

Formation, reconversion et emploi

COMMENT RENOUER LE DIALOGUE

entre les attentes des Français
et les besoins des entreprises ?

3^e édition du Baromètre annuel du Groupe IGENSIA Education sur la relation
des Français à l'apprentissage, la formation et l'emploi

MÉTHODOLOGIE

ÉCHANTILLON

L'enquête auprès du Grand public a été menée auprès d'un **échantillon de 1 002 personnes**, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus. Parmi eux figurent 593 actifs, c'est-à-dire les personnes exerçant actuellement une activité professionnelle, 409 inactifs (retraités, étudiants, chômeurs), et/dont 105 étudiants.

L'enquête auprès du Public Entreprise a été menée auprès d'un échantillon de **300 dirigeants RH et responsables de formation d'entreprises** de 5 salariés et plus.

MODE DE RECUEIL ET DATES

L'enquête auprès du grand public a été réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, du 10 au 13 juin 2025.

L'enquête auprès du public entreprise a été réalisée par téléphone, du 10 au 23 juin 2025.

REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ÉCHANTILLON

La représentativité de l'échantillon grand public a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération.

L'échantillon « Entreprise » a été raisonné puis ramené à son poids réel lors du traitement statistique sur les critères suivants : secteur d'activité de l'entreprise, taille de l'entreprise, région d'implantation de l'entreprise.

**SE FORMER
TOUT AU LONG
DE SA VIE**
valorisé en théorie,
négligé en pratique

SE FORMER TOUT AU LONG DE SA VIE : un enrichissement professionnel et personnel

QUESTION :

Et êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?
Se former tout au long de sa vie est nécessaire pour...

S'enrichir personnellement, se nourrir

93% 

S'adapter aux évolutions du monde du travail

92% 

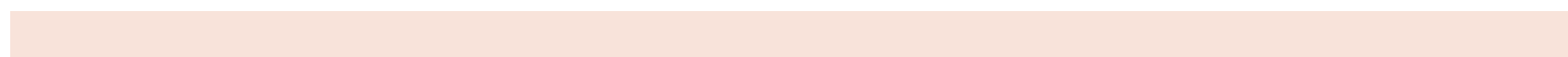
Avoir la capacité de rebondir, se reconverter, changer de métier

91% 

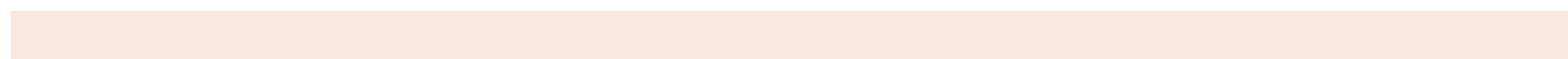
S'adapter aux transformations propres à son entreprise / employeur

90% 

S'adapter aux évolutions de la société en général

89% 

Envisager ou sécuriser une fin de carrière sereine, avantageuse

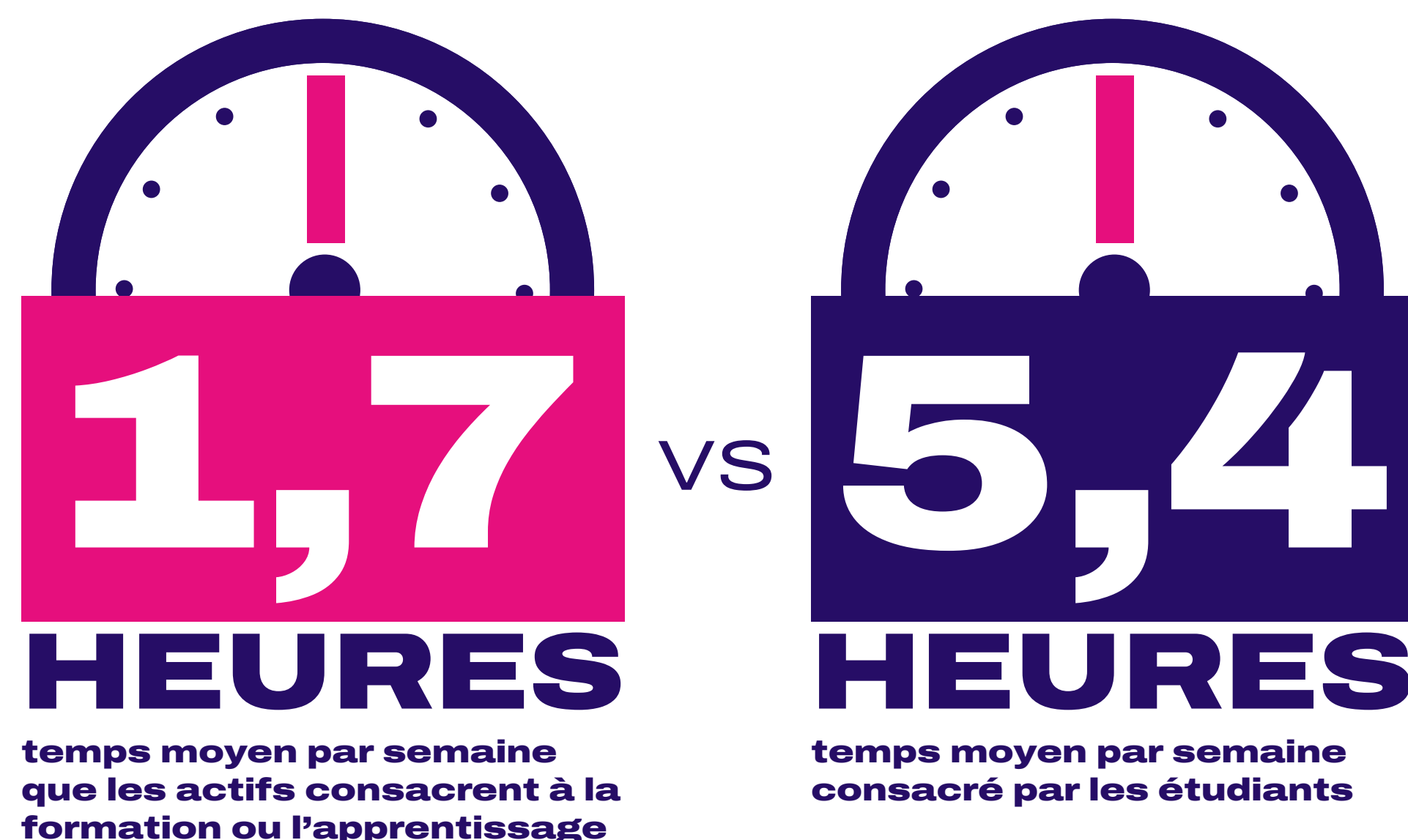
86% 



Plus de 9 actifs sur 10
estiment que se former permet
de s'adapter aux évolutions
du monde du travail, évoluer
dans sa carrière, se reconverter,
s'adapter aux transformations
de son entreprise ou s'enrichir
personnellement

DOUBLE DÉFI :

entre engagement limité des actifs et difficulté d'accès à un apprentissage durable



des actifs ne consacrent **aucune heure par semaine à l'apprentissage qu'il soit personnel ou professionnel**



observe que ses collaborateurs ne consacrent aucune heure par semaine à la formation

QUESTION Grand public :
Combien d'heures consacrez-vous à vous former, à apprendre en moyenne chaque semaine ?

QUESTION Dirigeants RH :
En moyenne, combien d'heures sont consacrées à la formation par vos collaborateurs chaque semaine ?

ENTRE AMBITIONS ET RÉALITÉ :

la formation constitue
un critère important
pour les salariés

LES ACTIFS SONT DIVISÉS

sur l'accompagnement des employeurs

MOINS D'



ACTIF
sur 2

**estime avoir été bien accompagné
par son employeur** pour se former,
évoluer dans sa carrière ou se reconverter.

QUESTION :

Et au regard de votre expérience professionnelle (actuelle ou passée), dans quelle mesure avez-vous été bien accompagné(e) ou mal accompagné(e) par votre/vos employeur(s) pour vous orienter dans votre carrière, continuer de vous former ou même vous reconverter ?

LA FORMATION AU SERVICE DES...



COMPÉTENCES MÉTIERS

68%

des actifs estiment
que les formations reçues
ont permis de rester
à jour sur leurs compétences
métiers (hard skills)



COMPÉTENCES HUMAINES

54%

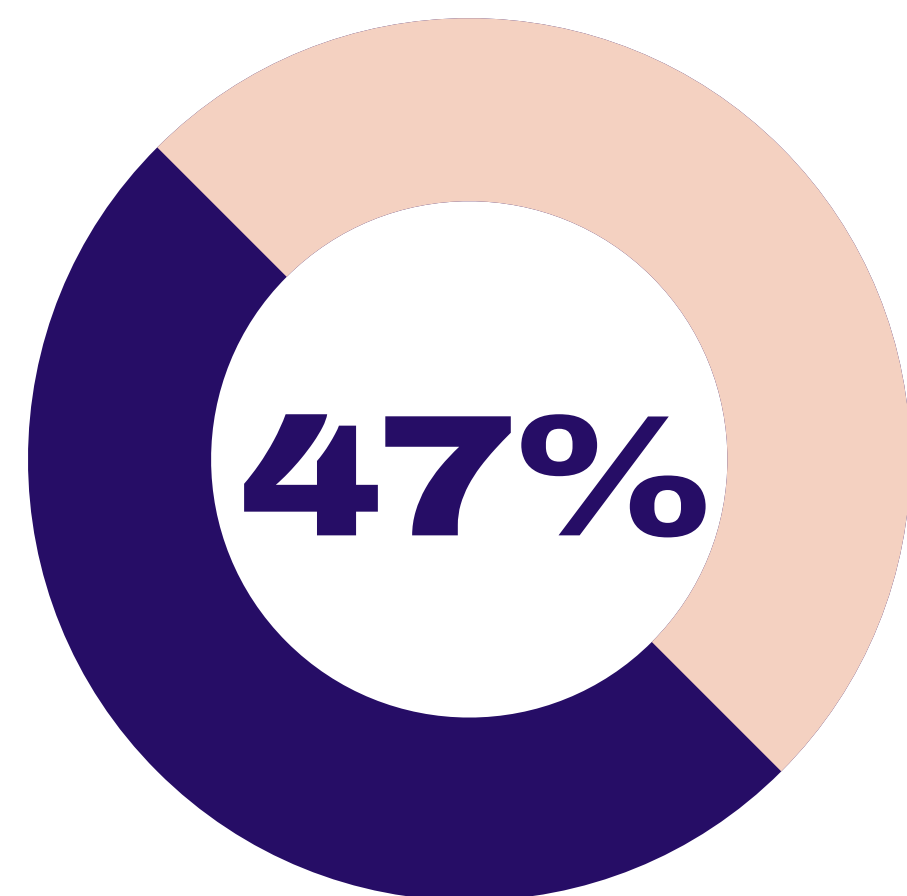
des actifs estiment
que la formation reçue
a permis de développer
leurs compétences
relationnelles et humaines
(soft skills)

QUESTION :

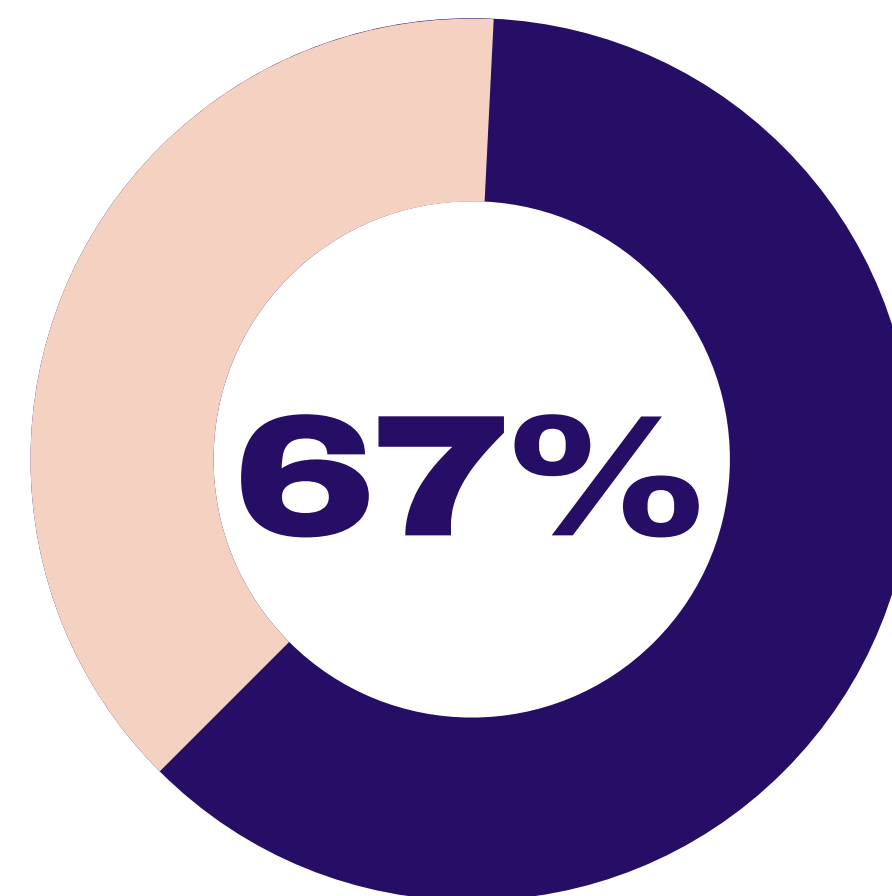
Les formations que vous avez pu réaliser de façon personnelle
ou lors de votre expérience professionnelle vous ont-elles permis de....
Question posée uniquement aux actifs, soit 56% de l'échantillon

LA POLITIQUE DE FORMATION

au cœur de la marque employeur

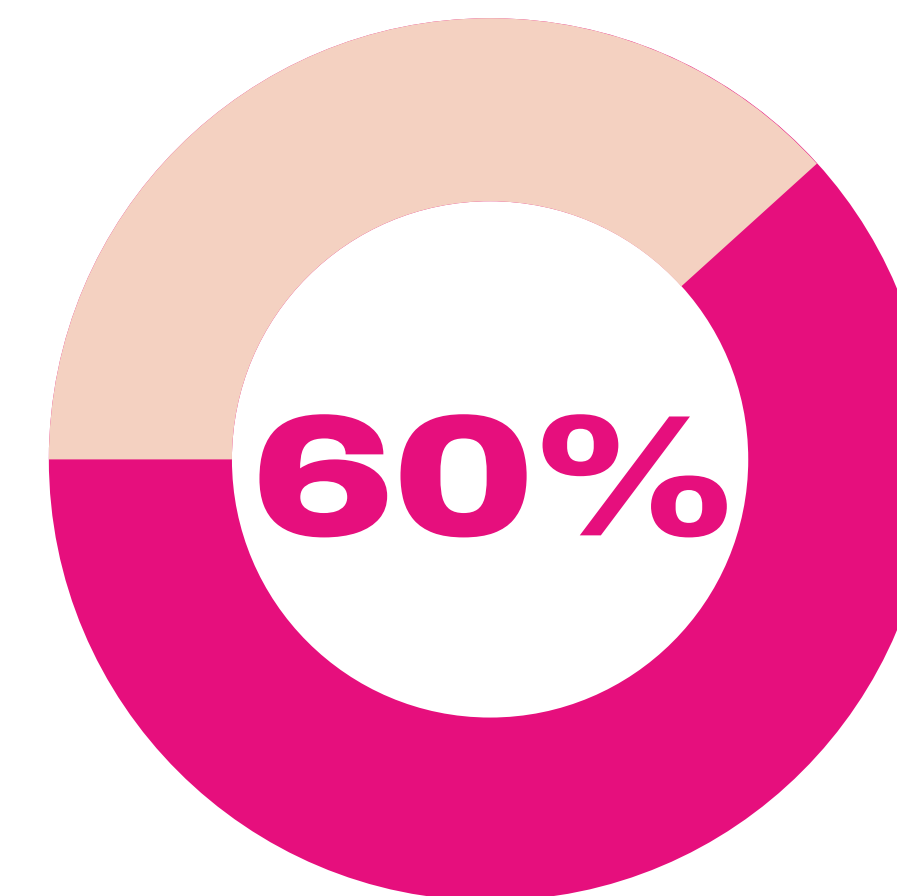


vs



des actifs font de la politique de formation des entreprises un critère de choix essentiel pour candidater à un emploi

des étudiants font de la politique de formation des entreprises un critère de choix essentiel pour candidater à un emploi



des dirigeants RH estiment que **LA STRATÉGIE DE FORMATION EST DEVENUE UN CRITÈRE ESSENTIEL** d'attractivité et de rétention des collaborateurs

QUESTION Grand public :

La politique de formation d'une entreprise est-elle un critère essentiel pour vous lors d'une candidature à un emploi ?

Question posée à tous à l'exception des retraités, soit 71% de l'échantillon

QUESTION Dirigeants RH :

Est-ce que selon vous la stratégie de formation est devenue un critère essentiel d'attractivité et de rétention des collaborateurs ?

ET POURTANT, une politique de formation perfectible



QUESTION :
Au sein de votre entreprise, diriez-vous que la politique de formation est... ?

UN MANQUE DE DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE DE FORMATION EN ENTREPRISE

justifié selon les dirigeants par ...

TOP 3

54%

Manque de moyens

43%

Existence d'autres priorités
à court terme

40%

Inadéquation des formations
disponibles avec les besoins
du marché ou de l'entreprise

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

QUESTION :

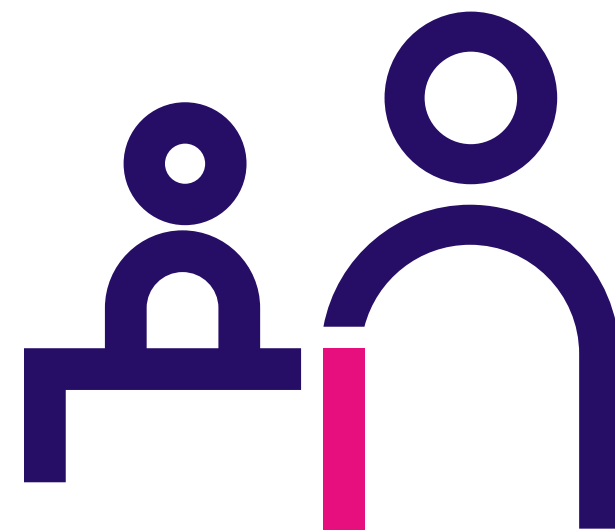
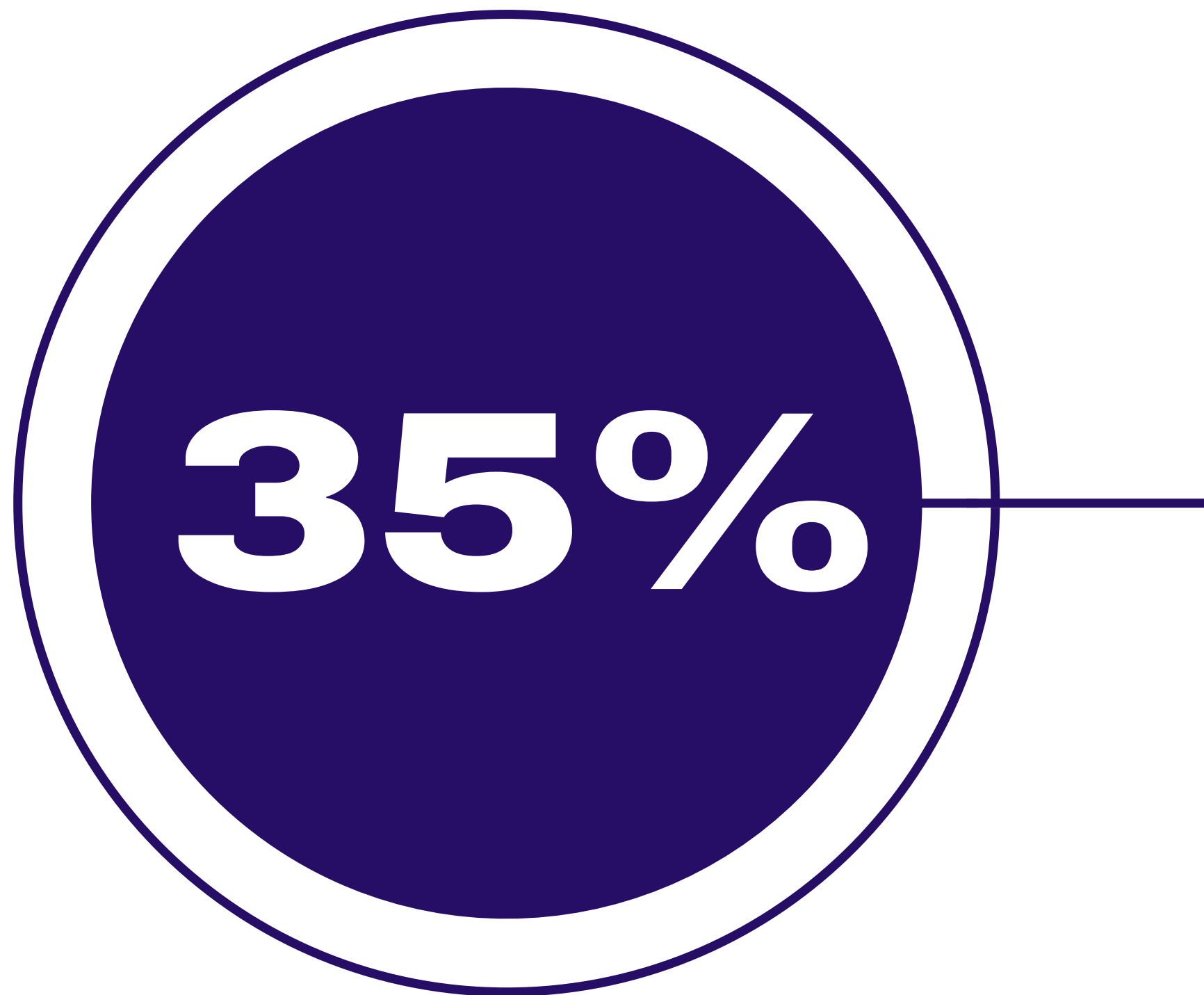
Et selon vous, pour quelles raisons la politique de formation n'est pas
davantage développée au sein de votre entreprise ?

Question posée uniquement à ceux ayant déclaré que la politique de formation de leur entreprise
n'est pas ou peu développée, soit 38% de l'échantillon

CRISE D'ACQUISITION DES COMPÉTENCES : le marché de la formation peine à suivre

UNE INADÉQUATION DES FORMATIONS

avec les besoins terrain confirmée chez les dirigeants

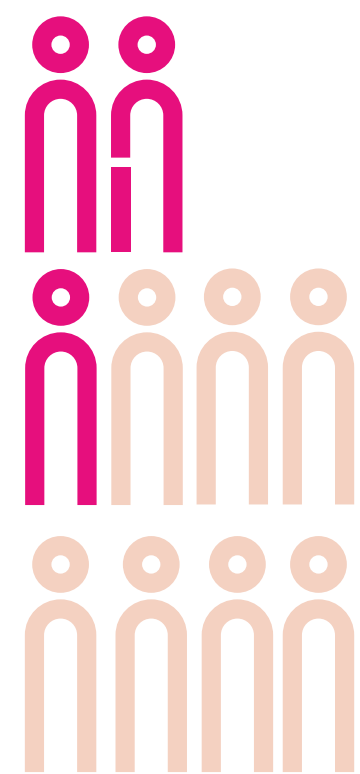


des dirigeants, DRH-RRH pensent
que les formations disponibles
ne sont **PAS ALIGNÉES**
AVEC LES BESOINS DU TERRAIN

QUESTION :

Dans votre secteur, diriez-vous que les formations disponibles sur le marché vous semblent globalement alignées avec les besoins du terrain ?

Pour les employeurs, les compétences métiers demeurent **LES PRINCIPALES QUALIFICATIONS À RENFORCER**



SEULS

3

EMPLOYEURS

sur 10

estiment que les **jeunes collaborateurs** sont **bien préparés aux réalités du monde professionnel**



7

EMPLOYEURS

sur 10

identifient d'abord les **compétences métiers / hard skills** comme le besoin le plus important de montée en compétence des nouveaux collaborateurs

QUESTION :

Les jeunes collaborateurs que vous recrutez, sont-ils globalement, selon vous, bien préparés aux réalités du monde professionnel ?

QUESTION :

Lors de l'intégration de nouveaux collaborateurs quelle que soit leur expérience professionnelle, à quel niveau ressentez-vous le plus un besoin de montée en compétences ?

Les actifs arrivent
sur le marché du travail
**SANS SE SENTIR PLEINEMENT
OPÉRATIONNELS**

Les employeurs combient
les manques de compétences
**EN FORMANT LEURS
COLLABORATEURS AUX
COMPÉTENCES MÉTIERS**

44%

des actifs estiment que leur formation
ne les a pas bien préparés à l'évolution
de leurs compétences métiers

56%

des actifs estiment que leur formation
ne les a pas bien préparés à la réalité
du monde du travail et à ses transitions

80%

des stratégies de formation misent
sur les compétences métiers

65%

des stratégies de formation misent
sur l'adaptation des collaborateurs
à la réalité du monde du travail
et à ses transitions

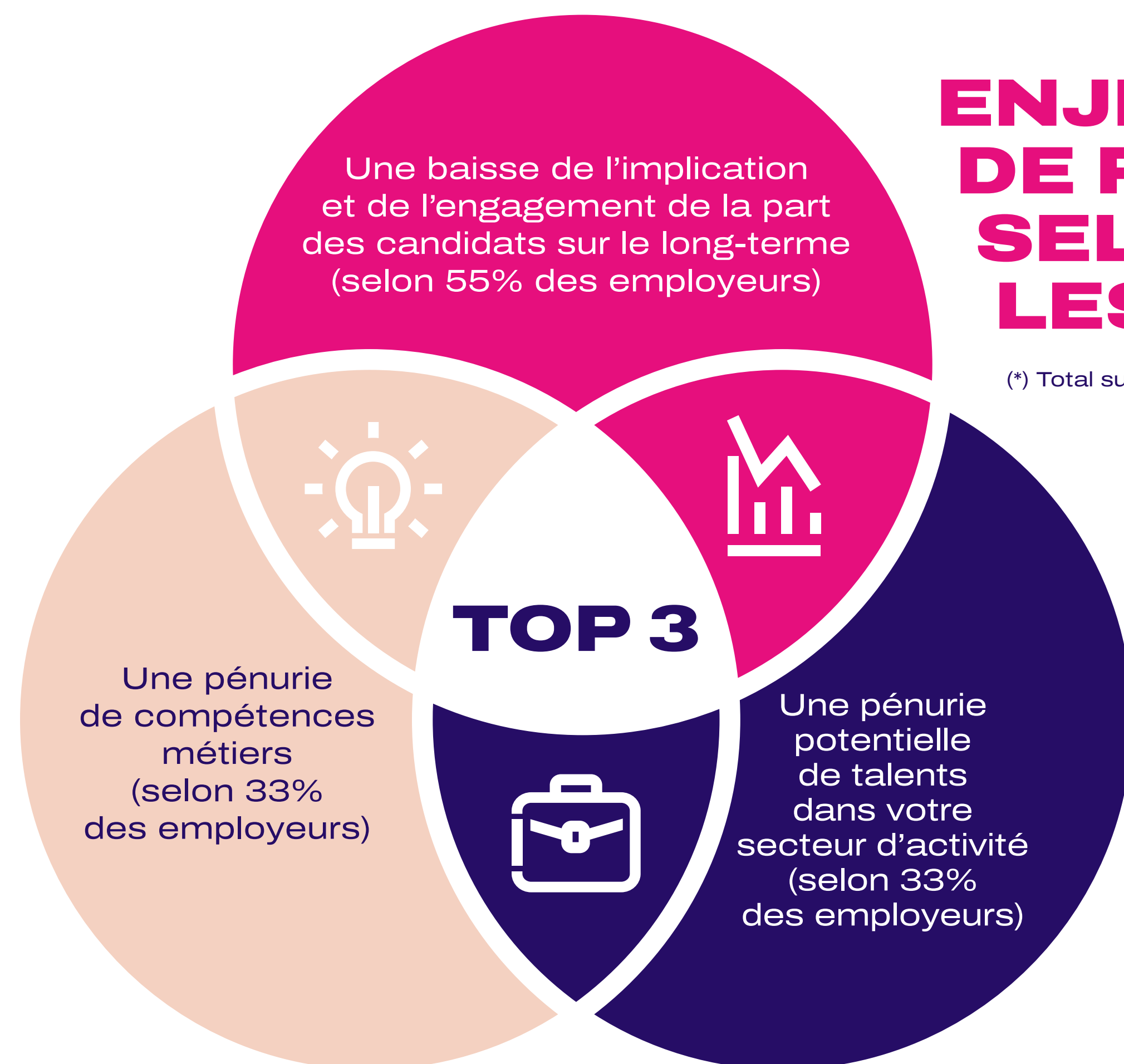
QUESTION Grand public :

Lors de votre formation ou lors de vos études, avez-vous eu l'impression
d'être bien formé(e) ou mal formé(e) sur les enjeux suivants ?

QUESTION Dirigeants RH :

Diriez-vous que dans votre entreprise, la stratégie de formation met un accent
particulier sur... ?

Stratégie de recrutement vs Stratégie de formation : **LES ENJEUX DIVERGENT**



ENJEUX DE RECRUTEMENT SELON LES EMPLOYEURS

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses



des dirigeants misent déjà
sur les compétences métiers
pour leurs stratégies de formation

QUESTION Dirigeants RH :

Plus précisément, parmi la liste suivante, quels sont les grands enjeux auxquels vous devez faire face aujourd'hui dans vos recrutements ?



ENJEUX DU SIÈCLE :
DES PRIORITÉS
QUI DIFFÈRENT
entre actifs et employeurs,
mais un accord sur le manque
de compétences et de ressources

Actifs et employeurs perçoivent différemment l'impact **DES GRANDES TRANSFORMATIONS SOCIÉTALES**

QUELLE TRANSFORMATION SOCIÉTALE IMPACTE LE PLUS...

LA VIE PROFESSIONNELLE, LES CHOIX DE CARRIÈRE ACTUELS ET FUTURS **DES ACTIFS**

- Les évolutions sociales **49%**
- La transformation numérique **46%**

LA VIE PROFESSIONNELLE, LES CHOIX DE CARRIÈRE ACTUELS ET FUTURS **DES ÉTUDIANTS**

- Les évolutions sociales **57%**
- La transformation numérique **73,5%**



L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE SELON **LES DIRIGEANTS / DRH**

- Les transitions écologiques **42%**
- Les bouleversements géopolitiques **39%**
- Les évolutions sociales **28%**

QUESTION Grand public :

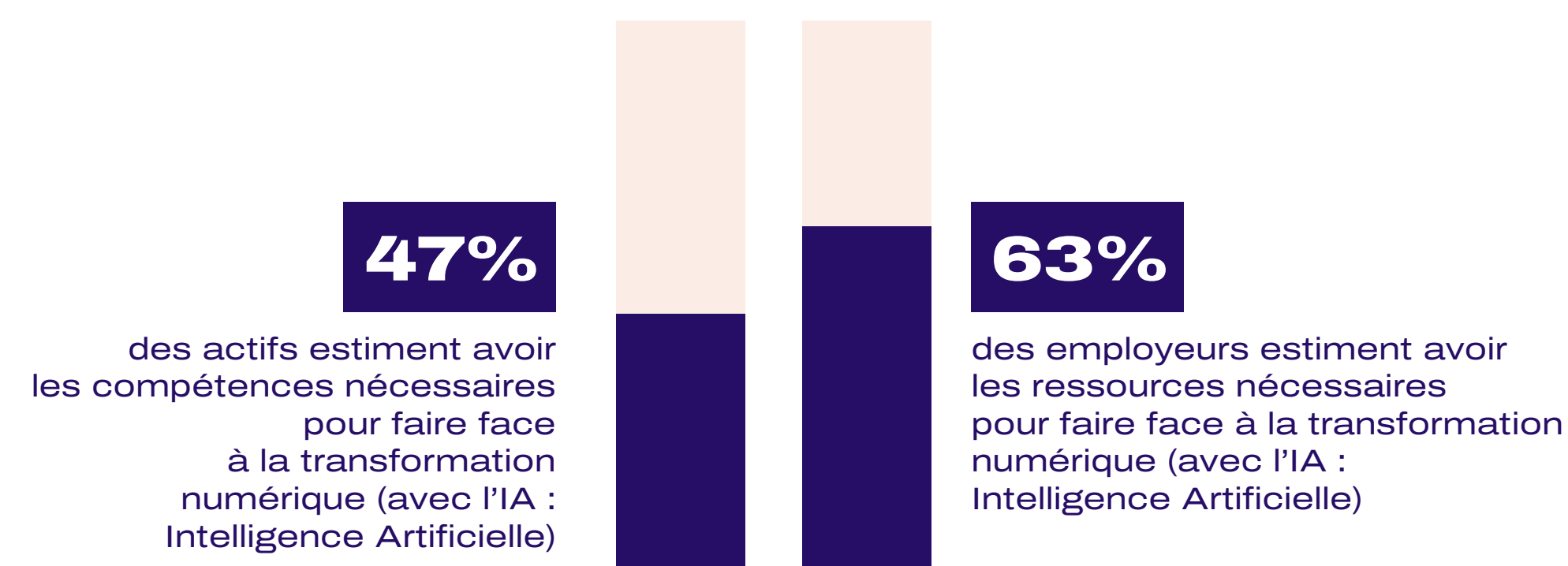
Parmi ces changements récents dans le monde, dans quelle mesure diriez-vous que cela impacte votre vie professionnelle ou vos choix de carrière actuels et futurs ?

Question posée à tous à l'exception des retraités, soit 71% de l'échantillon

QUESTION Dirigeants RH :

Parmi les grands changements ci-dessous que le monde connaît, dans quelle mesure diriez-vous que cela impacte l'activité de votre entreprise ?

Les employeurs plus optimistes que les actifs sur les ressources et compétences existantes **POUR AFFRONTÉ LES GRANDES TRANSFORMATIONS SOCIÉTALES**

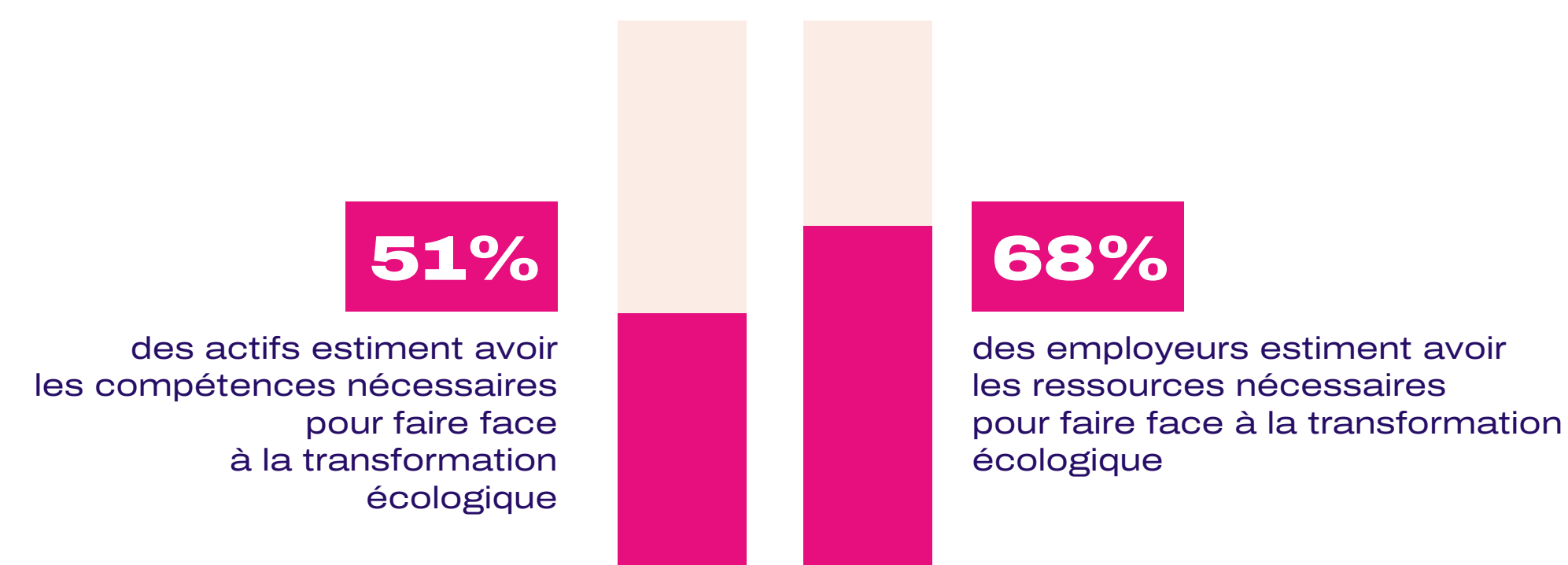


SUR LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

QUESTION Grand public :

Et pour chacun d'eux, diriez-vous que vous disposez des compétences / expertises métier nécessaires pour les intégrer ou mieux les appréhender dans votre activité professionnelle ?

Question posée à tous à l'exception des retraités (soit 71% de l'échantillon), pour chaque changement identifié comme ayant beaucoup, assez ou peu d'impact dans sa vie professionnelle



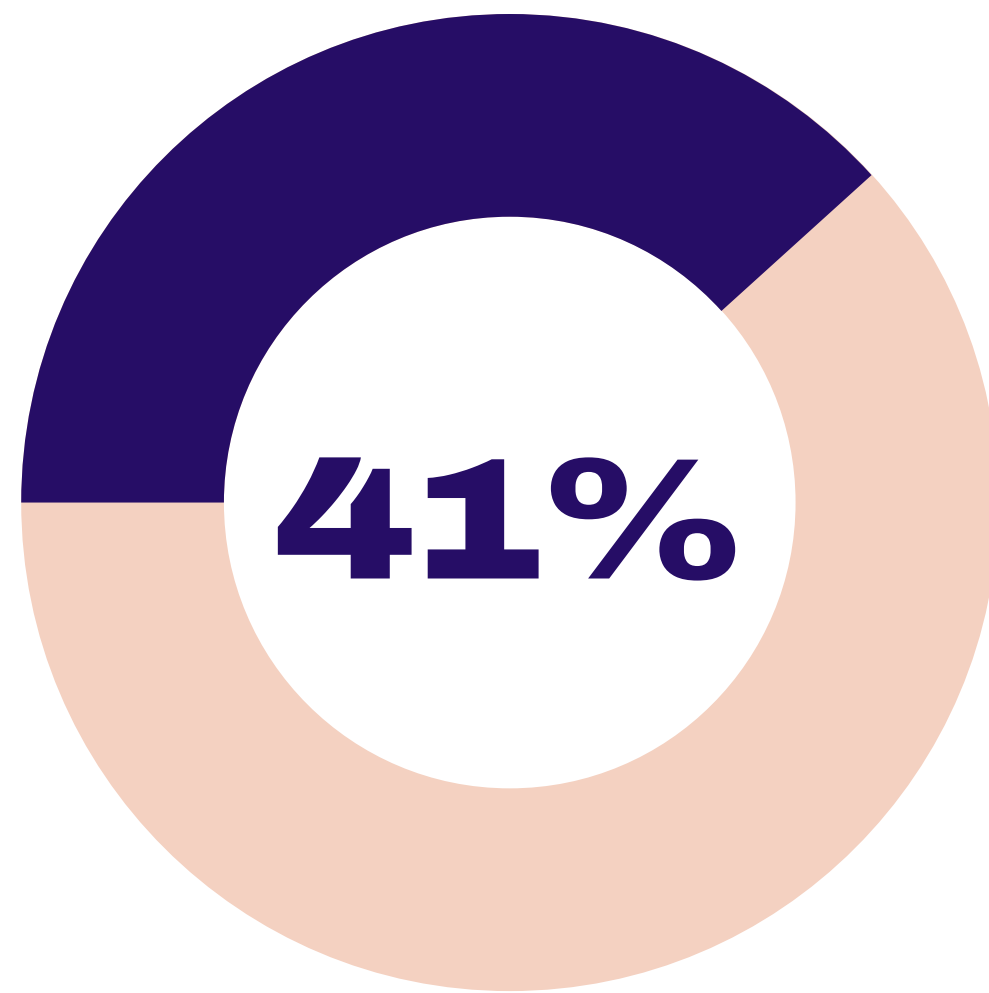
SUR LA TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE

QUESTION Dirigeants RH :

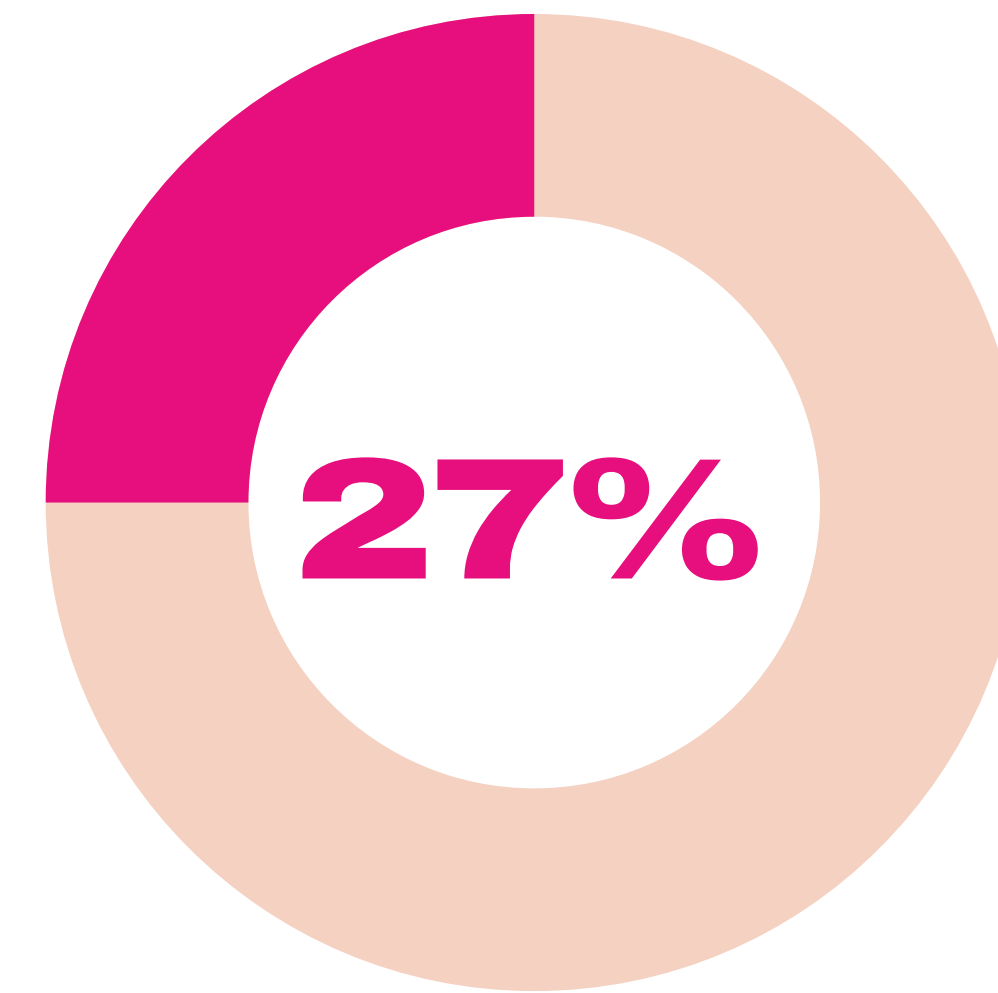
Et pour chacun d'eux, diriez-vous que vous disposez des ressources suffisantes pour permettre à vos collaborateurs de l'intégrer dans leur activité professionnelle ?

Question posée pour chaque changement identifié comme ayant beaucoup, assez ou peu d'impact dans sa vie professionnelle

QUELLES SONT LES MOTIVATIONS des actifs vis-à-vis de la formation ?



des actifs opteront pour le développement
d'une compétence métier s'ils doivent choisir
demain une formation



des actifs opteront pour une passion
ou sujet personnel s'ils doivent choisir
demain une formation

QUESTION :

De façon générale, si vous vous engagiez demain dans une formation, cela porterait sur... ?



**CONSOLIDER SES
COMPÉTENCES**
et bien s'orienter
sur le marché du travail
au plus tôt

Transition académique ou professionnelle **LA FIN DES TABOUS ET DES PARCOURS LINÉAIRES ?**

1 **ACTIF**
sur 4

a vécu une reconversion
professionnelle complète

6 **ACTIFS**
sur 10

ont vécu au moins une transition académique ou professionnelle
(reprise d'études après une période de travail, mobilité interne,
changement de statut de salarié à indépendant par exemple,
réorientation d'études, formation tardive en parallèle d'un emploi)

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

QUESTION :

Avez-vous déjà vécu une des transitions suivantes lors de votre parcours
académique ou professionnel ?

LES ÉTUDIANTS SE SENTENT PEU ACCOMPAGNÉS

et peu informés sur la carrière qui les attend,
un constat d'autant plus partagé par les actifs



46% DES ÉTUDIANTS
ne se sentent pas suffisamment
informés et accompagnés
sur les **passerelles possibles**
entre les différentes filières

Vs

56% POUR LES ACTIFS



41% DES ÉTUDIANTS
ne se sentent pas suffisamment
informés et accompagnés
sur **les choix d'orientation**

Vs

52% POUR LES ACTIFS



41% DES ÉTUDIANTS
ne se sentent pas suffisamment
informés et accompagnés
sur **les débouchés professionnels**
suite au parcours de formation

Vs

46% POUR LES ACTIFS

QUESTION Dirigeants RH :

Lors de votre scolarité (collège/lycée), puis éventuellement lors de vos études supérieures, vous êtes-vous senti(e) suffisamment informé(e) et accompagné(e) en ce qui concerne... ?

Internet constitue dorénavant la première source d'information **POUR CHOISIR SA FORMATION ET SON ORIENTATION, DEVANT L'ENTOURAGE OU LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION EUX-MÊMES**

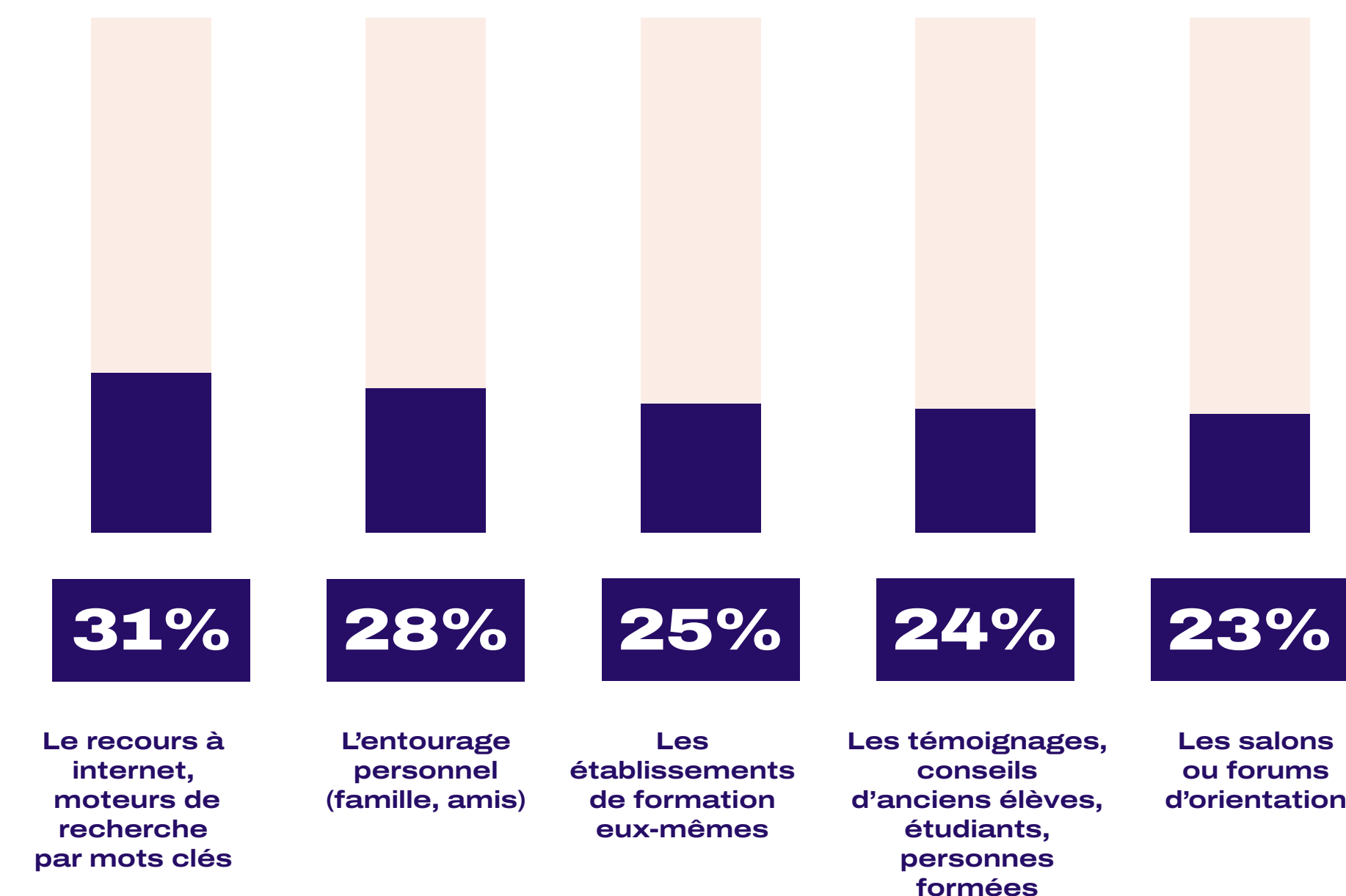
1  **ÉTUDIANT**
sur 6

a recours à l'IA (tel que ChatGPT) et les réseaux sociaux (tel que LinkedIn) comme sources d'information

QUESTION :

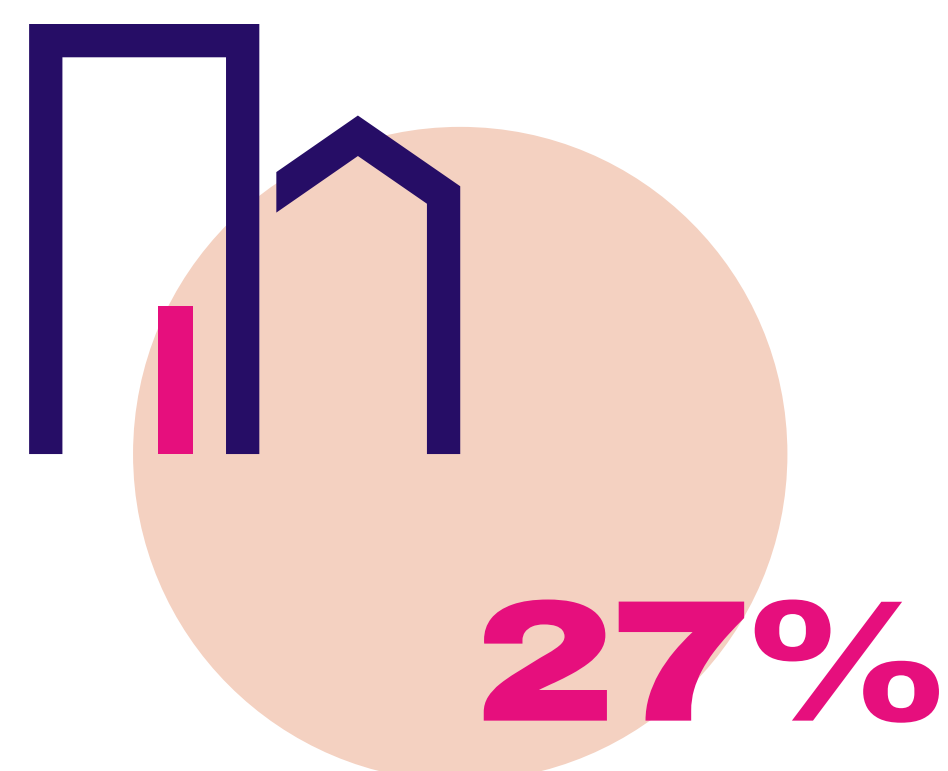
Lors de votre dernière expérience d'orientation vers une formation (continue ou initiale), quelles sont les sources d'information auxquelles vous avez eu recours pour vous aider dans votre choix ?

SOURCES D'INFORMATION PRIVILÉGIÉES DES ÉTUDIANTS

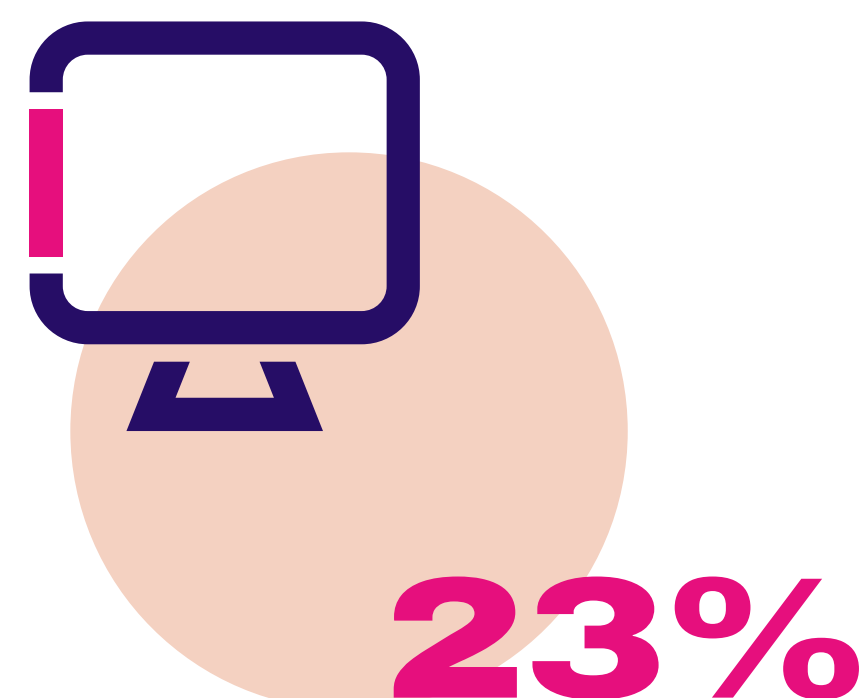


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

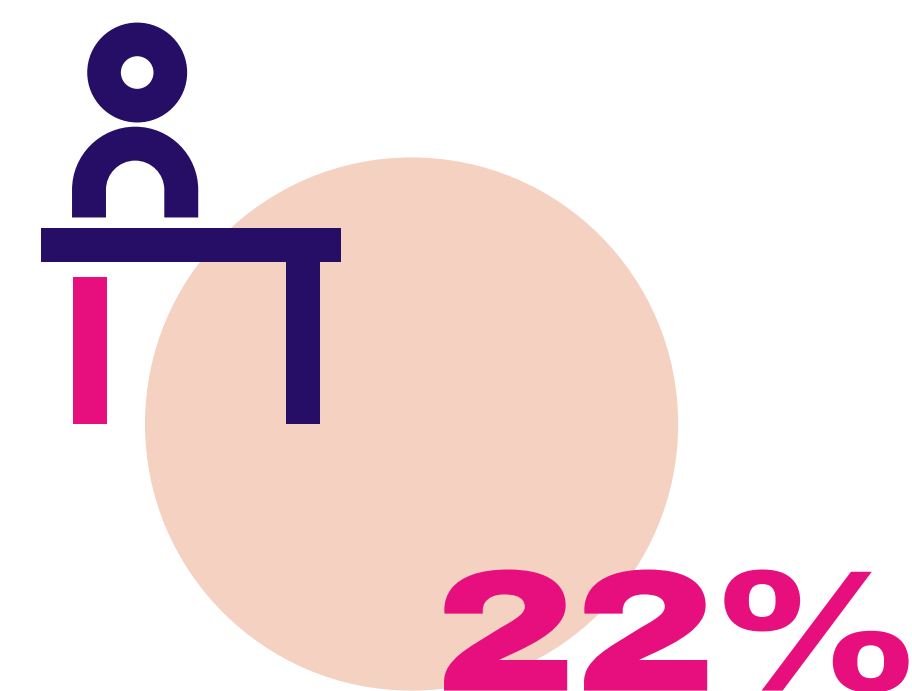
L'immersion dans le monde du travail
et les échanges avec les professionnels demeurent
**LES DISPOSITIFS LES PLUS DÉCISIFS
ET INFLUENTS AUPRÈS DES ÉTUDIANTS**



**JOURNÉES
PORTES OUVERTES**



**PLATEFORME D'ORIENTATION
OU D'ACCOMPAGNEMENT
DE CARRIÈRE
(APEC, Parcoursup...)**



**STAGES
DÉCOUVERTES**

QUESTION :

Lors de votre scolarité (collège/lycée), puis éventuellement lors de vos études supérieures, quels dispositifs vous ont le plus aidé pour vous accompagner en termes d'orientation ?



GROUPE
IGENSIA
EDUCATION



Novembre 2025