

edflex

EDITION 2025

Le baromètre formation

5 ans post-covid, quel est le bilan ?



Introduction

Depuis plus de 20 ans, j'ai le privilège d'accompagner des entreprises de toutes tailles et de divers milieux à construire leur offre de formation.

Si la formation a toujours été une des clés de la performance des entreprises, ces cinq dernières années ont profondément redéfini son rôle au sein des organisations. L'essor du digital learning, impulsé par la crise sanitaire de 2020, a marqué le début d'une révolution qui continue de façonner nos pratiques.

Aujourd'hui, nous ne formons plus seulement pour répondre à des besoins immédiats, mais pour préparer les talents à relever les défis d'un monde en perpétuelle transformation : compétences techniques, assertivité, intelligence artificielle. Et face à cela, les entreprises doivent jouer un rôle stratégique pour maintenir l'engagement de leurs collaborateurs et permettre cette montée en compétence.

Le Baromètre de la Formation 2025 d'Edflex, que vous tenez entre vos mains, explore avec précision ces mutations. Il met en lumière les tendances clés, retraçant les nouvelles attentes des salariés et les stratégies adoptées par les entreprises pour répondre à ces enjeux.

Ces résultats révèlent une certitude : la formation est plus que jamais un levier de compétitivité et de résilience. Mais au-delà des données, ce baromètre est une invitation à repenser nos approches.

- Comment mieux aligner les besoins des collaborateurs et les priorités des organisations ?
- Comment maintenir la motivation dans un contexte où le phénomène de "learning fatigue" gagne du terrain ?
- Comment innover pour proposer des parcours réellement impactants ?



Philippe Riveron

Chairman & Head of Alliances

edflex

Convaincu de l'importance stratégique du développement des compétences professionnelles, Philippe a créé plusieurs entreprises à succès dans ce domaine et a accompagné plus de 500 clients grands comptes dans leur stratégie de formation au cours de ces 20 dernières années.

Chez Edflex, nous sommes convaincus que la réponse réside dans l'humain et l'innovation.

Notre ambition est de mettre chaque talent au cœur de la stratégie, en lui offrant des outils flexibles, personnalisés et connectés aux réalités d'aujourd'hui et de demain.

Je vous invite à plonger dans cette édition du Baromètre 2025, à vous inspirer de ses enseignements et, surtout, à engager vos équipes avec passion.

Ensemble, faisons de la formation un moteur d'épanouissement individuel et collectif.

Bonne lecture !

Sommaire

04

Contexte
et méthodologie
de l'étude

05

Portrait de la formation
en 2025

21

Comment exploiter
les outils de formation ?

28

Les freins et challenges
dans la formation

41

Zoom sur l'évolution
depuis 2020

Comment la formation a-t-elle évolué depuis la crise sanitaire de 2020, soit **l'essor du e-learning** ?

Cette 4e édition de notre baromètre annuel propose une **analyse des tendances de 2025** ainsi qu'un **comparatif** sur nos études précédentes pour en suivre l'évolution.

Depuis la première version, notre baromètre a, lui aussi, évolué.

Ainsi, nous avons **élargi notre cible** et récolté des réponses auprès des responsables formation et des salariés de grandes entreprises. Les questionnaires ont été légèrement revus pour laisser place à des **interrogations sur des enjeux plus actuels**.

En général, si les comparatifs ne sont pas précisés ici, c'est que les données nous manquent.

L'enjeu de ce guide est de mettre en lumière **les évolutions du secteur** de la formation et de **trouver des solutions** pour mettre en adéquation les attentes de chaque parti.



Les **objectifs** de ce baromètre

- ✓ Comprendre les usages et attentes des collaborateurs en termes de formation dans leur entreprise
- ✓ Mesurer les évolutions des pratiques de 2020 à 2025
- ✓ Déceler les leviers d'engagement
- ✓ Mettre en lumière les défis des responsables formation
- ✓ Vous inspirer dans la priorisation de vos projets de formation

La **méthodologie**

discurv

L'institut Discurv a mis en place cette enquête à travers deux campagnes et questionnaires distincts auprès de :

- 500 salariés d'entreprises de +500 collaborateurs, représentatifs de la population active française en termes de sexe et d'âge,
- 100 responsables formation d'entreprises de +500 collaborateurs.

Les campagnes ont été menées du 27 novembre au 3 décembre 2024.

01

Portrait de la formation en 2025



98%

des salariés considèrent
la mise à jour de leurs
compétences comme
un enjeu clé en 2025

1. Que mettent en place les entreprises ?

Les types de formations proposées par les entreprises

Présentiel ou distanciel ?

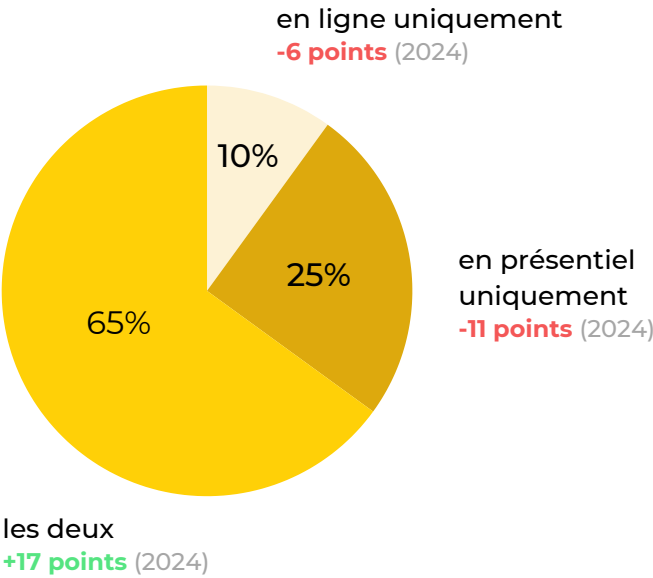
Il semblerait que le débat ne soit plus d'actualité et que les organisations ne cessent de **développer les deux**.

Existant déjà depuis les années 2000, la formation digitale a beaucoup évolué. C'est d'ailleurs la crise de la covid-19 qui a permis de voir l'essor de ce qu'on appelle aujourd'hui **le digital learning**.

L'appétence grandissante du retour du présentiel est une suite logique, lié à une fatigue du 100% distanciel et à un **besoin de lien humain** direct.

Aujourd'hui, nous sommes tous d'accord pour dire que si les deux modalités ont leurs avantages et leurs inconvénients, elles sont avant tout **complémentaires**.

Les formations proposées en 2025



Et ça, les entreprises l'ont bien compris. En 2025, elles tendent de plus en plus à **un équilibre entre distanciel et présentiel** pour satisfaire leurs collaborateurs.

Comparaison des formations proposées depuis 2020

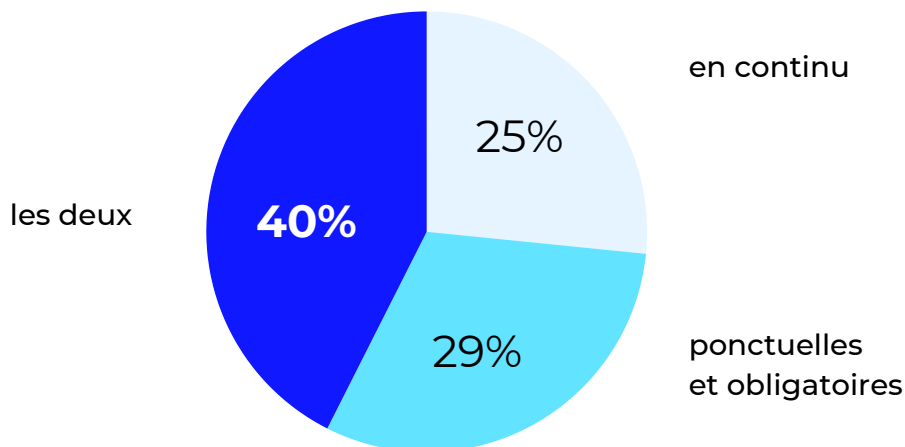
	2025	2024	2023	2021
en ligne uniquement	10%	16%	13%	10%
en présentiel uniquement	25%	36%	17%	18%
les deux	65%	48%	70%	71%

L'année dernière, nous avons demandé aux collaborateurs comment ils pensaient pouvoir **accéder aux meilleures formations**. Bien que plutôt équilibrés, les résultats avaient placé les **formations ponctuelles et obligatoires** légèrement en tête du classement.

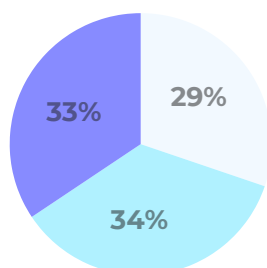
Cette année, ils sont plus nombreux à estimer qu'ils doivent aussi se former **par de la formation continue**. Au total, ils sont 65% à l'inclure dans leurs besoins de formation, à la fois via de la formation continue seule ou via les deux.

Pour avoir accès aux meilleures formations, les collaborateurs déclarent devoir être formés par des formations...

En 2025



En 2024





86%

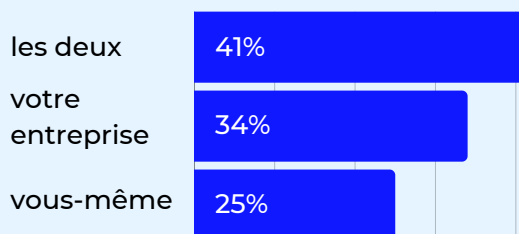
des salariés se forment
via leur entreprise

Focus sur 2021

En 2021, seulement 75% des salariés estimaient que leur entreprise pouvait leur donner accès aux meilleures formations pour monter en compétences.

Aujourd'hui, ils sont **86% à lui faire confiance**. Une belle nouvelle !

Pour avoir accès aux meilleures formations, vous pensez que vous devriez être formés par...





45%

des collaborateurs se forment
par des formations trouvées
par eux-mêmes

Les salariés se forment-il **moins** qu'avant ?



1 salarié sur 4 seulement déclare avoir accès à des formations en ligne

soit **73%** vs **89%** en 2024

Les entreprises boudent-elles la formation digitale ?

De moins en moins de collaborateurs déclarent avoir **accès à des formations en ligne** grâce à leur entreprise. Ils étaient **89%** en 2024, ils ne sont plus que **73%**. C'est le taux **le plus faible depuis 2023**.

Comme nous le citions précédemment, cette différence s'explique par un **retour au présentiel** dû à un besoin d'accompagnement et de contact humain exprimé par les collaborateurs. Cette lassitude est probablement liée aux confinements répétitifs suivis de l'essor des formats digitaux.

Cela peut aussi s'expliquer par le manque de connaissance de l'offre proposée, comme nous le verrons plus tard.

Qu'en est-il si l'on regarde de plus près le **nombre de formations suivies en moyenne** par salarié, en ligne et en présentiel ?

L'écart qui s'était creusé en 2023 en faveur du e-learning continue de se réduire. En revanche, les salariés suivent en moyenne **moins de formations**, et ce quelle que soit leur modalité.

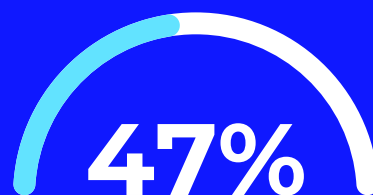
Ce critère est à prendre néanmoins avec des pincettes, et n'est pas synonyme de réussite ou d'échec d'une offre de formation.

Nombre de formations suivies en moyenne par an par salarié	2025	2024	2023	2021
en ligne	3,9	4	4,2	3,8
en présentiel	3,1	3,3	2,9	2,9

Comment une formation est-elle jugée **réussie** ?

Heureusement, les équipes formation ne se basent plus uniquement sur le **nombre de formations suivies** pour mesurer la réussite de l'offre mise en place en interne. D'ailleurs, ce critère fait **partie des derniers**, suivi de près par le **taux de complétion** des contenus.

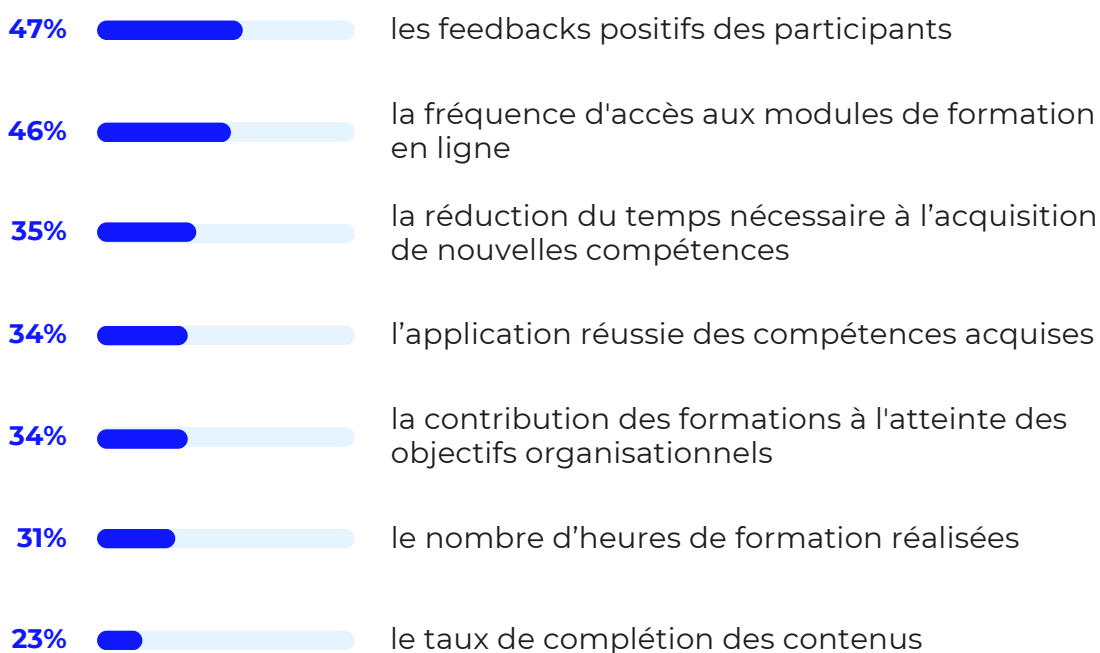
Les équipes formations ont compris un élément essentiel : la formation doit **plaire à ceux qu'elle cible**. Et pour estimer si c'est le cas, ils sont près de la moitié à se fier aux **retours positifs** et à la fréquence à laquelle les collaborateurs se **reconnectent** à leurs modules de formation.



des responsables de formation citent les feedbacks positifs des participants comme critère de réussite d'une formation

Faisons davantage **confiance aux retours** des apprenants !

Pour les responsables formation les **critères de réussite d'une formation** sont...



Comment les entreprises alignent-elles les **besoins** ?

57%

Analyse des performances individuelles pour identifier les lacunes

"Il faudrait déjà que nos collaborateurs suivent des formations..." Et oui Jamy !

Pour qu'ils aient envie d'en suivre, les équipes L&D s'intéressent de plus en plus à leurs **attentes**.

Elles cherchent donc à **faire remonter les besoins de formation** des collaborateurs.

En 2024, elles utilisaient majoritairement des **sondages internes** auprès des équipes.

Ces derniers sont toujours utilisés par autant de responsables formation, cependant, de (nombreux) autres critères ont pris la tête du classement !

Quatre d'entre eux se démarquent : les **entretiens** et les analyses des **performances individuelles**.

Leur point commun ? Un **caractère individuel et personnalisé**.

Pour autant, les demandes sont priorisées selon **l'urgence évaluée par le manager**, et non par le salarié lui-même.

Malgré la personnalisation et l'autonomie laissée au salarié, ce dernier a également **besoin d'être guidé**.

52%

Lors des entretiens annuels

48%

Analyse régulière des performances individuelles

45%

Lors d'autres entretiens au cours de l'année

La **priorisation** des demandes se fait selon...

L'urgence évaluée par le manager

29%

Les tendances de formation

24%

Le nombre de demandes similaires

23%

L'urgence évaluée par le salarié

22%

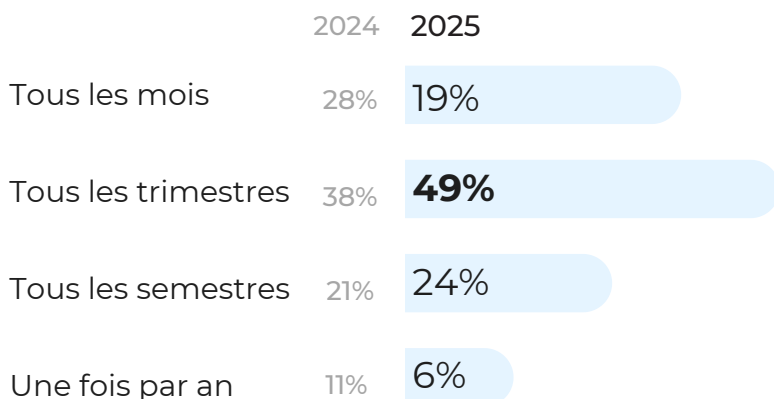
La remontée des besoins de formation se fait grâce à...



Fréquence de proposition de nouvelles formations aux salariés

Globalement, les entreprises **mettent régulièrement à jour** les formations proposées. On sait que ce n'est pas facile, alors bien joué !
D'ailleurs, les salariés sont **75% à être satisfaits** du délai de traitement de leur demande de formation (contre 72% en 2024).

Mais attention à la **réactivité** sur les bouleversements soudains...



68%

proposent de nouvelles formations au moins une fois par trimestre

19%

des entreprises **seulement** proposent
de nouvelles formations tous les mois.

Elles étaient 28% à le faire en 2024.



Alors que l'évolution des compétences est de plus en plus marquée, les entreprises peinent à **renouveler leur vivier de formations rapidement**.

Les enjeux autour des technologies émergentes nous ont déjà prouvé qu'il était essentiel de **faire preuve de réactivité** pour lutter contre l'obsolescence des compétences.

Même si **68%** des entreprises réussissent à proposer de **nouvelles formations tous les trimestres**, elles doivent aussi trouver des solutions pour **réagir rapidement** face aux bouleversements soudains.

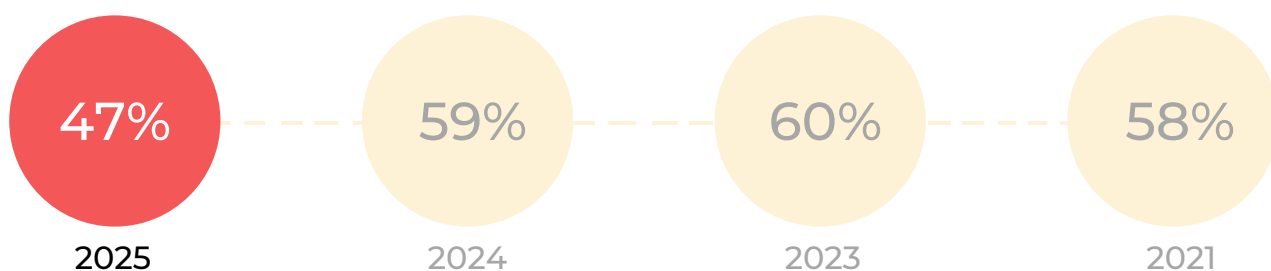
La curation de contenus, par exemple, peut-être une solution face à ces changements.

2. Comment les salariés perçoivent-ils l'offre ?

Moins d'un salarié sur deux a connaissance de l'offre de formation proposée par son entreprise. Cela signifie que la majorité de vos collaborateurs ne savent pas quelles sont les formations que vous mettez à leur disposition.

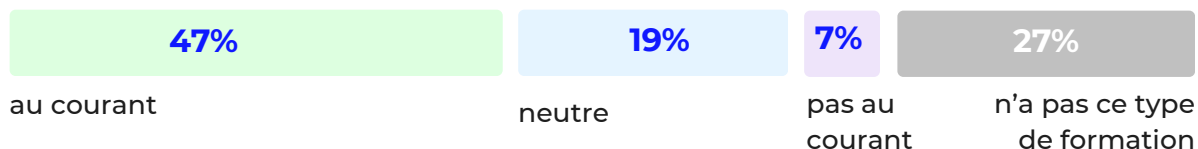
C'est le taux **le plus faible** depuis 2020... Alerte rouge !

Comment espérer un engagement croissant si vos collaborateurs ne connaissent pas ou mal les possibilités disponibles en interne ?



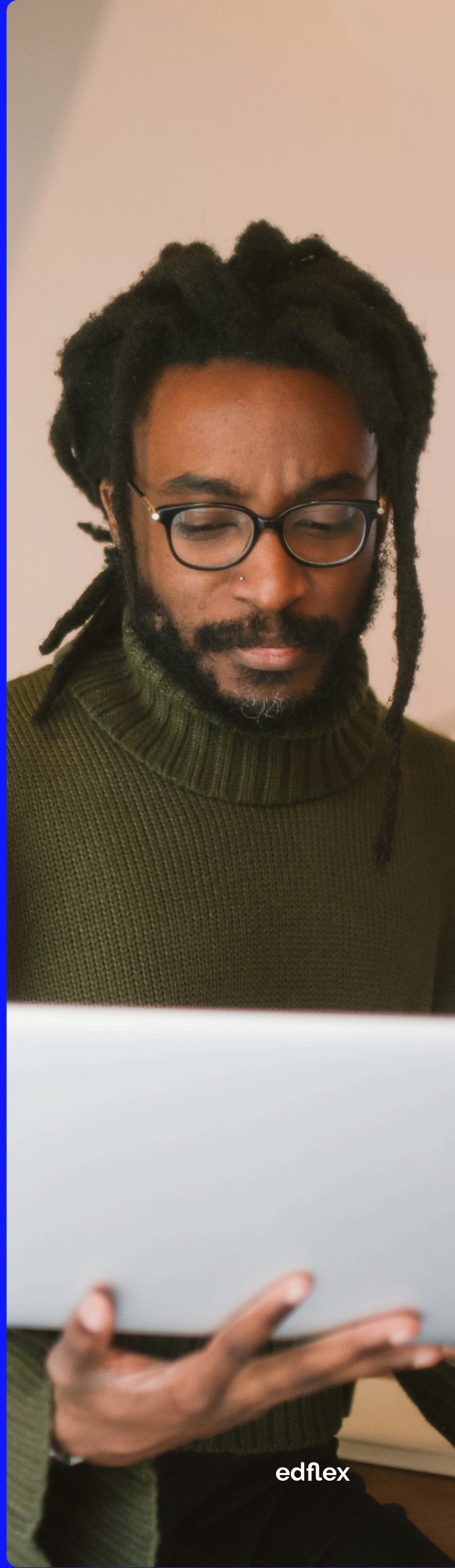
Le **marketing de votre offre de formation** n'a jamais été aussi primordial qu'en 2025. Les **communications répétées** sur votre offre de formation doivent faire partie intégrante de votre stratégie interne pour engager vos collaborateurs.

N'hésitez pas à **multiplier vos canaux** de communication pour toucher l'ensemble de vos collaborateurs.

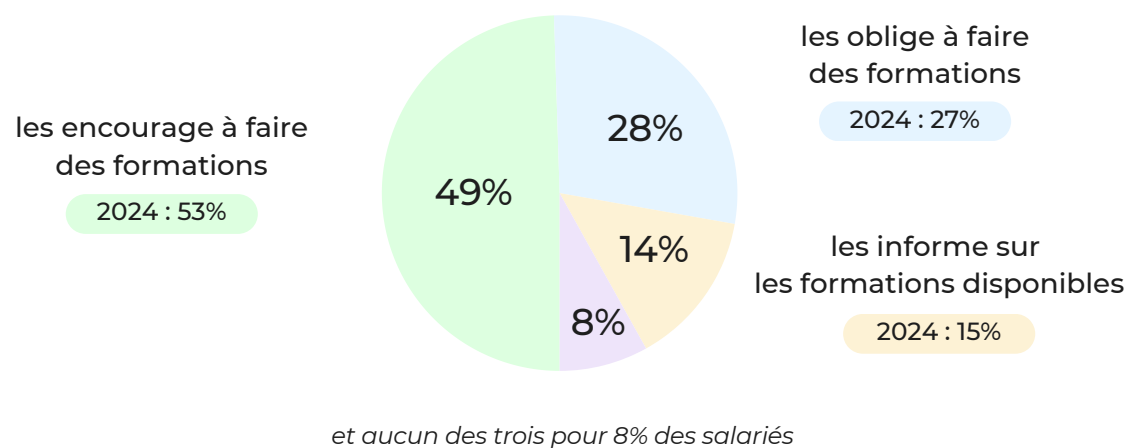


1 sur 2

Moins d'un
salarié sur deux
a connaissance
de l'offre
de formation
en ligne de
son entreprise
(47%)



Les salariés estiment que leur entreprise...



Les tendances de 2024 se confirment : les entreprises **encouragent** de plus en plus les collaborateurs à monter en compétences.

Si le **biais de communication ressenti** n’a aucune incidence sur le nombre de formations suivies en présentiel (environ 3 en moyenne), la différence se fait ressentir pour les formations digitales.

Les entreprises obligent davantage les salariés à **se former via du e-learning**.

Un processus **plus simple et moins coûteux** pour former à grande échelle ?

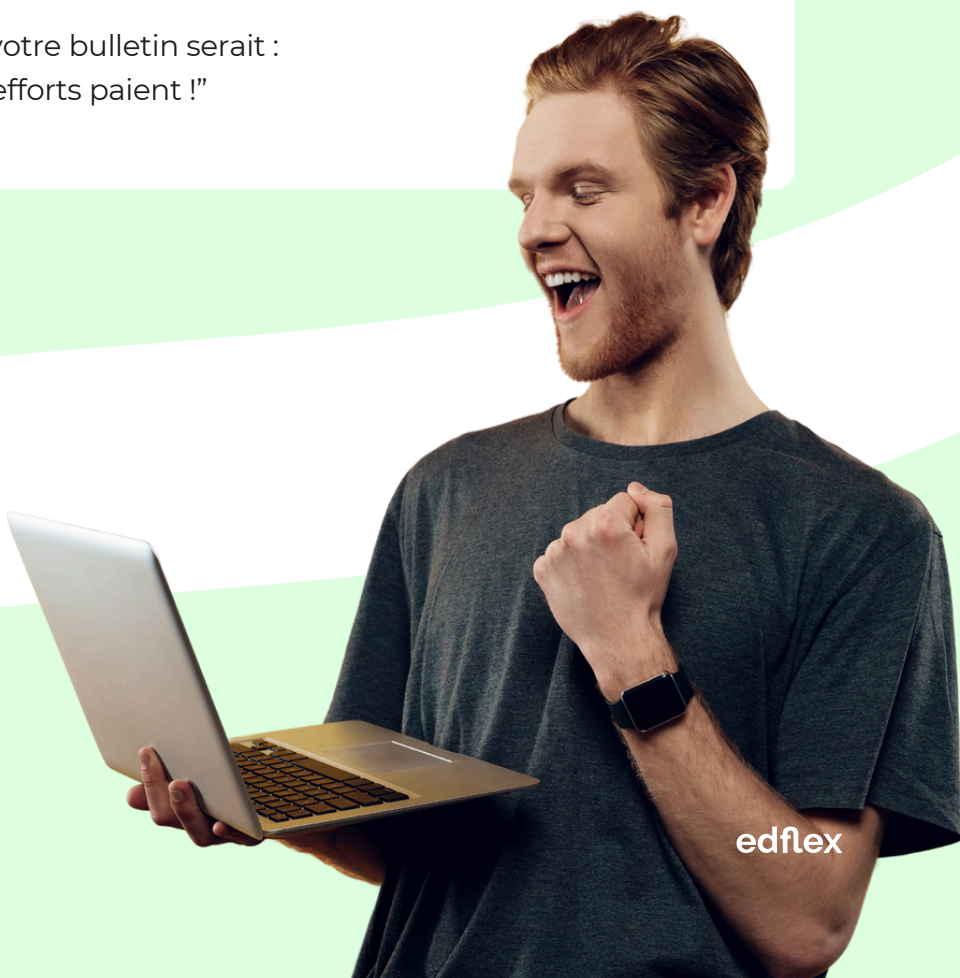
Nombre de formations suivies selon le biais de communication ressenti	En présentiel	En ligne
vous oblige à faire des formations	3,2	4,8
vous encourage à faire des formations	3,1	3,8
vous informe sur les formations disponibles	3,1	3,2

7,4 /10

Voilà une nouvelle qui va vous redonner le sourire.
Les salariés attribuent une **note moyenne de 7,4/10** à l'offre de formation proposée par leur entreprise.

Note qui **ne fait qu'évoluer positivement** (et notablement !)
puisque'elle était de 7,1 en 2024, 6,4 en 2023 et 6,5 en 2021.

La mention sur votre bulletin serait :
"Persévérez, les efforts paient !"



En 2025, les formations sont perçues par les salariés comme...

Instructives	81%
Concrètes/utiles	78%
Facilement applicables dans leur métier	78%
Interactives/collaboratives	78%
Couvrant les thématiques recherchées	76%
Faciles à trouver/en fonction des besoins	74%
Adaptées selon l'actualité	70%
Renouvelées régulièrement	69%
Aux formats variés	66%
Couvrant le développement personnel	66%
Ludiques	62%

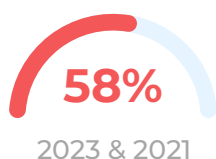
Focus sur les évolutions

En 2024, les salariés estimaient que les formats proposés étaient plus variés. (vs 66% en 2025)



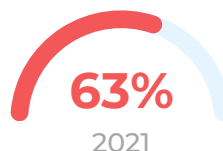
Par contre, l'aspect ludique était moins mis en avant. (vs 62% en 2025)

En 2023, seuls 74% des salariés jugeaient les formations comme étant instructives. (vs 81% en 2025)



Les collaborateurs étaient aussi moins nombreux à citer le renouvellement régulier des formations. Le taux était le même en 2023 et 2021. (vs 69% en 2025)

Enfin, en 2021, les apprenants étaient moins satisfaits des thématiques proposées, qui ne correspondaient pas assez à ce qu'ils cherchaient. (vs 76% en 2025)



Globalement, outre les formats qui semblent moins variés, les collaborateurs estiment à la hausse la plupart des critères proposés. Pas étonnant que leur **satisfaction** soit en **ascension fulgurante**.

02

Comment exploiter les outils de formation ?

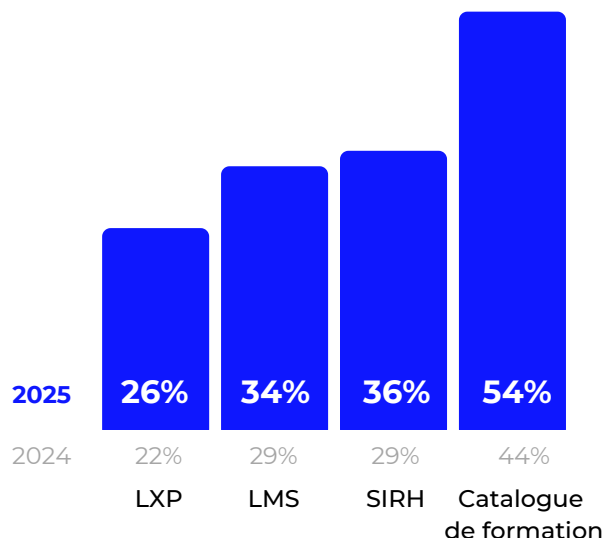


1. Quels sont les outils incontournables ?

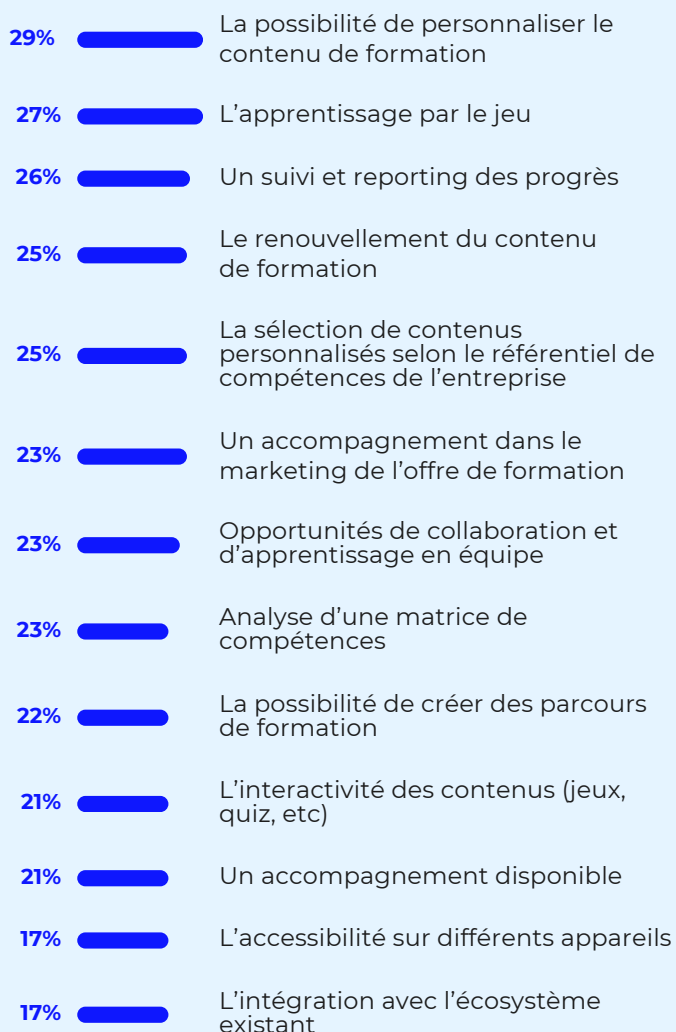
Les outils de formation utilisés par les entreprises **suivent la même tendance** de répartition que l'année précédente.

Les catalogues de formation sont toujours en tête du classement.

Cette année, **plus de la moitié** des responsables formation affirment **être équipés d'un catalogue de contenus**.



Les éléments manquants des solutions utilisées



Malgré une **satisfaction globale**, les responsables formation expriment quelques manquements sur ces outils.

La diversité des outils rend **difficile l'analyse d'un seul enjeu prioritaire**, ce qui peut expliquer pourquoi aucun élément ne se démarque.

93%

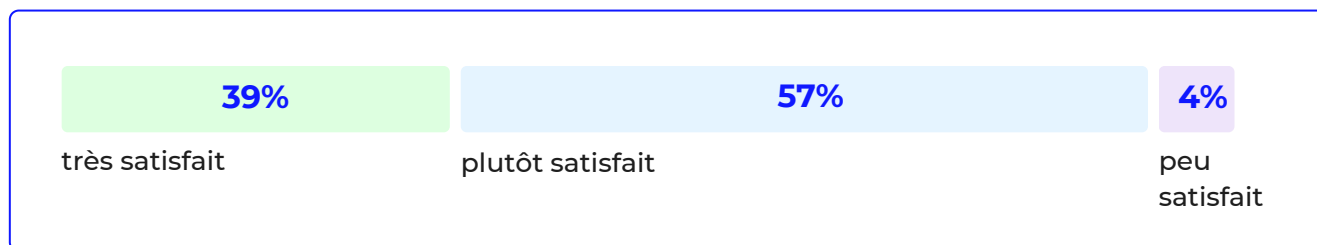
des responsables formation sont satisfaits
des solutions de formation utilisées
dans leur entreprise.



Les responsables formations en sont-ils **satisfaits** ?

La **grande majorité** (93%) des entreprises est **satisfaite** de ces outils.

Les chiffres sont stables par rapport à 2024, malgré une répartition différente des outils utilisés.

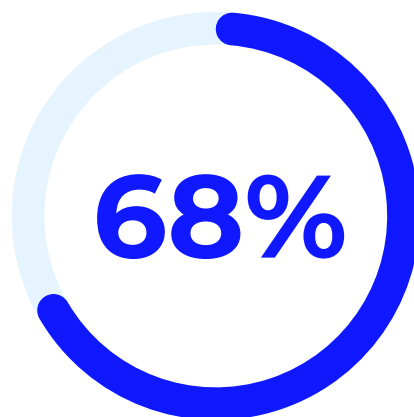


Quel est **l'avis** des collaborateurs ?

Le nombre de collaborateurs ayant accès à un catalogue de formation a **chuté** par rapport à 2024. Pourtant, plus d'entreprises en mettent à disposition...

Le **manque de communication** autour des solutions proposées en interne peu créer cette différence. La connaissance autour de l'offre de formation chez les salariés est passée de **60% en 2024 à 47%** cette année.

Alors, forcément, avec un tel écart, les salariés ne peuvent pas être autant à affirmer qu'ils disposent d'un catalogue de formation.



des collaborateurs ont accès à un catalogue de formation
vs 77% en 2024

25%
d'entre eux ne l'ont jamais utilisé

78%
de ceux qui n'y ont pas accès affirment qu'ils se formeraient plus souvent si c'était le cas

Les critères de choix d'une formation externe pour les responsables formation

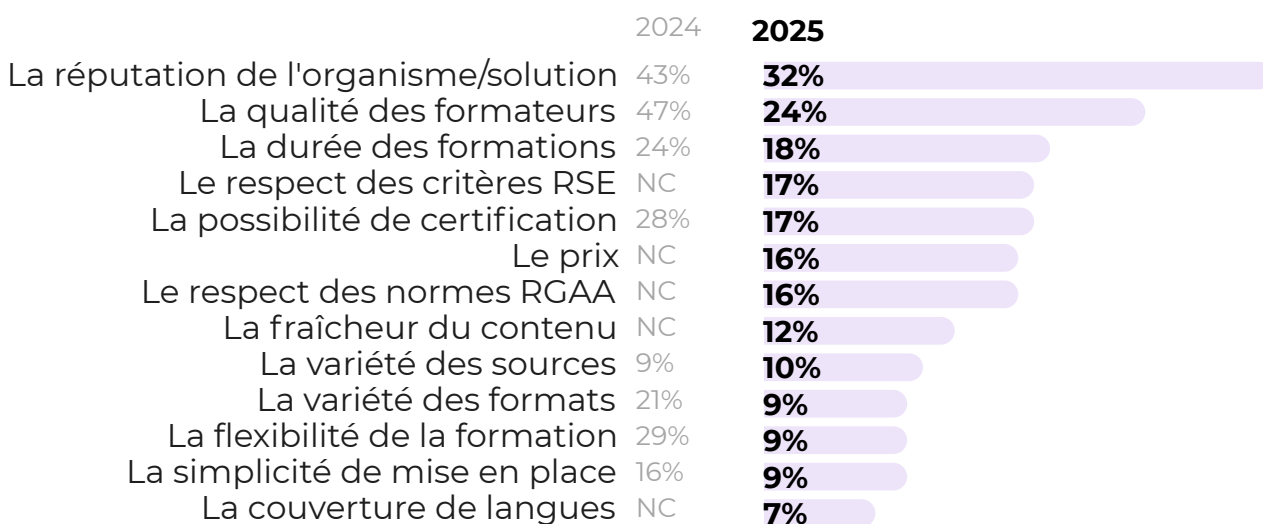
Pour proposer des **formations de qualité**, les responsables formation ont des **critères bien précis**. Ceux requis pour retenir un **prestataire externe** ont quelque peu évolué.

La **flexibilité** de la formation n'est plus dans le top 3 des priorités.

Elle laisse sa place à la **durée des formations**.

Cela fait écho à un enjeu fondamental chez les collaborateurs (restez connectés, on vous en dit plus dans quelques pages).

À noter également que 29% des entreprises ne proposent **pas de formation en externe**, soit une baisse de 13% par rapport à 2024.



2. Quels contenus choisir pour enrichir son offre ?

En plus de leurs propres critères, il est assez intéressant pour les équipes formation d'analyser les contenus que leurs collaborateurs estiment **les plus adaptés** pour se former en autonomie.

En effet, leurs formats ont un impact considérable sur **l'engagement des collaborateurs**. En proposant des contenus de formation en accord avec les attentes de vos apprenants, vous participez à améliorer l'image de la formation et ainsi votre **ROI**.

Les salariés retrouvent le **plaisir d'apprendre** !



des collaborateurs préfèrent les programmes de formation structurés pour se former en autonomie (cours en ligne, MOOC, parcours...)

Formats les plus adaptés selon les apprenants en 2025

	2024	2025
Cours en ligne/MOOC	43%	50%
Vidéos en ligne	44%	46%
Parcours de compétences	43%	42%
Webinaires/conférences en direct	38%	34%
Formats interactifs/réalité virtuelle	29%	30%
Tests de positionnement	NC	30%
Livres & ebooks	15%	17%
Podcasts	12%	16%
Réseaux sociaux	13%	16%
Articles de blog/forums	6%	11%
Influenceurs professionnels	NC	11%

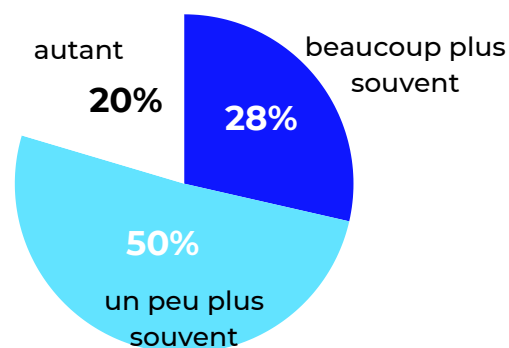
78%

des collaborateurs se formeraient
davantage s'ils avaient accès
à des formats de contenus adaptés
à leurs attentes

2024 : 64%

2023 : 84%

2021 : 67%



03

Les freins et challenges dans la formation

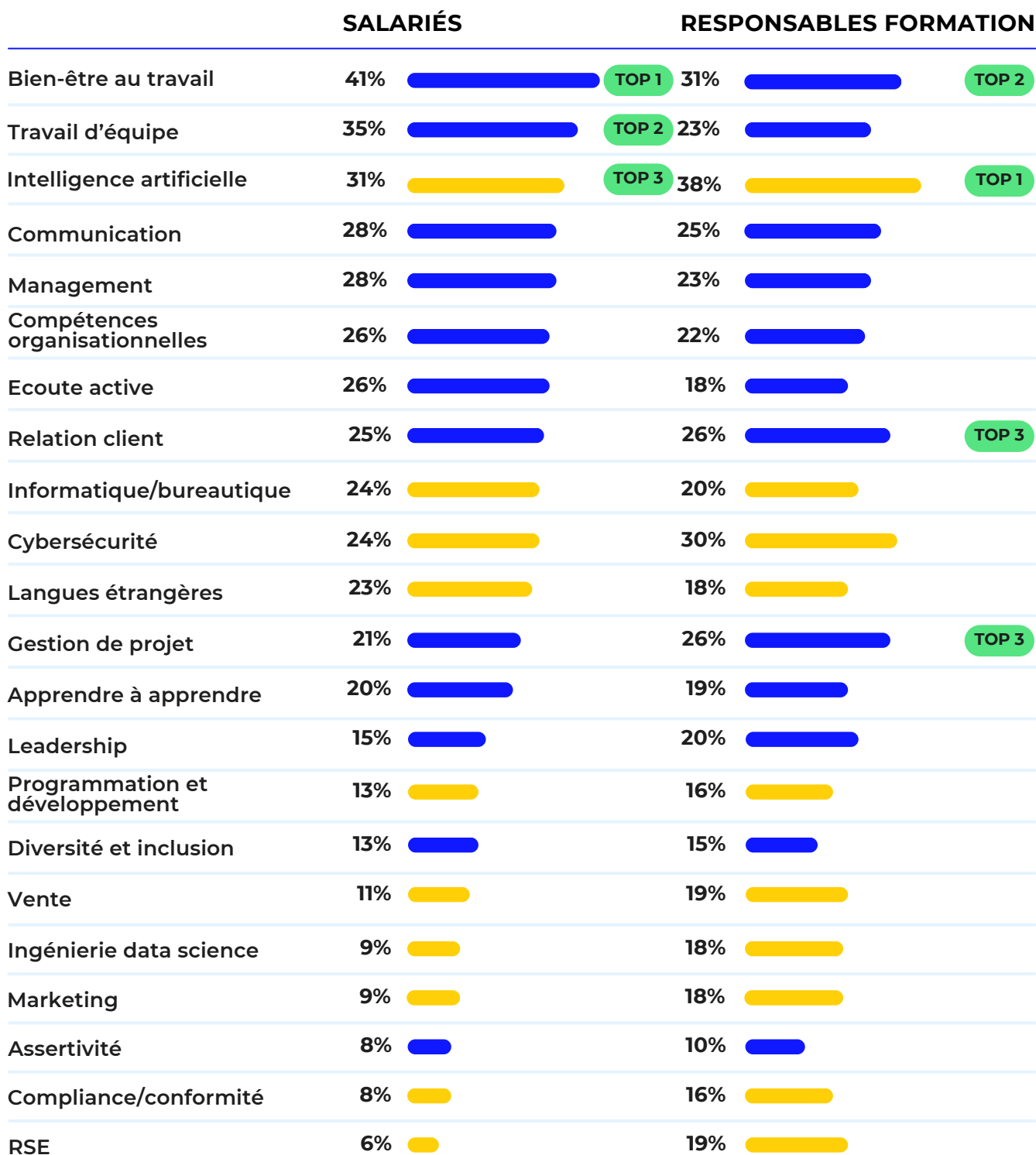


1. Quelles sont les compétences prioritaires ?

Les thématiques de formation prioritaires

Les salariés et les responsables formation placent les **soft skills** largement en tête du classement, définis comme **prioritaires pour 87%** d'entre eux.

Cependant, on observe de **gros écarts** entre ces deux cibles.



Soft skills



Hard skills

On note des **différences majeures** entre les priorités identifiées par les responsables formation et celles ressenties par les collaborateurs.

Sur certaines compétences, ils sont loin d'être d'accord :

#1

La priorité n°1 des salariés est le bien-être au travail (41%) et celles des responsables formation est l'IA (38%).

Travail d'équipe

35% des salariés (36% en 2024) estiment que le travail d'équipe est une priorité, contre **23% des responsables formation** (38% en 2024).

Compliance

16% des responsables formation pensent que la compliance est une compétence prioritaire, contre **8% des salariés** seulement.

Langues étrangères

Les salariés (23%) estiment que les langues étrangères sont davantage une priorité que les **responsables formation (18%)**.

RSE

19% des responsables formation (16% en 2024) pensent que la RSE est une compétence prioritaire, contre **6% des salariés** seulement (10% en 2024).

Focus sur les différences de cibles

La formation n'a pas d'âge

Si de 25 à 50 ans, les collaborateurs sont unanimes sur la **priorité des soft skills** (91%), les jeunes semblent toutefois accorder plus d'importance à la formation sur les **compétences techniques**. Les 25-34 ans sont 79% à les considérer prioritaires, contre 70% pour les 35-50 ans.

Sûrement dû à leur expérience passée !

La théorie du genre

Les femmes accordent une grande importance au **bien-être au travail** (52% contre 30% pour les hommes) et à la **communication** (34% contre 22%).

Les intérêts divergent.



38%

des responsables
formation placent l'IA
comme la priorité
de formation en 2025

*vs 25% en 2024
soit +13 points*

Les salariés **maintiennent leurs compétences** à jour pour...

2024 **2025**

58%	61%	Progresser sur leur poste
46%	50%	Se préparer à l'évolution des métiers
39%	39%	Pouvoir prétendre à des postes avec plus de responsabilité
33%	38%	Rester compétitifs sur le marché de l'emploi
NC	37%	Contribuer à la performance de l'entreprise
34%	33%	Éviter la désuétude de leurs compétences dans le temps
25%	29%	Se préparer à de nouveaux métiers

Les **enjeux de progression sur leur poste** restent cette année encore la **plus forte raison** des collaborateurs pour maintenir leurs compétences à jour.

Plutôt que de se préparer à de nouveaux métiers, ces derniers préfèrent **se former à leur évolution** pour prétendre à plus de **responsabilités** et rester **compétitifs** sur le marché de l'emploi.

Focus sur les 18-24 ans

Pour les jeunes actifs, les défis principaux sont de prétendre à des **postes avec plus de responsabilité (53%)** et de **contribuer à la performance (52%)** de l'entreprise.

Pour eux, se former est un atout pour **faire ses preuves** et espérer évoluer dans l'organisation !

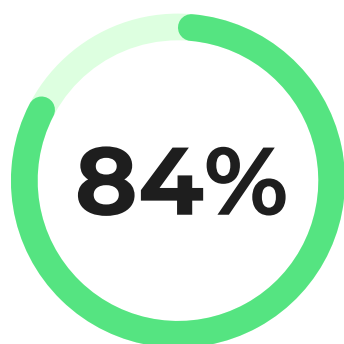
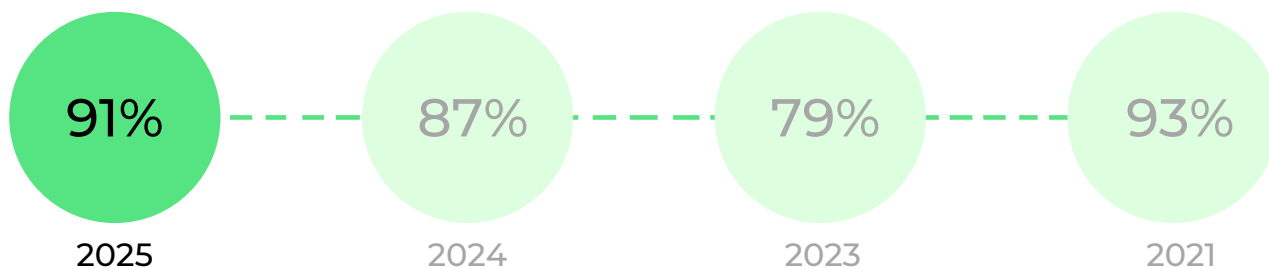


75%

des salariés sont satisfaits du délai de traitement de leur demande de formation

L'enjeu des **thématiques sociales**

Les salariés estiment que les formations de leur entreprise devraient contribuer aux enjeux sociaux ou sociétaux



des entreprises proposent des formations qui contribuent à des objectifs sociaux ou sociétaux

86% en 2024

Les collaborateurs ont conscience de **l'enjeu des thématiques sociales et sociétales**.

Même s'ils ne sont que 6% à considérer cette compétence comme prioritaire, ils sont **91%** à estimer que les formations de leur entreprise devraient **contribuer à ces enjeux**.

Ils sont plutôt unanimes !

Les entreprises sont alignées puisque 84% d'entre elles proposent ce type de formation.



2. Comment développer une stratégie impactante ?

Évolutions de l'offre de formation par rapport à 2024

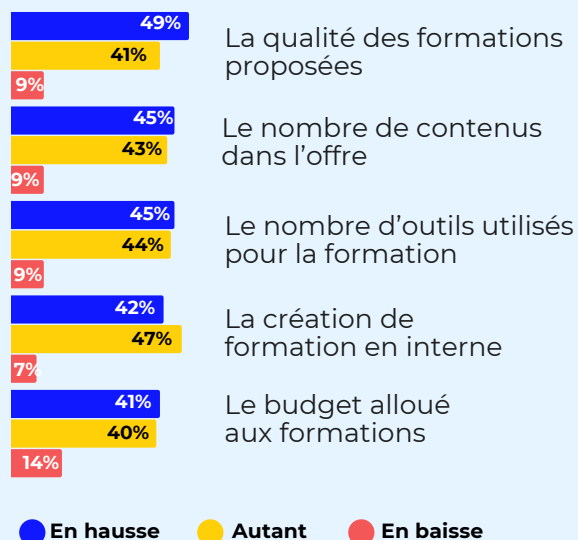
Nous avons demandé aux responsables formation comment leur offre interne a évolué en 2025.

En 2024, ils s'étaient équipés de **plus d'outils** (41% vs 49% en 2025).

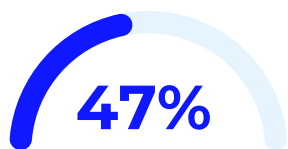
Cette année encore, le nombre de solutions de formation proposées en interne a augmenté. Toutefois, les équipes L&D ont **mis l'accent sur d'autres priorités** :

1. la qualité des formations
2. le nombre de contenus

Les équipes qui ont vu certains des critères cités **en baisse** se font **rares**.



Zoom sur les raisons des hausses du **budget formation**



Réorientation stratégique de l'entreprise



Impact économique global sur les budgets



Changements opérationnels majeurs



Le budget de formation est **stable ou en hausse pour 81%** des entreprises.

En 2024, 22% des entreprises avaient vu leur budget baisser. Soulignons avec enthousiasme que ce taux est **descendu à 14%** en 2025 !

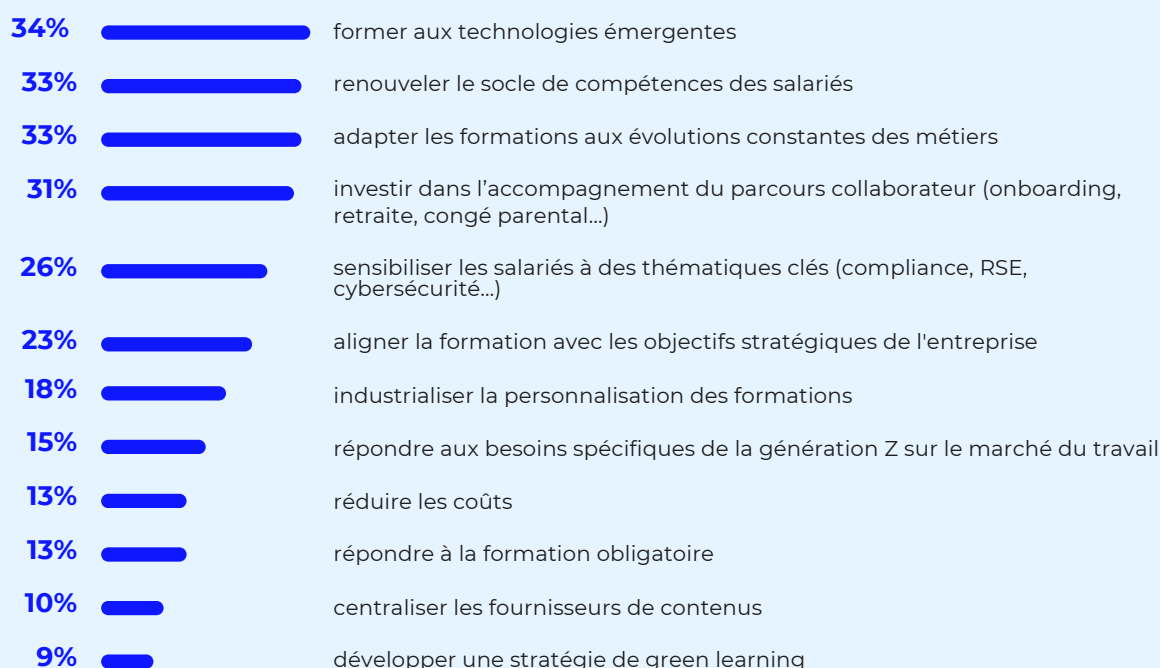
Le plus gros facteur sur les variations de budget est de loin la **réorientation stratégique** de l'entreprise. La formation (re)prend son rôle central.

L'impact économique global et les changements opérationnels majeurs n'influencent finalement que peu sur ce besoin.

Enjeux de formation : l'actualisation & l'IA en tête

Les **évolutions technologiques** sont à l'aube des enjeux de formation de 2025. Nous l'avons vu dans les analyses précédentes, l'intelligence artificielle est la compétence prioritaire pour les responsables formation.

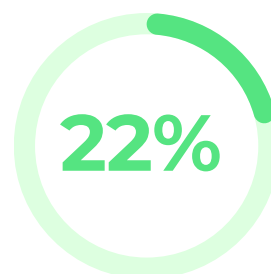
L'IA est sans surprise l'enjeu auquel se préparent le plus les équipes L&D.



Le podium place en enjeux prioritaires le fait de former les collaborateurs aux technologies émergentes et sur des compétences en évolution constante, le tout avec adaptabilité.

Toutefois, il est intéressant (et surprenant) de constater que **31%** des responsables formation déclarent que **l'accompagnement du parcours collaborateur** est un défi identifié dans leur organisation, devant la RSE ou la compliance (pourtant obligatoire).

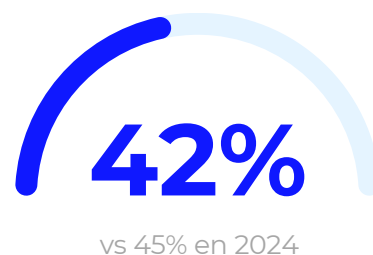
Ces thématiques sont très importantes pour le **bien-être au travail**, LA compétence prioritaire nommée par les salariés.



des responsables formation identifient la formation aux technologies émergentes comme leur priorité n°1 en 2025

Principaux obstacles à la mise en place des formations

Toujours près de la moitié des responsables formation **manquent de temps** pour mettre en place des formations.



41%

manquent de ressources financières

vs 36% en 2024

35%

font face à la résistance au changement

vs 39% en 2024

33%

manquent de ressources humaines

vs 22% en 2024

Malgré leur place stratégique, les ressources nécessaires à la mise en place de formations manquent parfois aux équipes learning.

Le **temps** est toujours leur plus gros défi, suivi cette année de près par les **ressources financières**. Pourtant, les budgets ont moins baissé. Ils seraient donc sous-estimés par les directions, ou mal alloués par les décisionnaires ?

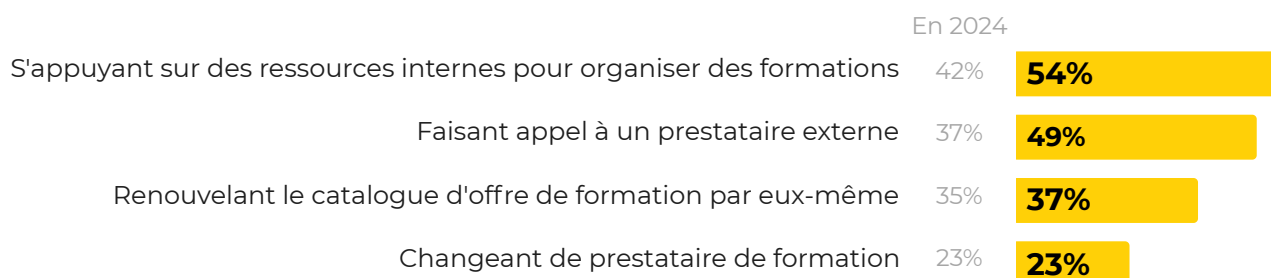
Le **manque de ressources humaines** a drastiquement augmenté en

comparaison à l'année dernière. Et pour cause, plus de la moitié des responsables formation prévoient de répondre aux besoins en **s'appuyant sur des ressources internes** !

Peu surprenant s'ils manquent de budget, me direz-vous...

Rappelons toutefois que la **création** de contenus de formation interne est un **coût financier** énorme et prend beaucoup de **temps**. Elle peut cependant être nécessaire pour des besoins de formation très précis.

Les responsables formation proposent des formations en...



Motivation : quelle est le **premier facteur** pour se former ?

Des contenus plus adaptés au profil et à la carrière

C'est la réponse citée à **42%** par les salariés et à **44%** par les responsables formations.

Au moins, leur **vision est alignée** sur ce point, qui est le **premier levier d'engagement** pour se former. Ce n'est pas le cas de tous...

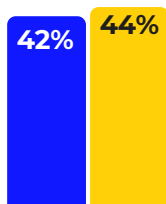


3. Comment engager ses collaborateurs ?

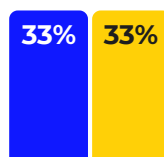
Top 3 des moyens pour se former selon les collaborateurs

2025

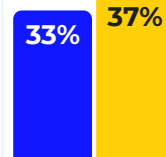
2024



+8 points
Des contenus plus adaptés au profil et à la carrière



+12 points
Des formations plus libres/choisies en autonomie

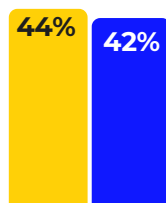


+7 points
Des formations qui délivrent une certification

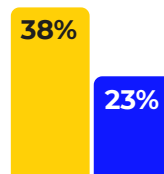
Top 3 des moyens pour se former selon les responsables formation

2025

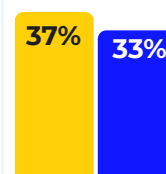
2024



+15 points
Des contenus plus adaptés au profil et à la carrière



+10 points
Plus d'accompagnement pour trouver les formations adaptées à leurs besoins



+12 points
Des formations qui délivrent une certification

Notons en premier lieu les **aspects positifs** : les **top 1 et 3** des responsables formation et des salariés sont les mêmes ! Les écarts restent faibles. Ce n'était pas le cas l'année dernière où les priorités étaient **largement différentes**. Compliqué pour aligner la formation à tous les besoins...

Le meilleur moyen de se former est donc de **suivre des contenus certifiants, adaptés au profil et à la carrière**.

Mais pour la 2e place, les avis s'opposent complètement !

Les salariés réclament de **l'autonomie** alors que les responsables formation ne le citent qu'en 6e critère (sur 10).

Pire encore, ces derniers promeuvent **l'accompagnement**. De plus, les salariés ne citent ce critère qu'en... 6e position (sur 10) ! On ne pourrait pas faire plus opposé que cela...

Les collaborateurs veulent plus d'autonomie, mais ont du mal à suivre des formations en libre choix. De plus, ils préfèrent les formats structurés. Y aurait-il une dissonance entre attentes évoquées et réalité du terrain ? Comme le manque de temps ?

Il faut donc trouver un équilibre autonomie et accompagnement.

Plusieurs autres enjeux ressortent des **écarts** observés entre ces **moyens d'engagement**.

Focus sur le **besoin d'autonomie**

Le besoin d'autonomie était la **première motivation** des collaborateurs pour se former **en 2021** (avec 39%). Aujourd'hui, elle prend la deuxième place du classement. Les entreprises ont un vrai rôle à jouer pour **répondre à cette demande** !

Focus sur la **durée des formations**

Près d'un quart des salariés aimeraient accéder à des **formations plus courtes**. Ils étaient déjà 16% à le réclamer à 2024 (+6 points).

Cette volonté de réduire la durée des formations se fait aussi fortement ressentir chez les responsables formation (35% en 2025 vs 14% en 2024, soit +21 points).



2025	2024	2023	2021
22%	16%	17%	12%

Focus sur le **temps alloué**

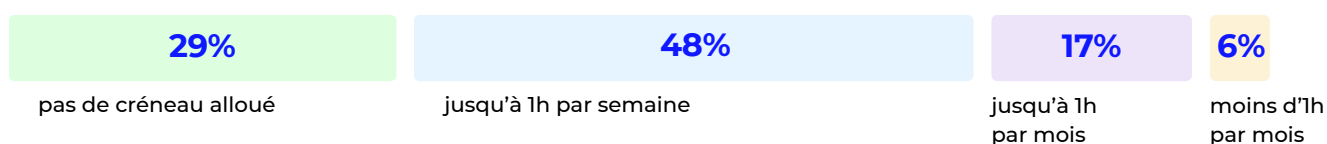
Cette demande, ainsi que la précédente, soulèvent une vraie problématique : les salariés **manquent de temps pour se former**.

Les responsables formation ont l'air d'avoir **pris conscience de cet enjeu** puisqu'ils étaient 17% à le citer en 2024 et qu'ils sont désormais **30%** (+13 points).

Enfin ! La demande des salariés a toujours été forte à ce sujet, comme on peut le voir :

2025	2024	2023	2021
28%	27%	39%	37%

La baisse de cette demande côté salariés peut s'expliquer par le fait que beaucoup d'entreprises mettent **du temps à disposition** de leurs collaborateurs pour se former. Cet enjeu est entendu et répondu à différentes échelles.



A man in a light blue V-neck sweater stands and presents to two seated colleagues. The seated man on the left is seen from the back, wearing a light blue button-down shirt. The seated man on the right is partially visible, wearing a tan shirt and typing on a laptop. The background shows a window with white horizontal blinds. A large white percentage '71%' is overlaid on the top left, and a blue text box with white text is in the center.

71%

des entreprises proposent
des créneaux réguliers
pour se former

04

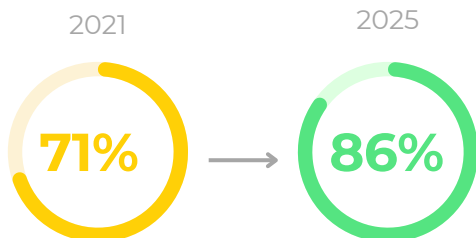
Zoom sur l'évolution depuis 2020



1. Ce qui a VRAIMENT changé depuis 2020

Côté salarié

En cinq ans, les salariés **ont fait davantage confiance** à leur entreprise pour accéder à des formations de qualité.



se forment via leur entreprise

6,5 → 7,4

note moyenne sur 10 attribuée à l'offre de formation proposée

Ils sont toutefois de **moins en moins au courant de l'offre** de formation proposée en interne.



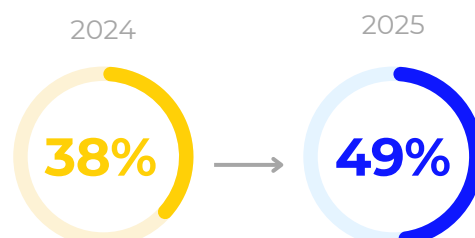
ont connaissance de l'offre de formation de leur entreprise

Enfin, si les salariés étaient plus enclins à se former en étant encouragés à le faire en 2021, ce n'est plus autant le cas en 2025.

On fait face à une certaine **learning fatigue***, pas forcément exprimée par les collaborateurs, mais qui se fait bien ressentir.

Côté entreprise

Les entreprises misent sur un renouvellement de leurs formations **tous les 3 mois** pour 2025.



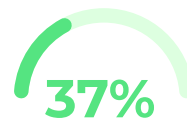
renouvellent leur offre tous les trimestres

La priorité des responsables formation se tourne aujourd'hui autour de **l'intelligence artificielle et des technologies émergentes**. Le fossé continue de se creuser avec les attentes des salariés qui sont plutôt autour du **bien-être au travail**.

Enfin, la formation prend un rôle de plus en plus stratégique dans l'entreprise :



des entreprises ont vu leur budget formation augmenter



des salariés se forment pour contribuer aux performances de l'entreprise

Learning Fatigue, kézako ?

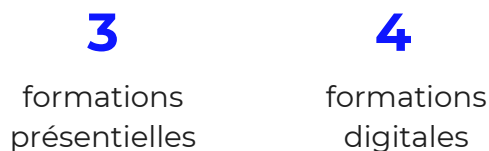
État de lassitude cognitive et émotionnelle, marqué par un épuisement mental face à une surcharge d'informations

[En savoir plus](#)

2. Les tendances qui se confirment depuis 5 ans

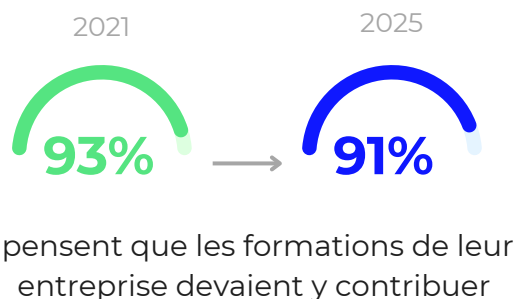
Côté salarié

En moyenne, les salariés suivent par an :



Les **cours en ligne (MOOC)** et les **vidéos** restent les formats les plus populaires, très appréciés des collaborateurs pour se former. Ils sont placés parmi les **préférés par la majorité** des salariés depuis 2021.

Les **engagements RSE** restent un enjeu très estimé par les salariés.

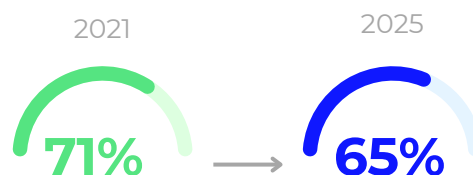


Les demandes des collaborateurs restent les mêmes depuis 5 ans :

1. des **contenus adaptés** à leurs besoins,
2. **plus de temps** pour se former
3. une certaine **autonomie** dans les formations choisies.

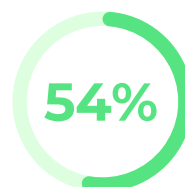
Côté entreprise

Malgré une diminution du blended learning en 2024, la tendance est stable depuis 2020.



proposent à la fois des formations en présentiel et en ligne

Les équipes formation s'équipent de plus en plus d'outils et les **catalogues de formation** restent leur solution privilégiée pour proposer de la formation en interne.



disposent d'un catalogue de formation

Les **certifications** tiennent toujours un rôle important dans le suivi des formations puisqu'elles sont dans le **top 3 des moyens pour se former** des salariés et des équipes L&D.

À retenir

Il s'en est passé des choses en 5 ans. La crise sanitaire aura sans nul doute marqué un **bouleversement profond** dans la manière dont les entreprises approchent leur offre de formation.

On observe des avancées plus que positives. Les salariés se sont **de plus en plus intéressés** à ce que la formation pouvait leur apporter et ils en sont plutôt **satisfaits** ! Les entreprises ont donné une **place stratégique au L&D** en comprenant les enjeux entre montée en compétences et performances.

Certains points, eux, n'ont pas changé. Et cela fait aussi du bien de reconnaître les **bonnes habitudes** qui fonctionnent. L'équilibre entre digital et présentiel, les **formats préférés** des apprenants et même les enjeux autour de la **RSE** !

Mais le chemin est encore long. Les collaborateurs sont partagés entre **besoin d'autonomie et d'accompagnement**. Il s'agira donc de trouver le juste milieu en 2025.

Les **enjeux des responsables formation** sont aussi nombreux : faire connaître leur offre, préparer aux évolutions des métiers, former aux technologies émergentes, aligner les compétences prioritaires, trouver les ressources nécessaires pour renouveler leur offre de formation...

Mais pour chaque défi à surmonter, les équipes formation peuvent compter sur **l'accompagnement et les conseils** partagés par leurs pairs et les acteurs de la formation.

On refait le **bilan** l'année prochaine ?

Quelques **chiffres clés** à retenir

19%

des entreprises seulement proposent de nouvelles formations tous les mois

98%

des salariés considèrent la mise à jour de leurs compétences comme un enjeu clé en 2025

#1

La mise à disposition de contenus adaptés au profil et à la carrière est le premier facteur d'engagement pour les collaborateurs

Edflex, **notre vision** de la formation

Répondre à l'évolution des compétences
grâce aux **meilleurs contenus en ligne**.



2 ans

C'est la durée de vie d'une compétence technique, contre 30 ans en 1987.*

*Source : OCDE

Luttez contre l'**obsolescence des compétences**

Le monde est en constante évolution et **les compétences ne font pas exception**. Pour rester compétitives et performantes, les entreprises doivent mesurer l'importance de cet enjeu et agir rapidement.

Edflex vous accompagne dans votre stratégie avec réactivité et adaptabilité :

- Formez à grande échelle et **libérez le potentiel de vos équipes** grâce à des contenus constamment actualisés, adaptés à l'évolution rapide du monde professionnel.
- Associez la puissance d'éditeurs de renom (Cegos, Pluralsight, LearnLight...) à la richesse des éditeurs open source, **sélectionnés par notre équipe pédagogique**.

- **Intégrez sans difficulté notre solution** à votre infrastructure existante (LMS, SIRH, outils du quotidien) pour une expérience fluide.

Créez un point d'entrée unique avec les meilleurs éditeurs de contenus de formation pour répondre à l'évolution des compétences.

+300
compétences

+2
formats
0

+25
langues disponibles

Intégrations dans tous vos outils



et plein d'autres...

Edflex en chiffres

+300

clients nous font déjà confiance

4,83/5

note moyenne des contenus
Edflex sur 1,5 million d'apprenants



edflex



EDITION 2025

Le baromètre **formation**

Notre baromètre explore les mutations profondes du secteur de la formation cinq ans après la crise sanitaire.

En s'appuyant sur une étude menée auprès de salariés et responsables formation, il met en lumière les tendances clés, les attentes des collaborateurs et les stratégies des entreprises.

Cette étude constitue une ressource précieuse pour repenser les approches et préparer les talents aux défis d'un monde en constante évolution.

edflex.com

