



3^e BAROMÈTRE

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'INCONTOURNABLE DES TENDANCES **POUR LES DÉCIDEURS** FORMATION

2025



Lefebvre Dalloz
Compétences.



Blandine DEJONGHE
Responsable
des formations GRH,
Formation et Paie



DE NOUVEAUX DÉFIS MAJEURS À RELEVER EN 2025

À L'OCCASION DE CETTE TROISIÈME ÉDITION DU BAROMÈTRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE LEFEBVRE DALLOZ, NOUS ANALYSERONS LES ENJEUX SPÉCIFIQUES AUXQUELS LES ACTIFS SONT CONFRONTÉS DANS LE DOMAINE DE L'IA, DE L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE, DE LA RSE AINSI QUE DE L'INTERGÉNÉRATIONNEL.

Cette nouvelle édition mettra également en lumière les impacts liés aux évolutions réglementaires du CPF et de la VAE et permettra d'étudier les pratiques de cofinancement en entreprise.

Les décideurs formation doivent inclure de nouveaux outils et processus afin de s'adapter à la diversification des modalités de formation. Ainsi, une attention particulière sera accordée à l'émergence de nouvelles tendances pédagogiques telles que l'IA et la gamification.

Ce baromètre décryptera les enjeux de la formation professionnelle continue pour l'horizon 2025. Il permettra de mettre l'accent sur les transformations actuelles et leurs impacts concrets en entreprise.

Nous vous souhaitons une belle découverte de cet observatoire !



3^e BAROMÈTRE

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'INCONTOURNABLE DES TENDANCES POUR LES DÉCIDEURS FORMATION

MÉTHODOLOGIE ET ÉCHANTILLON Profil des répondants	2
PARTIE 1 Organisation et vision de la formation professionnelle continue	6
PARTIE 2 Émergence de nouvelles tendances pédagogiques	14
PARTIE 3 Impacts et évolutions concernant les pratiques de formation	20
PARTIE 4 Attentes et perspectives pour la formation professionnelle continue	26

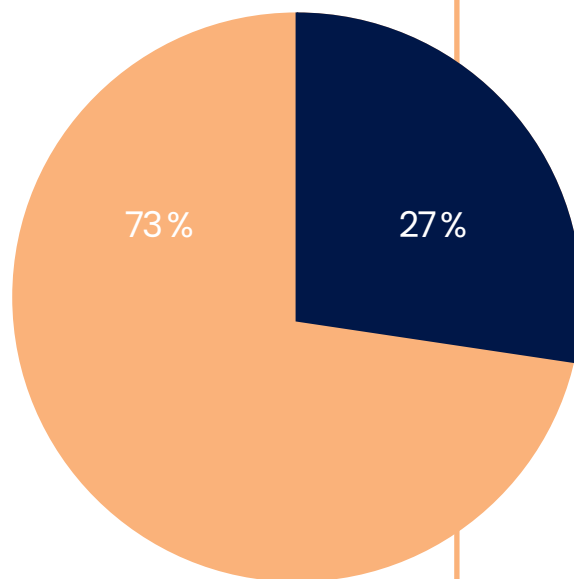
**LE PLUS
DE NOTRE
EXPERTISE**



**Ce nouvel observatoire
offre un éclairage sur
les tendances actuelles**

Il permettra de comparer les résultats à ceux des deux années précédentes, tout en soulignant les nouveaux défis en matière de formation, notamment liés à l'Intelligence Artificielle, aux innovations pédagogiques, à la RSE ainsi qu'aux dynamiques des générations jeunes et seniors en entreprise.

FACE AUX DÉFIS POSÉS PAR
L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA),
LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE
DES ENTREPRISES (RSE)
ET L'INTERGÉNÉRATIONNEL,
**LA FORMATION PROFESSIONNELLE
CONTINUE DOIT S'ADAPTER**



**Répartition
des différents
profils interrogés**

Je suis collaborateur,
susceptible de participer
à une formation

Je suis responsable
de la formation au sein
de mon entreprise

Il est essentiel qu'elle intègre les principes et les nouveautés qui impactent le marché du travail. En évoluant de manière stratégique, la formation permet non seulement aux organisations de maintenir leur compétitivité et leur agilité mais également d'être un levier stratégique au sein des entreprises tant pour les services ressources humaines que pour les collaborateurs.

Dans ce contexte, Lefebvre Dalloz a lancé une grande enquête de mai à septembre 2024, obtenant ainsi le retour de 976 répondants aux profils variés : des décideurs formation (personne en charge du plan de développement des compétences au sein de leur entreprise) et des collaborateurs susceptibles de participer à des formations. Cette distinction nous a permis d'orienter certaines questions en fonction du profil du répondant afin d'obtenir des résultats plus pertinents.

CETTE ENQUÊTE SE DÉCOMPOSE EN **QUATRE GRANDES PARTIES**

PARTIE 1



Organisation et vision de la formation professionnelle continue

Comment les actifs sont-ils acteurs de leur montée en compétences ? Est-ce que la formation est encore considérée comme un levier stratégique ? Les dispositifs du CPF et de la VAE sont-ils connus et mobilisés par les actifs ? Cette partie mettra également en évidence les défis de financement.

PARTIE 2



Émergence de nouvelles tendances pédagogiques

Quelles sont les modalités pédagogiques les plus utilisées ? Quels impacts la diversification des modalités a-t-elle sur l'engagement des collaborateurs ? Un point particulier concernera le recours à l'IA et la gamification dans la formation professionnelle continue.

PARTIE 3



Impacts et évolutions concernant les pratiques de formation

Quels sont les principaux enjeux actuels de la formation au sein des entreprises ? Quels effets et quelles transformations des missions peuvent découler de l'utilisation de l'IA ? Une partie concernera également la formation des seniors et la politique intergénérationnelle de l'entreprise, ainsi que la RSE.

PARTIE 4



Attentes et perspectives pour la formation professionnelle continue

Quels types de formations sont recherchés par les actifs ? Quels contenus sont prioritaires dans leurs attentes ? Cette dernière partie donnera un aperçu des tendances à venir en ce qui concerne les thèmes et modalités choisis.

Cette enquête a été réalisée grâce à un questionnaire en ligne diffusé de mai à septembre 2024.



L'échantillon se décompose ainsi (toutes les données ne sont pas représentées dans les graphiques).

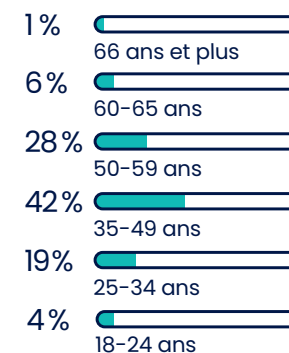
95 % des répondants sont des actifs en emploi et 70 % ont entre 35 et 59 ans. Cette année on remarque que la génération des 25-34 ans est représentée par 19 % (+8 points par rapport à 2024).

Les répondants sont principalement cadres (59 %) et employé(e)s/techniciens/agents de maîtrise (31 %). Nous comptabilisons également 4 % de professions libérales.

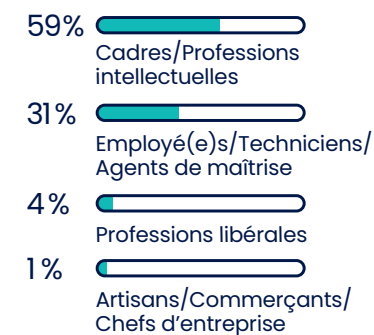
- SEULEMENT CERTAINS GRAPHIQUES SONT REPRÉSENTÉS DANS L'ÉCHANTILLONNAGE.



Âges



Catégories socioprofessionnelles

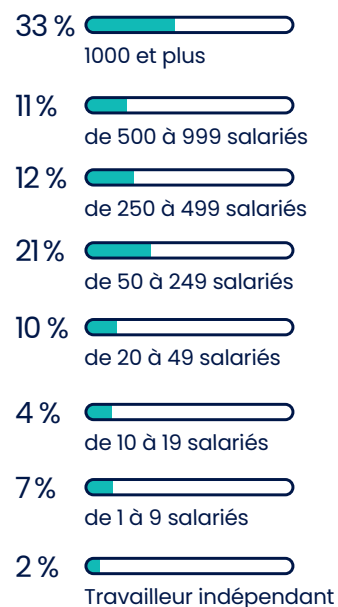




95 %

sont des actifs
en emploi

Tailles de l'entreprise



LE PLUS DE NOTRE EXPERTISE



La diversité au sein de l'échantillon apporte une perspective riche et variée concernant les différents secteurs d'activité et les types d'employeurs représentés.

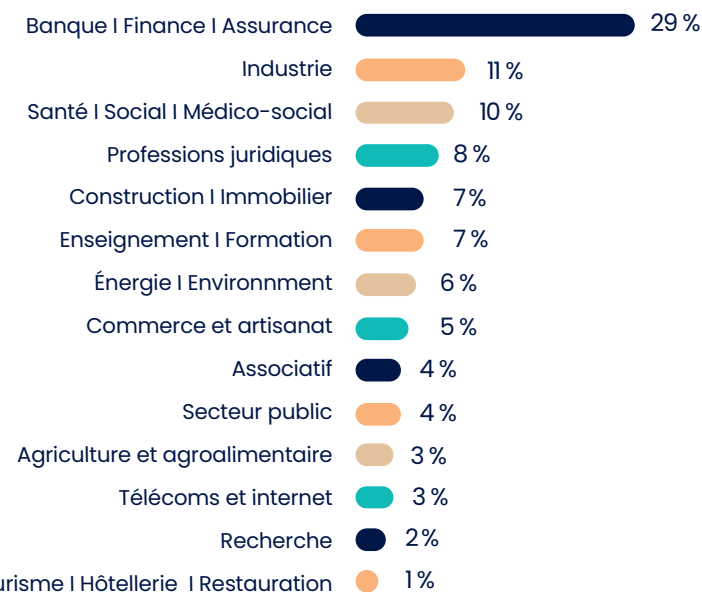
Dans cet observatoire, les répondants sont majoritairement des salariés d'entreprises privées. Ils représentent 83 % de l'échantillon. Les salariés d'entreprises publiques constituent 7 % des répondants, suivis par les travailleurs indépendants à hauteur de 5 % et les fonctionnaires à 3 %. Il est intéressant de noter que les participants exercent principalement leur activité professionnelle au sein de grandes entreprises, celles comptant plus de 1 000 salariés, ainsi que dans des entreprises de taille intermédiaire, employant entre 50 et 249 salariés.

Trois secteurs clés sont mis en avant.

La banque/finance/assurance, l'industrie ainsi que le secteur de la santé/social/médico-social représentent 50 % des répondants. Les professions juridiques représentent 8 %. Parmi les autres secteurs de cet observatoire, nombre d'entre eux représentent entre 4 % et 7 % ; il s'agit du secteur de la construction/immobilier, l'enseignement/formation, l'énergie/environnement, le commerce/artisanat, le secteur associatif ainsi que le secteur public.

Concernant la situation géographique, nous avons une majorité (54 %) en Ile-de-France, 43 % hors Ile-de-France et 3 % en Outre-mer.

Secteurs d'activité*



* Les secteurs d'activité ont été classés par pourcentage



Organisation et vision de la formation professionnelle continue

PARTIE 1



LES ÉVOLUTIONS DES DISPOSITIFS IMPACTENT L'ENGAGEMENT DES ACTIFS

Les actifs considèrent la formation comme un levier stratégique et se sentent d'autant plus acteurs de leur propre parcours de formation par divers moyens. Ils s'impliquent en se tenant informés des opportunités de formation, en exprimant leurs besoins et souhaits de développement professionnel, mais également en investissant dans des formations en dehors de leurs heures de travail.

En parallèle, les décideurs perçoivent le financement comme un enjeu primordial, car il conditionne la capacité de l'entreprise à développer les compétences nécessaires pour rester compétitive dans un environnement en constante évolution. Le déploiement de financements externes au plan de développement des compétences se renforce et le cofinancement prend de l'importance.

De plus, des changements significatifs sont observés concernant deux dispositifs clés de la formation professionnelle, à savoir le Compte Personnel de Formation (CPF) et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Ces évolutions modifient la manière dont les individus accèdent à la formation et engendrent de nouveaux enjeux pour le développement des compétences des actifs.

81%

considèrent
que la formation est
un levier stratégique
pour leur entreprise

64%

sont prêts
à investir de l'argent
pour se former

87%

affirment que
la formation enrichit
leurs pratiques

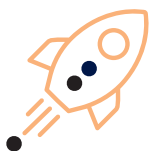


MONTER EN COMPÉTENCES POUR FAIRE ÉVOLUER SES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Le sujet de la formation professionnelle reste primordial tout au long de la carrière professionnelle pour la grande majorité des répondants. Au cours des deux dernières années, notre observatoire révèle que les actifs, tous secteurs confondus, se sentent de plus en plus acteurs de leur montée en compétences (89 % dans le baromètre 2023 et 93 % dans le baromètre 2024).

Suite à ce constat, nous leur avons demandé par quel(s) moyen(s) ils sont acteurs de leur montée en compétences. Pour 71 % des répondants, ils le sont en réalisant des demandes de formation auprès des RH/Managers, 60 % des répondants s'informent sur la formation professionnelle. Pour relever les défis et les évolutions, 41 % des répondants suivent des formations MOOC/E-learning en dehors du temps de travail.

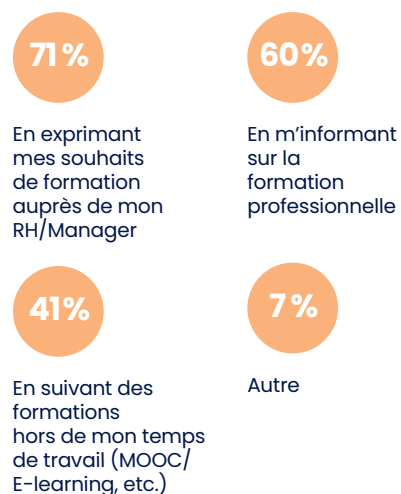
LE PLUS DE NOTRE EXPERTISE



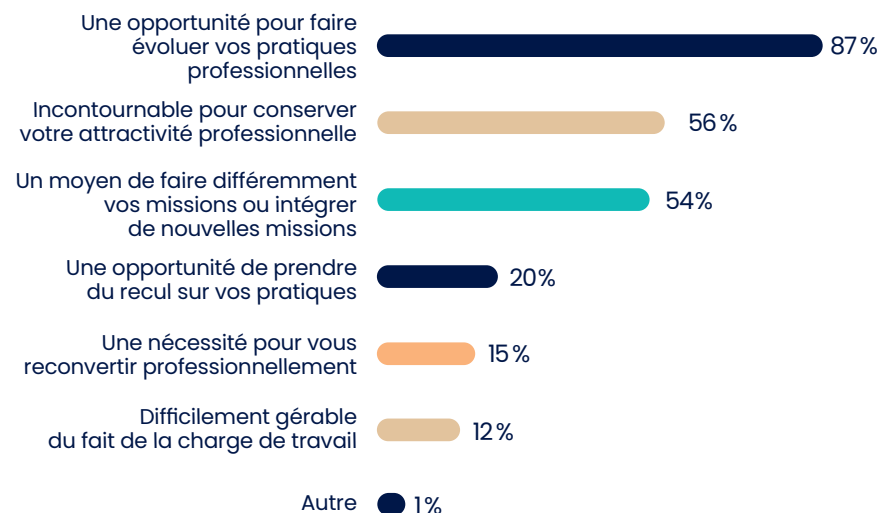
Notre étude met en évidence la fidélisation des talents

Comme constaté dans notre baromètre de la formation professionnelle 2024, la plupart des actifs ne souhaitent pas se reconverter (on constate même une baisse de 8 points) mais ils souhaitent évoluer dans leur entreprise. Cet engagement des actifs représente un enjeu majeur pour l'entreprise dans la gestion et la fidélisation de ses talents, mais aussi pour déployer une politique de mobilité professionnelle dans leur structure.

Par quel(s) moyen(s) êtes-vous acteur de votre montée en compétences ? *

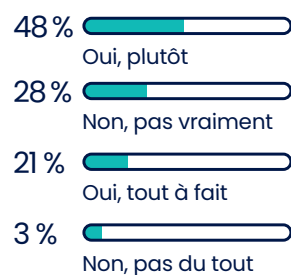


Quel est selon vous, l'objectif de suivre des formations au cours de votre vie professionnelle ? *



* Question à choix multiples

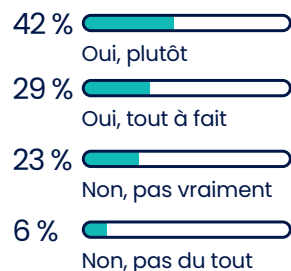
Vous sentez-vous assez informé sur la formation professionnelle continue aujourd'hui ?



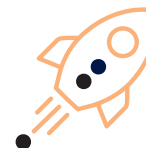
Dans le baromètre de la formation professionnelle 2024, 71% des actifs se considéraient comme « plutôt » ou « tout à fait » informés.

Cette année, nous constatons une légère baisse de la proportion des personnes se sentant informées, avec 69% des actifs se considérant comme « plutôt » ou « tout à fait » informés.

Êtes-vous prêt à vous former hors de votre temps de travail ?



LE PLUS DE NOTRE EXPERTISE

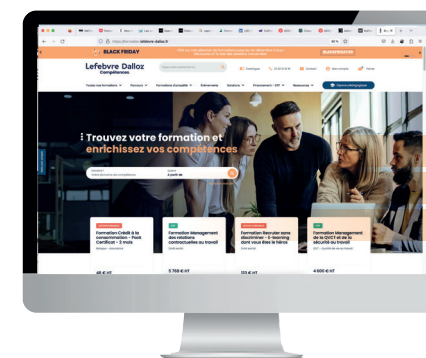


Être acteur de sa formation professionnelle

Au cours des deux dernières années, une grande majorité des répondants s'est estimée être « acteur » de leur formation professionnelle. Cette année, les actifs soulignent leur engagement par le fait que 41% des répondants se forment en dehors de leur temps de travail, en suivant notamment des MOOC et des modules E-learning.

71% ont également indiqué qu'ils étaient « tout à fait » ou « plutôt » prêts à se former en dehors du temps de travail.

De plus, lorsqu'il s'agit de déterminer si leur entreprise considère la formation professionnelle comme un levier stratégique, 81 % des répondants ont répondu affirmativement.



RETROUVEZ TOUTES
NOS FORMATIONS
SUR NOTRE SITE INTERNET :
FORMATION.LEFEBVRE-DALLOZ.FR



LES DISPOSITIFS CPF ET VAE : ÉVOLUTIONS ET RÉFORMES

Plus de la moitié des répondants sont disposés à investir de l'argent personnellement dans la formation professionnelle. Un total de 64 % a répondu « oui, tout à fait » ou « oui, plutôt », un chiffre en baisse par rapport aux 71 % du baromètre 2024. Cela indique une diminution légère mais perceptible des intentions des actifs à financer leur propre formation.

Cette évolution pourrait être liée aux récents changements concernant le Compte Personnel de Formation (CPF).

LE PLUS
DE NOTRE
EXPERTISE



Investir personnellement pour se former

Tout comme dans notre baromètre de la formation professionnelle 2024, les actifs se sont montrés disposés à investir personnellement de l'argent pour leur formation. Cependant, 45% des répondants précisent qu'ils seraient prêts à investir plus d'argent si l'offre de formation CPF était plus large. Par ailleurs, 20 % seraient incités à franchir le cap si les droits CPF étaient augmentés ou si les entreprises augmentaient leurs aides.

45%

pourraient
investir si l'offre
s'élargissait

Êtes-vous prêt à investir
de l'argent pour vous former ?

43%

Oui, plutôt

29%

Non, plutôt pas

21%

Oui, tout à fait

7%

Non, pas du tout

CPF : la mise en place du reste à charge

Le Compte Personnel de Formation (CPF) a connu une évolution importante en 2024. Le 29 avril 2024 un décret gouvernemental a précisé que le montant de reste à charge serait de 100 €* pour se former avec son CPF.

Seuls les demandeurs d'emploi, les agents publics et tous les salariés bénéficiant d'un cofinancement ne seront pas concernés par ce reste à charge. **68 % des répondants considèrent le reste à charge comme être « plutôt » un frein pour se former.**

* Cette somme est indexée sur l'inflation et revalorisée chaque année au 1^{er} janvier par arrêté ministériel. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2025, le montant du reste à charge est de 102,23 €.



EN SAVOIR PLUS

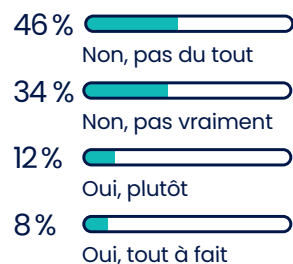


EN SAVOIR PLUS

Réforme de la VAE

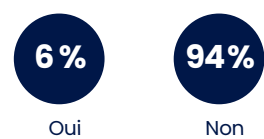
Suite au décret du 27 décembre 2023, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a connu une réforme visant à simplifier et sécuriser le dispositif. La plateforme dédiée « France VAE » centralise désormais tout le processus pour le candidat. Un accompagnement renforcé est prévu tout au long du parcours pour garantir la cohérence du projet et simplifier les démarches administratives.

Connaissez-vous les nouveautés concernant la VAE ?



D'après les résultats de l'enquête, **80%** des répondants ne sont pas informés des nouveautés concernant le dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Seulement 8% se disent « tout à fait » informés des nouveautés.

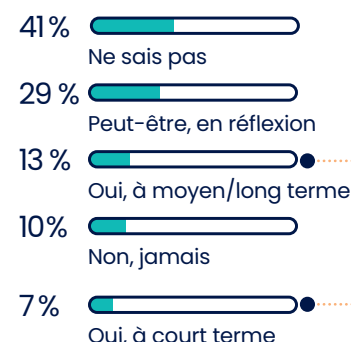
Avez-vous déjà bénéficié de la VAE ?



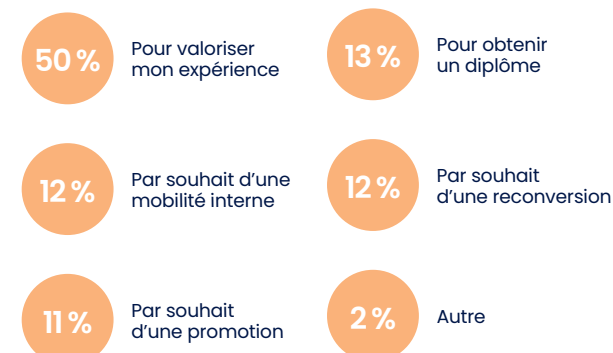
Avez-vous été jusqu'à la fin du parcours de VAE ?



Pensez-vous recourir à ce dispositif ?



Dans quel cadre ?



L'enquête révèle que la VAE reste largement méconnue et peu employée avec 94% des sondés n'ayant jamais bénéficié du dispositif. Sur les 6% ayant tenté l'expérience, 24% ont rencontré des difficultés et n'ont pas finalisé la procédure.

Concernant l'avenir du dispositif, les intentions sont partagées et on peut souligner que 41% des répondants demeurent indécis.

Les répondants suggèrent d'améliorer la communication et de simplifier d'autant plus le processus pour faciliter sa compréhension et son usage.

Concernant la mobilisation du dispositif de la VAE, la majorité des répondants (50%) envisage de l'utiliser essentiellement pour valoriser leur expérience professionnelle.

D'autres cadres d'utilisation ont également été mentionnés : 13% le considèrent comme un moyen d'obtenir un diplôme, 12% l'envisagent dans le contexte d'une reconversion professionnelle, 12% dans le cadre d'une mobilité interne et 11% voient la VAE comme un levier pour obtenir une promotion.

Ces résultats mettent en avant la polyvalence de la VAE en tant que dispositif facilitant la reconnaissance professionnelle, la mobilité, la reconversion et l'évolution de carrière.



LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET LES ENJEUX DES FINANCEMENTS EXTERNES

Une majorité de décideurs formation indique une stabilité de leurs dépenses de formation (45%) et 38% d'entre eux soulignent même une augmentation.

Ces chiffres sont similaires à ceux observés dans le baromètre 2024.



EN SAVOIR PLUS



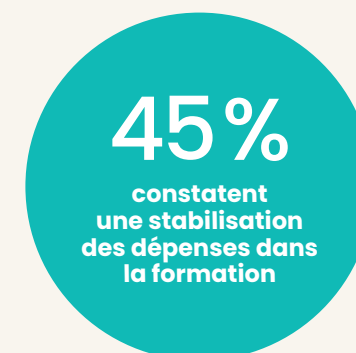
Dans le cas où vous faites appel à des financements externes (hors plan de développement des compétences), de quels types sont-ils ?*



Le type de financement externe le plus couramment utilisé est le Compte Personnel de Formation co-construit (CPF co-construit) avec 34% des répondants. Le Fonds National de l'Emploi - Formation (FNE-Formation) est utilisé par 30% des décideurs, tandis que le Projet de Transition Professionnelle (PTP) l'est par 22%. Enfin, la Promotion ou la reconversion par Alternance (Pro-A) est le dispositif le moins utilisé, cité par seulement 13% des répondants.

38% des décideurs soulignent qu'ils font appel à leur OPCO respectif ou à leurs fonds propres afin de financer les actions de formation.

* Question à choix multiples





Si vous avez répondu CPF co-construit, quel type d'abondement mettez-vous en place ?

68 %

Dotation
volontaire
(de gré à gré)

18 %

Droits
supplémentaires
(accords collectifs)

14 %

Autre

Pensez-vous que la formation soit considérée par votre entreprise comme un levier stratégique ?

54 %

Oui, tout à fait

35 %

Oui, plutôt

10 %

Non, pas vraiment

1 %

Non, pas du tout

Concernant l'abondement du CPF co-construit,

68 % des utilisateurs ont opté pour la dotation volontaire (de gré à gré). Par ailleurs, les droits supplémentaires acquis dans le cadre des accords collectifs ne sont employés que par 18 % des répondants. Pour 14 %, le financement se fait au fil de l'eau avec des dotations en argent et en temps.

Ces résultats mettent en lumière l'importance du CPF co-construit dans le contexte actuel du financement de la formation professionnelle.

Selon les résultats des différentes enquêtes,

la perception de la formation comme un levier stratégique pour les entreprises a augmenté ces dernières années. Dans le baromètre de la formation professionnelle 2023, 64 % des décideurs formation considéraient la formation comme un levier stratégique. En 2024 nous avons ainsi constaté une hausse significative de 16 points (80 %). En poursuivant cette tendance, cette année 89 % des décideurs estiment que la formation est un levier stratégique (+ 9 points).

Ces données mettent en évidence une prise de conscience croissante de l'importance de la formation professionnelle dans le développement et la réussite de l'entreprise. Un nombre de plus en plus important de décideurs formation reconnaissent en effet celle-ci comme un élément stratégique au sein de leurs organisations.

CPF co-construit

Projet de formation (via le CPF) commun entre l'employeur et le salarié.



Formation hors temps de travail

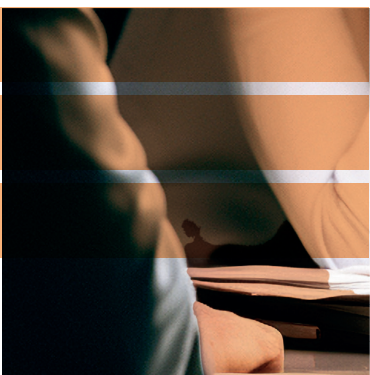
Jusqu'à 30h quelle que soit la formation, sauf formations obligatoires, financées par l'entreprise avec accord écrit du salarié.



IN'FORMATION

Numéro spécial sur les dispositifs de financement.





Émergence de nouvelles tendances pédagogiques

PARTIE 2

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET LA GAMIFICATION AU CŒUR DES NOUVELLES TENDANCES

Les innovations pédagogiques couvrent un large éventail de méthodes, techniques et outils qui visent à améliorer les processus d'apprentissage. Il s'agit également d'un défi qui exige une adaptation aux besoins changeants des apprenants et à une optimisation des méthodes de formation plus attractives.

Pour les décideurs formation, l'Intelligence Artificielle représente une opportunité majeure dans la conception des programmes d'apprentissage plus personnalisés et interactifs pour mieux répondre aux besoins individuels. Parallèlement, la gamification offre aux décideurs la possibilité de rendre les formations plus attrayantes et engageantes en introduisant des éléments ludiques et motivants, favorisant ainsi l'implication des apprenants et l'efficacité de la formation.

Ces innovations jouent un rôle crucial dans la transformation de la formation et dans l'amélioration des résultats d'apprentissage. Ainsi, une réévaluation constante des pratiques pédagogiques est nécessaire et l'accent sur les innovations s'intensifie actuellement. Ces avancées sont essentielles pour anticiper les nouveaux défis de la transformation digitale.

67%

rapportent
une amélioration
de l'engagement
des collaborateurs
en diversifiant
les modalités

70%

déclarent
ne pas avoir encore
utilisé la gamification
dans les formations

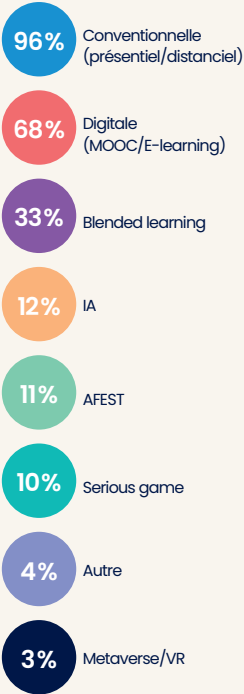
38%

soulignent
que le principal défi
est le manque
de compréhension
de l'IA



LES DIFFÉRENTES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES ET LEURS IMPACTS

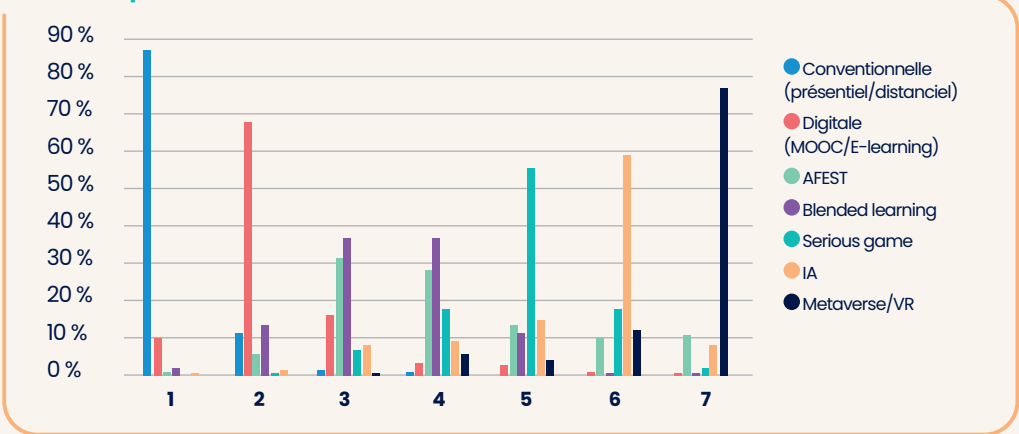
Les résultats révèlent que les formations en présentiel et à distance restent les modalités de formation les plus couramment utilisées, déployées par 96 % des répondants.



Cependant, une nette tendance à la hausse est observée pour les formations digitales, dont le taux d'usage a grimpé de 20 % à 68 % par rapport au baromètre de la formation professionnelle 2024. Le blended learning est également une modalité couramment utilisée, mise en place par 33 % des répondants. Enfin, certaines modalités restent peu déployées mais prennent de l'ampleur et sont de plus en plus mises en place. C'est le cas de l'IA avec 12 %, l'AFEST 11 % (+ 6 points) et du serious game 10 % (+ 7 points par rapport au baromètre 2024).

Les décideurs déploient plusieurs modalités de formation. Par ordre d'utilisation prioritaire, le format conventionnel garde la première place suivi des formats digitaux. Ensuite nous retrouvons l'AFEST en troisième place puis le blended learning. Le serious game, l'IA et enfin le metaverse ne restent donc pas cette année des modalités prioritaires dans la mise en œuvre du plan de développement des compétences.

Modalités par ordre d'utilisation



Une diversification des formats de formation semble avoir un impact positif : 67 % des décideurs formation rapportent une amélioration de l'engagement des collaborateurs.

Les 4 principaux impacts positifs de la diversification relevés par les décideurs *



* Question à choix multiples

DÉFIS ET PERSPECTIVES DE L'INTÉGRATION DE L'IA ET DE LA GAMIFICATION EN FORMATION

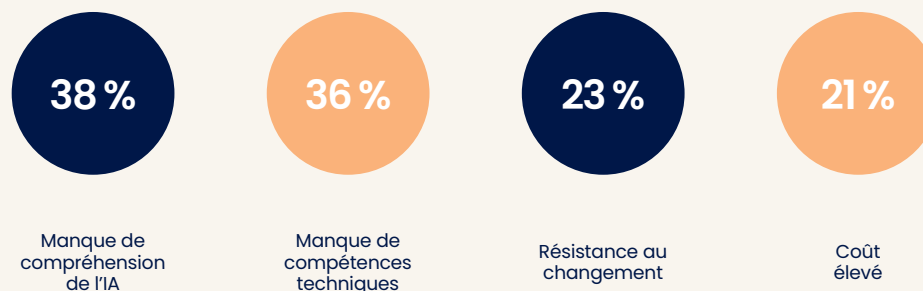
L'intégration des nouvelles technologies, notamment l'Intelligence Artificielle (IA), dans le plan de développement des compétences est une opportunité prometteuse mais souvent sous-exploitée.

Ceci est notamment dû à un manque de connaissance et de recul sur les bénéfices. Le besoin de formation est souligné dans les réponses, reflétant un intérêt croissant pour les possibilités offertes par l'IA en matière d'amélioration des compétences.

Parmi les réponses, on remarque que certaines initiatives sont en cours de développement ou planifiées, tandis que d'autres entreprises peinent encore à intégrer pleinement ces technologies dans leur stratégie de formation. Cette diversité de réponses met en évidence un besoin accru de sensibilisation et de formation pour maximiser les avantages de l'IA dans le domaine de la formation professionnelle.



Quels sont les principaux défis auxquels vous êtes confrontés lors de l'intégration de l'IA dans vos formations ?*



* Question à choix multiples



FORMATION ET GAMIFICATION

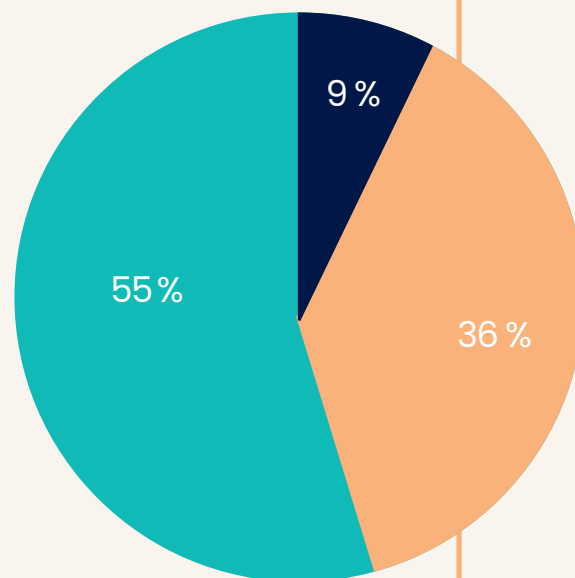
Concernant l'usage de la gamification dans les formations, seulement 30 % des répondants l'utilisent actuellement. Il est à noter que trois secteurs en particulier ont mis en place cette modalité : l'industrie (22 %), l'enseignement/formation (19 %), ainsi que le secteur banque/finance/assurance (14 %).

Parmi ceux qui ont eu recours à la gamification, l'impact sur l'engagement des apprenants est perçu comme largement positif. En effet, 55 % des répondants évaluent cet impact comme positif et 36 % comme très positif. Seuls 9 % le considèrent comme neutre.



**SEULS LES
DÉCIDEURS
ONT RÉPONDU
À CES QUESTIONS**

**Suite à l'utilisation
de la gamification,
comment
évaluez-vous
son impact
sur l'engagement
des apprenants ?**



●
Neutre

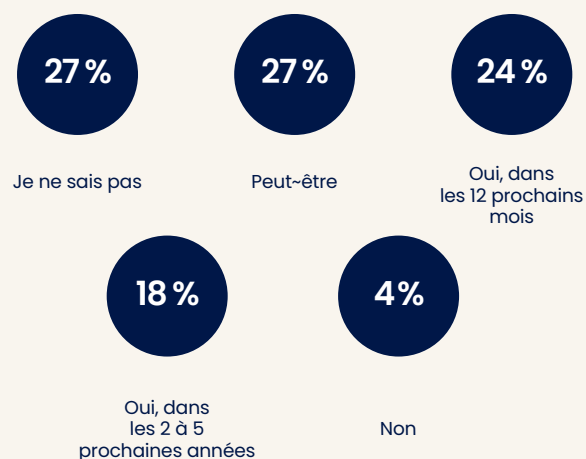
●
Très positif

●
Positif

En ce qui concerne l'avenir de l'IA et de la gamification en formation, la majorité des répondants sont optimistes, décrivant un avenir prometteur (55 %) ou très prometteur (18 %). Néanmoins, un quart (24 %) reste incertain. Très peu de répondants envisagent un avenir peu (2 %) ou pas du tout (1 %) prometteur.

INNOVER EN FORMATION POUR TRANSFORMER L'EXPÉRIENCE DES ACTIFS

Si vous n'avez pas encore intégré l'IA ou la gamification dans vos formations, avez-vous l'intention de le faire dans le futur ?



Les résultats mettent en avant les défis liés à l'intégration de l'IA dans les formations, mais aussi le potentiel perçu de la gamification et de l'IA pour le futur de la formation professionnelle.

Parmi les répondants qui n'ont pas encore intégré l'Intelligence Artificielle (IA) ou la gamification dans leurs formations, une partie importante envisage de le faire dans un futur proche : 24 % prévoient une intégration dans les 12 prochains mois et 18 % dans une fenêtre de 2 à 5 ans. Cependant, une certaine incertitude persiste. En effet, 27 % répondent « peut-être » lorsqu'ils sont interrogés sur leur intention d'intégrer l'IA ou la gamification, et 27 % ne sont pas encore sûrs de leur décision. Néanmoins, un petit pourcentage (4 %) des répondants a fermement écarté l'idée d'intégrer ces technologies à leurs formations.

LE PLUS DE NOTRE EXPERTISE



Une tendance globalement positive

Les résultats montrent une tendance incertaine mais globalement positive envers l'intégration de l'IA et de la gamification dans la formation professionnelle. Alors qu'un certain nombre de décideurs est déjà sur le point d'adopter ces technologies, beaucoup restent indécis, ce qui pourrait refléter un besoin d'informations supplémentaires ou une réticence face à la nouveauté.

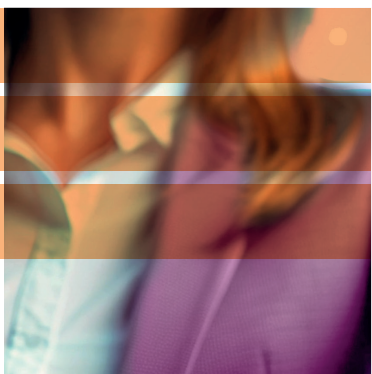


ACTUEL RH

Le journal en ligne dédié à votre métier

CHAQUE MATIN, EN 5 MINUTES,
FAITES LE POINT SUR L'ACTUALITÉ
SOCIALE, JURIDIQUE ET
MANAGÉRIALE QUI IMPACTE LES
RESSOURCES HUMAINES.





Impacts et évolutions concernant les pratiques de formation

PARTIE 3

GESTION DES SENIORS, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET RSE

De nouveaux défis se profilent avec un impact futur inévitable sur la gestion de la formation en entreprise.

La gestion des seniors constitue un enjeu crucial car les entreprises doivent s'adapter pour capitaliser sur l'expérience et les compétences des collaborateurs expérimentés, tout en favorisant leur montée en compétences.

Par ailleurs, l'Intelligence Artificielle ouvre des nouvelles perspectives en matière de formation. En exploitant les capacités de l'IA pour personnaliser les parcours de formation, les entreprises peuvent répondre de manière plus efficace aux besoins individuels des collaborateurs, favorisant ainsi leur engagement et leur progression professionnelle. Il est cependant essentiel de garantir que l'IA ne remplace pas la dimension relationnelle essentielle de la formation.

Enfin, l'intégration de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans la stratégie de formation représente un défi majeur et une opportunité de renforcer l'engagement des collaborateurs envers les enjeux sociaux et environnementaux.

89%

des décideurs
précisent qu'ils n'ont
pas de dispositifs
spécifiques pour
former les seniors

70%

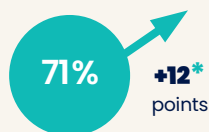
des répondants
se montrent confiants
concernant l'évolution
de leurs missions
face à l'IA

35%

des décideurs
ont indiqué avoir
déjà mis en place
des formations sur la RSE
cette année



TOP 5 DES ENJEUX DE LA FORMATION 2025



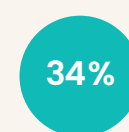
Gérer les talents/
Fidéliser les salariés



Le financement de la formation



Anticiper les nouveaux métiers (GEPP)



La digitalisation/
Intelligence Artificielle



La transition écologique

* Comparatif par rapport au Baromètre de la formation professionnelle 2024

La formation est confrontée à cinq enjeux interconnectés qui orienteront les pratiques à venir.

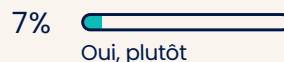
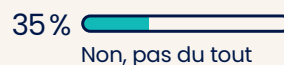
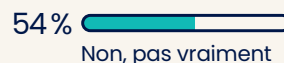
La gestion des talents est la priorité absolue, suivie de près par l'optimisation du budget formation permettant de garantir l'accès à la formation, ainsi que par l'anticipation des nouveaux métiers. En parallèle, la digitalisation offre de nouvelles perspectives et la transition écologique apparaît comme un défi incontournable, exigeant une prise de conscience collective pour former les actifs.

Gestion des seniors et des différences intergénérationnelles

Les résultats de l'enquête montrent que peu d'entreprises disposent de dispositifs spécifiques pour former leurs collaborateurs seniors, seulement 11% des répondants en ont affirmé l'existence.

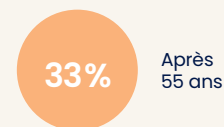
En revanche, une majorité conséquente de 89% n'en possède pas.

Avez-vous des dispositifs spécifiques pour former les seniors ?

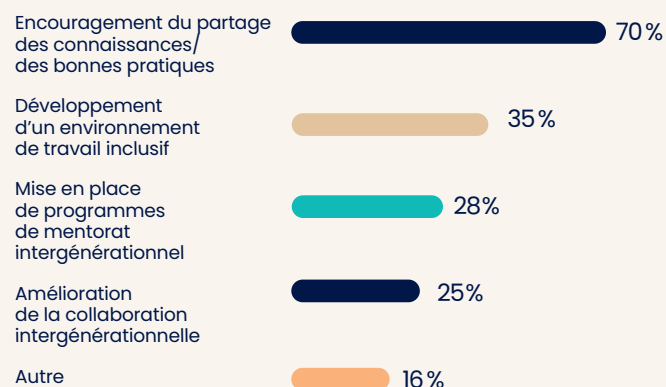


Concernant l'âge à partir duquel sont initiées les formations pour préparer la seconde partie de carrière des salariés, la plus grande proportion de répondants (40%) commence entre 45 et 50 ans. Cependant, un tiers ne commence à former les salariés qu'après l'âge de 55 ans.

À partir de quel âge les formez-vous afin de préparer leur seconde partie de carrière ?



Quelles mesures sont déployées afin de favoriser la politique intergénérationnelle en termes de gestion des talents et de développement professionnel ?*

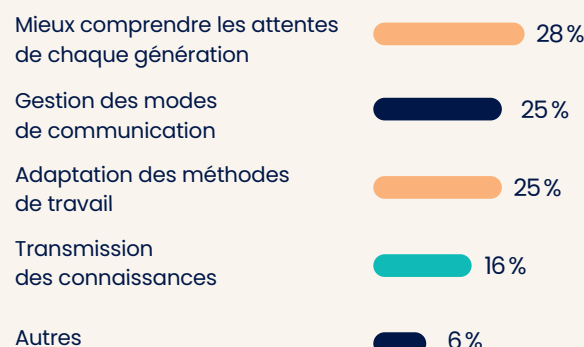


La promotion du partage des connaissances et des bonnes pratiques est mentionnée par 70 % des répondants comme une mesure clé pour favoriser la politique intergénérationnelle en gestion des talents et développement professionnel.

Par ailleurs, 35 % des répondants soulignent l'importance de créer un environnement de travail inclusif.

* Question à choix multiples

Quel est le principal défi que vous rencontrez dans la gestion des différences intergénérationnelles ?



Les défis principaux dans la gestion des différences intergénérationnelles sont : mieux comprendre les attentes de chaque génération (28%), gérer les modes de communication variés (25%) et adapter les méthodes de travail (25%).

LE PLUS DE NOTRE EXPERTISE



La gestion des différentes générations dans le milieu professionnel représente un enjeu de taille.

Alors que peu d'entreprises ont développé des dispositifs de formation dédiés aux seniors, elles envisagent néanmoins de déployer une politique intergénérationnelle, notamment grâce au partage de connaissances et de bonnes pratiques. L'écart de compréhension entre les générations, les modes de communication variés et l'adaptation des méthodes de travail sont autant de défis relevés. Face à ces réalités, les entreprises doivent s'engager pour soutenir l'inclusion et la collaboration intergénérationnelle.



SEULS LES
DÉCIDEURS
ONT RÉPONDU
À CES QUESTIONS

LA RSE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

D'après les résultats de l'enquête, la RSE (la Responsabilité Sociétale des Entreprises) est considérée comme étant une partie intégrante de la stratégie de formation d'une majorité d'entreprises.

En effet, **35 % des répondants** ont indiqué avoir déjà mis en place des formations en RSE cette année et 31 % envisagent de le faire à moyen/long terme. Cependant, pour un tiers d'entre eux (34 %), cette initiative n'est pas encore prévue.

Parmi les types de formations envisagées, les plus citées incluent les sessions de sensibilisation (53 %), des modules d'E-learning/digitaux (45 %) et des formations réglementaires (40 %). Certains décideurs envisagent également de mettre en place des formations dédiées à la démarche RSE au sein de leur organisation (38 %) ainsi que des ateliers de réflexion ou des serious game pour sensibiliser aux enjeux de la RSE (33 %).

En revanche, l'impact des formations liées à la RSE reste principalement non mesuré, avec une grande majorité de répondants (74 %), ne prévoyant pas encore un tel suivi. Seuls 6 % des répondants mesurent systématiquement cet impact, tandis que quelques-uns prévoient de mettre en place un outil de mesure à moyen/long terme (14 %) ou à court terme (6 %).

Avez-vous planifié des formations concernant la RSE dans le plan de développement des compétences de votre entreprise ?

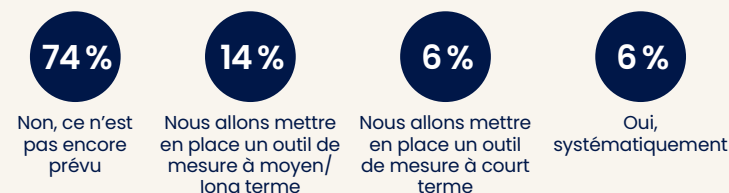


Quels types de formations allez-vous mettre en place ? *

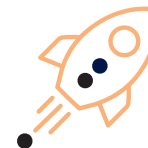


* Question à choix multiples

Mesurez-vous actuellement l'impact environnemental de vos formations ?



LE PLUS DE NOTRE EXPERTISE



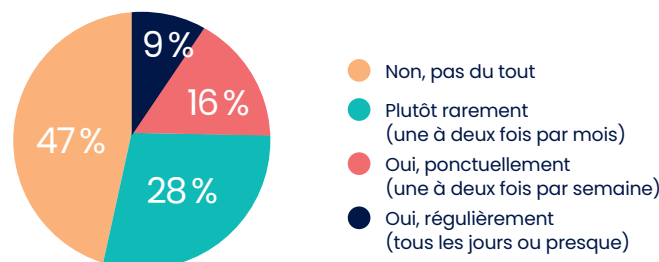
Les initiatives de formation liées à la RSE semblent jouer un rôle de plus en plus important dans les stratégies des entreprises, même si la mesure de leur impact reste un point à améliorer.

Le développement de formations digitales et de sensibilisation aux enjeux de la RSE témoigne d'une prise de conscience et d'une volonté d'action en faveur de l'éthique et de la durabilité. Cependant, le tiers des entreprises qui n'envisagent pas encore de telles formations ou d'outils de mesure montre que le chemin vers une intégration totale des principes RSE dans la formation professionnelle est encore long.

L'UTILISATION ET LES PERCEPTIONS DE L'IA DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

Les résultats de l'enquête indiquent une utilisation limitée de l'Intelligence Artificielle (IA) dans le quotidien professionnel.

Seulement 9 % des répondants utilisent régulièrement l'IA et près de la moitié (47 %) ne l'utilisent absolument pas. Près d'un tiers l'utilise rarement (28 %) et enfin 16 % l'utilise ponctuellement.



En parallèle, une grande majorité de répondants (70 %) se montre plutôt confiante concernant l'évolution de leurs missions suite au développement de l'IA (52 % ont répondu « Oui, plutôt » et 18 % « Oui, tout à fait »), bien que plus d'un tiers d'entre eux exprime une certaine réticence.

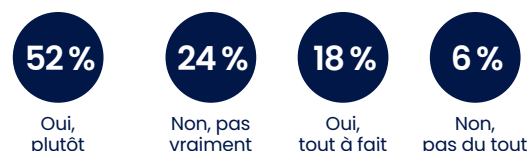
Les 4 raisons principales évoquées sont : la sécurisation des données, le manque de dimension humaine, les possibles dérives, ainsi que la crainte liée à cette nouvelle technologie.

Quant aux perceptions de l'évolution de l'IA, elles sont divisées. Alors que 51 % des répondants perçoivent une certaine évolution, une proportion importante (49 %) ne perçoit pas vraiment d'évolution.

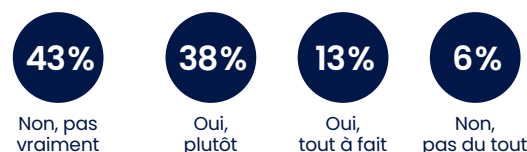
Les principaux avantages associés à l'utilisation de l'IA dans la réalisation des missions comprennent l'automatisation des tâches (56 %), l'analyse des données (53 %) et l'optimisation des processus (50 %). De plus, il a été noté un impact positif sur la structuration du travail (30 %) et sur l'augmentation de la créativité (28 %).

Enfin, la formation sur l'IA semble être un aspect négligé, avec une majorité des répondants (71 %) qui n'ont reçu aucune information ou formation sur l'IA de la part de leur entreprise. Parmi les 29 % restants ayant reçu une formation, celle-ci s'est principalement concentrée sur les enjeux/bénéfices de l'IA (61 %), la réglementation (48 %) et le prompt (37 %).

Êtes-vous confiant(e) concernant l'évolution de vos missions suite au développement de l'IA ?



Voyez-vous une évolution concrète de votre métier à la suite du renforcement de l'Intelligence Artificielle ?



LE PLUS DE NOTRE EXPERTISE



Une majorité significative des répondants n'utilise pas l'IA dans leur quotidien professionnel et n'a pas bénéficié de formation ou d'information sur celle-ci.

Néanmoins, ceux ayant utilisé l'IA ont noté diverses améliorations, notamment en termes d'automatisation des tâches, d'analyse des données et d'optimisation des processus. Les avis divergent quant aux impacts concrets de l'IA sur l'évolution des métiers. Il est donc primordial pour les entreprises d'investir dans la formation et la sensibilisation de leurs collaborateurs à l'IA pour en maximiser les retombées positives.

PARTIE 4

Attentes et perspectives pour la formation professionnelle



DIGITALISATION ET NOUVEAUX DÉFIS DE LA FORMATION

Face aux évolutions des pratiques en matière de formation, les actifs expriment clairement leur préférence pour des contenus interactifs et des modalités adaptatives plus en phase avec leur quotidien.

Les deux principaux formats de contenus attendus par les actifs sont les fiches pratiques et les webconférences gratuites. Ils offrent des informations concises et accessibles rapidement ainsi qu'une opportunité d'échange en temps réel.

Le présentiel reste la modalité choisie en priorité par les actifs, bien que le digital prenne de plus en plus d'ampleur, tout comme le serious game et le blended learning, ce qui offre une diversification des méthodes de formation.

Selon les décideurs formation, le sourcing reste une étape complexe, notamment pour les petites et moyennes entreprises (moins de 250 salariés). Pour relever ce défi, les réseaux professionnels ainsi que la recherche en ligne demeurent les deux moyens les plus fréquemment utilisés.

76 %

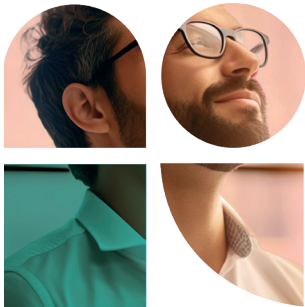
souhaitent
de la veille pratique
concernant
leur métier

60 %

attendent
des webconférences
gratuites

15 %

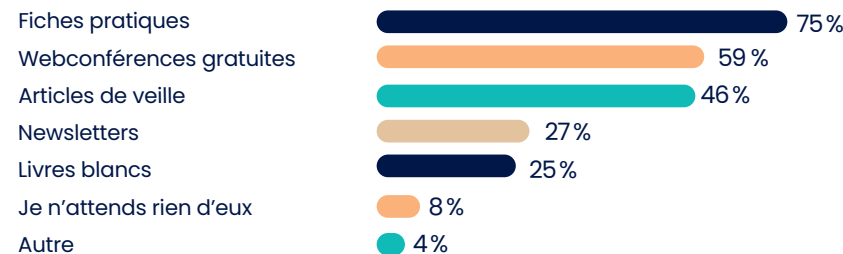
prévoient
de se former
sur la thématique
RH



PRIORISATION DE CONTENUS PRATIQUES ET INTENSIFICATION DU DIGITAL

75% des répondants attendent de la part des organismes de formation, des fiches pratiques, 59% des webconférences gratuites et 46% des articles de veille.

Les attentes en termes de formats de contenus d'information proposés par les organismes de formations*



Concernant les types de contenus, 76% souhaitent de la veille pratique sur leur métier, 70% du contenu sur les formations proposées et 52% de la veille juridique.

Les raisons pour lesquelles ils ne vont pas suivre une formation*



* Question à choix multiples

** Parmi les réponses « Autre » les répondants indiquent qu'ils ont déjà suivi une formation cette année ou que celle-ci est programmée l'année prochaine.

86%

des répondants indiquent qu'ils vont suivre une formation dans l'année.

En ce qui concerne les thématiques, celles qui intéressent le plus nos répondants sont les ressources humaines (16%) et le chiffre (15%).

Il est à noter que la tendance a évolué par rapport au baromètre de la formation professionnelle 2024 car le domaine RH a pris la place du chiffre. Les soft skills ont gagné 5 points et sont passés à 11% cette année. Nous remarquons que le domaine de l'IA prend de l'ampleur et il est demandé par 8% des répondants.

Concernant les modalités de formation, 80% ont choisi une modalité conventionnelle (présentiel/distanciel) et 37% ont participé à des formations digitales (MOOC, E-learning...).

L'AFEST et les formations Metaverse / VR sont cependant, des formats très peu choisis.

Les raisons pour lesquelles les personnes interrogées n'ont pas prévu de suivre une formation sont les suivantes :

- j'attends que mon manager/RH me propose des formations adaptées (19%),
- je n'ai pas trouvé la formation souhaitée (19%),
- je ne considère pas avoir besoin de me former (12%).

Il convient de souligner que 10% indiquent ne pas avoir le temps de se former.

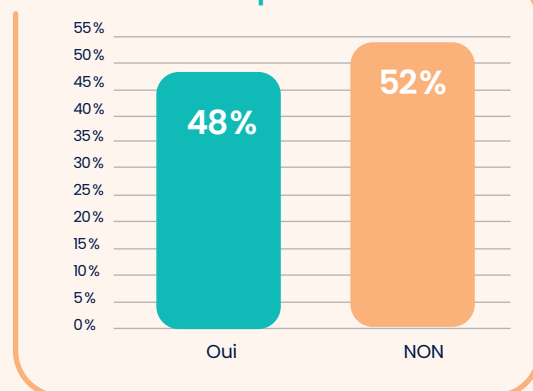


SEULS LES DÉCIDEURS
ONT RÉPONDU
À CES QUESTIONS

ZOOM SUR LE SOURCING

Le sourcing en formation est une étape essentielle qui impacte directement la qualité de l'apprentissage. Il consiste notamment à identifier les ressources et les modalités à déployer pour répondre aux besoins spécifiques de l'organisation.

L'étape du sourcing formation est-elle fastidieuse pour vous ?



Les réponses sont divisées et ne permettent pas d'acter si l'étape du sourcing est complexe. En effet, 48% affirment que c'est le cas mais une légère majorité 52% indiquent au contraire qu'ils n'ont pas de difficultés. En analysant selon la taille de l'entreprise on peut souligner que 60% des entreprises ayant moins de 250 salariés ont répondu « oui » à cette question.

La stratégie la plus couramment utilisée par les répondants pour le sourcing de fournisseurs formation au sein de leur entreprise est la recherche en ligne (48%).

Les réseaux professionnels sont également un moyen populaire, utilisé par 22% des répondants.

D'autres approches consistent à faire appel à des consultants en formation professionnelle (12%), à des organismes formateurs (9%), ou d'utiliser des plateformes de formation professionnelle (7%).

Quelle est la stratégie mise en place au sein de votre entreprise pour le sourcing de fournisseurs formation ?

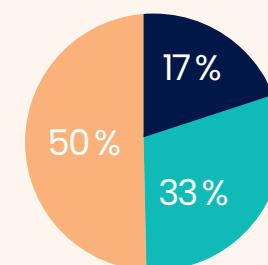


Quelle est la proportion actuelle entre l'internalisation et l'externalisation de la formation dans votre organisation ?

Selon les réponses obtenues, la majorité des répondants optent pour l'externalisation de la formation.

Près d'un tiers (33%) équilibrent l'internalisation et l'externalisation de la formation à 50/50.

Seule une minorité (17%) privilégie majoritairement l'internalisation de la formation avec un campus interne.



- Majoritairement : externalisation de la formation
- Majoritairement : internalisation de la formation
- Équilibré entre internalisation et externalisation : 50/50



CONCLUSION

DANS CE TROISIÈME BAROMÈTRE, NOUS AVONS MIS EN LUMIÈRE LES PRINCIPAUX ENJEUX AUXQUELS LES DÉCIDEURS FORMATION DEVRONT FAIRE FACE EN 2025 AINSI QUE LES DÉFIS ACTUELS RENCONTRÉS PAR LES ACTIFS.

La formation professionnelle continue est en pleine mutation, notamment avec la montée en puissance de l'Intelligence Artificielle, les enjeux de la transition écologique et les défis de l'intergénérationnel en entreprise.

Pour les décideurs formation, l'enjeu majeur réside dans la gestion des talents et la fidélisation des collaborateurs, tandis que le financement, impulsé par de nouveaux modes comme le cofinancement, occupe toujours une place importante. Les récentes réformes de la VAE et du CPF ont influencé l'engagement des actifs, qui demeurent des acteurs investis tout en se confrontant aux contraintes financières et aux défis des processus.

Par ailleurs, l'intégration de nouvelles approches pédagogiques combinant la gamification et l'Intelligence Artificielle se profilent comme des leviers essentiels pour favoriser l'engagement des apprenants et optimiser leur montée en compétence.

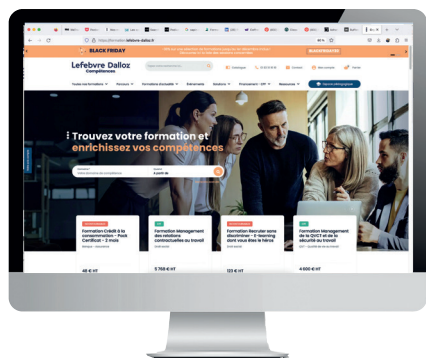
Les enjeux sociétaux et environnementaux ainsi que les défis de l'Intelligence Artificielle cristallisent l'attention des acteurs de la formation incitant à une importante réflexion sur l'évolution des pratiques et des politiques en matière de développement des compétences.

Afin de relever ces nouveaux défis, les décideurs formation doivent transformer ces changements en leviers de performance pour leur entreprise, favorisant l'intégration de la RSE dans la stratégie de formation, le travail collaboratif intergénérationnel, l'innovation pédagogique, l'upskilling ainsi que l'apprentissage multigénérationnel.

EN TANT QUE DÉCIDEUR FORMATION, LEFEBVRE DALLOZ COMPÉTENCES VOUS INVITE À DÉCOUVRIR UNE SÉLECTION DE FORMATIONS, DE CONFÉRENCES ET D'OUVRAGES

FORMATIONS

CONNECTÉES AUX ENJEUX
DE VOTRE MÉTIER



**LÉGISLATION DE LA FORMATION
CONTINUE : MAÎTRISER SA MISE
EN APPLICATION**
PARIS – À DISTANCE
Réf : 510049 > 3 JOURS

**GÉRER UN ORGANISME
DE FORMATION CONFORMÉMENT
À LA RÉGLEMENTATION**
PARIS – À DISTANCE
Réf : 515066 > 2 JOURS

**GESTION ADMINISTRATIVE
ET FINANCIÈRE DE LA FORMATION**
PARIS – À DISTANCE
Réf : 510047 > 2 JOURS

**PARCOURS RESPONSABLE
FORMATION**
PARIS – À DISTANCE
Réf : 119039 > 10 JOURS

**INTÉGRER L'INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE DANS SES
PRATIQUES RH**
PARIS – À DISTANCE
Réf : 701653 > 2 JOURS

**RSE : LES FONDAMENTAUX
POUR LES RH**
PARIS
Réf : 701451 > 2 JOURS

CONFÉRENCES & ACTUALITÉS

AU PLUS PROCHE
DES ÉVOLUTIONS MÉTIER

**ACTUALITÉ DE LA
FORMATION 2025**

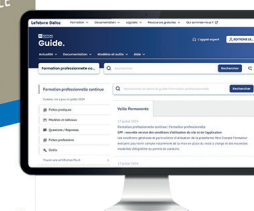
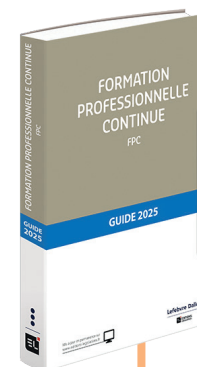
**LE RENDEZ-VOUS ANNUEL
DES PROFESSIONNELS
DE LA FORMATION**
PARIS – À DISTANCE
Réf : 514172 > 1 JOUR

**LES BRUNCHS D'ACTUALITÉ
DE LA FORMATION 2025**

**LE RENDEZ-VOUS
TRIMESTRIEL DES
SPÉCIALISTES DE
LA FORMATION
PROFESSIONNELLE**
PARIS – À DISTANCE
Réf : 313074 > 4 X 3H30

OUVRAGES

UNE RÉPONSE GLOBALE



**LE GUIDE DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE**
VOTRE ALLIÉ POUR MAÎTRISER
LA FORMATION ET SES ÉVOLUTIONS

Plan de développement des
compétences, CPF, alternance, Pro-A,
bilan de compétences, VAE, Qualiopi...
le Guide Formation professionnelle
continue vous accompagne étape
par étape dans la maîtrise, l'utilisation
et la mise en place de ces outils.



EN LIGNE

UN JOURNAL DÉDIÉ À VOTRE MÉTIER



Chaque matin, en 5 minutes,
faites le point sur l'actualité
sociale, juridique et managériale
qui impacte les ressources
humaines.



NOS RESSOURCES POUR ALIMENTER VOTRE VEILLE MÉTIER



NOS REVUES

BE SOFT !

Le magazine qui transforme vos soft skills en forces.

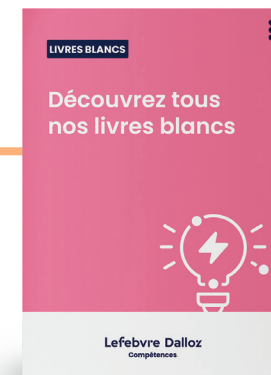
Chaque semestre et à travers différents articles, interviews, citations et décryptages, nous vous donnons les clés pour déployer votre leadership, mieux communiquer, développer vos compétences ou encore être plus productif.



IN'FORMATION !

Le magazine dédié à la formation professionnelle.

IN'Formation a vocation à vous accompagner dans votre quotidien, pour effectuer votre veille sur la formation professionnelle continue ! Proposé deux fois par an, il sera votre allié pour rester au fait de l'actualité et des tendances en matière de formation.



NOS LIVRES BLANCS

Nos livres blancs sont téléchargeables gratuitement et présentent les concepts fondamentaux et les guides pratiques des domaines d'expertise de Lefebvre Dalloz Compétences.





NOS PODCASTS

Montez en compétences avec nos podcasts IN'formation et Culture Soft.

IN'formation, est votre guide audio essentiel pour optimiser la formation dans votre entreprise. Quant à Culture Soft, c'est votre rendez-vous mensuel pour comprendre et développer efficacement vos soft skills. Rejoignez-nous, apprenez et progressez.



NOS WEBINARS

Tout au long de l'année, nous vous proposons de faire le point sur des thématiques d'actualité sur notre chaîne webikeo grâce à des webinars gratuits.

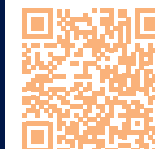


CES CONTENUS VOUS INTÉRESSENT ?



Retrouvez sur notre blog toute l'actualité de nos domaines de compétences

tels que le droit social, la fiscalité, le droit des affaires, la gestion de la formation et bien d'autres...



Abonnez-vous aux newsletters

de votre choix pour suivre toute l'actualité de votre métier !



LES SOLUTIONS FORMATIONS



Avec souplesse et réactivité, nous vous proposons des solutions pour répondre à vos besoins de montée en compétences.

Toutes nos formations peuvent être suivies en présentiel, à distance ou en mode hybride pour plus de flexibilité.

Nos formations sont **gérées via notre plateforme d'apprentissage** pour une expérience adaptée aux besoins et au rythme de chaque apprenant, tout en favorisant l'interaction et l'apprentissage collaboratif.



INTRA & SUR-MESURE

LEFEBVRE DALLOZ COMPÉTENCES



VOTRE PARCOURS CLIENT SUR-MESURE

**DES ACTIONS
100 % SUR-MESURE
VALIDÉES AVEC VOUS
À CHAQUE ÉTAPE.**



**NOUS MOBILISONS
TOUTES LES EXPERTISES
LEFEBVRE DALLOZ COMPÉTENCES
POUR VOUS OFFRIR
UN PARCOURS CLIENT
SANS COUTURE.
VOTRE SATISFACTION EST AU
CŒUR DE NOTRE DISPOSITIF.**



Un besoin spécifique ?

Vous aussi confiez-nous votre projet
pour former vos équipes

01 83 10 10 10

surmesure-formation@lefebvre-dalloz.fr

**AU-DELÀ DE CHAQUE FIN
DE PROJET, NOTRE RELATION
DE CONFIANCE VOUS
ACCOMPAGNE DANS TOUS
VOS NOUVEAUX ENJEUX
FORMATION.**

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET PERFORMANCE

L'IA S'IMPOSE AUJOURD'HUI COMME UN ATOUT INCONTOURNABLE DES ENTREPRISES POUR PROPULSER L'INNOVATION, OPTIMISER LES PROCESSUS ET MAXIMISER LEUR EFFICACITÉ.

Création de contenus, automatisation des tâches,
simplification de l'analyse de données...

Comprendre les enjeux de l'IA et la maîtriser devient alors essentiel
pour évoluer dans un monde en constante transformation et donner
une nouvelle dimension à son quotidien professionnel.

Lefebvre Dalloz vous guide dans l'ère de l'IA à travers son offre
de formations globale et complémentaire avec la première IA Générative
utilisant des contenus juridiques fiables : GenIA-L.



IA GÉNÉRATIVE

INNOVATION

AUTOMATISATION



TOP FORMATIONS IA



- IA et Prompt Engineering • REF. 701536
- E-learning - IA : les essentiels de l'IA générative • REF. 701620
- IA pour juristes : intégrer l'IA dans votre pratique quotidienne • REF. 701638
- IA pour directions financières : intégrer l'IA dans votre pratique quotidienne • REF. 701693
- Intégrer l'Intelligence Artificielle dans ses pratiques RH • REF. 701653



GenIA-L

Conçue pour les professionnels du droit et du chiffre, GenIA-L génère instantanément une réponse fiable à une question juridique posée en langage naturel, avec la possibilité de consulter les fonds éditoriaux utilisés, le tout dans un environnement sécurisé.

- Une interface rapide et intuitive.
- Exclusivement alimentée par les fonds Lefebvre Dalloz.
- La puissance de l'Intelligence Artificielle en toute sécurité.



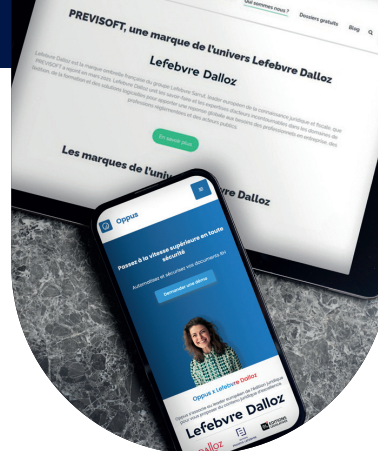


● ÉDITION

Parce que nos clients ont besoin de données fiables et actualisées en permanence, nous développons une offre éditoriale orientée métier.

Nos contenus de référence sont didactiques et opérationnels pour un usage quotidien.

Notre cœur de métier est de décrypter, clarifier, analyser et expliquer l'ensemble du corpus législatif et réglementaire, afin de le rendre accessible.



● LOGICIELS & SERVICES

Pour répondre aux attentes et aux nouveaux usages de nos clients, l'agilité est au cœur de notre métier d'éditeur de logiciels et de services.

L'offre de Logiciels & Services est structurée autour du droit, de la fiscalité, de la comptabilité et de la conformité, répondant aux enjeux de digitalisation et aux besoins de performance et d'efficacité de nos clients.

Les logiciels Lefebvre Dalloz ciblés en SaaS associent contenu pertinent, prise en main intuitive, technologie didactique et Intelligence Artificielle (IA).



● FORMATION

Dans un monde qui évolue, la formation professionnelle dans les métiers du juridique, du chiffre et de la compliance est une nécessité.

Pour y répondre, nous proposons des enseignements personnalisés, depuis notre campus de La Défense ou à distance.

Théoriques et opérationnels, ils associent compétences métiers (hard skills) et comportementales (soft skills), pour une mise en pratique immédiate.

ACTIVER LA CONNAISSANCE POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE, EFFICACE ET DURABLE



Lefebvre Dalloz, leader de la connaissance juridique et fiscale en France, est une marque qui porte une offre globale d'édition, de formation, de logiciels et services.

Lefebvre Dalloz
ACTIVER LA CONNAISSANCE



formation.lefebvre-dalloz.fr

01 83 10 10 10

src-formation@lefebvre-dalloz.fr



Lefebvre Dalloz
Compétences.