

Formation : la nécessité de renouer le lien entre attentes des Français et besoins des employeurs

*Le Groupe IGENSIA Education dévoile les chiffres clés de
son baromètre 2025.*

Paris, le 17 novembre 2025 - Dans un contexte économique incertain et un marché de l'emploi en profonde mutation, les parcours professionnels se réinventent et exigent une adaptabilité constante, tant des actifs que des entreprises. Face à ces transformations, le Groupe IGENSIA Education dévoile les résultats de son baromètre annuel sur la relation des Français à l'apprentissage, la formation et l'emploi - réalisé en collaboration avec l'IFOP auprès de 1 300 répondants. L'étude met en lumière un paradoxe persistant : si Français et entreprises se disent convaincus de la nécessité de se former tout au long de la vie, ils peinent encore à transformer cette conviction en pratique durable. Manque d'accompagnement des jeunes, difficulté d'accès à des dispositifs durables, politiques de formation jugées insuffisantes par 4 employeurs sur 10, sentiment d'inadéquation des compétences... Le baromètre révèle un dialogue encore fragile entre les attentes des Français et les besoins réels des entreprises, mais aussi une aspiration partagée à mieux préparer les générations futures aux transformations majeures du monde du travail.

Les 5 chiffres clés du baromètre 2025 du Groupe IGENSIA Education

- La politique de formation est un **critère essentiel d'attractivité** d'une entreprise pour **près de la moitié des actifs** (47%) et pour **⅔ des étudiants** (67%).
- Près d'un **actif sur 2** (43%) ont le sentiment de ne pas avoir été bien accompagnés par leur employeur pour se former, évoluer dans leur carrière ou se reconvertir.
- Pour **plus d'1/3 des employeurs**, les formations disponibles sur le marché ne sont pas suffisamment alignées avec les besoins du terrain.
- **Seul un actif sur 2** pense disposer des ressources nécessaires pour faire face dans son métier au développement de l'IA ainsi qu'à l'intégration des enjeux de transition écologique.
- Aujourd'hui, **1 actif sur 4** déclare avoir vécu au moins une **reconversion professionnelle complète**.

1. Se former tout au long de sa vie : valorisé en théorie, négligé en pratique

- > Chaque semaine, **près de 4 actifs sur 10** ne consacrent aucun temps à l'apprentissage, qu'il soit personnel ou professionnel.

> Les actifs ne dédient en moyenne qu'**un peu moins de 2h** (1,7h) à la formation ou l'apprentissage chaque semaine, alors que les étudiants y consacrent eux **plus de 5h** (5,4h).

Si la formation tout au long de la vie est unanimement perçue comme un levier d'épanouissement personnel et professionnel, elle peine encore à s'ancrer dans les pratiques. L'apprentissage reste un angle mort du quotidien professionnel : 40 % des actifs ne lui consacrent ainsi aucun temps chaque semaine. Ce paradoxe illustre un double défi : un engagement encore limité de la part des actifs eux-mêmes, et une difficulté persistante d'accès à un apprentissage continu, durable et adapté aux évolutions du monde du travail.

C'est précisément ce à quoi œuvre le Groupe IGENSIA Education, en accompagnant les Français tout au long de leur parcours, de 17 à 65 ans, et en conjuguant formation initiale, formation continue et pédagogie active. À travers ses 15 écoles et centres de formation, le Groupe promeut une culture de l'apprentissage permanent, où chaque étape de la vie professionnelle devient une opportunité de se réinventer.

2. Entre ambitions et réalité : la formation, critère essentiel pour les actifs et un acquis pour les Français

- > Près d'un **actif sur 2** ont le sentiment de ne pas avoir été bien accompagnés par leur employeur pour se former, évoluer dans leur carrière ou se reconvertir.
- > La politique de formation est un **critère essentiel d'attractivité** d'une entreprise pour près de la **moitié des actifs** (47%) et pour $\frac{2}{3}$ **des étudiants** (67%).
- > Du côté des employeurs, 6 sur 10 estiment que la stratégie de formation est dorénavant un critère essentiel d'attractivité mais également de **rétenion des collaborateurs**.
- > **4 employeurs sur 10** jugent que leur politique de formation n'est **pas assez développée**.

Bien que la formation continue soit désormais considérée comme un pilier de la réussite professionnelle, le fossé reste profond entre les ambitions affichées et la réalité vécue sur le terrain. Seulement 45 % des actifs estiment avoir été correctement accompagnés par leur employeur pour se former, évoluer dans leur carrière ou se reconvertir. Côté entreprises, 4 dirigeants sur 10 reconnaissent que leur politique de formation n'est pas suffisamment développée — un manque souvent justifié par des contraintes budgétaires.

Pourtant, les attentes sont fortes et convergentes. La politique de formation s'impose aujourd'hui comme un critère essentiel d'attractivité : elle influence le choix d'une entreprise pour près de la moitié des actifs (47 %) et deux tiers des étudiants (67 %). Même constat côté employeurs, dont 6 sur 10 considèrent désormais la formation comme un levier déterminant, non seulement pour attirer, mais aussi pour fidéliser les collaborateurs. Un enjeu d'autant plus crucial qu'un employeur sur deux constate une baisse de l'implication et de l'engagement des candidats dans la durée.

Ces constats soulignent l'urgence d'un changement de paradigme, vers des modèles plus ouverts, inclusifs et personnalisés – une orientation au cœur de la mission du Groupe IGENSIA Education. En accompagnant les entreprises dans la conception de dispositifs de formation sur mesure et de parcours d'alternance adaptés à leurs besoins, le Groupe agit concrètement pour renforcer la culture d'apprentissage au sein du monde professionnel et auprès de ses 15 000 entreprises partenaires. Des initiatives telles que les classes dédiées, en collaboration avec les entreprises partenaires du Groupe, illustrent cette volonté de rapprocher durablement formation et emploi.

Comme le rappelle **Élodie Lombardo**, directrice d'IGENSIA Pro Académie, *“Il est temps que la France développe une véritable culture de l'apprentissage, à l'image des pays anglo-saxons. Les entreprises ont un rôle clé à jouer : en mettant en place des parcours d'accompagnement ambitieux, elles préparent à la fois l'avenir de leurs collaborateurs et celui de leur organisation.”*

3. Crise d'acquisition des compétences : le marché de la formation peine à suivre

- > Pour **plus d'1/3 des employeurs**, les formations disponibles sur le marché ne sont pas suffisamment alignées avec les besoins du terrain.
- > **7 employeurs sur 10** estiment ainsi que les jeunes collaborateurs ne sont pas bien préparés aux réalités du monde professionnel aujourd'hui.
- > **Moins d'1 actif sur 2** considère que sa formation l'a bien préparé à la **nécessité de faire évoluer ses compétences métiers**.
- > **1 actif sur 2** estime que sa formation ne l'a pas bien préparé **à la réalité du monde du travail et à ses transitions**. Un constat partagé par 7 employeurs sur 10 lors de l'arrivée des jeunes diplômés sur le marché du travail.

Pour plus d'un tiers des employeurs, les formations disponibles sur le marché ne sont pas alignées aujourd'hui avec les besoins réels du terrain. Conséquence directe : 7 employeurs sur 10 estiment que les jeunes collaborateurs ne sont donc pas suffisamment préparés aux réalités du monde professionnel. Côté actifs, le constat est similaire, moins d'un sur deux considère que sa formation l'a bien préparé à la nécessité de faire évoluer ses compétences métiers, et un sur deux juge ne pas avoir été suffisamment armé pour affronter les transitions du monde du travail.

Derrière ces chiffres se dessine un désalignement structurel entre les besoins des entreprises et l'offre de formation existante. Les formations peinent encore à intégrer la dimension opérationnelle et humaine du travail, laissant de nombreux diplômés entrer sur le marché sans se sentir pleinement préparés. De leur côté, les employeurs pallient ces lacunes en multipliant les dispositifs internes de montée en compétences, mais la frontière entre stratégie de recrutement et stratégie de formation reste floue.

Pour **Nizarr Bouchada**, directeur général adjoint en charge des partenariats entreprise, de l'alternance et de l'insertion du Groupe IGENSIA Education, cette situation traduit un malentendu plus profond : *“Il faut cesser d'opposer compétences “métiers” et compétences “transversales”. Les métiers évoluent sans cesse, mais ce sont les soft skills — la curiosité, la collaboration, la pensée critique ou encore la capacité d'adaptation — qui permettent de traverser les mutations. Les savoir-faire techniques s'acquièrent ; les savoir-être, eux, forgent la capacité à durer.”*

Cette conviction irrigue l'ensemble des dispositifs portés par le Groupe, qui accompagne la montée en compétences des Français tout au long de leur parcours. Avec un taux d'insertion professionnelle de 91 % six mois après la diplomation, le Groupe illustre la pertinence de son approche centrée sur l'employabilité durable. Ses initiatives — du programme “Take Me Up” au parcours “Mon Orientation”, en passant par la Why Not Factory, incubateur intergénérationnel — favorisent l'expérimentation, la confiance et l'autonomie des apprenants.

Dans un marché du travail en mutation rapide, le Groupe IGENSIA Education développe également de nouveaux pôles de formation plus techniques, comme l'Académie des Métiers du Lien ou le CNVA, tout en renforçant la place des neurosciences dans ses programmes de formation continue. Le Groupe s'inspire également d'autres modalités pédagogiques pour toujours mieux adapter les parcours, au travers de son rapprochement avec l'ISMM (Institut Supérieur Maria Montessori). Enfin, à travers IGENSIA Pro Académie, le Groupe aide les entreprises à faire de la formation un véritable levier d'attractivité et de fidélisation des talents — une attente désormais exprimée par 60 % des dirigeants interrogés.

4. Enjeux du siècle : des priorités qui diffèrent entre actifs et employeurs, mais un accord sur le manque de compétences et de ressources

- > Pour environ 1 actif sur 2, ce sont la **transformation numérique** (intelligence artificielle) et **les évolutions**

sociales (égalité, diversité, inclusion...) qui impactent le plus leur parcours professionnel présent ou futur, ainsi que leur choix de carrière. Un constat encore plus prononcé chez les étudiants, notamment sur la transformation numérique et l'IA pour 74% d'entre eux.

> Mais pour les employeurs, ce sont plutôt la **transition écologique et les bouleversements géopolitiques** (à 42% et 39% respectivement) qui impactent le plus l'activité de leur entreprise.

> **Seul un actif sur 2** pense avoir les compétences nécessaires pour faire face dans son métier au développement de l'IA ainsi qu'à l'intégration des enjeux de transition écologique.

> Plus d'**1 actif sur 4** se dit prêt à s'engager demain dans une formation pour répondre à une **passion ou à un projet personnel**.

Les grandes transitions — technologiques, écologiques et sociétales — redéfinissent en profondeur les repères du monde du travail. Mais si ces mutations concernent tout le monde, leur perception varie fortement selon les publics. Pour environ un actif sur deux, ce sont ainsi l'intelligence artificielle et les évolutions sociales (égalité, diversité, inclusion...) qui influencent le plus leur parcours professionnel et leurs choix de carrière aujourd'hui. Un constat encore plus marqué chez les étudiants : 74 % d'entre eux estiment que la transformation numérique et l'IA auront un impact majeur sur leur avenir. Les employeurs, de leur côté, placent en tête de leurs préoccupations la transition écologique (42 %) et les bouleversements géopolitiques (39 %), qu'ils considèrent comme les principaux facteurs d'évolution de leur activité.

Si les visions divergent, le constat reste commun : seul un Français sur deux s'estime suffisamment armé pour faire face aux transformations liées à l'IA et à la transition écologique. Un sentiment de fragilité face à la mutation des compétences... mais aussi une envie croissante d'apprendre autrement : plus d'un Français sur quatre se dit prêt à suivre une formation, non pas seulement pour des raisons professionnelles, mais pour nourrir une passion ou un projet personnel.

Conscient de ces écarts de perception, le Groupe IGENSIA Education agit pour rapprocher les visions et préparer les talents aux défis du siècle. L'ensemble de ses programmes intègre désormais un module "*Questions du temps présent*", pensé comme une véritable boussole dans un monde en mutation. Ce module comprend notamment un socle commun sur l'intelligence artificielle générative, mais aussi des volets dédiés à la géopolitique, à la RSE, à la laïcité et à la citoyenneté. L'objectif : former des citoyens éclairés avant des professionnels compétents, car l'avenir ne se construira pas sans compréhension du présent.

En parallèle, le Groupe IGENSIA Education favorise la co-construction des programmes entre apprenants et entreprises, afin d'assurer un meilleur alignement entre les besoins du terrain et l'évolution des formations. Cette approche s'accompagne d'une conviction forte : la formation ne doit plus être simplement consommée, mais augmentée — centrée sur l'expérimentation, l'adaptabilité et le développement des compétences clés pour affronter durablement les transitions en cours.

5. Consolider ses compétences et bien s'orienter sur le marché du travail dès le plus jeune âge

> Aujourd'hui, **1 actif sur 4** déclare avoir vécu au moins une **reconversion professionnelle complète**.

> Environ 1 étudiant et actif sur 2 en France (41% et 52% respectivement) estiment **ne pas avoir été bien accompagnés** sur leurs choix d'orientation.

> Pareillement, 1 étudiant et actif sur 2 (41% et 46% respectivement) souligne **ne pas avoir été bien informé** sur les débouchés professionnels propres à sa formation.

Les parcours professionnels ne sont plus linéaires, et les jeunes générations sont confrontées à des choix d'orientation complexes. Aujourd'hui, 1 actif sur 4 déclare ainsi avoir vécu au moins une reconversion professionnelle complète. Car malgré l'importance de bien s'orienter dès le plus jeune âge, un nombre

significatif d'étudiants et d'actifs se sentent encore perdus dans leurs choix de parcours. Près de la moitié d'entre eux (41 % des étudiants et 52 % des actifs) jugent ainsi ne pas avoir reçu un accompagnement suffisant pour définir leur orientation, et une proportion similaire (41 % des étudiants et 46 % des actifs) estime manquer d'informations claires sur les débouchés associés à leur formation. Ces chiffres mettent en lumière un véritable défi pour préparer les jeunes générations à entrer sur le marché du travail en toute confiance.

Derrière ces constats se dessine une réalité préoccupante : les étudiants se sentent souvent peu guidés et mal informés sur la carrière qui les attend. Si Internet constitue désormais la première source d'information pour orienter les choix de formation, l'immersion dans le monde du travail et les échanges avec des professionnels restent les dispositifs les plus décisifs et influents pour les jeunes. C'est ainsi la pratique et non la théorie qui permet de les guider le plus efficacement.

Face à ces enjeux, le Groupe IGENSIA Education intervient auprès des jeunes dès l'enseignement secondaire avec des dispositifs et des actions d'accompagnement directement dans les lycées. L'objectif est de mieux orienter les jeunes générations, afin de limiter les risques de réorientation ultérieure et les conséquences économiques et personnelles qui y sont liées. Chaque année, le MEDEF estime que les erreurs d'orientation entraînent environ 2 à 3 milliards d'euros de dépenses publiques inefficaces et un retard moyen de 1 à 2 ans sur le marché du travail, avec des impacts indirects sur le chômage frictionnel, le sous-emploi, le surendettement et le décrochage durable¹.

Grâce à son approche pédagogique active, l'accompagnement personnalisé et la mise en place de passerelles entre ses différentes filières, le Groupe favorise une orientation plus éclairée et des parcours cohérents, réduisant ainsi le risque de réorientation coûteuse et maximisant les chances de réussite et d'insertion professionnelle rapide.

Méthodologie

Une étude d'opinion conduite par l'IFOP pour le Groupe IGENSIA Education, réalisée auprès de deux échantillons différents :

- Enquête auprès du Grand Public (en ligne entre le 10 et le 13 juin 2025) : 1 002 personnes (représentatif de la population française âgée de 18 ans sur des critères de genre, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle et de région d'habitation), dont 593 actifs, 409 inactifs (retraités, étudiants, chômeurs) et 105 étudiants.
- Enquête auprès du Public Entreprises (par téléphone entre le 10 et le 26 juin 2025) : 300 dirigeants, DRH et responsables de formation (parmi des entreprises de 5 salariés et plus).

À propos du Groupe IGENSIA Education :

Acteur majeur de l'enseignement supérieur et de la formation depuis 50 ans, le Groupe IGENSIA Education prône un modèle d'école ouverte et accessible à tous dont l'ambition est de former les acteurs de la métamorphose du monde. Fondé en 1975, le Groupe propose une offre de formations parmi les plus diversifiées du secteur, proposant plus de 200 programmes de Bac à Bac+8. Il s'engage au quotidien pour conjuguer formation académique et professionnalisante dans le respect des singularités des apprenants et se poser ainsi en véritable allié de toutes les réussites. Le Groupe IGENSIA Education est une fédération d'associations indépendantes à but non lucratif (loi 1901). La promesse du Groupe est d'ouvrir une troisième voie dans l'enseignement supérieur. Ainsi, le Groupe agit dans l'intérêt général, tout en étant aligné aux besoins concrets des entreprises pour que chaque diplômé intègre rapidement et durablement le marché du travail. Le meilleur des deux mondes, où l'humain passe avant le profit. www.igensia-education.fr

> Chiffres clés : Plus de 50 ans d'innovation pédagogique, 9 filières de compétences répartis sur les 15 écoles du Groupe, plus de 200 programmes de Bac à Bac+8, plus de 10 000 entreprises partenaires. 98 000 alumni dont 20 000 dans la fonction RH. 1 incubateur national, 400 personnes accompagnées et 130 entreprises lancées.

¹ MEDEF / Onisep - [Étude sur l'orientation des jeunes](#) (Mars 2025)

Contact presse Oxygen :

igensia-presse@oxygen-rp.com

Lisa Dubreuil - 06 65 95 96 25

Lara Van Campenhout - 06 89 50 33 17

Tatiana Graffeuil - 06 71 01 72 58