

edflex

Baromètre formation 2024

Analyse des besoins et pratiques
en entreprise



Introduction

Notre baromètre sur la formation en entreprise est de retour pour sa **3^e édition avec de nouveaux chiffres clés inédits.**

Comme chaque année, nous avons interrogé les salariés des grandes entreprises pour comprendre leurs usages et attentes vis-à-vis de la formation. Mais la grande nouveauté, c'est que nous avons également sollicité l'avis des responsables formation !

L'objectif est double :

- récolter les deux points de vue pour adopter une vision globale,
- inspirer les équipes formation grâce à des insights de collaborateurs et des pratiques de leurs pairs.

Le constat suite à l'analyse des résultats est assez positif. Si en 2023 les collaborateurs étaient plutôt insatisfaits, ils se font cette année une image **plus positive de la formation en entreprise.** Attention néanmoins, car rien n'est acquis : ils ont toujours de fortes attentes.

Des **pistes claires à exploiter** pour les responsables formation en découlent !

Il leur arrive notamment de se sentir perdus dans leur montée en compétences.

Et oui, **vos collaborateurs ont besoin d'être guidés.** Ils n'ont pas le temps et attendent des réponses concrètes à leurs besoins.

L'ère de l'autonomie des apprenants connaît donc aujourd'hui ses limites et mettre à disposition des outils de formation avec pléthore de contenus sans accompagnement, ne suffit plus.

Il faut remettre du sens dans leur apprentissage pour **booster leur engagement** et les accompagner vers la bonne formation pour en maximiser l'impact.

C'est un discours et des convictions que nous portons déjà chez Edflex : il faut **guider l'apprenant vers le chemin le plus simple vers la formation.**

Facile à dire, moins à faire... Et le défi est de taille pour les équipes formation qui ont énormément d'autres sujets en parallèle.

C'est pourquoi vous retrouverez, à la fin de ce guide, quelques bonnes pratiques à mettre en place facilement pour surmonter ces enjeux.

J'espère que ces chiffres vous inspireront et vous permettront de prioriser des axes dans vos stratégies de formation.

Bonne lecture !



Clément Meslin
Co-founder & CEO

SOMMAIRE

Contexte et méthodologie de l'étude

04

05

Le panorama complet
des usages de formation

Les outils qui transforment la formation

14

21

Les défis à relever en 2024

Le manuel de bonnes pratiques
pour révolutionner la formation

31

Les offres de formation proposées par les entreprises sont-elles alignées avec **les besoins et attentes des salariés ?**

Cette 3e édition du baromètre marque un tournant important. Les réponses récoltées auprès des responsables formation, combinées aux résultats des études précédentes, en font une analyse encore plus poussée.

L'évolution est flagrante : d'un côté, les salariés ont un fort intérêt pour le développement de leurs compétences. De l'autre, les équipes formation ont des enjeux business qui dirigent leurs stratégies de formation.

L'enjeu de ce guide est de trouver des solutions pour les mettre en adéquation et être encore plus impactant dans les propositions de formation à vos collaborateurs.

Les objectifs de ce baromètre

- Comprendre les usages et attentes des collaborateurs en termes de formation dans leur entreprise
- Mesurer les évolutions des pratiques par rapport à l'année précédente
- 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

Made:invite

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

- 500 salariés d'entreprise de +500 collaborateurs, représentatifs de la population active française en termes de sexe | âge | région
- 100 responsables formation d'entreprise de +500 collaborateurs

Plusieurs campagnes ont été ainsi lancées pour recueillir ces avis durant le mois de février 2024.

01

Le panorama complet des usages de formation



Les actions de formation mises en place

Aujourd'hui, **la formation tient une place importante** dans les entreprises face à l'obsolescence rapide des compétences et la nécessité pour les entreprises de rester compétitives grâce aux talents internes.

Et même si elle n'est pas aussi centrale qu'elle devrait l'être selon nous, elle fait de plus en plus partie des **leviers stratégiques** de l'entreprise discutés lors des comités de direction.

Face à cela, un point très positif : **les salariés sont pleinement conscients de l'impact** que cela représente pour eux. Ils sont 97% à définir la mise à jour régulière de leurs compétences comme un enjeu important ou très important !



97%

des salariés considèrent la mise à jour de leurs compétences comme un vrai enjeu en 2024

Mais pour les aider à maintenir leurs compétences à jour, encore faut-il savoir ce dont ils ont besoin. Et récupérer de la data, ce n'est pas si simple !

Bien sûr, il est possible de se pencher sur les données extraites des outils de formation utilisés dans l'entreprise pour déceler des tendances et pratiques. Néanmoins, il est parfois plus compliqué de recueillir des chiffres concernant les attentes des collaborateurs.

Pourtant, ce sont précisément ces données qui font la différence quand il s'agit d'adapter son offre et sa communication auprès de sa cible.

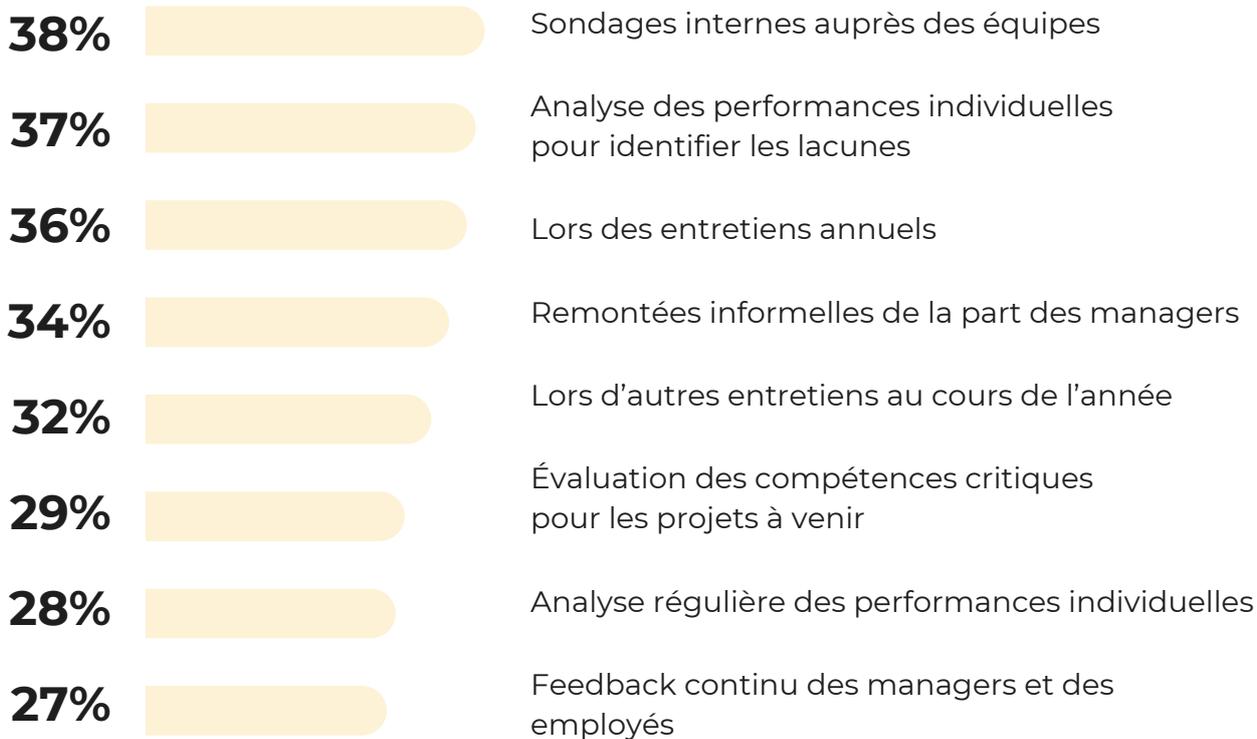
34%

**des responsables formation
seulement utilisent les remontées
informelles des managers comme
source pour la collecte des besoins
de formation.**

Pourtant, les managers ont un rôle clé à jouer dans la récolte et la remontée de ces informations clés.

Les équipes formation doivent s'appuyer sur ces interlocuteurs pour identifier les besoins de formation des salariés et déceler de nouvelles compétences émergentes à ne pas négliger pour la performance future des équipes.

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



Les responsables formation font déjà une actualisation régulière des formations pour mettre à jour les compétences en interne, ce qui est aussi très positif face au constat précédemment évoqué. Mais cette mise à disposition de contenus ne suffit plus...

Leur rôle désormais ? **Guider les apprenants** parmi toutes les ressources et formations pour trouver le bon contenu au bon moment.

66%

proposent de nouvelles formations au moins une fois par trimestre

Fréquence de proposition de nouvelles formations aux salariés



Sur quoi se basent les responsables formation pour choisir leurs formations ?

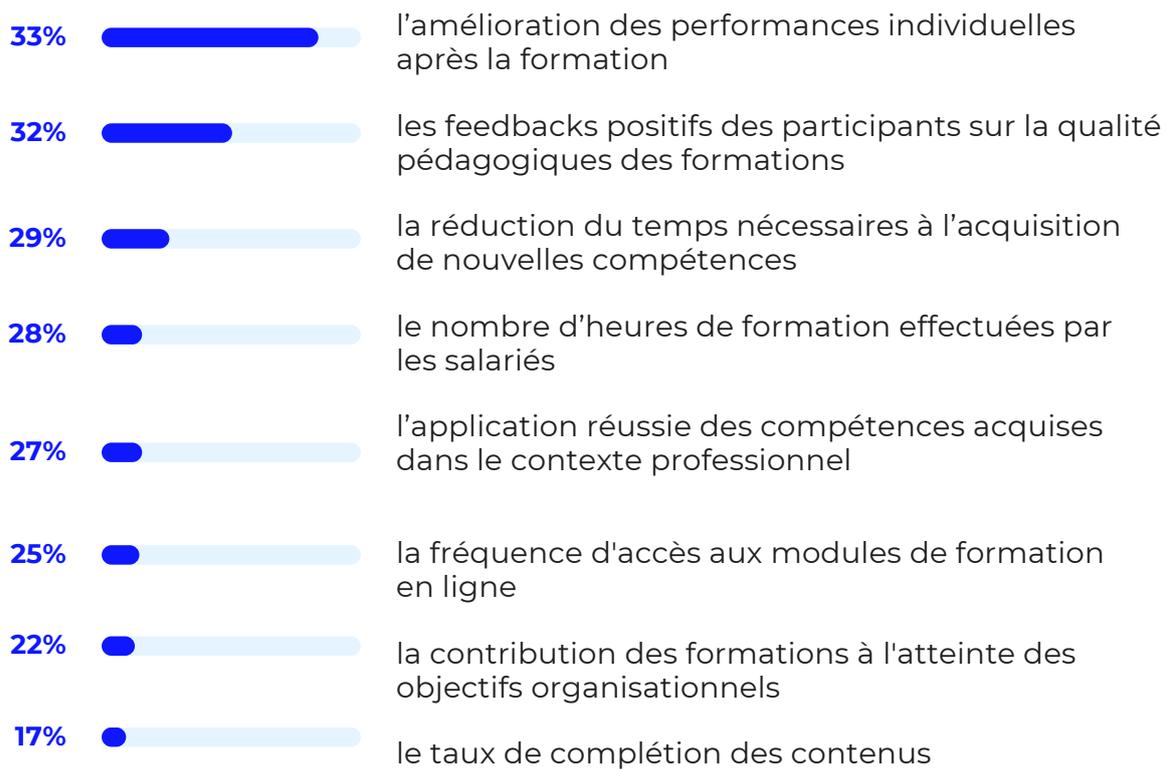
Les principaux critères de réussite qui motive ce choix sont assez partagés, avec néanmoins une notion d'application et de performance évidente, en fil rouge.

Dans le top 3, on retrouve ce défi désormais incontournable des entreprises !

On en entend parler partout et ce chiffre l'illustre bien : 29% jugent une formation réussie si elle permet une **réduction du temps** nécessaire à l'acquisition de nouvelles compétences.

La lutte contre l'obsolescence des compétences est donc décisive, l'enjeu étant de réduire le temps nécessaire pour en acquérir de nouvelles.

Les formations sont jugées réussies par rapport à...



Néanmoins, il nous semble important de souligner que certains chiffres doivent être pris avec du recul.

En effet, plus d'un quart des responsables formation se basent toujours sur le nombre d'heures de formation effectuées par les salariés pour mesurer la réussite d'une formation.

Pourtant, le ROI d'une formation ne repose pas seulement sur le temps qu'on y passe mais bien sur la qualité de la réponse apportée au besoin initial.

Les salariés peuvent trouver leur réponse en 5 minutes et les mettre en application dans la journée même, et avoir ainsi développé des compétences rapidement (micro-skills).

Cela peut réduire le nombre d'heures effectuées, cependant la finalité est la même et rejoint le critère n°1 pour une formation jugée réussie selon nos sondés : l'amélioration des performances individuelles après la formation.



des responsables formation seulement considèrent la contribution des formations à l'atteinte des objectifs de l'entreprise comme un critère de réussite.

Il est encourageant de constater que l'apprenant est au centre des préoccupations.

Cependant, il est primordial de garder à l'esprit que la formation doit également servir les objectifs stratégiques à long terme de l'entreprise. C'est un véritable défi de concilier le développement individuel avec les impératifs commerciaux.

Pourtant, cette combinaison est indispensable pour maximiser l'impact global de la formation.

Une telle approche permet non seulement de donner un sens à l'amélioration des compétences des collaborateurs, mais aussi de les impliquer en leur montrant comment leur progression contribue à la croissance de l'entreprise.

C'est ainsi que la formation devient un vecteur de changement, impactant à la fois les individus et l'entreprise dans son ensemble.



La perception de l'offre par les salariés



des salariés seulement sont au courant de l'offre de formation digitale proposée par leur entreprise

En 2023, les salariés étaient déjà 60% à connaître l'offre de formation proposée dans leur entreprise. Il n'y a donc pas d'évolution de ce côté. Pourtant, il y a de plus en plus d'outils de formation dans les offres ! 41% des responsables formation déclarent s'être équipés de plus d'outils qu'en 2023.



des responsables formation se sont équipés de plus d'outils par rapport à 2023.

Une question fâcheuse émerge donc...

À quoi bon s'équiper de plus en plus de solutions si les collaborateurs n'ont déjà pas connaissance de l'existant ?

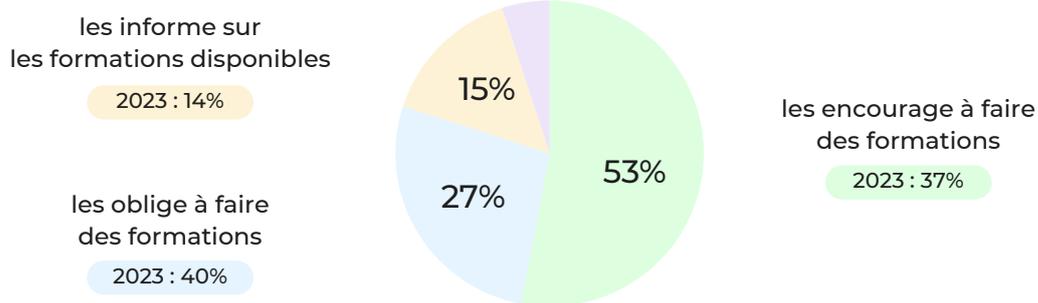
Il est crucial d'adopter une approche stratégique dans la sélection et l'acquisition de ces outils supplémentaires, en veillant à ce qu'ils répondent de manière pertinente aux besoins de formation spécifiques de l'entreprise.

Chez Edflex, nous estimons que l'objectif premier face à ce constat est d'optimiser la **visibilité de l'offre** de formation auprès des collaborateurs. Cela implique également d'exploiter pleinement les techniques de marketing interne pour **stimuler davantage l'engagement des apprenants**.

Pour ce faire, divers moyens peuvent être envisagés, tels que des animations régulières, des communications variées sur les intranet ou newsletters, des retours d'expérience, de la gamification, une implication accrue du management à travers des partages et des incitations, etc.

Ces approches complètes permettront de mieux communiquer sur l'offre de formation et d'inciter les collaborateurs à s'engager de manière proactive dans leur développement professionnel.

Les salariés estiment que leur entreprise...



et aucun des trois pour 5% des salariés

Par rapport à l'année 2023, on constate que la tendance s'inverse : les collaborateurs se sentent plus encouragés qu'obligés à suivre des formations.

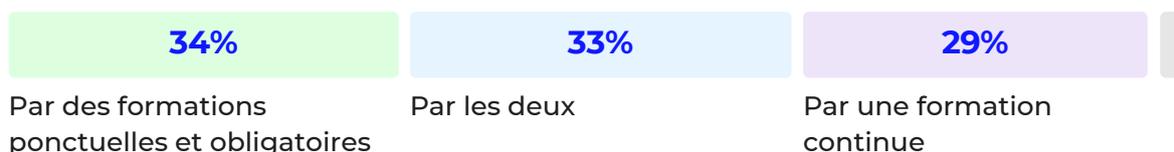
C'est un élément intéressant et positif dans l'évolution de la **perception de la formation** en entreprise.

En effet, cette approche maximise l'engagement des collaborateurs qui se sentent moins contraints et plus dans une logique d'accompagnement.

Cette évolution positive dans la perception de la formation est encourageante, car elle favorise un plus grand engagement des collaborateurs.

Toutefois, il est important de noter que 34% des salariés semblent adopter une attitude plutôt passive, attendant uniquement des formations ponctuelles et obligatoires. Il est donc essentiel de leur faire comprendre l'impact significatif que la formation peut avoir sur leur développement professionnel et personnel.

Pour accéder aux meilleures formations, les salariés pensent **devoir se former...**



 **7,1/10** (6,4 en 2023)

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

7,5/10 pour les 25-34 ans

6,5/10 pour les 50-64 ans

Un nouveau constat positif pour cette année 2024. L'image de la formation s'est améliorée !

Dans cette étude, c'est la première fois qu'on observe une notation aussi positive de la part des salariés pour l'offre de formation proposée par leur entreprise.

On remarque une nette différence de cette opinion entre les générations :

- les juniors ont une vision encore plus positive que la moyenne

- tandis que les seniors ont un ressenti plus négatif.

Ces faits peuvent s'expliquer par des attentes différentes face à la formation et à l'évolution des compétences en fonction de l'âge, ainsi que des visions plus mitigées sur les outils digitaux de plus en plus adoptés par les services formation.

En 2023, les formations sont perçues par les salariés comme...

Instructives	81%	74% en 2023
Concrètes/utiles	79%	74% en 2023
Couvrant les thématiques recherchées	69%	67% en 2023
Interactives/collaboratives	76%	69% en 2023
Faciles à trouver/en fonction des besoins	73%	62% en 2021
Aux formats variés	73%	65% en 2021
Adaptées selon l'actualité	69%	61% en 2021
Renouvelées régulièrement	65%	58% en 2021
Couvrant le développement personnel	65%	50% en 2021
Ludiques	56%	58% en 2021

Cette image plus positive se traduit à tous les niveaux puisque tous les critères présentés ont été davantage cités par les salariés.

Tous sauf un : les collaborateurs trouvent que les formations ne sont pas assez ludiques. Un point d'attention à retenir pour les équipes formation.

Cet élément peut notamment devenir un critère pour choisir un nouvel outil ou une manière de communiquer vis-à-vis des formations proposées en interne.

02

Les **outils** qui transforment la formation



S'équiper des **bons outils de formation**

La grande majorité des responsables formation sont **satisfaits des solutions de formation** utilisées dans leur entreprise.

96%

39%

très satisfaits

57%

plutôt satisfaits

4%

peu satisfaits

Les **éléments manquants** des solutions utilisées

Globalement, les responsables formation sont satisfaits des solutions qu'ils utilisent.

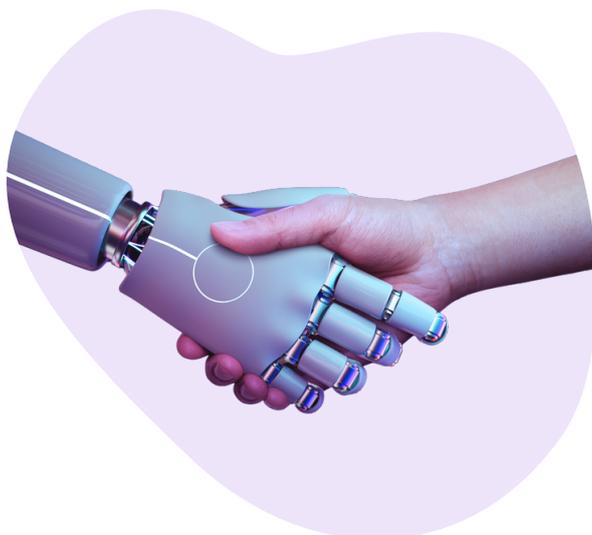
Pourtant, quelques éléments manquent pour une totale satisfaction.

Et parmi ceux cités, aucun ne se démarque franchement.

La diversité des outils rend difficile l'analyse d'un seul enjeu prioritaire.



Toutefois, nous avons demandé aux responsables formation de nous partager la description de leur outil de formation idéal. Cette définition donne un aperçu plutôt complet des attentes des équipes formation sur l'utilisation des solutions.



“

L'**outil de formation idéal** serait une application versatile recensant toutes les formations disponibles dans chaque secteur, offrant un **gain de temps** considérable, favorisant l'**autonomie de l'apprenant** et permettant aux salariés de choisir celles qui **correspondent à leurs besoins**.

”

Formulation générée par intelligence artificielle, proposant l'outil de formation idéale, synthétisant l'ensemble des réponses qualitatives des responsables formation répondants.

44%

des entreprises utilisent des catalogues de formation pour former leurs salariés.

Ce classement est suivi plus loin par les SIRH (29%) LMS (29%) et LXP (22%).



La mise à disposition de contenus a été une priorité dans la formation en entreprise ces dernières années. En parallèle, l'autonomie des collaborateurs a aussi été un enjeu très fort qui explique que les entreprises soient nombreuses à s'être équipées de catalogue de formation complet, et en libre accès.

Mais aujourd'hui, l'enjeu est de réussir à engager les collaborateurs en les guidant dans leur parcours. Et pour ce faire, les équipes formation doivent pouvoir s'appuyer sur un accompagnement d'experts.

Le catalogue de formation est un outil qui semble plaire tant aux responsables formation qu'aux collaborateurs. En effet, 51% des collaborateurs ont déjà eu recours à ce type d'outil dans leur parcours.

Initialement, les collaborateurs réclamaient plus de liberté dans le choix de leur formation. La réalité observée ici, c'est que 1 salarié sur 3 qui a accès à un catalogue de contenus ne l'a en fait jamais utilisé !

On imagine facilement la perte financière énorme pour les entreprises. D'autant plus quand on sait que ce n'est pas par manque d'intérêt puisque 64% se formeraient davantage s'ils y avaient accès (jusqu'à 75% pour les femmes !).

Au total, **77%** des collaborateurs ont accès à un catalogue de formation.

64% de ceux qui n'y ont pas accès se formeraient plus souvent si c'était le cas.

20%

des collaborateurs qui ont accès à un catalogue de formation ne l'ont jamais utilisé

Après une ère dédiée à l'autonomie et à la diversification des contenus proposés, on revient donc à un vrai besoin clé d'accompagnement. Il est plus que jamais nécessaire de guider davantage les apprenants dans cette jungle de contenus et de formations proposés à travers :

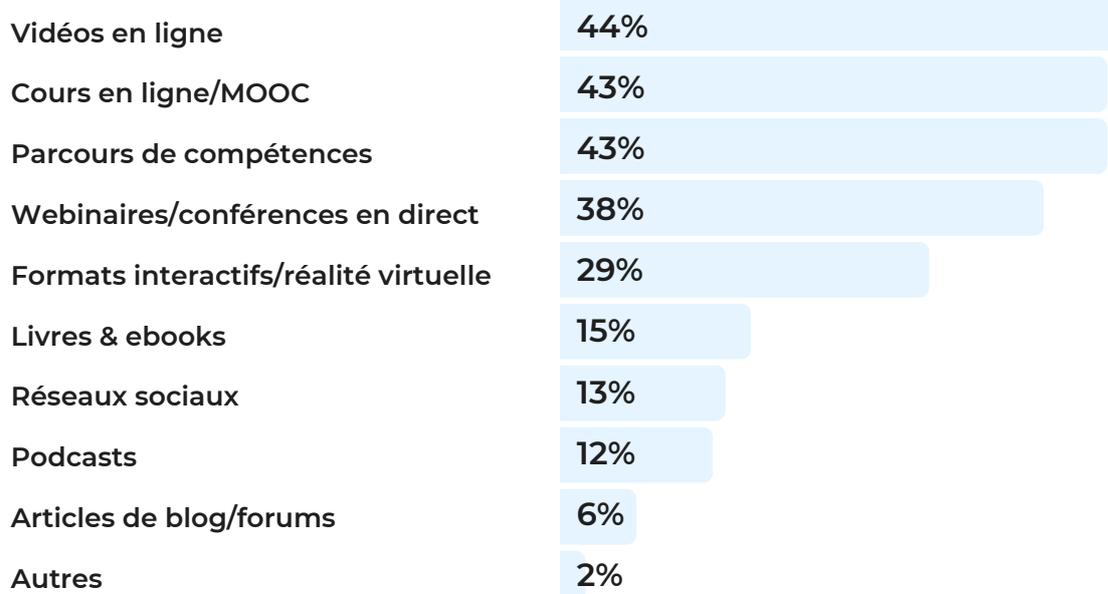
- des formats adaptés et structurés comme les parcours
- la personnalisation de leurs recommandations selon leur niveau et profil
- une communication ciblée, régulière et attrayante
- la cohérence avec les actualités de l'entreprise et ses priorités



Les contenus de formation les plus pertinents

S'il faut limiter le nombre de contenus mis à disposition pour mieux guider les collaborateurs, autant se fier aux types de formation qu'ils préfèrent pour se former en autonomie. Voici les formats préférés :

Formats préférés des apprenants en 2024



Les formats vidéos sont en tête de classement depuis quelques années avec, en 2024, 44% des sondés qui élisent ce format comme leur favori pour se former. La vue et l'ouïe sont en éveil et le présentateur humanise le contenu : tout ce qui engage l'apprenant.

Dans un aspect plus ludique, on retrouve aussi les webinaires et les formats interactifs/de réalité virtuelle. Au contraire, les podcasts, eux, sont encore très loin derrière et ne sont plébiscités que par 12% des sondés.

41% des salariés préfèrent les programmes de formation structurés pour se former en autonomie (cours en ligne, MOOC, parcours...)

Sur la deuxième place du podium, on retrouve les cours en ligne et les parcours de compétences, qui sont des formats assez longs. Mais ils proposent un cadre avec des étapes, un suivi dans l'évolution qui montre la progression, le détail des compétences acquises... Des éléments qui témoignent encore une fois de ce fort besoin d'être guidé dans la formation.

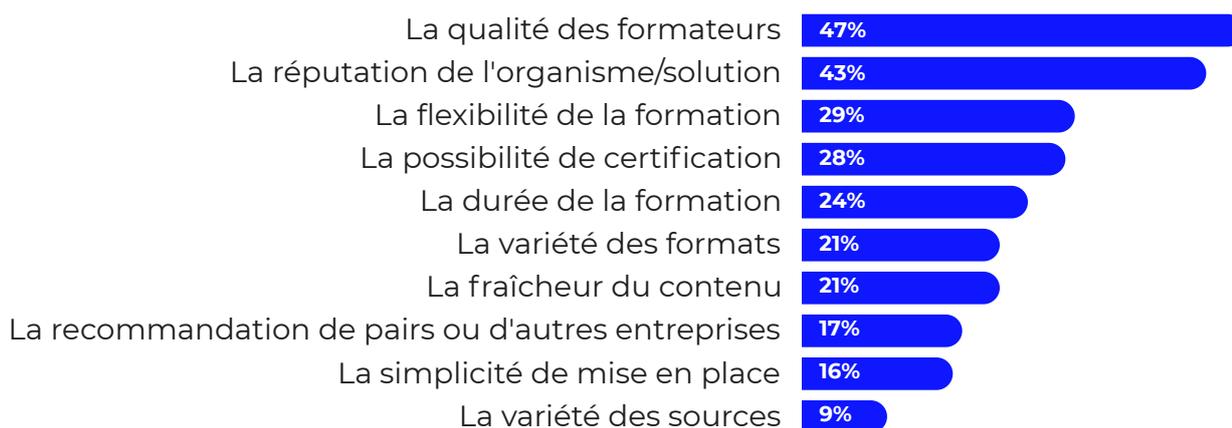
Ce classement est très semblable à celui de 2023.

Du côté des responsables formation, les critères sont liés à des éléments plus techniques. La qualité des formateurs / des éditeurs et la réputation de la solution sont les deux priorités des équipes pour s'assurer que la formation sera à la hauteur de leurs attentes.

Dans une logique de rentabilité, ces gages de qualité sont en effet recherchés par les équipes formation, qui cherchent à garantir l'impact de leurs choix en matière d'outils. Le partage d'expérience entre pairs pourrait ainsi contribuer à renforcer la confiance des responsables formation envers ces solutions.



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



03

Les défis à relever en 2024



Développer une **stratégie impactante**

On parle beaucoup de l'obsolescence des compétences.

Elles auraient une **durée de vie réduite à 2 ans** selon l'OCDE, voire encore plus courte avec l'avancée fulgurante de l'IA et des nouvelles technologies.

Et pour cause : les changements sont constants et nombreux dans notre environnement. Il faut s'adapter rapidement pour former efficacement, et surtout avec impact. *Mais est-ce vraiment l'inquiétude première des responsables formation ?*

Ils identifient **2 enjeux prioritaires pour leur stratégie de formation** :

- l'adaptation des programmes de formation aux évolutions constantes des métiers
- l'accompagnement des salariés impactés par les nouvelles technologies

36% Adapter les programmes de formation aux évolutions constantes des métiers

34% Accompagner les salariés impactés par les nouvelles technologies

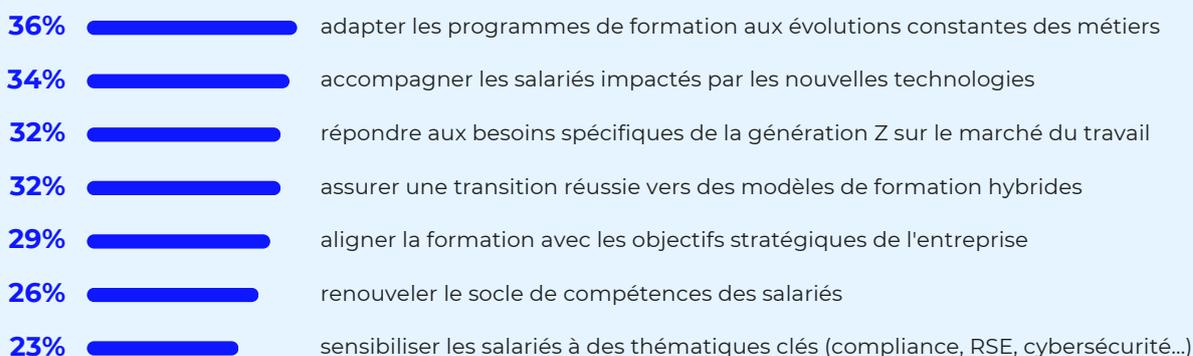
Ces deux enjeux sont directement corrélés à l'**obsolescence des compétences** : à travers le développement du collaborateur et la performance de l'entreprise.

Le plus prioritaire fait référence à de l'upskilling : comment utiliser les programmes de formation existants pour faire face aux changements constants et faire évoluer les compétences ?

Ensuite vient l'enjeu double de l'impact des nouvelles technologies : il touche à la fois une stratégie d'upskilling (*comment je fais mon métier avec de nouveaux outils ?*) et de reskilling (*comment j'évolue si la technologie prend ma place ?*).

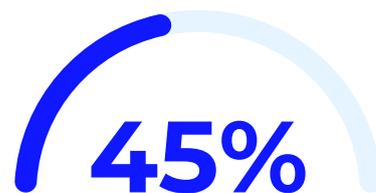
Toutes les formes de formation sont importantes et doivent être développées simultanément pour répondre aux besoins.

Enjeux de formation pour 2024



Principaux obstacles à la mise en place des formations

La moitié des responsables formation **manquent de temps** pour mettre en place des formations.



39%

font face à la résistance au changement

39%

manquent de ressources financières

22%

manquent de ressources humaines

Cependant, la principale préoccupation des responsables formation demeure la gestion du temps !

Il est intéressant de noter que près de **42% des formations proposées au sein de l'entreprise sont exclusivement conçues en interne**. Bien qu'il soit crucial de valoriser l'expertise interne, il est également important de reconnaître que certaines compétences peuvent être abordées à l'aide de contenus déjà existants. Les soft skills, par exemple, sont des compétences transversales qui peuvent être aisément trouvées grâce à une sélection fine de contenus déjà disponibles sur le marché.

Avant de se lancer dans la création d'une formation, il est essentiel de se demander si

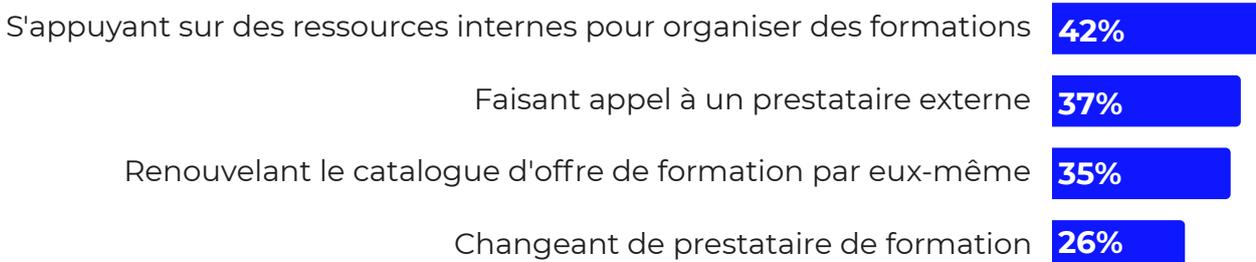
l'expertise interne de l'entreprise est absolument nécessaire pour atteindre l'objectif visé.

Par ailleurs, afin de se concentrer sur des tâches stratégiques et significatives, il est crucial de déléguer la production et la mise à jour du catalogue à des prestataires externes.

Bien que cela puisse initialement sembler une démarche délicate, cela s'avère être un moyen efficace de gagner du temps.

De plus, avec l'avènement de technologies telles que l'IA, de nombreuses solutions comme Edflex permettent désormais aux responsables formation de gagner du temps considérablement.

Les responsables formation proposent des formations en...



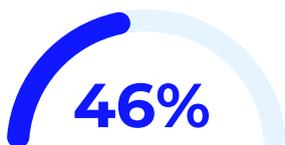
Lorsqu'on demande aux responsables formation comment a **évolué leur offre de formation digitale**, de nombreux aspects sont évalués à la hausse par rapport à 2023.

On sent que la formation prend sa place et que les entreprises accentuent leurs efforts ! Mais attention à les concentrer sur des actions à impact...

- Proposer plus d'outils, est-ce nécessaire ? Chaque outil doit avoir un rôle et un impact réfléchi.
- Davantage de création de formation en interne : pourquoi ? Vous manquez déjà de temps ! Déléguez à des experts.

Le bilan reste quand même positif avec notamment la hausse de la qualité des formations proposées et des formations plus d'actualité et pointues.

Zoom sur les raisons des variations du budget formation



Réorientation stratégique de l'entreprise

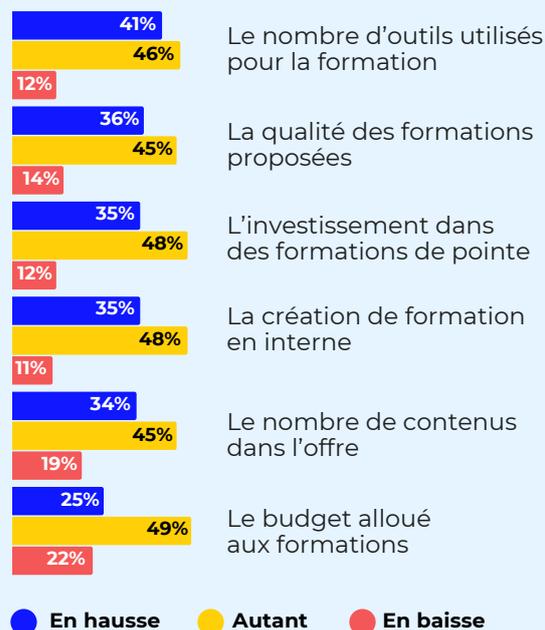


Changements opérationnels majeurs



Impact économique global sur les budgets

Évolutions dans la formation par rapport à 2023



1 responsable formation sur 4 indique que son budget a augmenté.

Une part significative (46%) des fluctuations du budget formation est attribuée à une réorientation stratégique. Cela suggère que les changements de cap au niveau de la stratégie globale de l'entreprise ont un impact direct sur les investissements alloués à la formation.

L'impact économique global sur les budgets, qui constitue 24% des variations, indique que les fluctuations économiques, plus larges, ont logiquement un impact sur les ressources allouées à la formation.

Cela met en évidence la nécessité pour les organisations de s'adapter rapidement aux évolutions du marché et de redéfinir leurs priorités en matière de formation en fonction des atteintes des objectifs commerciaux.

Identifier les compétences prioritaires

Les thématiques de formation prioritaires

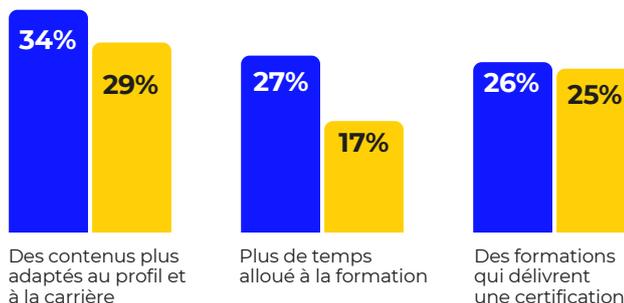
Les salariés et les responsables formation semblent s'accorder sur l'importance des soft skills, définis comme prioritaires pour 88%.

	SALARIÉS	RESPONSABLES FORMATION
Bien-être au travail	44% 	38% 
Travail d'équipe	36% 	38% 
Informatique/bureautique	35% 	22% 
Management	28% 	28% 
Formation	24% 	33% 
Intelligence artificielle	23% 	25% 
Gestion de projet	22% 	26% 
Leadership	22% 	19% 
Apprendre à apprendre	21% 	23% 
Ecoute active	19% 	22% 
Vente	14% 	16% 
Marketing	11% 	18% 
Ingénierie data science	10% 	10% 
Diversité et inclusion	10% 	22% 
RSE	10% 	16% 
Assertivité	9% 	8% 
Growth Hacking	3% 	4% 
Autres	2% 	1% 

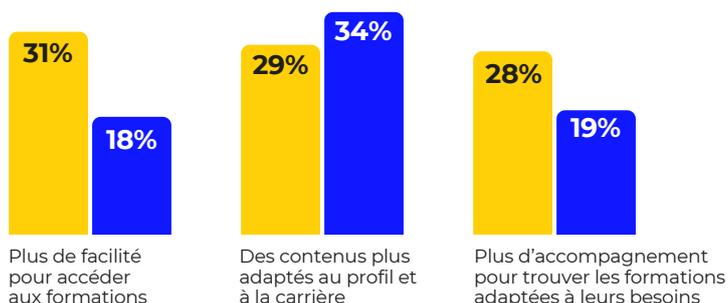
 Soft skills  Hard skills

Maximiser l'engagement des collaborateurs

Top 3 des moyens pour se former selon les salariés



Top 3 des moyens pour se former selon les responsables formation



À travers ces chiffres, on remarque que les responsables formation ont conscience du besoin d'accompagnement des collaborateurs dans leur formation.

En effet, les 3 moyens pour les encourager à se former sont centrés sur l'apprenant et son accès aux formations :

- l'accès doit être simple : si les salariés ne savent pas où chercher, ils n'iront pas chercher
- les contenus doivent correspondre au profil de l'apprenant et à leurs besoins pour évoluer professionnellement (priorité n°1 pour 34% des salariés)
- l'accompagnement dans l'identification de la bonne formation est un gros enjeu

Mais alors, d'où vient le problème lié à l'engagement des apprenants ?

Il peut en résulter (en partie bien sûr) du 2^e critère des salariés qui est le temps alloué à la formation. Ce critère fait partie des derniers pour les responsables formation... Pourtant, les collaborateurs ont besoin qu'on leur dédie du temps pour se former, sinon, ils ne le prennent pas par eux-mêmes ! Il faut donc y consacrer des créneaux réguliers.

C'est aussi une façon de les guider vers la formation idéale. Car il y a une vraie volonté de se former régulièrement de la part des salariés.

97%

ont conscience que la mise à jour régulière de leurs compétences est vraiment importante.

Ils ont conscience d'un enjeu majeur à une époque où l'obsolescence des compétences est aussi présente !

L'enjeu en 2024 n'est donc pas de sensibiliser les collaborateurs, mais plutôt de les aider à maintenir leurs compétences à jour et en développer de nouvelles.



Identifier les leviers de motivation

Les salariés ont vraiment conscience de l'impact de l'obsolescence des compétences sur leur évolution. Ils sont presque unanimes : c'est essentiel pour les salariés de maintenir à jour leurs compétences de façon régulière.

97% La plupart des salariés trouvent très important de **maintenir à jour ses compétences** régulièrement.

32%

extrêmement important

48%

très important

17%

important

3%

peu et pas du tout important

Dans les raisons évoquées liées à la mise à jour des compétences, on observe un besoin fort d'upskilling pour évoluer sur son poste.

C'est plus important pour les salariés que de le faire pour prétendre à davantage de responsabilités.

Ils espèrent aussi beaucoup se préparer à l'évolution de leur métier.

C'est une raison qui peut rassurer les équipes formation face au phénomène d'obsolescence des compétences.

Les métiers évoluent vite avec les sujets d'actualité tels que l'IA, les enjeux RSE, l'évolution du contexte économique et environnemental...

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

58%

Progresser sur leur poste

46%

Se préparer à l'évolution des métiers

39%

Pouvoir prétendre à des postes avec plus de responsabilité

34%

Éviter la désuétude de leurs compétences dans le temps

33%

Rester compétitifs sur le marché de l'emploi

25%

Se préparer à de nouveaux métiers

Un enjeu crucial chez les femmes

Il est intéressant de souligner que les femmes sont **38%** à trouver cet enjeu **extrêmement important** (+6% que la moyenne). Elles sont aussi **63%** à le faire pour progresser sur leur poste. Cela souligne l'importance qu'elles accordent à leur employabilité.



8%

Sensibiliser les salariés à des thématiques clés (compliance, RSE, cybersécurité...) est un enjeu identifié par 26% des responsables formation, mais il n'est prioritaire que pour 8% d'entre eux.

87%

des salariés estiment qu'il est important que les formations proposées par l'entreprise les sensibilisent aux sujets sociétaux.

Bien que ce sujet ne soit pas une priorité dans les stratégies d'entreprise, la RSE reste une thématique sur laquelle les salariés ont une forte attente de la part de leur entreprise.

Celle-ci met d'ailleurs à disposition des formations qui contribuent à ces objectifs sociétaux, car la RSE prend de plus en plus de place et influence pleinement l'avenir des entreprises.

86%

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



À retenir

En conclusion de toutes ces informations chiffrées, on peut dire que l'**autonomie des apprenants** a longtemps été encouragée pour développer l'engagement en formation. Mais aujourd'hui, cela n'est plus la priorité si on se fie à ces dernières données. **Les collaborateurs attendent un meilleur suivi de la part de leur entreprise.**

Cet accompagnement fait écho au besoin de personnalisation de la formation. Les contenus adaptés au profil et à la carrière des collaborateurs deviennent une priorité ! Cela représente un énorme **levier d'engagement.**

Les entreprises font ainsi de plus en plus attention à la qualité des formations et la réputation des organismes qu'elles sélectionnent.

Il est nécessaire pour les équipes de mettre en place des formations réactives pour répondre au besoin de mise à jour des compétences que les salariés trouvent très important ! La **menace de l'obsolescence des compétences** est bien présente...

Mais pour réussir à avoir de l'impact, il faut veiller à mettre en place des **actions concrètes pour accompagner l'évolution des compétences** des salariés.

Que de beaux insights à explorer ! Mais comment passer à l'action ? Pourquoi ne pas commencer par appliquer quelques-unes des bonnes pratiques que nous vous partageons ? *Retrouvez-les sur les pages suivantes !*

Quelques chiffres clés à retenir



80%

des collaborateurs estiment très important de **maintenir à jour leurs compétences** régulièrement.



#1

Des contenus plus adaptés à leur profil et à leur carrière serait le **meilleur moyen de se former** selon les salariés.



27%

des salariés aimeraient avoir **plus de temps** alloué à leur formation.

Les bonnes pratiques

Bien accompagner vos collaborateurs dans leur montée en compétences



S'assurer de la **bonne remontée des besoins de formation**

- Faire **1 sondage par semestre** sur les besoins de formation auprès des apprenants
- Faire **1 point par trimestre** avec les managers



Personnaliser la formation au maximum

- Identifier les **bons contenus** pour le niveau du collaborateur grâce à la mise en place de filtres
- Trier les **formations** disponibles par compétence
- Créer un **référentiel de compétences** complet
- Diversifier les **thématiques** proposées (soft skills puis hard skills etc)
- Proposer davantage des formations qualifiantes et mettre en place une **politique de valorisation** des certifications obtenues



Communiquer régulièrement sur les formations disponibles

- Créer des **sélections mensuelles** et les communiquer dans un mail dédié
- Lier les **contenus communiqués à l'actualité** pour encore plus d'impact
- Partager **1 contenu** de formation par réunion d'équipe hebdomadaire (les managers en charge)



Dédier du temps à la formation

- Caler **30 minutes** dans la semaine des salariés (comme le friday learning chez Edflex !)
- Définir des **objectifs de formation** pour chaque collaborateur
- Sensibiliser **1 fois par trimestre** les managers à l'impact de la culture apprenante sur les performances globales

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.

+230
compétences

+15
formats

+25
langues disponibles

Intégrations dans tous vos outils



et plein d'autres...

Edflex en chiffres

+250 clients nous font déjà confiance

4,9/5 note moyenne des contenus Edflex sur 1 million d'apprenants



edflex

edflex

**Baromètre
formation 2024**



edflex.com