

BAROMÈTRE ENTREPRISES ET FORMATION

LA FORMATION EN ENTREPRISE : UN LEVIER DE CROISSANCE ?



Webinaire du jeudi 25 septembre 2025

Plan de l'intervention

- 1. Le nouveau cadre posé par les réformes de 2014 et 2018**
- 2. Formation & stratégie d'entreprise**
- 3. Les pratiques de formation des entreprises**
- 4. Les attentes des entreprises en matière de formation.**



Les réformes 6 et 10 ans plus tard



FOCUS SUR LES 7 AXES CLÉS

Réforme de 2014

La réforme de la formation professionnelle de 2014 en France, issue de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014), a introduit plusieurs changements significatifs dans le domaine de la formation professionnelle.



1

**INTRODUCTION
DU CPF QUI
REMPLECE LE DIF**



2

**ENTRETIEN
PROFESSIONNEL**

Obligatoire tous les deux ans pour tous les salariés afin de faire le point sur leurs perspectives d'évolution professionnelle

3

FINANCEMENT

Révision des contributions des entreprises pour la formation professionnelle continue. Les entreprises de 10 salariés et plus doivent verser une contribution unique de 1% de la masse salariale, globale et simplifiée

4

CEP

Création d'un service de conseil gratuit et personnalisé destiné à aider les actifs à bâtir un projet professionnel et à bénéficier d'une orientation.

5

**SIMPLIFICATION &
TRANSPARENCE DU
SYSTEME**

Renforcement de la gouvernance paritaire de la formation professionnelle à travers la mise en place du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les organismes de formation doivent publier des indicateurs de performance pour garantir la qualité de leurs prestations (liste CNEFOP)

6

GPEC

Incitation à la GPEC pour anticiper les évolutions des métiers et les besoins en compétences, sous forme de plans d'actions spécifiques



7

**RENFORCEMENT
DES OPCA**

Les OPCA voient leur rôle renforcé pour accompagner les entreprises et les branches dans l'analyse des besoins de formation et dans la gestion et le financement des actions de formation.



FOCUS SUR LES 8 AXES CLÉS

Réforme de 2018

La réforme de la formation professionnelle de 2018, issue de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018), a apporté des modifications profondes et novatrices pour améliorer l'accès et la qualité de la formation professionnelle en France.



1

CPF RÉNOVÉ ET MONÉTARISÉ

Les salariés cumulent 500 euros par an (800 euros pour les moins qualifiés), avec un plafond de 5 000 euros (8 000 euros pour les moins qualifiés). Création de l'application CPF



2

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Remplacement du plan de formation par le plan de développement des compétences, distinguant les actions obligatoires de formation et les initiatives personnelles des salariés pour développer leurs compétences.

3

PRO-A

Mise en place d'un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), permettant aux salariés de se former tout en travaillant, et de monter en compétences ou de changer de métier.

4

APPRENTISSAGE

Assouplissement et renforcement de l'apprentissage : augmentation de l'âge limite d'entrée à 30 ans, simplification des procédures administratives, amélioration de la rémunération pour les apprentis.

Création d'une aide unique aux employeurs d'apprentis pour encourager le recours à l'apprentissage dans les entreprises..

5

GOVERNANCE ET FINANCEMENT

Introduction d'une contribution unique des entreprises appelée la Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance (CUFPA), regroupant la taxe d'apprentissage et la contribution à la formation professionnelle. Transformation des OPCA en Opérateurs de Compétences (OPCO) autour de grands secteurs d'activité, ayant pour mission de financer l'apprentissage, d'accompagner les PME et de soutenir les branches professionnelles.



PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

6

Certifications & Qualité



Instauration de l'obligation pour les organismes de formation de se faire certifier (Qualiopi). Mise en place de France Compétences

7

TRANSITIONS PRO

Création de Transitions Pro, remplaçant les Fongecif, pour accompagner et financer les projets de reconversion professionnelle des salariés, et faciliter leurs transitions.

8

FOAD

Incitation à la digitalisation des formations pour élargir les modes d'apprentissage, comme le e-learning ou le blended learning, afin de s'adapter aux évolutions technologiques et aux besoins des apprenants.

Une Loi en 2018 qui a changé la donne

- Beaucoup des Lois précédentes étaient de nature technique même si la Loi de 2014 avait posé de nouvelles bases (CPF, CEP, seuils d'obligation, FOAD...), **la loi avenir professionnel a changé la donne**,
- Une Réforme qui proposait un équilibre, un « **en même temps** » prometteur et judicieux :
 - Libéralisation, élargissement de la notion d'action de formation, PDC, responsabilisation des individus, CPF, co-investissement, ...
 - Investissements massifs sur Alternance, DE, personnes les moins qualifiées, TPME
- **Des prestations à guichet qui captent l'essentiel des financements. Les « deux oubliés »** de la Réforme de 2018 ;
 - Lutter contre l'obsolescence des compétences
 - Accompagnement des transformations et transitions



LOI DE 2018 : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES ENTREPRISES ?

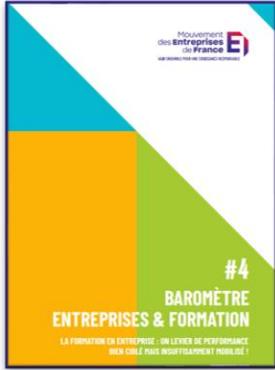


Ingénierie du financement ...

Les financeurs de la formation professionnelle en France

	Dépenses			Structure de la dépense en 2023 (en %)
	2022 (en M€)	2023 (p) (en M€)	Évolution 2022 / 2023 (en %)	
Opérateurs de compétences (Opco)	11 282	12 230	8,4	22,1
État	8 043	8 533	6,1	15,4
Régions*	4 062	4 079	0,4	7,4
Autres collectivités territoriales	122	133	9,4	0,2
Autres organismes exerçant une mission de service public	6 720	5 940	-11,6	10,7
<i>France Travail*</i>	3 883	3 851	-0,8	7,0
<i>Autres (CDC, Agefiph...)</i>	2 838	2 090	-26,4	3,8
Ménages	1 885	2 015	6,9	3,6
Ensemble (hors fonctions publiques pour leurs propres agents et dépense directe des entreprises)	32 113	32 931	2,5	59,6
Dépense directe des entreprises	n.d.	15 332	n.d.	27,7
Fonctions publiques pour leurs propres agents	6 740	7 027	4,3	12,7
<i>Etat</i>	2 512	2 684	6,8	4,9
Ensemble	n.d.	55 289	n.d.	100,0

14,3 milliards en 2015



Formation & stratégie d'entreprise



Enjeux stratégiques et poids du réglementaire ...

67% utilisent la formation pour **développer leur performance.**

VS.

59% pour **fidéliser et développer les talents.**



1/4 des entreprises envisagent la **formation de leurs salariés pour pallier les tensions de recrutement.**

69% des entreprises estiment que **l'évolution réglementaire impacte leur stratégie de formation.**

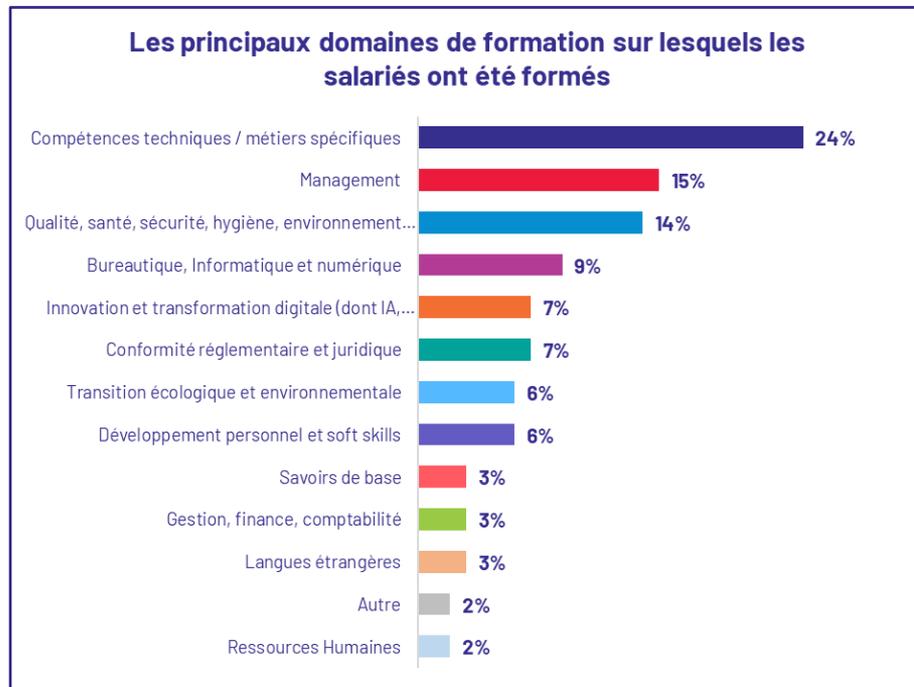
Avant la situation économique (66%) et la transition numérique (65%).



Des pratiques parfois en décalage avec le niveau d'enjeu



Des salariés formés en priorité sur des compétences métiers, notamment dans les TPE-PME



24% des entreprises
ont formé leurs salariés
sur des compétences
techniques...
contre 15% pour les compétences
managériales...

EN SYNTHÈSE

01

La formation comme
une réponse à des
obligations
réglementaires



03

L'absence de
structuration pénalise
l'efficacité des
politiques formation



05

Une évaluation
centrée sur les
indicateurs d'activité
plus que sur l'impact



02

Des logiques de court
terme souvent
prioritaires



04

Un investissement à
renforcer sur
l'accompagnement des
parcours professionnels





Les pratiques de formation



Une primauté du distanciel mais une forte diversification des modalités de formation

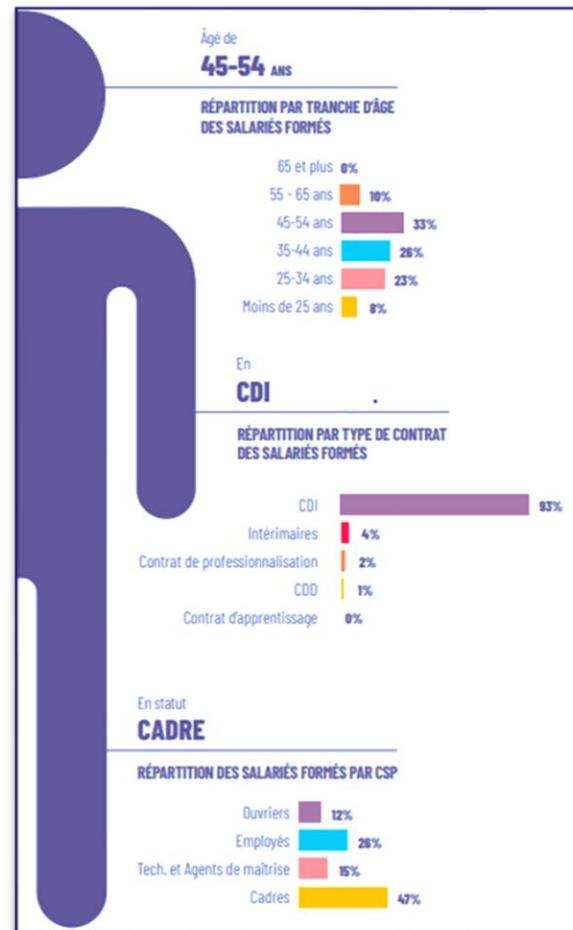
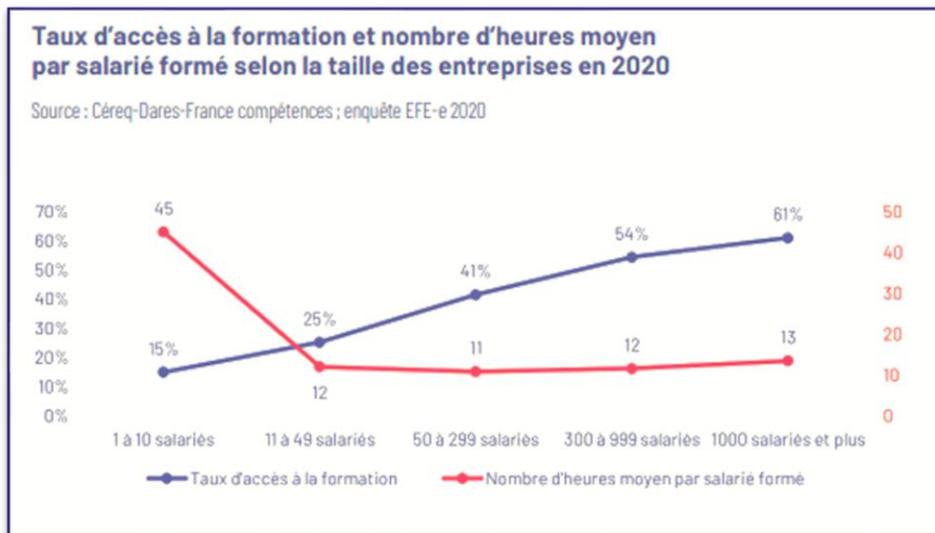
Les autres formats mobilisés par les entreprises



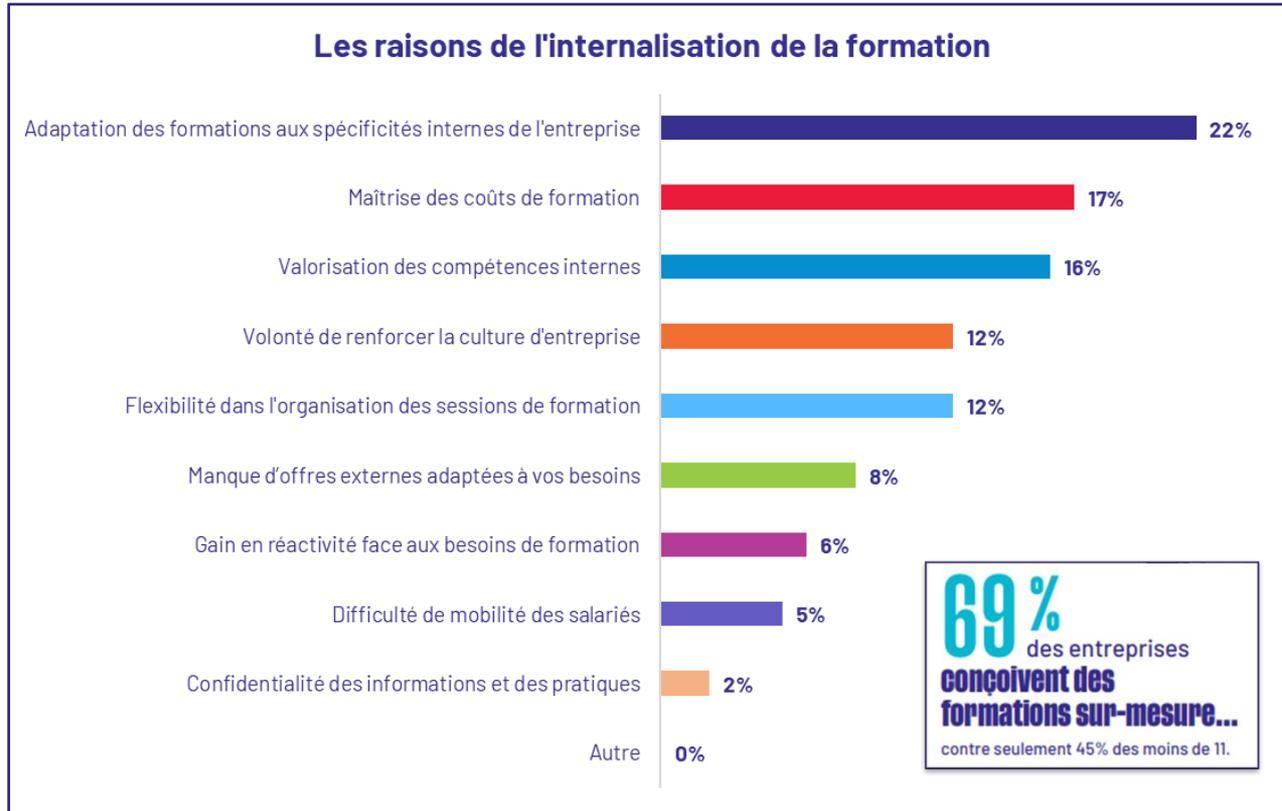
1 ENTREPRISE SUR 2
privilégie encore la formation en présentiel.



D'importantes disparités d'accès à la formation qui perdurent ...



Un recours de plus en plus important à la formation interne



Un écosystème complexe,
des dispositifs nombreux et
peu lisibles

... qui peinent à toucher leur
cible originelle

Les dispositifs mobilisés par les entreprises



EN SYNTHÈSE

01

**Une forte
diversification des
modalités de
formation**



03

**Des inégalités
persistantes dans
l'accès aux
formations**



05

**La primauté des
formations métiers**



02

**Un écosystème
d'acteurs complexe, des
dispositifs nombreux et
peu lisibles**



04

**La formation interne
vecteur de la culture
d'entreprise**





Les attentes des entreprises en matière de formation

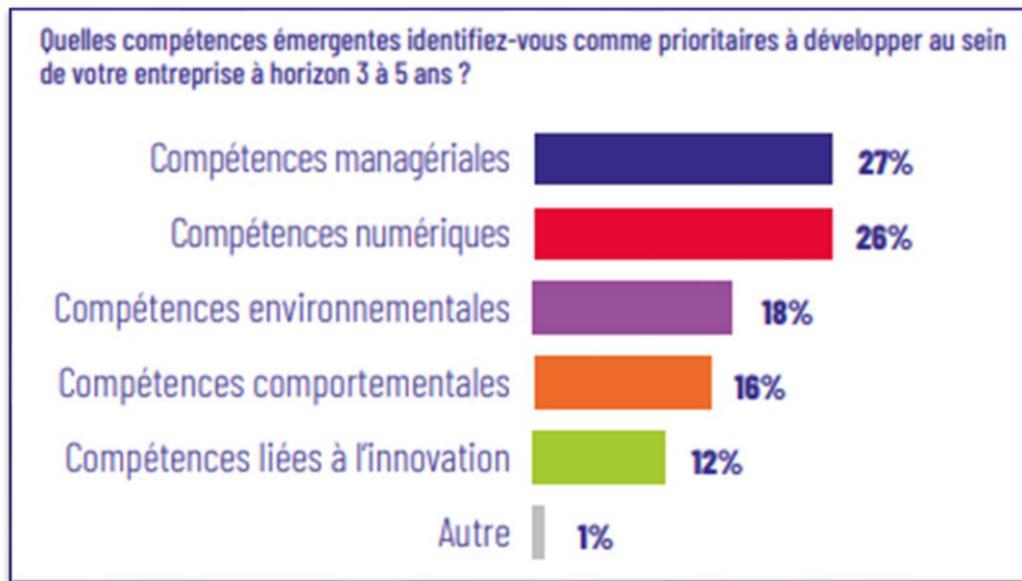


Faire plus et mieux ... avec moins !



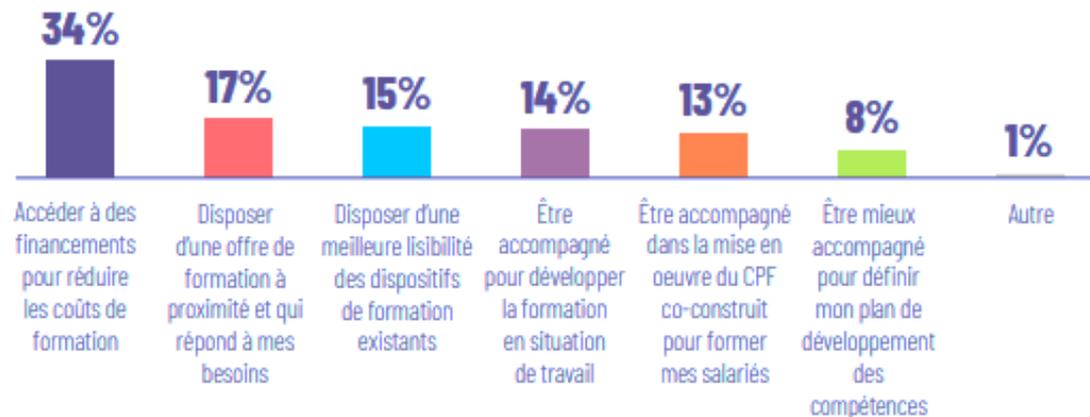
1 ENTREPRISE SUR 2
envisage des **investissements**
en **formation stables** dans les **3 à 5 ans.**

Développer les compétences d'aujourd'hui ... tout en anticipant celles de demain



Des métiers qui se complexifient, des besoins forts d'accompagnement, notamment dans les TPME

Parmi les propositions suivantes, lesquelles considérez-vous comme des besoins prioritaires pour faire de la formation professionnelle un réel levier de compétitivité de votre entreprise ?

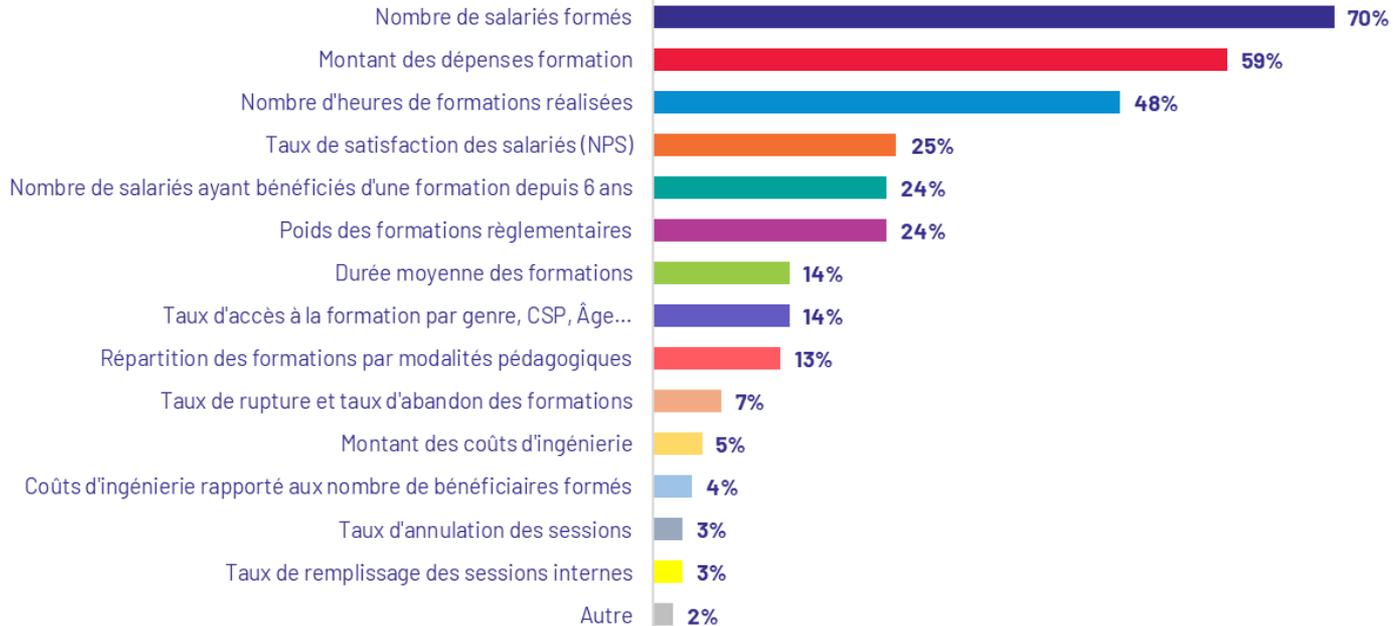


50 %

Des entreprises de moins de 11 salariés déclarent ne pas connaître leurs obligations légales en matière de formation...

Une attente de retour sur investissement ... mais des indicateurs de suivi centrés sur l'activité ou la satisfaction et non la performance.

Parmi les indicateurs de performance formation suivants, lesquels suivez-vous prioritairement ?



EN SYNTHÈSE

01

**Renforcer le pouvoir
d'agir des entreprises**



03

**Un écosystème
encore trop centré
sur l'offre**



02

**Des besoins
d'accompagnement,
notamment pour les
TPME**



04

**Anticiper les
compétences de
demain**



**UN GRAND MERCI A TOUS
POUR VOTRE PARTICIPATION !**