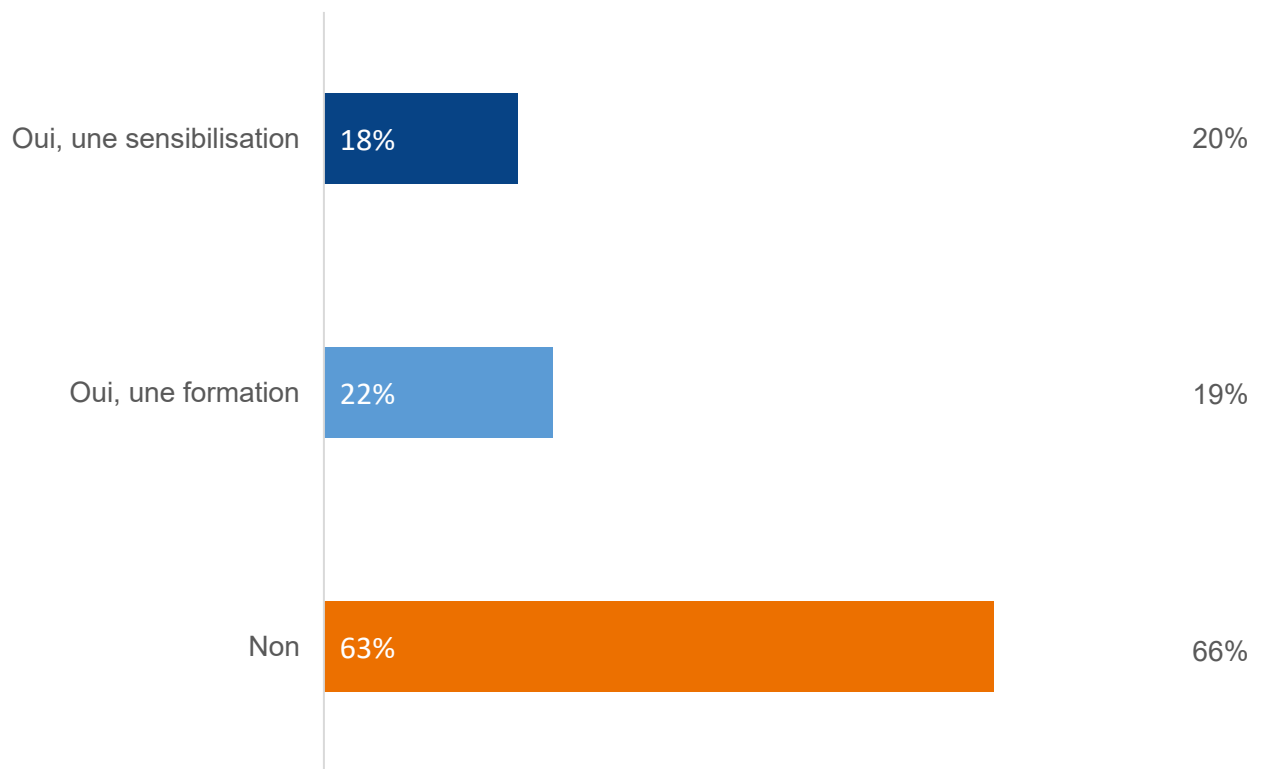
Souhait de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés au cours de l'année à venir



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

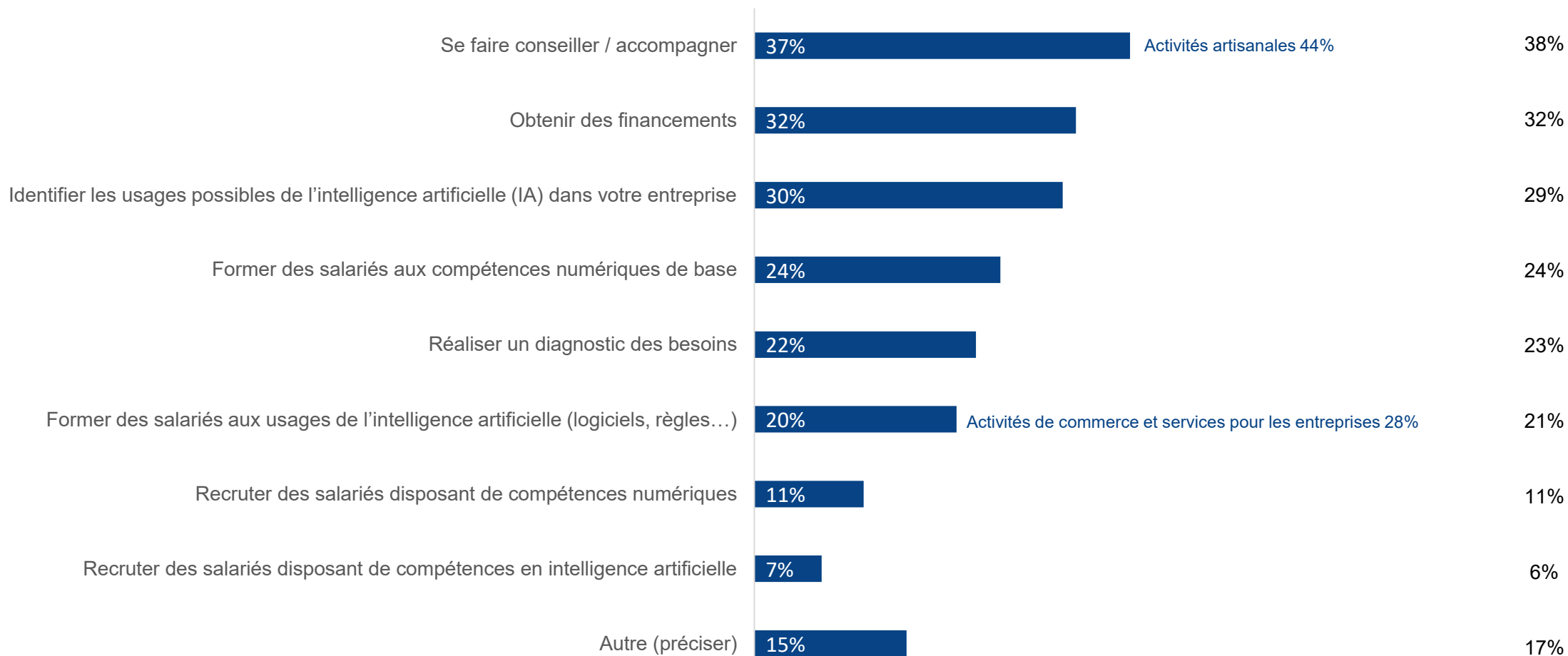
Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation »



Besoins et attentes exprimés par les entreprises

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

National



Les enseignements* de l'atelier en région Provence-Alpes-Côte d'Azur sur les moteurs de la transition numérique (1/3)

- **Le manque de compétences numériques, notamment sur la gestion de la présence en ligne**, pose problème pour les entreprises, qui ont conscience de la nécessité de la transition numérique mais dispose de peu de moyens et de savoir-faire pour y répondre.

» Notre site Internet, il est lourd, il est vieux. Il faut forcément qu'on le fasse évoluer. On a des besoins sur ça et les compétences en interne, on ne les a pas. (SDLM - Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes)

- Les employeurs éprouvent des **difficultés à former les apprentis et les employés aux outils numériques** qu'ils ne maîtrisent pas eux-mêmes, leurs employés étant parfois plus à l'aise avec les nouvelles technologies qu'eux-mêmes.

» Aujourd'hui, nos salariés, avec leur utilisation du téléphone portable, ont des choses à nous apprendre sur des fonctionnalités qu'ils ont découvertes [...] D'où la difficulté à identifier nos besoins de formation, parce que même nous, on est en demande de formation, alors que nos salariés qui maîtrisent déjà les outils ne comprennent pas quels sont nos besoins. (Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire)

- Ces difficultés touchent même l'**identification des besoins en formation** nécessaire pour l'intégration des nouvelles compétences. Les dirigeants reconnaissent des évolutions des métiers poussées par les transitions numériques mais peinent à définir précisément les nouvelles compétences requises.
- **Or, l'offre de formation adéquate pour permettre aux employés de monter en compétences** et répondre efficacement aux enjeux numériques est perçue comme insuffisante et crée un décalage entre besoins de l'entreprise et capacités à y répondre en interne.

» Il y a un problème de synchronisation dans la société : on a beaucoup d'outils, beaucoup de technologies, des nouveaux besoins, une nouvelle réglementation, mais en même temps on ne ressent pas les montées en compétences ou en tout cas des formations adéquates pour qu'on puisse répondre justement à tous les enjeux cités et dont on a parlé depuis le début. (Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire)

* 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 enseignements* de l'atelier en région Provence-Alpes-Côte d'Azur sur les moteurs de la transition numérique (2/3)

- **L'enjeu de l'IA est hétérogène dans les discours des dirigeants des entreprises ayant participé aux ateliers.** Certains sont au démarrage de la réflexion et ne savent pas réellement comment se saisir de l'enjeu et quels bénéfices ils peuvent en tirer (par exemple automatisation de tâches administratives). D'autres, enfin, expriment le besoin d'être guidés sur les outils pertinents dans leurs métiers spécifiques.



C'est une question qu'on se pose depuis pas mal de mois maintenant, voire peut-être une bonne année, de se dire, mais au final, de quelle manière est-ce qu'on peut utiliser tout ce qui nous est proposé ? [...] On est démuni parce que d'abord on n'est pas expert sur le domaine du numérique, en tout cas pas trop, même si j'ai une ancienne vie d'ingénieur informaticien. Mais ça reste quand même relativement compliqué. parce que, d'abord, c'est peut-être une technologie extrêmement coûteuse, ça ne s'adapte pas forcément à notre besoin, donc on a une réticence, on avance un peu puis on recule, on se dit mais est-ce que vraiment ça va répondre ? Et cet état des lieux, cet audit-là, qu'il faut absolument faire avant de se lancer dans quelque transition que ce soit, c'est quelque chose d'extrêmement difficile, vraiment difficile. (Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire)



Si je participe à cet atelier aujourd'hui, c'est que je suis très intéressée par la transition liée à l'intelligence artificielle, bien sûr, et voir de quelle façon on peut s'en saisir au niveau administratif pour nous décharger de certaines tâches et changer de métier pour être plus présent sur le terrain. (Entreprises de services à la personne)

- A noter, que selon certains dirigeants, les employés ressentent parfois la **transition numérique et l'utilisation de l'IA comme une menace**, craignant que ces technologies n'affectent leur métier et ne les remplacent, ce qui engendre des résistances significatives à leur adoption.

* 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 (3/3)

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

Initiation aux enjeux de l'IA, à ses apports possibles, à ses usages au-delà de l'IA générative, à ses bénéfices



Acculturation pour « démystifier » l'IA

Formation et accompagnement des employés pour qu'ils comprennent mieux l'impact positif de la transition numérique (et de l'IA) sur l'évolution de leurs métiers

Formation sur l'utilisation de l'IA adaptée aux spécificités des branches ou des métiers (pour dirigeants et employés)

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

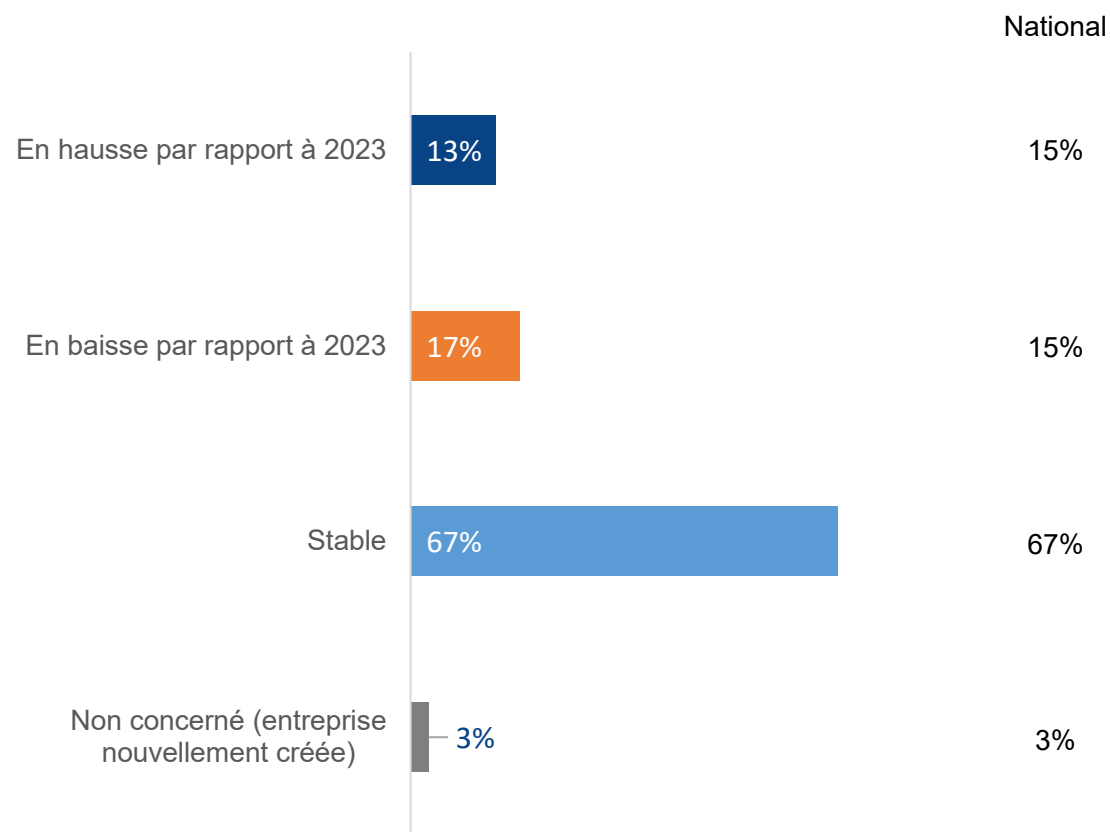
* Les attentes présentées ici sont exprimées par certaines entreprises présentes à l'atelier mais pas nécessairement par toutes.



6. La transition démographique

Évolution de l'effectif pour l'année 2024

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



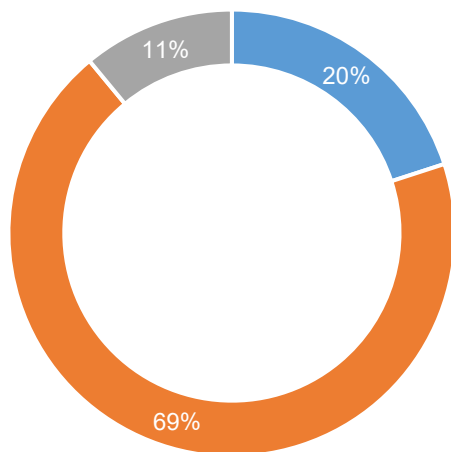
Recrutements envisagés pour 2025

Recrutements envisagés pour 2025

Non

69% +

National 66%



Oui

20% -

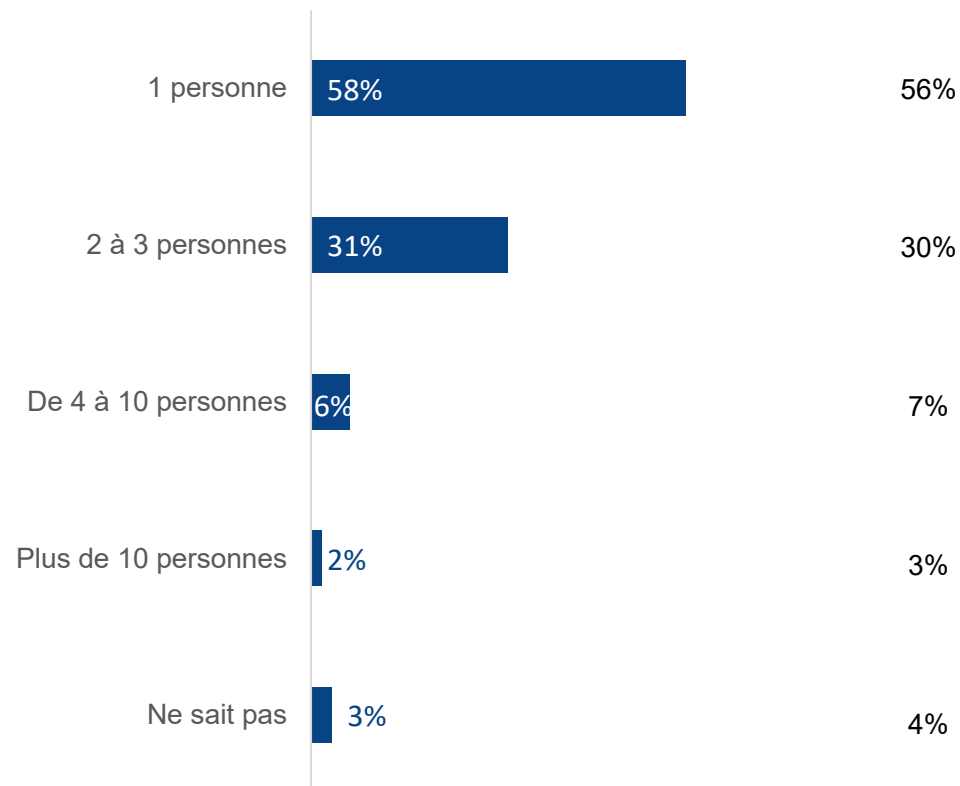
National 23%

Activités artisanales 30%
Activités de commerce et
services pour les particuliers
29%

Nombre de recrutements envisagés pour 2025

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

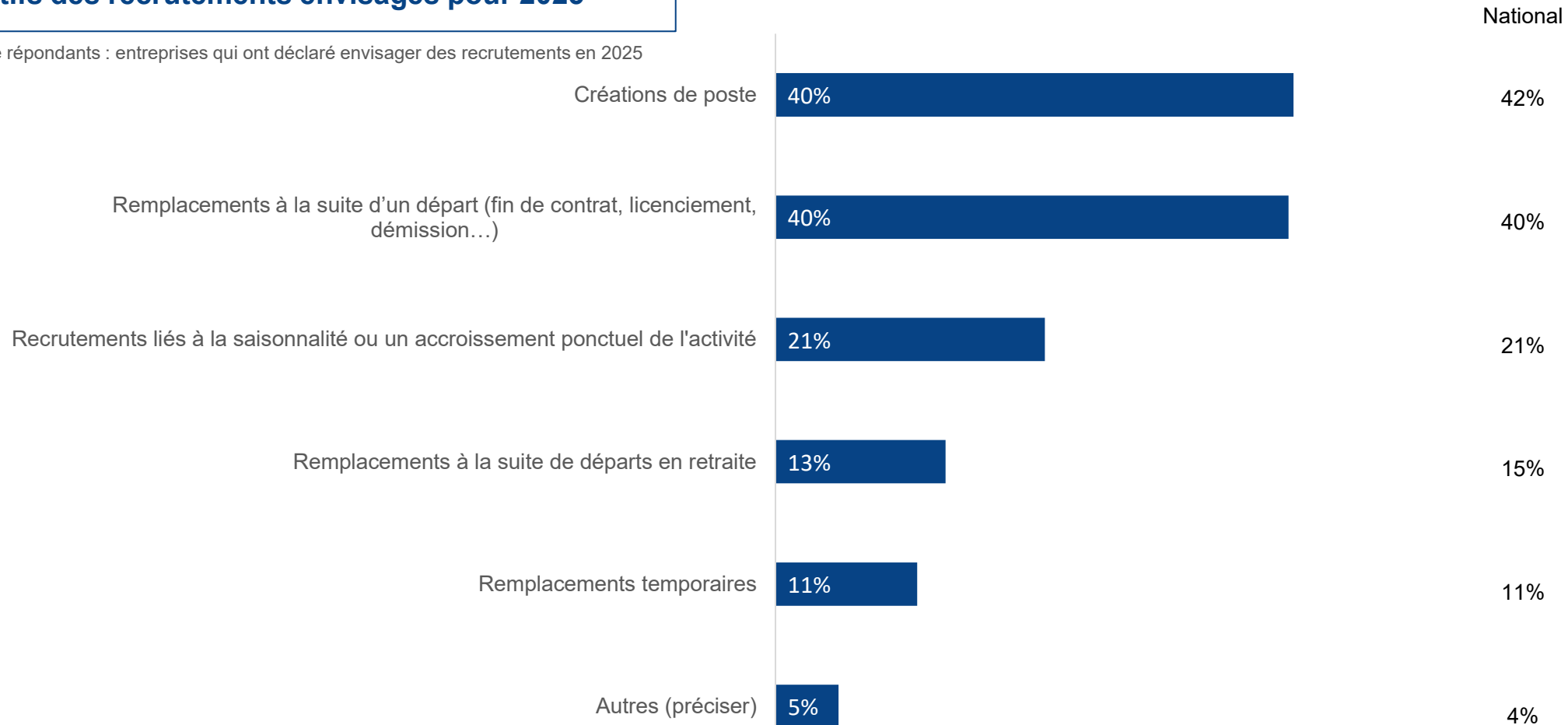
National



Motivations des recrutements envisagés pour 2025

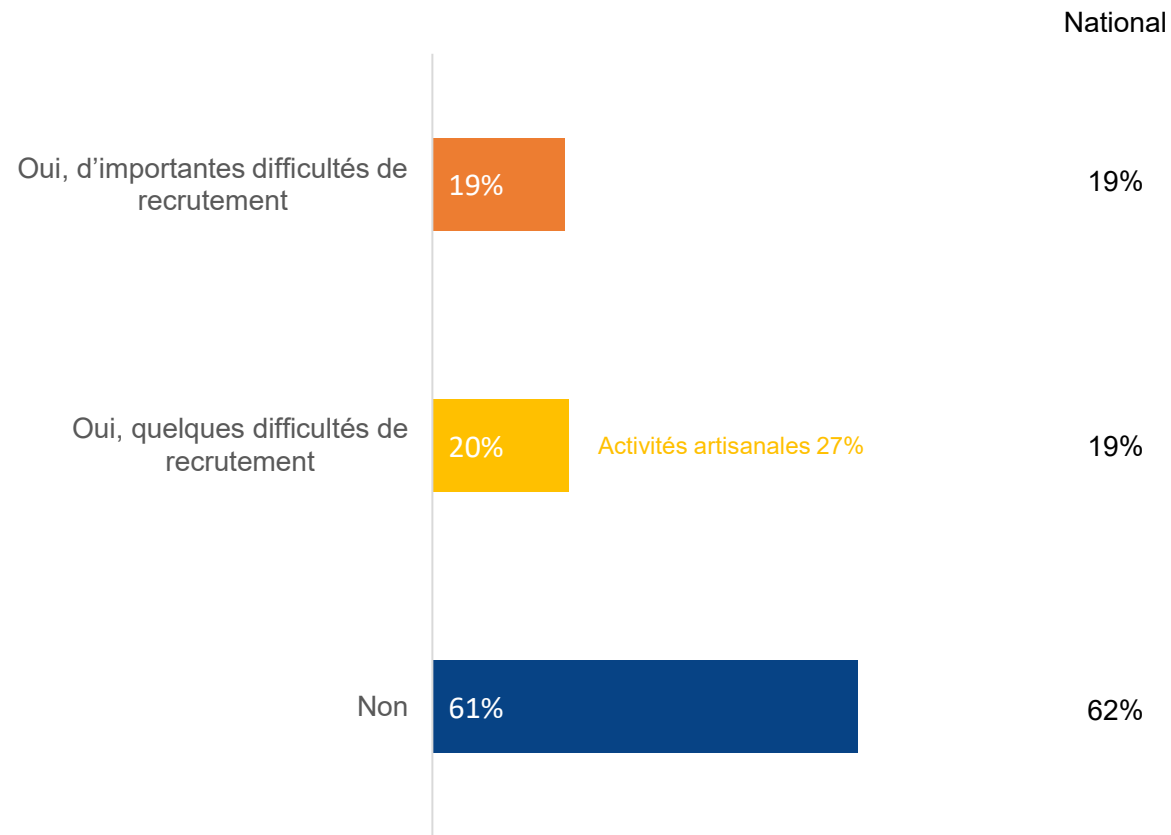
Motifs des recrutements envisagés pour 2025

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



Difficultés de recrutement exprimées par les entreprises

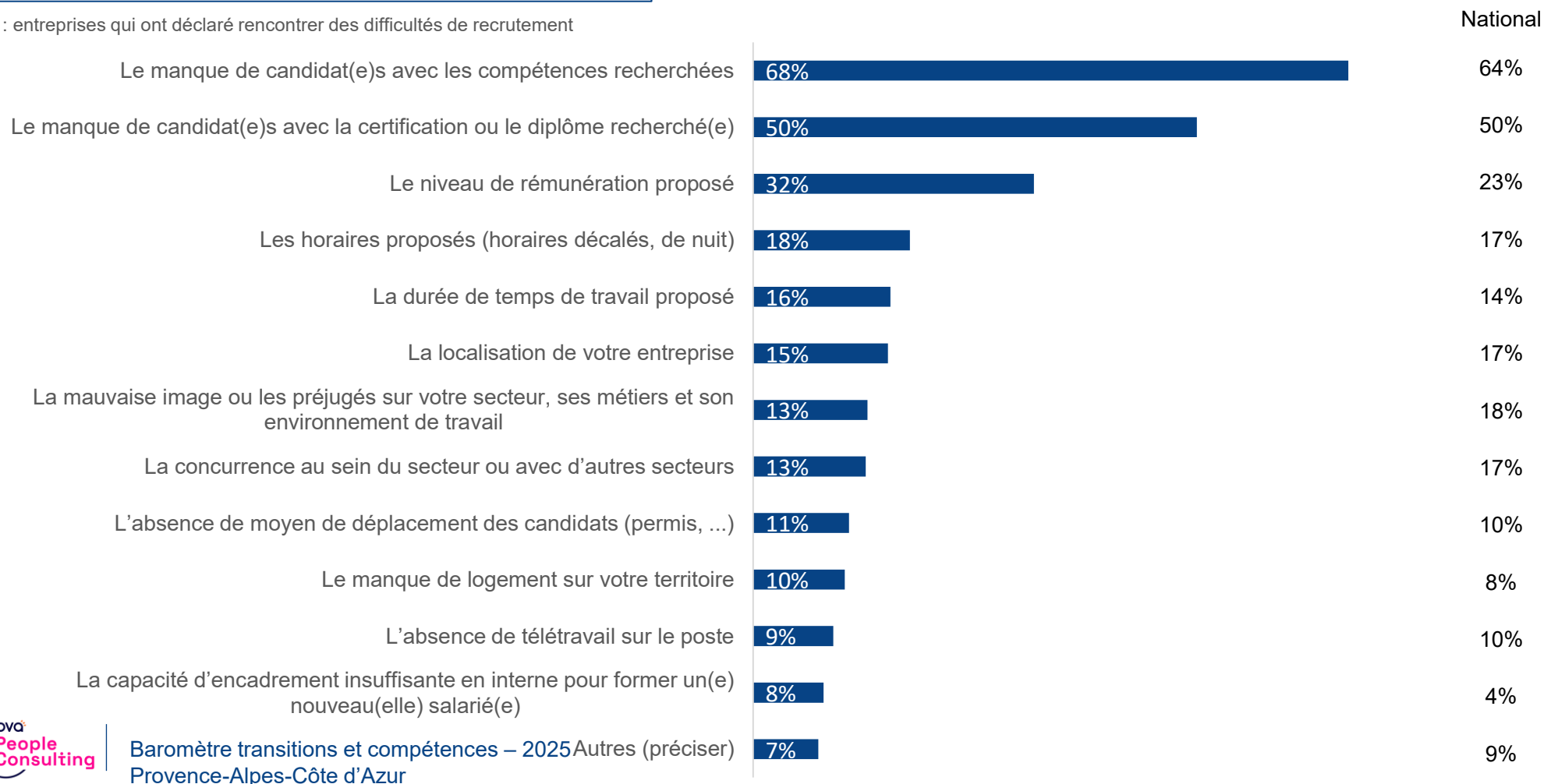
Difficultés de recrutement



Raisons des difficultés de recrutement

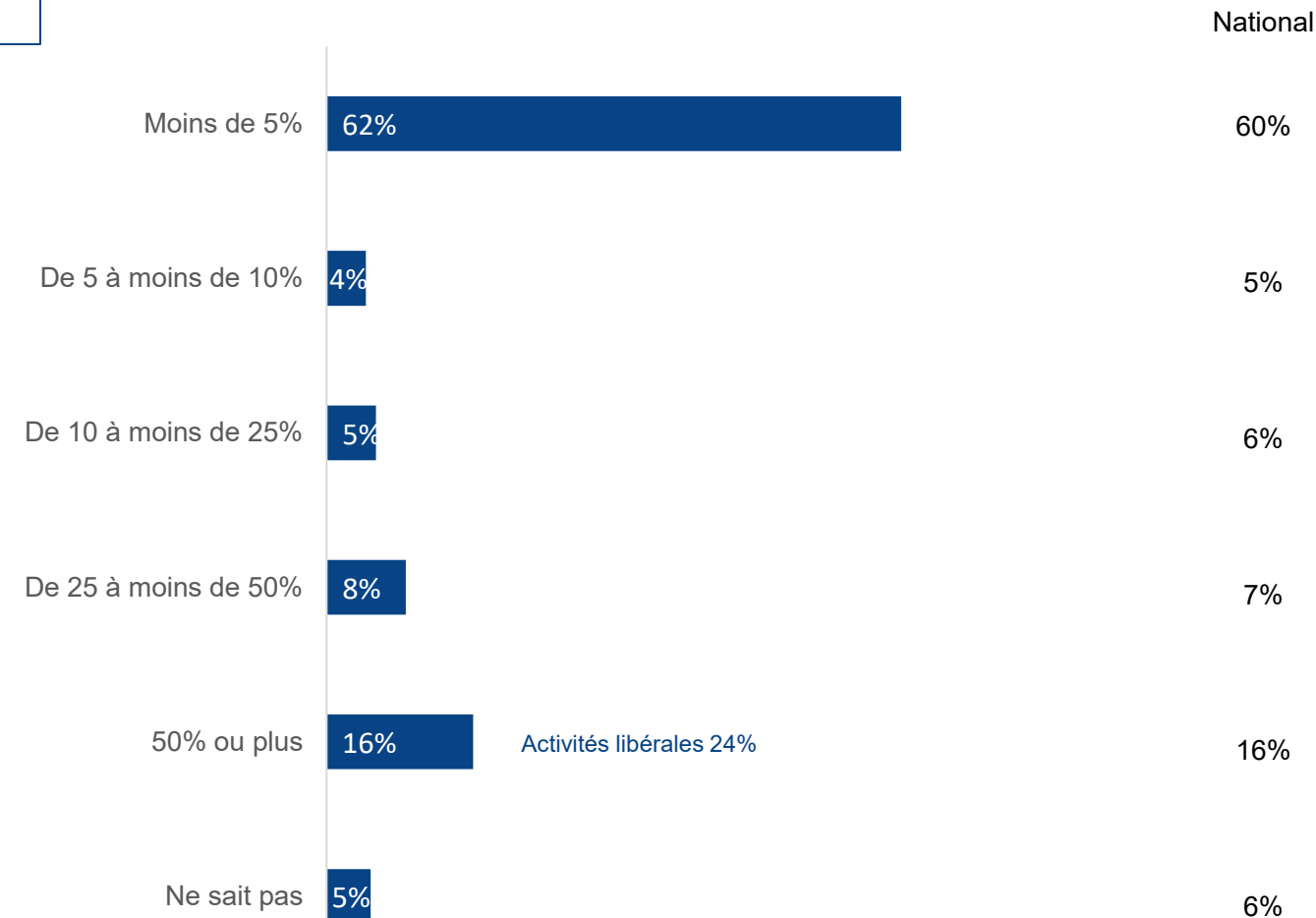
Raisons des difficultés de recrutement

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



Part des salariés seniors (+55 ans)

Part des salariés seniors (+55 ans)



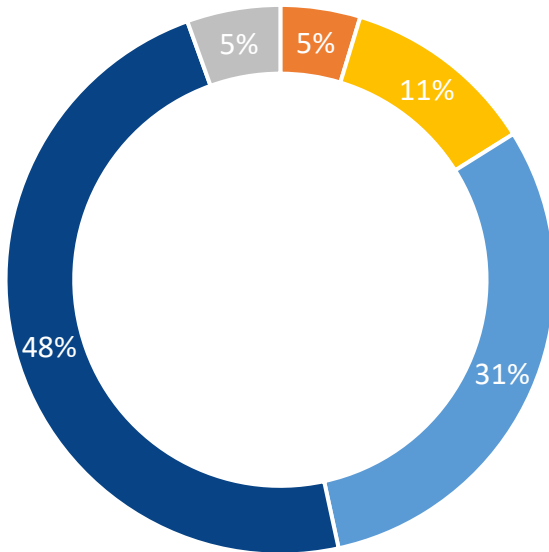
Les relations entre les différentes générations et l'intégration des nouveaux embauchés dans les entreprises

Difficultés rencontrées entre les différentes générations

ST Non

79%

National 76%



ST Oui

16%

National 16%

Intégration des nouveaux embauchés issus de la jeune génération

ST Mal

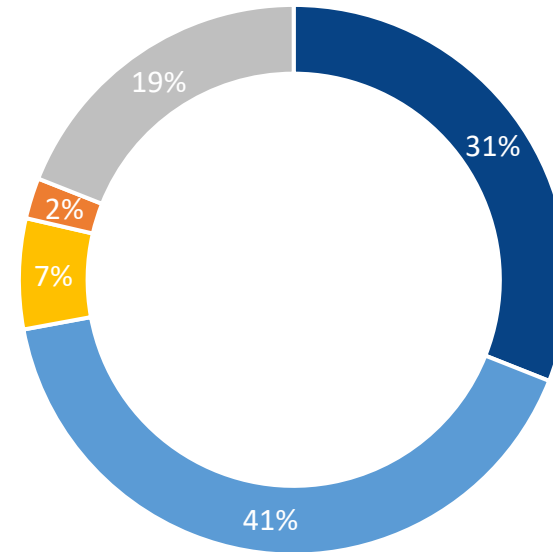
9%

National 7%

ST Bien

72%

National 70%

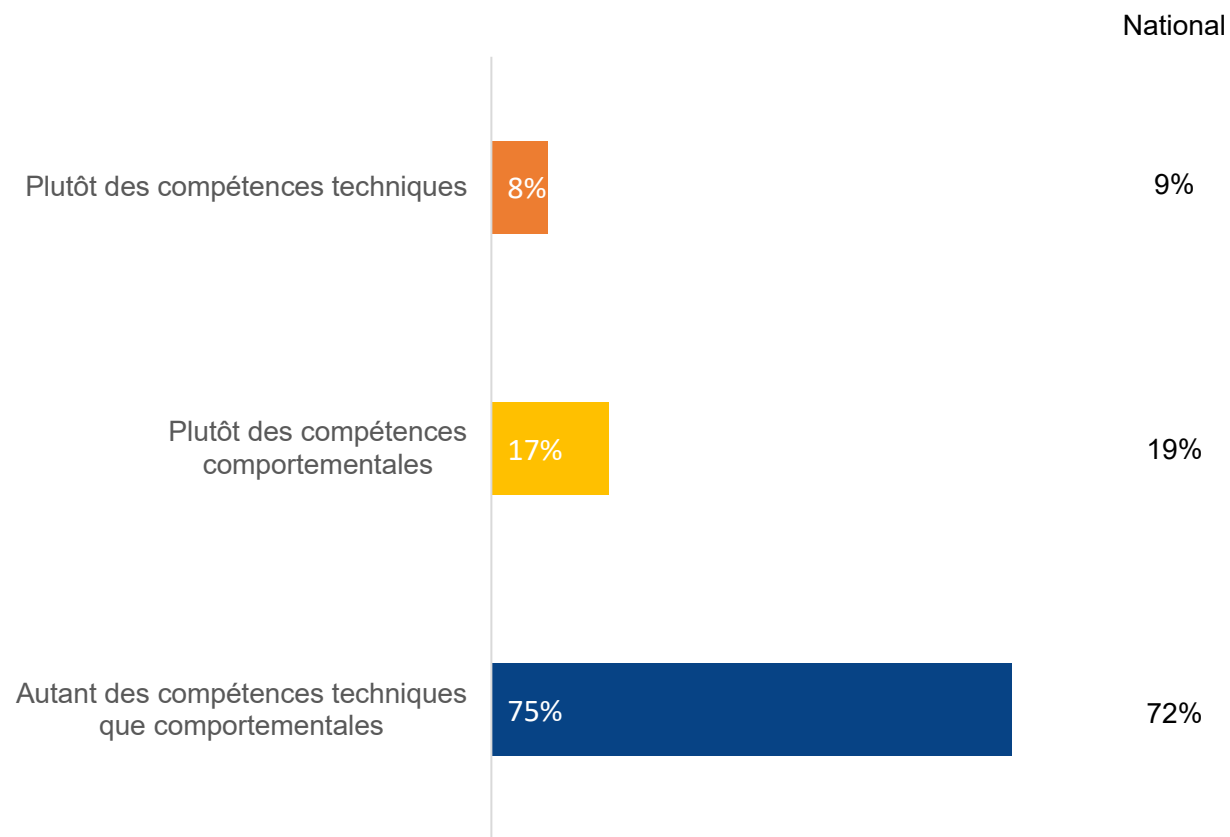


■ Oui, souvent ■ Oui, de temps en temps ■ Non, rarement ■ Non, jamais ■ Ne sait pas

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

Les compétences attendues par les entreprises

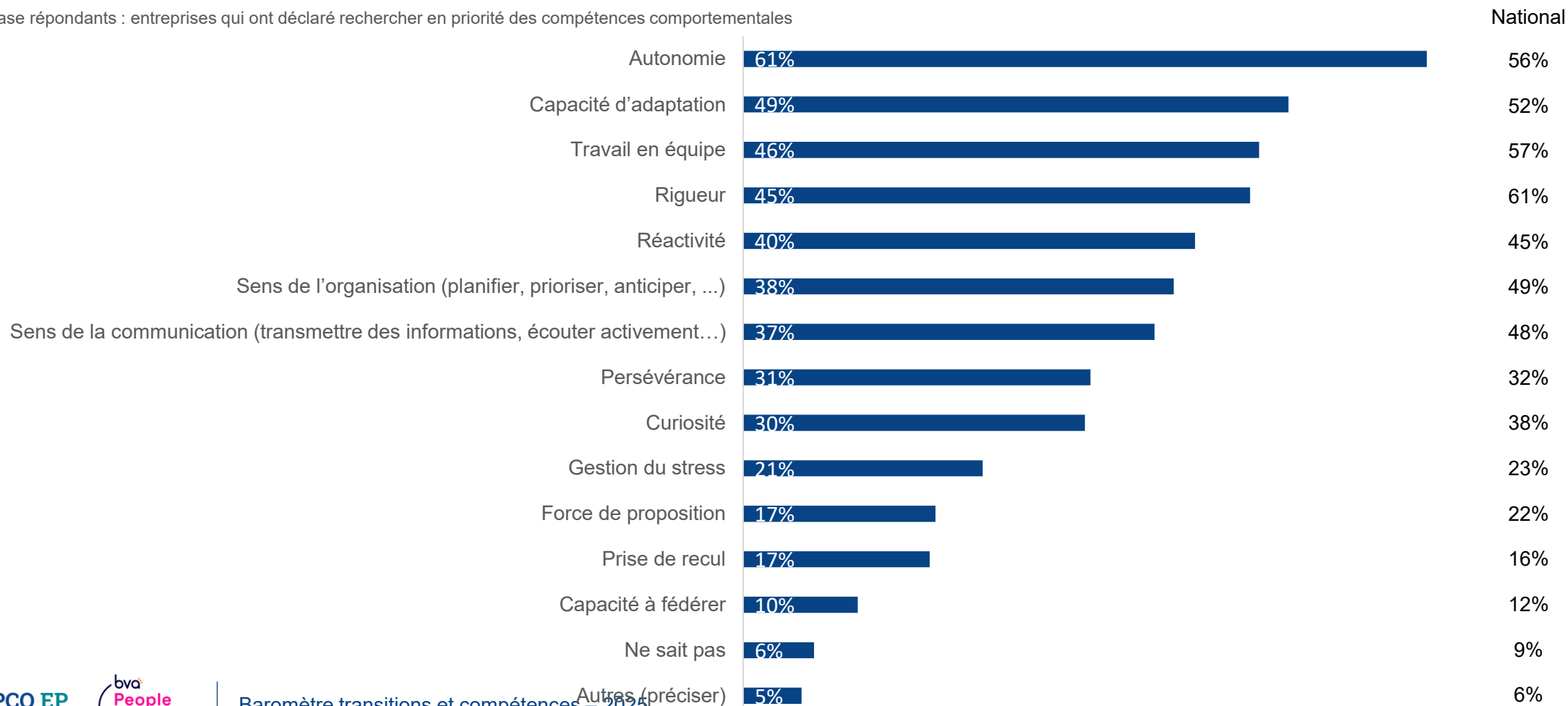
Compétences attendues pour un nouvel embauché



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

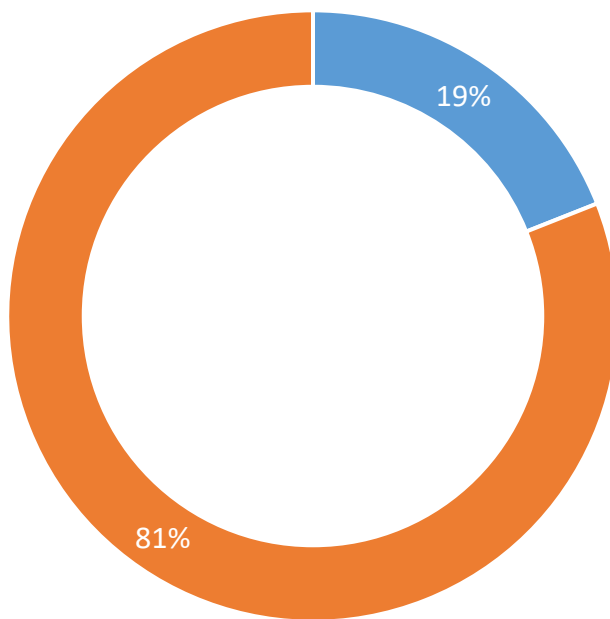
81%

National 77%

Oui

19%

National 23%



Transmission ou reprise d'entreprise

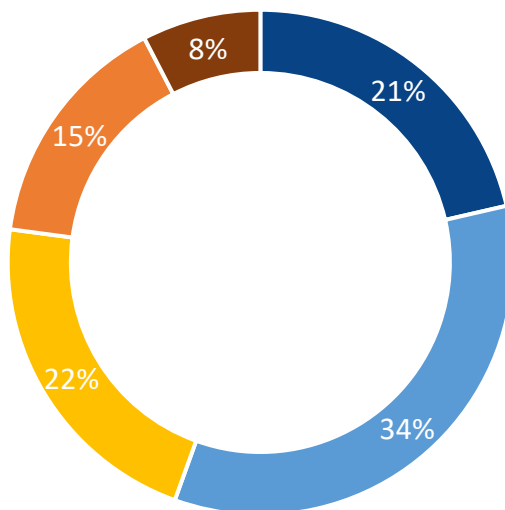
Échéance de la transmission ou reprise de l'entreprise

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

ST 3 ans et plus

45%

National 42%



ST Moins de 3 ans

55%

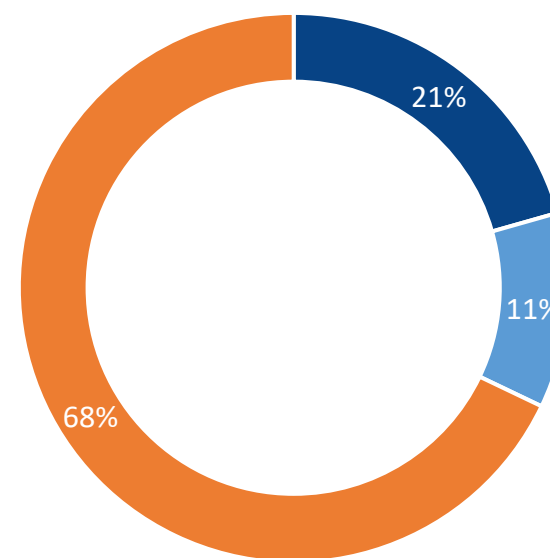
National 58%

Identification du repreneur

Non

68%

National 68%



ST Oui

32%

National 32%

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

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

Transmission ou reprise d'entreprise

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

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

Gestion financière, comptabilité et fiscalité

44%

National

32%

Anticiper la reprise d'entreprise

40%

37%

Management

28%

22%

Stratégie d'entreprise

21%

25%

Gestion des ressources humaines

8%

17%

Autre (à préciser)

7%

3%

Aucun besoin dans ce domaine

14%

31%

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

- **De multiples difficultés de recrutement** sont évoquées : pénurie de candidats sur certains métiers; absence de centres de formation sur le territoire qui permettraient d'avoir des profils qualifiés et formés; à l'inverse pléthore de candidats avec des profils inadéquats.

» *L'absence de formation dans le Centre-Var est un frein au recrutement et à la formation de profils. Les emplois qu'on peut proposer ne sont pas en adéquation avec les profils disponibles parce qu'il n'y a pas de formation chez nous. (SDLM - Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes)*

- Beaucoup de critiques se focalisent sur la **question des savoir être** des jeunes générations et de leurs postures, avec un sentiment d'inéquation entre les compétences, les manières de faire et les besoins des entreprises. Leur recrutement comme leur intégration en sont affectés.

» *Aujourd'hui, c'est un peu plus facile. Il y a plus de candidatures. Après, est-ce que les gens sont en adéquation avec ce qu'on recherche ? Je ne sais pas. Justement, il faut faire beaucoup de formation, beaucoup accompagner. Et il faut aussi accompagner sur le savoir-être, parce que ça, il y a des vrais soucis sur la posture professionnelle, sur qui je suis quand je vais au travail. Et du coup, c'est peut-être aussi pour ça que les difficultés sont importantes. (Entreprises de services à la personne)*

- **Certaines branches se plaignent d'un fort turnover**, en partie lié aux postures et aux exigences de leurs jeunes employés et alternants.

» *L'esthétique, c'est quand même un domaine où il y a beaucoup de turnover. Je trouve que les nouveaux entrants dans la profession sont moins motivés mais ont davantage d'exigences. Donc, on aimerait avoir plus des outils pour nous aider vraiment à mieux recruter et également sensibiliser à l'écologie. (Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie)*

Absence de centres de formation spécialisés formant aux métiers recherchés par le secteur de la maintenance, de la distribution, de la location de matériel agricole et des travaux publics dans le Var.

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

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

- La transformation numérique notamment impose **le recrutement** de nouveaux profils, porteurs de nouvelles compétences que les dirigeants actuels, nous l'avons dit, ne maîtrisent pas. Ils sont en attente d'accompagnement sur le sujet.



Parce que forcément, quand on est multi-casquette, à un moment, on n'a plus de place pour une nouvelle casquette. Donc, il y a une partie compétences, mais il y a aussi une partie « nécessité de recrutement sur des compétences spécifiques liées au numérique ». (SDLM - Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes)

- Il en est de même pour les **méthodes de recrutement** qui évoluent et sur lesquelles les dirigeants d'entreprises expriment des besoins de soutien et de formation.
- Les transformations rapides liées à la transition numérique et environnementale rendent **difficile la proposition de plans de carrière dans lesquels les employés pourraient se projeter**. Cela ravive l'attente d'un accompagnement à la construction de parcours intégrant des modules de formation aux transitions.

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

Les attentes* de formations et d'offre de services en matière de transition démographique et de RH issues de l'atelier en région (3/3)

Accompagnement au recrutement de profils ayant des compétences numériques afin de combler les lacunes des compétences internes

Aide à la refonte du processus de recrutement, avec intégration d'outils numériques performants

Formation et développement des compétences dans les métiers, pour accompagner les transitions

Aide à la conception de parcours de montée en compétences internes sur les transitions, pour contribuer également à la fidélisation des employés

Modules de formation aux savoir-être

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



www.opcoep.fr