enablers

NOS CONVICTIONS 2027

Les signaux et tendances qui guideront les écoles de l'enseignement supérieur

Partenaire de votre réussite digitale

NOS CONVICTIONS 2027

préalable

enablers

NOS CONVICTIONS 2027

Notre démarche

Il y a un an, nous partagions dix convictions sur l'avenir des écoles de commerce et d'ingénieurs.
Douze mois plus tard, les chiffres en confirment plusieurs et en contredisent deux. Trois évolutions marquent l'année :

- l'IA gagne les premiers postes plus vite que prévu,
- l'alternance recule pour la première fois,
- et les diplômés des grandes écoles trouvent moins vite leur premier emploi.

Cette édition commence par ce bilan, puis présente douze tendances en trois temps : l'étau qui se resserre sur les jeunes diplômés (tendances 1 à 4), la pression qui s'exerce sur le modèle des écoles (5 à 8), puis la manière de former, de prouver les compétences et de développer les savoir-être à l'ère de l'IA (9 à 12).

Notre démarche reste la même. Ces convictions viennent de notre travail quotidien avec les établissements de l'enseignement supérieur et les entreprises que nous accompagnons, et d'une veille continue sur l'emploi et la formation.

SOMMAIRE

03
DÉMARCHE
notre méthode

05
BILAN 2026
nos convictions
de l'an dernier

08
L'ÉTAU DES JEUNES DIPLÔMÉS
tendances 1 à 4

14
LES ÉCOLES SOUS PRESSION
tendances 5 à 8

20
FORMER À L'ÈRE DE L'IA
tendances 9 à 12

26
2027
les virages
à prendre

29
SOURCES
bibliographie

30
ENABLERS
qui nous sommes

NOS CONVICTIONS 2026

à l'épreuve des faits

enablers

NOS CONVICTIONS 2026

À l'épreuve des faits (1/2)

CONVICTION 2026	VERDICT	CE QUE DISENT LES CHIFFRES EN 2026
1 **La valeur du diplôme**	CONFIRMÉE	Un à quatre ans après leur sortie, 8,1% des diplômés du supérieur long sont au chômage, contre 42,5% des peu ou pas diplômés *(Insee, 2025).*
2 **Le décalage des compétences**	ACCÉLÉRÉE	56% des étudiants et jeunes diplômés estiment ne pas avoir été assez formés à l'IA pendant leur cursus *(EDHEC et JobTeaser, 2026).*
3 **La transformation IA**	ACCÉLÉRÉE	Les embauches en CDI des 21-29 ans reculent de 28,3% dans les métiers les plus exposés à l'IA générative *(Banque de France et HEC, 2026).*
4 **Le malaise Gen Z**	CONFIRMÉE	Sur ses cinq premières années de carrière, un Gen Z reste en moyenne 1,1 an par poste, contre 2,9 ans pour un baby-boomer *(Randstad, 2025).*
5 **L'attention fragmentée**	CONFIRMÉE	43% des étudiants passent au moins 6 heures par jour devant des écrans interactifs *(Ipsos, Baromètre addictions jeunes 2026).*

NOS CONVICTIONS 2026

À l'épreuve des faits (2/2)

	CONVICTION 2026	VERDICT	CE QUE DISENT LES CHIFFRES EN 2026
6	**L'évaluation GPT**	ACCÉLÉRÉE	40% des étudiants ont déjà utilisé l'IA pour générer tout ou partie d'un devoir *(Ipsos pour l'EPITA, 2026)*.
7	**L'alternance**	INVERSÉE	628 500 apprentis dans le supérieur fin 2025, en baisse de 4%, un premier recul *(MESR-SIES, 2026)*.
8	**Le défi de la croissance**	INVERSÉE	786 900 étudiants dans le privé en 2025-26, en baisse de 1,7%, une première depuis 2014 *(MESR-SIES, 2026)*.
9	**Formation, compétence, travail**	CONFIRMÉE	43,8% des projets de recrutement sont encore jugés difficiles par les employeurs *(France Travail, BMO 2026)*.
10	**L'apprentissage tout au long de la vie**	FREINÉE	1,23 million de formations CPF commencées en 2025, en baisse de 11% après un durcissement des règles *(Dares, 2026)*.

L'ÉTAU DES JEUNES DIPLÔMÉS

tendances 1 à 4

enablers

L'ÉTAU DES JEUNES DIPLÔMÉS

Trois forces qui se cumulent

LE JEUNE DIPLÔMÉ

76% des diplômés 2025 des grandes écoles en emploi à 6 mois
(4,2 points de moins en un an ; CGE, 2026)

L'IA GÉNÉRATIVE

-28,3%

d'embauches en CDI des 21-29 ans dans les métiers les plus exposés *(Banque de France et HEC, 2026)*

LE SOUPÇON GEN Z

82%

des recruteurs jugent la génération Z plus "exigeante" *(Hellowork, 2025)*

LES SENIORS

61,7%

des 55-64 ans en emploi en 2025, contre 41% en 2010 *(COR, 2026)*

enablers

1

LA PREMIÈRE MARCHE SE DÉROBE

le diplôme protège encore, mais plus lentement

Deux années de suite, l'insertion des jeunes diplômés recule, y compris dans les grandes écoles. Ingénieurs comme managers mettent plus de temps à décrocher un premier poste, et près d'un quart des Bac+5 qualifient leur emploi d'alimentaire.

Le diplôme garde son avantage sur la durée. Mais les recrutements de jeunes cadres ont encore reculé de 5% en 2025, à 13% sous leur niveau de 2023, et l'Apec n'en prévoit que 1% de plus en 2026 : les entreprises hésitent toujours à recruter des débutants.

Quelques données chiffrées

- Le taux net d'emploi à 6 mois des diplômés 2025 des grandes écoles tombe à 76%, soit 4,2 points de moins en un an (CGE, enquête Insertion 2026).
- 84% des diplômés Bac+5 de 2024 jugent leur recherche d'emploi difficile, contre 61% pour la promotion 2022 (Apec, 2025).
- 70% de la promotion Bac+5 2024 occupe un emploi salarié 12 mois après le diplôme, en recul de 2 points (Apec, baromètre T1 2026).

Toutes les écoles publient un taux d'insertion. La différence se joue aussi sur l'accompagnement vers le premier poste : alumni mobilisés, coaching individuel, entreprises partenaires engagées à recruter.

enablers

L'IA RABOTE LES POSTES D'ENTRÉE

les tâches des débutants s'automatisent

2

Notre conviction de l'an dernier se vérifie plus vite que prévu. Recherche documentaire, première synthèse, tableau de suivi, code simple : ces tâches longtemps confiées aux débutants passent à l'IA générative. Les entreprises recrutent moins de juniors dans les métiers les plus exposés, sans se séparer de leurs salariés expérimentés.

Les postes d'entrée exigent davantage : jugement, supervision des outils, relation client. Les recruteurs attendent d'un débutant des compétences qu'il acquérait autrefois sur le tas, pendant ses deux premières années.

Quelques données chiffrées

- Les embauches en CDI des 21-29 ans reculent de 28,3% dans les métiers les plus exposés à l'IA générative entre fin 2022 et mars 2026, contre 7,5% dans les moins exposés (Banque de France et HEC, 2026).
- Chez les jeunes développeurs et ingénieurs informatiques, la baisse atteint 42% sur la même période (Banque de France et HEC, 2026).
- Aux États-Unis, les postes d'entrée les plus exposés à l'IA sont 7 fois plus susceptibles d'exiger des compétences traditionnellement seniors (PwC, AI Jobs Barometer 2026).

L'IA retire aux débutants les tâches où ils apprenaient le métier. À l'école de recréer cette expérience avant le diplôme : hackathons avec des entreprises, missions réelles évaluées, projets livrés à de vrais clients.

3

LA GEN Z SOUS SOUPÇON

un procès générationnel

Moins investis, moins fidèles, moins respectueux de la hiérarchie : c'est ainsi qu'une majorité de dirigeants français perçoit les jeunes salariés. Ce regard pèse sur l'embauche : un recruteur qui anticipe une recrue compliquée écarte d'emblée le candidat avant de l'avoir rencontré.

Les comportements sont plus nuancés. Les jeunes changent plus souvent de poste pour progresser, tout en restant attachés au collectif. L'écart porte surtout sur les savoir-être : les managers attendent davantage de résilience, de professionnalisme et d'ouverture au feedback.

Quelques données chiffrées

- 82% des recruteurs jugent la génération Z plus exigeante (Hellowork, 2025).
- En début de carrière, un Gen Z reste en moyenne 1,1 an par poste, contre 1,8 an pour un millennial et 2,8 ans pour la génération X (Randstad, 2025).
- Face aux jeunes recrues, 63% des managers britanniques citent un manque de résilience, 43% de communication claire et 41% de capacité à accepter le feedback (CMI, 2026).

Le préjugé recule face aux preuves : une alternance menée jusqu'au bout, une recommandation écrite du tuteur, et des soft skills travaillées tout au long du cursus, de la prise de parole à la gestion du feedback.

LA REVANCHE DES SENIORS

l'expérience reprend la main sur le marché

4

Jamais les 55-64 ans n'ont été aussi nombreux en emploi en France. La réforme des retraites en est le premier moteur, mais les employeurs y trouvent leur compte : ils misent sur des profils opérationnels tout de suite. Hier, on recrutait un jeune pour son regard neuf et son aisance avec le digital. Aujourd'hui, on équipe un senior d'outils d'IA.

Les jeunes absorbent l'essentiel de l'ajustement, et l'IA creuse l'écart : elle pénalise les débutants bien plus que les salariés expérimentés.

Quelques données chiffrées

- 61,7% des 55-64 ans sont en emploi en 2025, contre 41% en 2010 (COR, rapport annuel 2026).
- 21,6% de chômage chez les 15-24 ans au 2e trimestre 2026, contre 5,5% chez les 50 ans et plus (Insee, 2026).
- Dans les métiers exposés à l'IA, l'écart d'embauche atteint 20,8 points chez les 21-29 ans, contre 3,8 points après 50 ans (Banque de France et HEC, 2026).

Pour reprendre l'avantage face à un senior équipé d'IA, le jeune diplômé doit arriver avec une pratique avancée de l'IA dans son métier et des missions déjà menées en entreprise.

enablers

LES ÉCOLES SOUS PRESSION

tendances 5 à 8

enablers

LES ÉCOLES SOUS PRESSION

Trois pressions sur le modèle économique

L'ÉCOLE

10 écoles de commerce sur 23 n'ont pas rempli leurs places au SIGEM 2026 (Educpros, 2026)

L'ALTERNANCE

-4%

d'apprentis dans le supérieur fin 2025, une première *(MESR-SIES, 2026)*

LES CANDIDATS

-13%

de vœux Parcoursup pour les écoles de commerce en 2026 *(Diplomeo, 2026)*

LE PRIVÉ ENCADRÉ

40 à 70%

du chiffre d'affaires des groupes lucratifs contrôlés vient de fonds publics *(IGAS-IGESR, 2026)*

enablers

5

L'ALTERNANCE MARQUE LE PAS

un premier recul dans le supérieur

Après des années de forte croissance, l'apprentissage dans le supérieur recule pour la première fois. La baisse des aides à l'embauche en 2025, la participation de 750 € demandée aux employeurs pour les formations à partir de Bac+3 et la révision des niveaux de prise en charge pèsent sur les décisions des entreprises.

Les écoles de commerce sont les plus exposées : un tiers de leurs étudiants sont apprentis. Le mouvement s'installe : en 2026, les entrées en contrat dans le supérieur continuent de reculer.

Quelques données chiffrées

- 628 500 apprentis dans le supérieur fin 2025, soit 4% de moins en un an, avec la même baisse en école de commerce (MESR-SIES, 2026).
- Fin septembre 2026, les entrées en apprentissage dans le supérieur reculent de 8,9% sur un an (Dares, 2026).
- Le coût de l'apprentissage pour les finances publiques serait ramené à 20,5 Md€ en 2026, contre 24,1 Md€ en 2024 (OFCE, 2026).

Moins financée, l'alternance ne suffira plus à remplir les promotions. Pour que les familles acceptent de payer un Bac+5, les écoles devront investir dans des cursus de qualité, dont la valeur se démontre en compétences acquises comme en débouchés.

enablers

LA FIN DE L'ELDORADO DU PRIVÉ

l'État encadre, le marché se concentre

6

Le projet de loi de régulation de l'enseignement supérieur privé, adopté au Sénat en juin 2026, crée un agrément de l'État. À terme, seuls les établissements agréés pourront proposer des formations reconnues et figurer sur Parcoursup. Un second niveau, l'agrément d'intérêt général, sera réservé aux établissements à but non lucratif.

Les inspections générales pointent la dépendance de certains groupes aux fonds publics et leur endettement, hérité d'acquisitions et de campus financés à crédit. Plusieurs écoles ont connu des procédures collectives en 2026 et des scandales comme Digital College, sur fond de reportages (Le Cube de Claire Marchal) à charge : les plus fragiles deviennent des cibles pour des acteurs mieux capitalisés.

Quelques données chiffrées

- Les financements publics pèsent de 40% à près de 70% du chiffre d'affaires des groupes privés lucratifs contrôlés (IGAS-IGESR, 2026).
- Dans deux groupes du secteur, la dette atteint 21 à 23 fois l'excédent brut d'exploitation en 2025 (IGAS-IGESR, 2026).
- Les groupes Talis Education et Collège de Paris sont en procédure de sauvegarde, et deux écoles du second degré ont été liquidées (IGAS-IGESR, 2026).

L'agrément et la concentration du marché vont trier les écoles sur la qualité. Celles qui investissent dans la valeur de leurs programmes plutôt que dans la sauvegarde de l'EBIT à tout prix garderont la main sur leur avenir. Les autres deviendront des cibles.

enablers

7

LE PLATEAU DÉMOGRAPHIQUE

une croissance des effectifs qui s'essouffle

Le nombre d'étudiants progresse encore, de moins en moins vite, et les projections ont dû être revues à la baisse. Les bacheliers généraux, vivier principal des grandes écoles, vont diminuer à partir de la fin de la décennie.

Les concours en donnent la mesure : au SIGEM 2026, 10 écoles sur 23 n'ont pas rempli leurs places, et le concours post-bac Sésame perd 8% de candidats. Le coût des études et le recul de l'alternance pèsent aussi : chaque école gagne désormais ses candidats sur ses concurrentes.

Quelques données chiffrées

- 32 000 étudiants de plus à la rentrée 2025, contre 54 300 attendus ; la hausse est estimée à 0,8% à la rentrée 2026, puis à 0,6% en 2027 (MESR-SIES, 2026).
- Le nombre de bacheliers généraux baisserait de 6,1% entre 2029 et 2034 (MESR-SIES, 2026).
- Les vœux Parcoursup pour les écoles de commerce passent de 305 000 en 2025 à 264 000 en 2026, soit 13% de moins (Diplomeo, 2026).

Les candidats hésitent, comparent, et certains renoncent au Bac+5 payant. Pour les convaincre, l'école doit rendre sa valeur tangible : compétences certifiées, débouchés par filière, anciens qui témoignent, entreprises partenaires.

L'INTERNATIONAL CIBLÉ

un relais de recrutement à saisir

8

Les écoles de commerce sont devenues un moteur de l'attractivité française : 15% des étudiants internationaux présents en France y sont inscrits. La stratégie « Choose France for Higher Education » maintient l'objectif de 500 000 étudiants internationaux en 2027, avec une approche plus qualitative, tournée vers les sciences, le numérique et la santé.

Le durcissement de la politique américaine des visas redistribue les flux mondiaux. Une partie des étudiants qui renoncent aux États-Unis cherchent une solution en Europe, à condition d'y trouver des débouchés et un accueil organisé.

Quelques données chiffrées

- 62 643 étudiants internationaux en école de commerce en 2023-24, soit 70% de plus qu'en 2018 (MESR, 2026).
- Plus de 443 000 étudiants internationaux en France en 2024-25 ; 8e rang mondial en mobilité diplômante (MESR, 2026).
- Pour la rentrée 2026, la NAFSA anticipait jusqu'à 111 000 étudiants internationaux en moins aux États-Unis ; les candidats internationaux y ont reculé de 10% (Common App, 2026).

Le recul américain profite aux pays qui savent accueillir. Pour attirer ces étudiants, une école doit offrir plus qu'un diplôme : un accompagnement concret, du visa au logement, et un accès réel à l'emploi en France après le cursus.

enablers

FORMER À L'ÈRE DE L'IA

tendances 9 à 12

enablers

FORMER À L'ÈRE DE L'IA

Trois forces qui changent la valeur du diplôme

LE DIPLÔME
47% des étudiants se sont déjà servis de l'IA sans autorisation
(Ipsos pour l'EPITA, 2026)

LES ÉTUDIANTS

92%

ont déjà utilisé l'IA pour leurs études *(Ipsos pour l'EPITA, 2026)*

LES RECRUTEURS

-29,3%

de recherches filtrées par diplôme en un an dans les entreprises de 501 à 1 000 salariés *(LinkedIn, 2025)*

LES RÈGLES

2027

2 décembre : obligations « haut risque » de l'AI Act applicables dans l'éducation *(Union européenne, Omnibus IA, 2026)*

enablers

9

L'IA ENTRE DANS LES MURS

de l'usage individuel à l'outil d'établissement

Les étudiants utilisent l'IA générative au quotidien, y compris pour des travaux notés. Les établissements reprennent la main : ils équipent étudiants et enseignants, fixent des règles d'usage et reviennent aux épreuves sur table, remplaçant QCM en ligne ou travaux de groupes par des examens surveillés.

Côté public, 81 établissements expérimentent en 2026 un accès partagé à Mistral AI, porté par l'Amue (Agence de mutualisation des universités et établissements). Reste à intégrer encore davantage l'IA à la pédagogie et à l'évaluation.

Quelques données chiffrées

- 92% des étudiants ont déjà utilisé l'IA pour leurs études et 43% l'utilisent chaque jour (Ipsos pour l'EPITA, 2026).
- 47% s'en sont servis alors que ce n'était pas autorisé (Ipsos pour l'EPITA, 2026).
- 34% seulement disposent d'un accès à l'IA financé par leur établissement (Ipsos pour l'EPITA, 2026).

Pour garder la valeur du diplôme, l'école doit garantir ce que l'étudiant maîtrise seul : épreuves sur table, oraux individuels, certifications éditeurs surveillées. Elle regagne ainsi la confiance des recruteurs et le respect de ses étudiants.

LA PREUVE DE COMPÉTENCE

les recruteurs regardent au-delà du diplôme

10

Si un devoir rendu à la maison ne prouve plus grand-chose, les recruteurs cherchent d'autres garanties : ils filtrent moins sur le diplôme et davantage sur ce qu'un candidat maîtrise. Les standards AACSB 2026 centrent eux aussi les programmes sur les acquis démontrés.

Les certifications éditeurs (Microsoft, Google, Adobe, AWS, PMI…) passées en examen surveillé répondent à cette attente : elles attestent la maîtrise d'un outil précis, reconnue à l'international. Le conseil de perfectionnement de chaque programme peut choisir celles à intégrer.

Quelques données chiffrées

- En France, les recherches de recruteurs filtrées par diplôme reculent de 29,3% en un an dans les entreprises de 501 à 1 000 salariés (LinkedIn, 2025).
- Recruter sur les compétences augmente de 12% les chances d'un recrutement de haute qualité (LinkedIn, 2025).
- 89% des recruteurs américains embaucheraient plus volontiers un débutant certifié dans son domaine, contre 68% pour un Bachelor (U.S. Chamber of Commerce, 2025).
- Pour 48% des grandes organisations, la certification IT est un prérequis à l'embauche (Pearson, 2026).

Un diplôme adossé à des certifications éditeurs reconnues rassure le recruteur et amplifie la réputation de l'école. L'enjeu : choisir, programme par programme, celles qui comptent sur le marché et les intégrer au cursus, examen surveillés compris.

enablers

11

LES RÈGLES DE L'IA SE PRÉCISENT

l'AI Act et les accréditeurs fixent leurs exigences

Le règlement européen sur l'IA, modifié par le règlement Omnibus de juillet 2026, laisse aux écoles jusqu'au 2 décembre 2027 pour les usages à haut risque : l'admission, l'évaluation des acquis, le choix du niveau d'enseignement et la surveillance des examens.

Les accréditeurs vont dans le même sens. Les standards AACSB, applicables depuis le 1er juillet 2026, attendent des écoles accréditées que leurs étudiants et leurs enseignants maîtrisent les technologies émergentes.

Quelques données chiffrées

- 2 décembre 2027 : application des obligations « haut risque » de l'AI Act dans l'éducation (Union européenne, règlement Omnibus IA, 2026).
- EQUIS impose une déclaration de transparence sur l'usage de l'IA au début du rapport d'auto-évaluation (EFMD, EQUIS Process Manual 2026).
- La CTI demande d'introduire les bases de l'IA dans les apprentissages et une charte numérique qui intègre l'IA (CTI, Références et orientations 2026).

AI Act et accréditeurs convergent : maîtriser l'IA dans ses cursus comme dans ses outils. Former étudiants et enseignants, recenser ses outils et garder une décision humaine sur les notes devient un atout d'accréditation.

enablers

L'AVANTAGE DES SOFT SKILLS

ce que l'IA ne remplace pas

12

Quand l'IA prend en charge une partie des compétences techniques, les recruteurs regardent ailleurs : communication, esprit critique, travail en équipe, capacité à s'adapter et à apprendre. Selon le World Economic Forum, pensée analytique et résilience arrivent en tête des compétences clés.

En France, presque toutes les entreprises jugent ces compétences aussi importantes que les compétences techniques, et elles apprennent à les mesurer, notamment par des mises en situation. C'est pourtant sur ce terrain que les jeunes diplômés déçoivent le plus, un jugement nourri par le soupçon envers la génération Z (tendance N°3).

Quelques données chiffrées

- 96% des entreprises jugent les compétences comportementales au moins aussi importantes que les compétences techniques, et 41% les évaluent de manière formalisée, 9 points de plus qu'en 2022 (Apec, 2026).
- La communication est jugée essentielle par 98,7% des employeurs américains, mais 55,4% seulement trouvent les jeunes diplômés à la hauteur ; les compétences IA ne le sont que pour 18,4% (NACE, 2026).
- 75% des entreprises dans le monde jugent les compétences humaines plus importantes à l'ère de l'IA (LinkedIn, 2026).

Les soft skills ne s'apprennent pas en cours magistral. Les travailler en situation (projets d'équipe, oraux, retours de tuteurs) et les évaluer comme une compétence à part entière donne aux diplômés l'avantage que l'IA ne leur prendra pas.

enablers

LA FORMATION EN 2027

2027, l'année de la preuve de la valeur

Les recruteurs ne croient plus le diplôme sur parole, les familles comparent chaque euro investi, les étudiants sont déçus et l'IA rend suspect tout devoir rendu à la maison.

Pour regagner cette confiance, l'école devra investir dans la valeur de ses formations et leurs preuves.

2027

Les virages à prendre en 2027 :

L'ÉTAU DES JEUNES DIPLÔMÉS
tendances 1 à 4

1 Accompagner vers le premier poste
dès la première année

2 Recréer l'expérience des débutants
hackathons, missions, stages et alternance

3 Rendre le parcours vérifiable
alternance menée à terme, avis écrit du tuteur

4 Former à un usage avancé de l'IA
dans son futur métier

LES ÉCOLES SOUS PRESSION
tendances 5 à 8

5 Justifier le prix d'un Bac+5
par des ressources et des expériences à la hauteur

6 Privilégier la qualité des programmes
pour (re)créer de la valeur

7 Rendre la valeur tangible
compétences, débouchés, témoignages d'anciens

8 Sécuriser l'accueil international
du visa au premier emploi en France

FORMER À L'ÈRE DE L'IA
tendances 9 à 12

9 Revenir aux épreuves surveillées
et aux oraux individuels

10 Intégrer des certifications éditeurs
reconnues par les recruteurs

11 Recenser ses outils d'IA
avant décembre 2027, et garder une décision humaine sur les notes

12 Travailler les soft skills
en situation, et les évaluer à part entière

En 2027, une école se jugera à l'emploi de ses diplômés.

Celles qui leur donneront des compétences vérifiables pour franchir la première marche, face à l'IA et aux profils expérimentés, garderont la confiance des entreprises comme des étudiants.

SOURCES

Les données citées dans ce cahier

AACSB : Global Standards for Business Education, avril 2026

Acteurs publics : expérimentation Amue et Mistral AI, février 2026

Apec : Jeunes diplômés d'un Bac+5, novembre 2025 ; baromètre T1 2026 ; Prévisions 2026, avril 2026 ; Pratiques de recrutement de cadres 2026, mai 2026

Assemblée nationale : dossier législatif sur la régulation du supérieur privé, 2026

Banque de France et HEC (LIFT) : IA générative et embauches de jeunes, octobre 2026

Campus France : communiqué de rentrée, septembre 2025

CGE : 34e enquête Insertion des diplômés des grandes écoles, juin 2026

CMI (Royaume-Uni) : Youth research, juillet 2026

Common App : rapport de fin de saison 2025-26, août 2026

COR : rapport annuel, juin 2026

CTI : Références et orientations 2026, février 2026

Dares : CPF en 2025, juillet 2026 ; contrats d'apprentissage à fin septembre 2026, novembre 2026

Diplomeo : vœux Parcoursup 2026, juin 2026

EDHEC et JobTeaser : Career Barometer, Jeunes diplômés, février 2026

Educpros et L'Étudiant : SIGEM 2026, juillet et octobre 2026 ; concours Sésame, octobre 2026

EFMD : EQUIS Process Manual 2026

France Travail : enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) 2026, avril 2026

Hellowork : enquête recruteurs et candidats, novembre 2025

IGAS-IGESR : Enseignement supérieur privé lucratif, juin 2026

Insee : chômage au 2e trimestre 2026, août 2026 ; Formations et emploi, édition 2025

Ipsos : Baromètre des addictions chez les jeunes, juin 2026

Ipsos pour le CESI : la génération Z et les dirigeants, juin 2024

Ipsos pour l'EPITA : Observatoire des usages de l'IA par les étudiants, février 2026

LinkedIn : The Skills Signal Report, juin 2025 ; Labor Market Report et communiqué de Davos, janvier 2026

MESR : arrêté du 27 janvier 2020 (grades de licence et de master) ; Choose France, avril 2026 ; dossier de rentrée, septembre 2026

MESR-SIES : Notes Flash effectifs 2025-26, apprentissage 2025 et projections 2026-2027, octobre 2026 ; projections à 2034, mai 2026

NACE : Job Outlook 2026 Spring Update, avril 2026

NAFSA : Fall 2026 International Student Outlook, août 2026

OFCE : Policy Brief n° 157 sur l'apprentissage, mai 2026

Pearson : 2026 Value of IT Certification Employer Report, avril 2026

PwC : Global AI Jobs Barometer 2026, juin 2026

Randstad : Gen Z Workplace Blueprint, septembre 2025

Union européenne : règlement (UE) 2026/1744 dit Omnibus IA, juillet 2026

United Heroes et OpinionWay : Baromètre RH 2026, janvier 2026

U.S. Chamber of Commerce : New Hire Readiness Report, septembre 2025

World Economic Forum : Future of Jobs Report 2025, janvier 2025

ENABLERS
qui nous sommes

enablers

LE MEILLEUR EST À VENIR

Partenaire de votre réussite digitale

AGENCE

enablers

L'activation digitale des marques ambitieuses
Conception & pilotage de campagnes de marketing digital sur mesure.

Découvrir

Trust

Studio de performance créative
Production d'assets digitaux impactants au service des performances.

Découvrir

Le Meilleur est à Venir

1 Groupe, 4 Marques
Transformation digitale

Découvrir

FORMATION

enablers

Organisme de formation reconnu
Parcours pratiques, concrets et orientés métiers du digital.

Découvrir

SkillsUp

Certifications éditeurs
Microsoft, Adobe, Cisco...

Softelya

Soft skills certifiées
Communication, IA & Human, pensée critique...

Découvrir

TECHNOLOGIE

radIA by enablers

Outil SEO et GEO
Audits et recommandations par l'IA

veritexam by enablers

Examens en ligne
Plateforme d'examen surveillée pour les écoles

ENABLERS

Notre offre dédiée au secteur de l'éducation



Découvrir notre offre

- **Certifications éditeurs** : Microsoft, Google, AWS, Adobe, Cisco, PMI, Meta, Scrum… préparées et passées pendant le cursus.
- **E-learning et coaching** : un parcours d'environ 5 h par certification, en modules d'apprentissage de 15 min.
- **Support et e-surveillance** : une équipe dédiée qui répond en 24 h, des examens de certifications surveillés.
- **Soft skills certifiées** : pensée critique, IA et humain, gestion de projets, avec Softelya.
- **Intervenants experts** : plus de 200 intervenants mis à disposition des écoles.
- **Veritexam** : plateforme des examens en ligne de l'école, sous e-surveillance humaine.
- **Hackathons clés en main** : nous accompagnons l'école de la conception au jury, sur un cas réel d'entreprise, avec la prise en charge des outils de pointe dans le domaine.

18 787
apprenants formés depuis 2020

92%
de réussite aux certifications

87%
jugent leur employabilité accrue

+200
intervenants experts

enablers

Le Meilleur est à Venir

Notre signature :

#NoBullshit
nous allons droit au but, avec transparence, simplicité et honnêteté. Pas de jargon inutile, pas de promesse creuse.

#Perform
nous sommes obsédés par les résultats. Nos expertises visent toute la performance concrète, mesurable et durable.

#Enjoy
nous croyons qu'on travaille mieux dans le plaisir, la confiance et l'enthousiasme. Pour nous, transformation rime aussi avec motivation.

enablers

#NoBullshit
#Perform
#Enjoy

enablers.io

infos@enablers.io

01 87 66 92 52

Partenaire de votre réussite digitale