

10 vérités que les entreprises ne peuvent plus ignorer

Étude nationale UDD x MIS Group
309 professionnels RH interrogés – Décembre 2025

1 1 entreprise sur 2 avance avec un déficit de compétences.

→ Le problème est identifié.

48 % constatent un écart fort entre compétences disponibles et besoins réels.

2 La formation reste perçue comme un coût.

→ Tant qu'elle est considérée comme un poste budgétaire, elle est compressible.

48 % citent les contraintes budgétaires comme frein principal.

3 Le collectif est un accélérateur sous-exploité.

→ L'intelligence collective crée du résultat.

80 % estiment que la pairagogie pourrait devenir un levier majeur de performance.

4 La formation devient rentable.

→ Lorsqu'elle est pensée comme un actif stratégique.

69 % considèrent que mesurer l'impact de la formation est un levier clé de la stratégie RH.

5 Les formations sont encore trop théoriques.

→ Le décalage avec les réalités du terrain coûte cher.

34 % les jugent insuffisamment contextualisées.

6 Le ROI se joue sur le terrain.

→ Pas uniquement en salle.

63 % plébiscitent les formations ancrées dans le réel.

7 Le temps manque pour former.

→ L'urgence opérationnelle bloque la montée en compétences.

41 % manquent de temps pour former leurs équipes.

8 Sans indicateur, pas d'investissement.

→ Seulement une dépense.

22 % manquent d'outils de suivi.

9 Le ROI se construit dans la durée.

→ Accompagnement + feedback + suivi = ❤️

36 % demandent une évaluation continue.

10 La formation est un levier d'engagement.

→ Quand elle est stratégique.

73 % la jugent prioritaire pour fidéliser.

NOTRE CONVICTION



Le vrai coût n'est pas la formation.

→ C'est l'obsolescence des compétences.



Le ROI ne se décrète pas.

→ Il se pilote.



Sans indicateur, la formation reste une dépense.

→ Et ce qui ne se mesure pas se discute... pour ne plus se justifier.



Une formation ponctuelle crée un effet.

→ Un parcours structuré crée une transformation.



Mesurer la satisfaction, c'est rassurant.

→ Mesurer l'impact, c'est stratégique.



Former, c'est investir dans la performance.

→ Mais aussi dans la fidélisation des talents.



À l'UDD, nous ne formons pas pour former. Nous formons pour transformer et en démontrer la valeur.