

Rendre l'éducation accessible

Avant-propos de Pierre Dubuc, co-fondateur et CEO	3
Édito de Jean-Philippe Courtois, Président du Comité de mission	5
Le Comité, boussole de la mission	7
L'ABC de l'accessibilité	8
Section I — Rendre l'éducation <i>vraiment</i> accessible	9
Section II — Répondre aux besoins des employeurs	19
Section III — Préparer les étudiants à la révolution de l'IA	24
Section IV — Importer un modèle accessible aux États-Unis	27
Rétrospective	30
Notes méthodologiques et sources	32



Pierre Dubuc
Co-fondateur et CEO
d'OpenClassrooms

Pierre Dubuc

“

Une formation accessible,
académiquement exigeante
et foncièrement tournée
vers l'emploi peut transformer
durablement des
trajectoires de vie.

Avant-propos

Il y a quelque chose d'un peu vertigineux à faire le point, chaque année, sur ce que nous avons accompli avec OpenClassrooms. Non par vanité, mais parce que cela nous remet face à notre raison d'être : où en est notre mission ? Avons-nous maintenu le cap et réussi à rendre l'éducation plus accessible ?

OpenClassrooms a 13 ans. Au fil des années, nous avons traversé de nombreux cycles, mais ce qui nous guide depuis les débuts, c'est l'impact sur la vie de nos étudiants.

Le monde de l'éducation et de la formation traverse une période de transformation singulière, impacté par l'une des ruptures technologiques les plus profondes de notre époque. L'intelligence artificielle générative ne change pas seulement les outils d'apprentissage, elle redéfinit les compétences que le monde du travail va exiger de nous tous dans les prochaines années. Pour une école comme la nôtre, c'est à la fois un défi immense et une responsabilité que nous assumons pleinement.

Notre modèle pédagogique repose depuis le début sur deux principes fondamentaux : l'aspect indissociable de l'excellence académique et de la compétence professionnelle, contrairement à la vision clivée communément admise, et le fait que la formation doit être personnalisée pour chaque étudiant, prenant en compte son contexte, ses acquis, ses contraintes et ses aspirations.

2025 a marqué une étape importante pour OpenClassrooms : **l'obtention de l'accréditation WASC Senior College and University Commission**. La WASC (Western Association of Schools and Colleges) est un organisme indépendant d'évaluation et d'accréditation de l'enseignement supérieur aux États-Unis, l'un des plus exigeants dans le monde anglophone.

Cette reconnaissance est le résultat d'un travail long et rigoureux et, combinée à notre accréditation CAMES, qui couvre une grande partie de l'espace francophone africain, fait d'OpenClassrooms l'une des rares institutions à opérer selon des standards académiques reconnus sur plusieurs continents à la fois.

OpenClassrooms est **l'une des premières universités américaines focalisées sur l'alternance**. La formation en alternance, qui associe formation diplômante et immersion professionnelle rémunérée, est bien connue en Europe. C'est l'une des réponses les plus efficaces aux défis d'insertion et d'employabilité, mais elle est encore largement méconnue outre-Atlantique, en particulier dans l'enseignement supérieur. Notre ambition est de montrer la voie pour faire progresser ce modèle aux États-Unis, et ainsi rendre l'éducation accessible dans un pays où elle l'est encore trop peu.

Aujourd'hui plus que jamais, en France et dans le monde, le modèle OpenClassrooms démontre qu'**une formation accessible, académiquement exigeante et foncièrement tournée vers l'emploi peut transformer durablement des trajectoires de vie**. L'année passée, comme en 2024, plus de 43 000 personnes ont fait état d'une évolution professionnelle positive suite à leur formation OpenClassrooms. C'est l'indicateur clé par lequel nous mesurons le succès de notre mission.

À travers nos résultats, nos engagements et nos progrès, ce rapport raconte l'année 2025 et témoigne de la manière dont nous avons concrétisé notre mission : rendre l'éducation accessible au plus grand nombre.

Édito

En quarante années passées dans l'industrie technologique, j'ai vu naître bien des promesses de transformation. Peu ont tenu. Celles qui ont tenu avaient un point commun : elles plaçaient les personnes avant les systèmes. C'est exactement ce que fait OpenClassrooms. Et c'est la raison pour laquelle, pour la troisième année consécutive, je suis fier de présider son Comité de mission.

Notre boussole tient en trois mots, gravés à l'article 2 de nos statuts : rendre l'éducation accessible. Accessible à toutes et à tous, partout dans le monde, parce que l'éducation est un besoin élémentaire, au service du développement de chaque être humain. C'est un contrat qui nous lie avec nos étudiants, nos employeurs, nos collaborateurs, et avec la société tout entière.

L'an dernier, le Comité avait formulé trois recommandations : clarifier le positionnement d'OpenClassrooms auprès de tous ses publics, mettre l'IA au service d'un apprentissage personnalisé, et aider les entreprises à faire face à la transformation de leurs métiers.

Je suis heureux de partager que ces recommandations ont produit des résultats tangibles. Un compagnon IA accompagne désormais chaque étudiant au quotidien. L'intégralité des parcours intègre des compétences IA adaptées à chaque métier. Et l'ouverture à de nouveaux secteurs tels que la rénovation énergétique, la santé et la petite enfance prouve qu'OpenClassrooms génère de l'impact là où apparaissent les nouveaux besoins de l'économie.

Ce suivi est l'essence même du rôle d'un comité de mission : recommander, puis vérifier que la promesse se traduit en preuves.

En 2025, plus de 43 000 personnes ont déclaré une évolution professionnelle positive grâce à OpenClassrooms.

Derrière ce chiffre, ce qui me touche, ce sont les histoires qu'il incarne : Stéphanie, qui se forme à la rénovation énergétique quand ses enfants dorment. Tamia, 22 ans, qui a refusé de s'endetter de 50 000 dollars et a construit sa carrière grâce à l'alternance chez Merck. C'est pour elles que la mission existe. Pas dans les statuts mais dans la vie réelle.

Fort de ces résultats, le Comité formule trois nouvelles recommandations pour 2026.

Premièrement, créer un indicateur inédit pour enfin évaluer l'impact de nos formations sur les employeurs. Ces derniers ne cherchent plus seulement des compétences techniques : ils veulent des collaborateurs autonomes, capables de s'adapter et d'agir dans un monde du travail bouleversé par l'IA. Former ces personnes agiles, c'est la promesse d'OpenClassrooms.

Deuxièmement, approfondir le rôle de l'IA dans l'accomplissement de notre mission. L'IA bouleverse les compétences attendues par le marché du travail à une vitesse inédite. Pour une école à mission, le défi n'est pas seulement d'enseigner l'IA, mais de garantir qu'elle soit au service de l'inclusion plutôt que de la fracture.

Troisièmement, porter notre mission à l'international et en particulier aux États-Unis, où l'obtention de l'accréditation WASC fait d'OpenClassrooms la première université américaine centrée sur l'alternance. Dans un pays étouffé par 1 693 milliards de dollars de dette étudiante¹, ce modèle n'est pas une option : c'est une urgence. Le Comité a engagé un travail d'harmonisation de nos indicateurs d'impact entre la France et les États-Unis, afin de mesurer avec la même rigueur notre action des deux côtés de l'Atlantique.

Je termine en adressant ma gratitude à chaque membre du Comité de mission. Étudiants, mentors, employeurs, collaborateurs, investisseurs : toutes les voix qui comptent sont à cette table. C'est cette diversité qui nous rend exigeants. C'est aussi elle qui nous porte. **Car notre mission ne se décrète pas, elle se construit, étudiant après étudiant, jour après jour.**



Jean-Philippe Courtois
Président du Comité de
mission d'OpenClassrooms

Le Comité, boussole de la mission

C'est grâce à tous les membres du Comité de mission qu'OpenClassrooms reste fidèle à sa mission : « **Rendre l'éducation accessible** ». Pas juste sur le papier, pas juste une fois par an avec ce rapport. Étudiants, mentors, employeurs, collaborateurs, membres du leadership : toutes les voix qui comptent sont représentées, et portent un regard exigeant et lucide sur notre impact. Le rôle du Comité est de s'assurer qu'OpenClassrooms ne perde jamais son cap, quelle que soit la pression du marché ou la vitesse des transformations. En 2025, le Comité de mission a mené deux chantiers :

Les catégories de publics vulnérables, essentielles pour mesurer l'impact d'OpenClassrooms, ont été harmonisées entre les États-Unis et la France, malgré des différences de contexte historique et social importantes. Cela nous permettra de mesurer de manière plus robuste et homogène l'impact d'OpenClassrooms, de part et d'autre de l'Atlantique.

Il a engagé un travail structurant sur la mesure de l'impact côté employeur, en construisant un indicateur unique qui corresponde à la fois aux enjeux des recruteurs et à l'ambition d'OpenClassrooms.

Merci aux membres bénévoles du Comité de mission, qui sont la vigie indispensable pour rendre l'éducation accessible, vraiment.



La mission, c'est une promesse faite à ceux qui n'ont pas encore de voix. Notre Comité existe pour transformer leurs mots en diplômes, en emplois, et en vies qui basculent du bon côté.

Jean-Philippe Courtois, Président du Comité de mission

Leadership



Jean-Philippe Courtois
Président du Comité de mission



Mathieu Nebra
Cofondateur d'OpenClassrooms



Pierre-Olivier Barennes
Directeur général de Citizen Capital



Sylvain Ghirardotto
Manager de l'équipe Orientation & Admission



Alexandra Marty
Mentor RH et pédagogie



Magali Notteghem
Parcours Développeur d'application Python



Anne Lebel
DRH du groupe Capgemini

Employés OpenClassrooms

Mentors

Étudiants

Employeurs



Lauranne Bardin
Directrice de l'équipe Training Success



Philip Sion
Mentor cybersécurité, systèmes et réseaux



Sophie Hutton
Parcours Chargé de communication



Patrice Guézou
Directeur de Sémaphores

L'ABC de l'accessibilité

A. _____ ADMISSION

L'admission est le point de départ de toute éducation accessible. La vision d'OpenClassrooms est qu'une éducation de qualité doit reposer non pas sur une sélection drastique à l'entrée, mais sur une pédagogie et un accompagnement efficaces permettant de faire réussir le plus grand nombre.

Nous prenons en considération l'ensemble du parcours de nos candidats, quel que soit le contexte d'acquisition des compétences, pour leur fournir une solution de formation adaptée et financée.

B. _____ BARRIÈRES

Parler de barrières, c'est commencer par avoir un regard lucide sur les inégalités scolaires aujourd'hui. **Les barrières matérialisent tous les freins que certaines catégories de population doivent dépasser pour pouvoir accéder à une éducation de qualité.**

OpenClassrooms cherche à lever chacune de ces barrières, une à une, de l'orientation jusqu'au placement dans l'emploi, afin de rendre l'éducation accessible en priorité à celles et ceux qui subissent le plus les inégalités.

C. _____ CALCUL DE L'IMPACT

Mesurer pour progresser : notre boussole reste, année après année, le nombre d'évolutions professionnelles positives déclarées par nos apprenants. Nous avons également beaucoup travaillé à définir des catégories de vulnérabilité communes à l'échelle internationale, afin de nous assurer que l'éducation soit accessible en priorité à celles et ceux qui en ont le plus besoin.

Faire vivre la mission au quotidien, c'est être en capacité de la mesurer, et rendre compte de cet impact. Depuis notre premier rapport, nous partageons nos chiffres en toute transparence. Ils nous rendent parfois fiers, et parfois nous montrent l'ampleur du défi encore à relever.

De prof à Chief Education Officer chez OpenClassrooms

Charlène Friang a commencé sur le terrain : à 23 ans, elle devient professeure agrégée et donne ses premiers cours à des classes de lycée dans des zones défavorisées de la région parisienne. Très vite, elle expérimente de nouvelles approches pédagogiques et lance une chaîne YouTube avec ses collègues pour aider les élèves à préparer le bac. Portée par l'envie d'agir à grande échelle, elle rejoint OpenClassrooms en 2017 en tant que conceptrice pédagogique. Elle y développe progressivement son impact et ses responsabilités, jusqu'à endosser, en janvier 2026, le rôle de Chief Education Officer.



Section I

Rendre l'éducation *vraiment* accessible

La promesse OpenClassrooms : lever *une à une* les barrières



Pour la plupart des gens, se former demande un réel effort. Et pour des millions de personnes, cela relève même du parcours du combattant. Notre Comité de mission a identifié les catégories qui subissent le plus ces difficultés : les demandeurs d'emploi, les habitants de quartiers prioritaires ou de zones rurales, les personnes en situation de handicap, celles qui n'ont pas ou peu de diplômes et les femmes dans le milieu de la tech.

Ces populations font face à des barrières structurelles, cumulatives, et souvent ignorées par les institutions académiques classiques. Il ne s'agit pas d'échecs individuels, mais de défaillances systémiques.

OpenClassrooms a construit un modèle qui a vocation à lever chacune de ces barrières, de l'orientation jusqu'à l'emploi, en passant par le financement, l'accompagnement pédagogique et l'obtention du diplôme. Rendre l'éducation accessible — vraiment accessible — ce n'est pas juste promettre l'égalité des chances.

C'est lever chaque barrière, pour chaque personne, depuis l'idée de se former jusqu'au premier jour d'une nouvelle carrière.

Admission

Difficultés d'orientation
Lourdeur administrative
Freins psychologiques

Contraintes financières
Freins géographiques
Diplômes préalables insuffisants

Barrières

Trouver la bonne formation

Être accepté et pouvoir financer la formation

Formation

Perte de motivation
Absence de flexibilité
Accessibilité limitée

Difficultés d'apprentissage
Perte de confiance
Contraintes personnelles

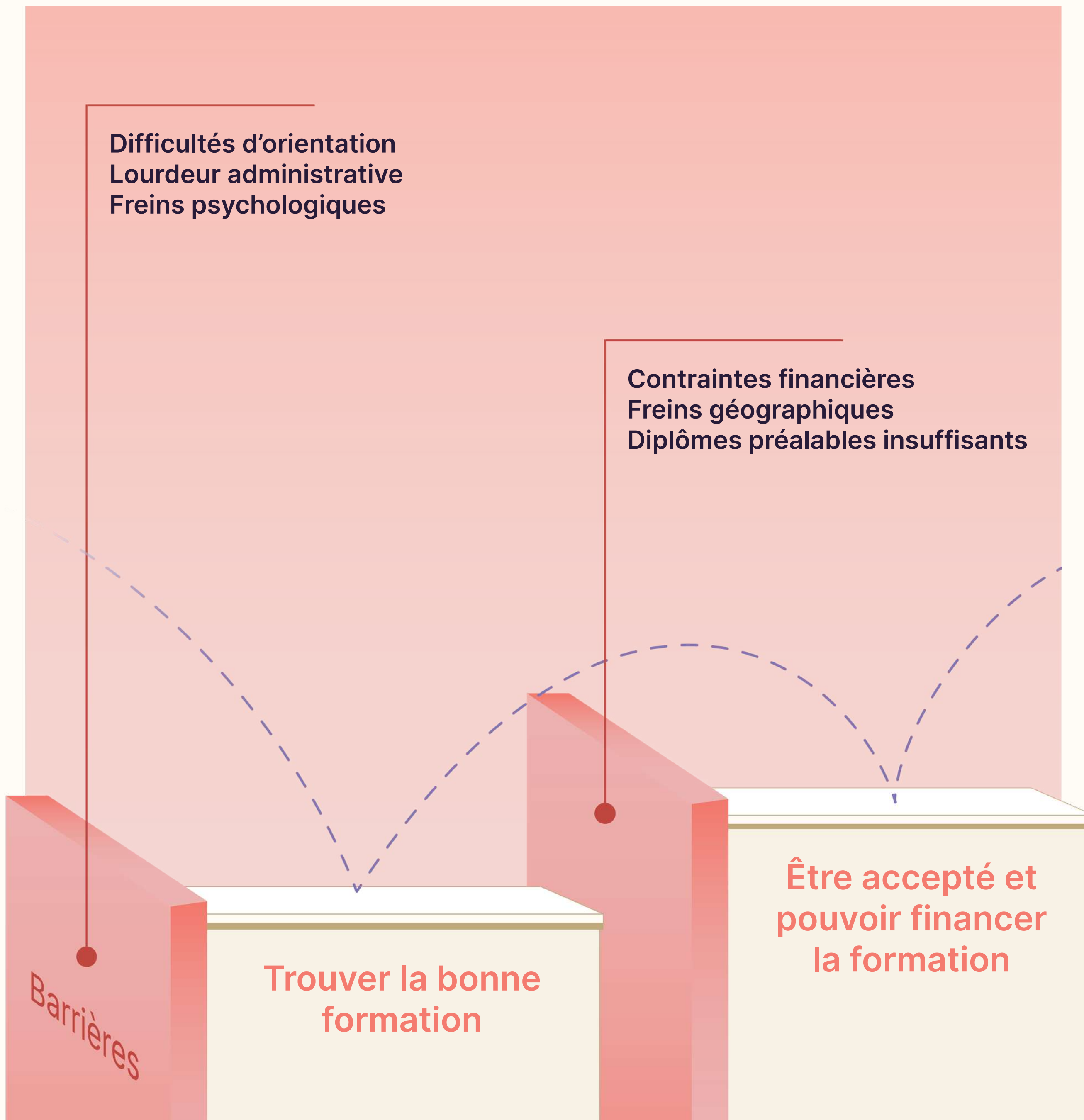
Suivre la formation et acquérir de nouvelles compétences

Terminer la formation et obtenir un diplôme reconnu

Placement dans l'emploi

Biais à l'embauche
Absence de réseau
Manque d'expérience

Trouver un emploi ou obtenir une promotion
(évolution professionnelle positive)



Admission

Pour (bien) se former, encore faut-il savoir où commencer. Cette première étape est, pour des millions de personnes, déjà semée d'embûches. Le manque d'information, l'opacité des offres, les contraintes financières et l'éloignement géographique sont autant de freins qui découragent avant même que la formation ne commence. C'est particulièrement vrai pour nos catégories prioritaires : les demandeurs d'emploi, les habitants issus de quartiers prioritaires, les personnes en situation de handicap, les femmes dans les carrières tech, ou les personnes ayant un faible niveau de qualification.

Des barrières bien réelles auxquelles OpenClassrooms offre une réponse :

Modèle 100 % en ligne

La localisation géographique n'est plus un frein

Orientation facilitée dès les premiers instants

À partir de leur CV, les candidats se voient proposer une sélection personnalisée de formations auxquelles ils sont éligibles, grâce non seulement à leurs diplômes, mais aussi à leurs expériences préalables

Solutions de financement

À partir de leur profil, nous proposons aux candidats des financements tiers dès que cela est possible afin qu'ils puissent se former sans s'endetter

Cours gratuits

Pour tester, explorer, se préparer et se projeter avant de s'engager — sans pression !

66 %

des candidats obtiennent une réponse immédiate sur leur éligibilité et leurs options de financement

83 %

des étudiants bénéficient d'une prise en charge financière de leur formation

Diversité géographique : nos étudiants viennent de 56 pays différents

72 %

de nos étudiants appartiennent à au moins l'une des catégories sous-représentées



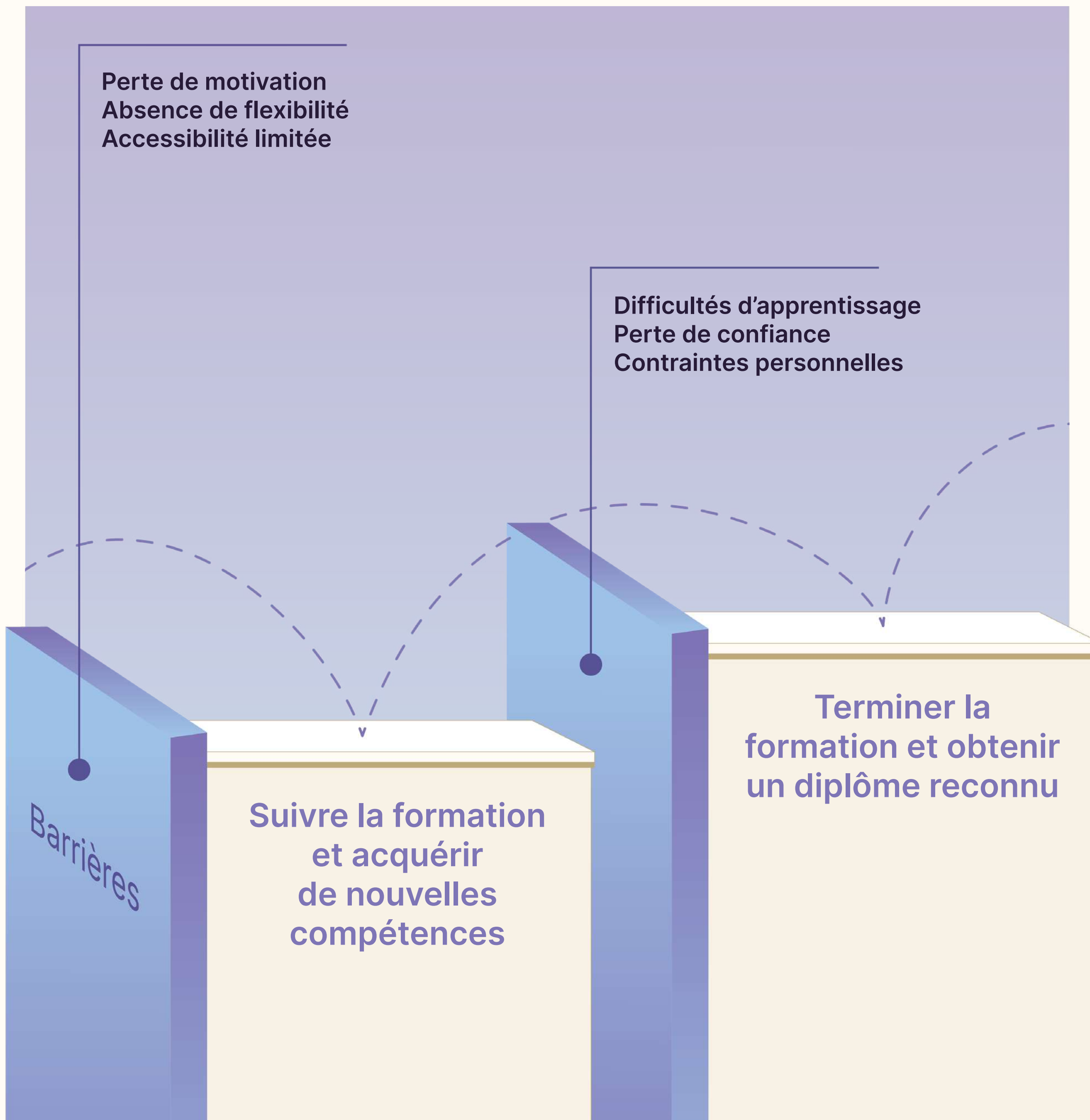
Avec des enfants à la maison le distanciel était la seule option. Une semaine de remise à niveau numérique avec OpenClassrooms m'a permis de reprendre les bases sur Word et Excel après plusieurs années sans pratique. J'ai ainsi pu aborder sereinement ma préparation au concours d'ATSEM.

Nadjma est maman de trois enfants. À 29 ans, cette ancienne animatrice périscolaire, passionnée par le milieu de l'enfance, prépare le concours d'ATSEM avec OpenClassrooms après une pause professionnelle de six ans.

► [Lire l'article complet](#)

Part des publics sous-représentés admis	2024	2025	Évolution
Étudiants en situation de handicap	4 %	10 %	+6 points
Étudiants issus des QPV	7 %	8 %	+1 point
Demandeurs d'emploi	54 %	60 %	+6 points
Étudiants avec un faible niveau de qualification	27 %	35 %	+8 points

Taux d'admission par population sous-représentée	2025
Tous étudiants confondus	80 %
Étudiants en situation de handicap	80 %
Étudiants issus des QPV	80 %
Demandeurs d'emploi	84 %
Étudiants avec un faible niveau de qualification	72 %
Femmes sur des parcours tech	73 %
Population générale (moyenne France)	75 % ²



Formation

Commencer une formation, c'est une chose. Aller au bout, c'en est une autre. Entre la perte de motivation, les aléas de la vie personnelle et les difficultés d'apprentissage individuelles, beaucoup décrochent en cours de route.

Nous avons conçu un modèle qui aide à maintenir les étudiants dans la course :

Pédagogie par projet

Ancrée dans le concret et le savoir-faire

Relation mentor-étudiant

Un accompagnement individuel et personnalisé pour ne jamais rester seul face à une difficulté

Flexibilité totale

Pour concilier formation, vie personnelle et contraintes du quotidien

Apprentissage 100 % en ligne

À son rythme, depuis n'importe où

1 étudiant sur 2
a déjà utilisé
Companion

Companion est un outil IA qui a été conçu pour accompagner les étudiants tout au long de leur formation. Il est disponible 24h/24 et 7j/7 pour répondre à leurs questions et les aider à avancer entre deux sessions de mentorat, directement depuis la plateforme OpenClassrooms.

49 %

Taux de diplomation*
en 2025 (cohorte 2023)

10 %

des mentors formés à
l'accompagnement d'étudiants
déclarés en situation de handicap

55 % des étudiants

qui démarrent une formation jusqu'au bout
(moyenne pour les cohortes 2020 à 2023)

*Chez OpenClassrooms, les étudiants démarrent quand ils le souhaitent et progressent à leur propre rythme, sans sessions d'examen imposées. C'est cette flexibilité qui permet à beaucoup d'étudiants d'aller au bout de leur formation. Puisque nos parcours durent en moyenne un à deux ans, mesurer le taux de diplomation sur une année scolaire ne refléterait pas fidèlement nos résultats. Nous raisonnons donc par cohortes pour cet indicateur : les résultats présentés pour 2025 portent sur les étudiants entrés en formation en 2023. Certains vont mettre davantage de temps encore et être diplômés au cours de l'année 2026.

Moins de 20 minutes		30 à 45 minutes	Plus de 60 minutes	
6 %	27 %	35 %	19 %	8 % 5 %
20 à 30 minutes			45 à 60 minutes	Données non connues

Des sessions de mentorat plus longues pour les étudiants qui en ont besoin

Depuis 2025, les sessions de mentorat ont des durées adaptées à la situation de chaque étudiant : ceux qui nécessitent un soutien approfondi bénéficient de sessions plus longues, tandis que les autres peuvent avancer avec davantage d'autonomie à travers des échanges plus ciblés. **Sur plus de 200 000 sessions dispensées l'année dernière, la durée moyenne s'établissait à 37 minutes, et plus d'un quart dépassaient les 45 minutes.** Cette flexibilité permet d'optimiser chaque interaction et de maximiser les chances de réussite de chaque étudiant. Nous avons ainsi noté une augmentation significative de la progression des étudiants en 2025 : l'écart entre leur progression réelle et la progression attendue pour terminer dans les temps s'est amélioré de 2 points par rapport à 2024.



Chaque étudiant est unique, et chaque handicap demande une approche spécifique. Mon approche est simple : je m'adapte, j'accompagne, je rends autonome et je mène à la réussite. Qu'il s'agisse de schémas pour un profil visuel ou d'un guidage pas à pas pour un étudiant Asperger, la clé réside dans la personnalisation des outils.

Hamada est un professionnel de la tech au parcours atypique. Après avoir travaillé dans le développement informatique, il découvre sa vraie vocation : l'orientation et le conseil. Fervent utilisateur d'OpenClassrooms depuis ses débuts, il est mentor depuis 5 ans et accompagne les étudiants sur le parcours Technicien informatique.

Placement dans l'emploi

L'insertion professionnelle reste pour beaucoup une étape redoutée : manque d'expérience, absence de réseau, difficulté à valoriser ses compétences, autocensure : toutes ces barrières peuvent réduire à néant les efforts d'une formation entière.

Nous préparons nos diplômés à franchir cette dernière étape :

Formations alignées sur ce que cherchent vraiment les recruteurs

Des diplômés compétents et rapidement opérationnels

Pédagogie axée sur les projets

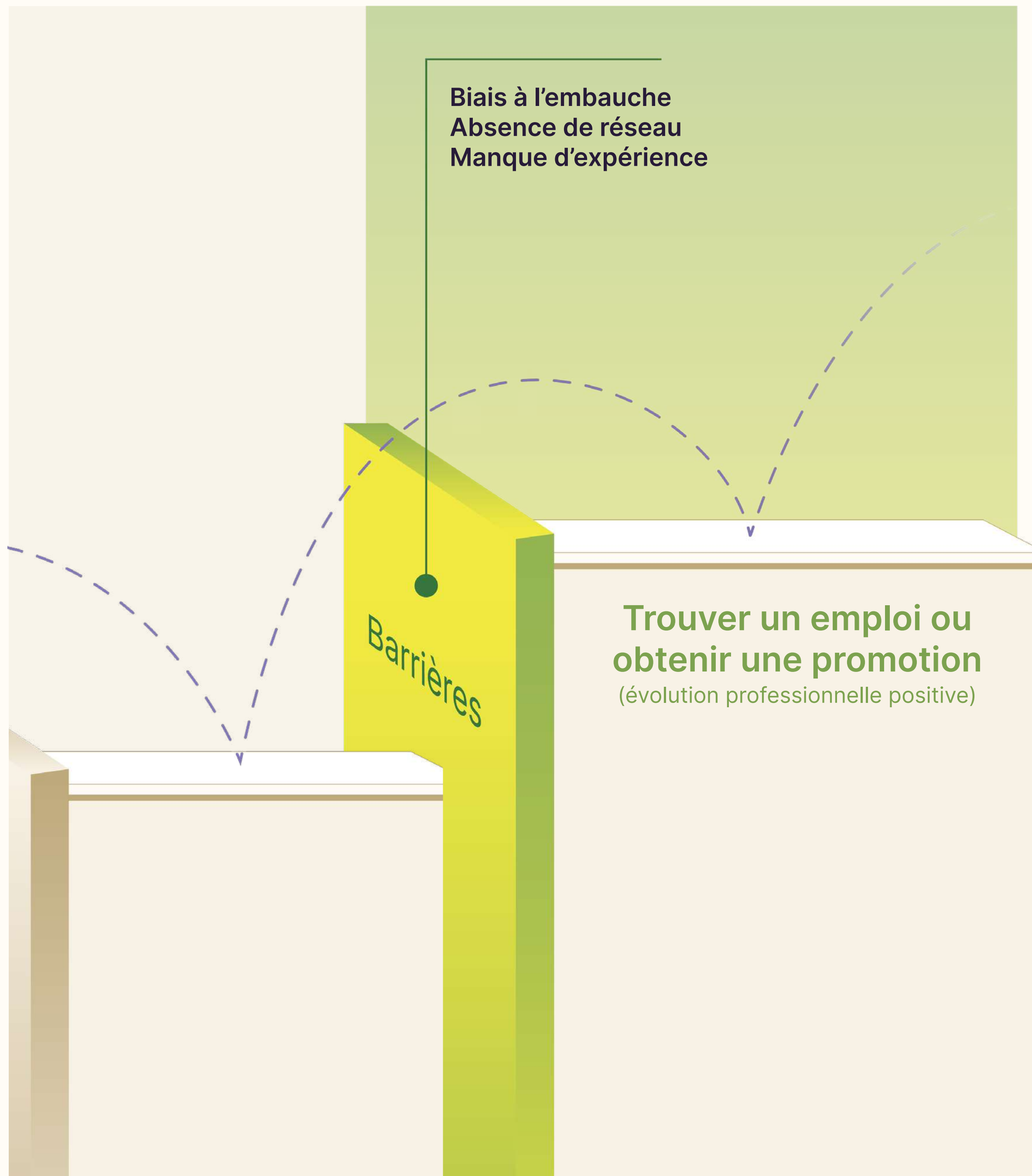
Nos étudiants construisent un portfolio de réalisations concrètes à présenter aux recruteurs

Coaching carrière personnalisé

En fin de parcours, pour apprendre à se positionner avec confiance

Opportunités d'expérience professionnelle réelle

À travers l'alternance ou des stages



43 242

évolutions professionnelles positives* en 2025

Le nombre d'évolutions professionnelles positives est le principal indicateur d'impact d'OpenClassrooms. Il correspond à chacune des fois où un utilisateur actif sur notre plateforme attribue à OpenClassrooms le mérite de l'avoir aidé à :

- ✔ trouver un nouvel emploi, un stage ou une alternance ;
- ✔ créer son entreprise ;
- ✔ obtenir un nouveau titre ou une augmentation de salaire dans son poste ;
- ✔ obtenir un nouveau poste en interne.

59 %

des diplômés
OpenClassrooms
ont un emploi en 2025

49 %

des demandeurs d'emploi
diplômés par OpenClassrooms
ont trouvé un travail (2020-2025)

*Ce chiffre est sous-évalué du fait de la méthode de collecte qui n'est pas statistique mais déclarative.

“

On pense parfois que notre chemin est déjà tracé. Pourtant, il suffit d'une décision pour changer de vie. Pour moi, cette décision a été de me former avec OpenClassrooms : elle m'a mené des rails de la SNCF jusqu'au Commandement de l'Espace, au sein de l'Armée de l'air et de l'Espace.



Lieutenant Mehdi BEKRI, titulaire d'un bac pro et ancien conducteur de train à la SNCF, Mehdi s'est reconverti en 2020 grâce à la formation Développeur web.

▶ [Voir le témoignage vidéo](#) ▶ [Lire l'article complet](#)

	Taux de placement dans l'emploi à 6 mois (cohorte 2025)
Tous étudiants confondus	45 %
Femmes sur des parcours tech	33 %
Étudiants en situation de handicap	41 %
Étudiants issus des QPV	34 %
Demandeurs d'emploi	38 %
Étudiants avec un faible niveau de qualification	39 %
Population générale (moyenne France)	41 % ³

Où en sommes-nous ?

	Taux d'admission (cohorte 2025)	Taux de diplomation (cohorte 2023)	Taux de placement dans l'emploi à 6 mois
Volume global des étudiants OpenClassrooms	80 %	49 %	45 %
Femmes sur des parcours tech	73 %	54 %	33 %
Étudiants en situation de handicap	80 %	47 %	41 %
Étudiants issus des QPV	80 %	55 %	34 %
Demandeurs d'emploi	84 %	53 %	38 %
Étudiants avec un faible niveau de qualification	72 %	42 %	39 %
Population générale (moyenne France)	75 % ²	40 % ⁴	41 % ³

Section II

Répondre aux besoins des employeurs

Lors d'une embauche, les employeurs cherchent quelque chose de tangible : **une augmentation de chiffre d'affaires, une baisse des coûts, davantage d'innovation.**

OpenClassrooms répond à ce besoin en se concentrant sur trois points clés : **des compétences, de l'autonomie et une maîtrise de l'intelligence artificielle (IA).**

1 Des talents « AI-Ready »

La compétence la plus recherchée en 2026 est désormais la mise en œuvre de l'IA, avec une demande en hausse de +245 % en un an (Cornerstone OnDemand, Global State of the Skills Economy Report 2026). L'IA n'est plus réservée aux profils techniques : elle devient une compétence transversale.

L'IA s'intègre à tous les métiers ; c'est pourquoi sa pratique fait désormais partie de tous nos parcours. Concrètement, cela signifie que chaque étudiant OpenClassrooms apprend à l'utiliser dans les situations réelles de son futur métier, quelle que soit la formation choisie.

100 %

des étudiants OpenClassrooms
sont formés à l'intelligence artificielle

2 Des compétences identifiables

Le recrutement par compétences devient un nouveau standard. Aux États-Unis, 70 % des employeurs pratiquent le recrutement par compétences pour les profils juniors, contre 65 % l'année précédente ; une tendance qui se confirme également sur le marché français (NACE Job Outlook 2026, novembre 2025).

Grâce à des formations centrées sur les compétences professionnelles qui comptent, validées par des soutenances orales, chaque diplômé sort avec un portfolio de réalisations concrètes, immédiatement lisibles par un recruteur.

“

Dans un monde où les compétences se reconfigurent à grande vitesse, ce que les employeurs cherchent aujourd'hui, c'est moins un parcours qu'une démonstration. Un talent capable de montrer ce qu'il est capable de faire, pas seulement ce qu'il a étudié ou appris. Le recrutement par compétences n'est plus une tendance, mais le standard des prochaines décennies.

Anne Lebel, DRH Groupe Capgemini, membre du Comité de mission



3 Des talents autonomes, vite

Dans un contexte où les compétences techniques ont une durée de vie de plus en plus courte, les employeurs recherchent des profils capables de s'adapter rapidement et de gérer un projet de bout en bout avec un minimum de supervision. L'autonomie n'est plus un "plus" : c'est un prérequis opérationnel.

L'autonomie ne s'enseigne pas en cours magistral : elle se construit en situation réelle. Au cours de leur formation, les étudiants réalisent des livrables dans des conditions professionnelles. Accompagnés par un mentor en activité, ils planifient, conçoivent, priorisent, et livrent leurs projets.

“

Mes critères de recherche principaux, lors du recrutement du profil Administrateur systèmes en alternance, étaient principalement orientés sur la capacité de l'étudiant à organiser son temps de travail et à mener un projet de A à Z en totale autonomie.

Alexandre Varnier, Directeur Informatique Supamonks

► [Voir le témoignage vidéo](#)



Mesure de l'impact : vers un nouvel indicateur

Depuis 2020, OpenClassrooms mesure son impact côté étudiant. C'est le cœur de notre mission. En 2025, le Comité de mission a travaillé à compléter cette approche : **et si nous mesurons également la valeur que les étudiants placés apportent aux employeurs qui les embauchent ?**

L'angle mort

Le nombre d'évolutions professionnelles positives de nos étudiants est notre indicateur phare depuis 2020 : une métrique puissante et précise. Mais elle suppose implicitement quelque chose : que toute insertion dans l'emploi est équivalente. Or, le bénéfice du côté de l'employeur n'est pas toujours uniforme ; il varie considérablement selon le profil recruté.

L'accélération de l'intelligence artificielle rend cette question encore plus urgente. Les besoins en compétences évoluent désormais plus vite que les cycles de formation. Dans ce contexte, mesurer si un apprenti ou un diplômé crée de la valeur pour son employeur, et à quelle vitesse, n'est plus un luxe.

Ce que nous avons appris des employeurs

Au cours de l'année 2025, le Comité a conduit une dizaine d'entretiens qualitatifs auprès d'employeurs privés et publics, de tailles et de secteurs variés. Un enseignement commun s'est imposé :

Le ROI perçu par un employeur arrive au moment où la personne recrutée atteint l'autonomie.

Avant ce seuil, la supervision coûte et l'entreprise perd de l'argent. Après ce seuil, la valeur s'accumule. Cette notion d'autonomie, partagée par tous les employeurs interrogés, pourrait devenir le point de départ d'un nouvel indicateur clé pour OpenClassrooms. Le Comité de mission propose de structurer la notion d'autonomie tel que le détaille le tableau ci-dessous.

Un indicateur mesurable

La notion d'autonomie pourrait se mesurer selon deux possibilités : le temps moyen nécessaire pour qu'un profil devienne autonome (niveau 3 du tableau ci-dessus), ou la valeur nette créée une fois ce seuil d'autonomie atteint. Le Comité a élaboré une première formule mathématique pour objectiver cette progression ; les travaux se poursuivent. Ces données permettraient d'estimer la valeur produite côté employeur et, à terme, de la convertir en euros. L'enjeu est simple : rendre le bénéfice pour l'entreprise aussi transparent et lisible que l'est aujourd'hui le taux de placement dans l'emploi pour les étudiants. Le Comité de mission invite les équipes et la direction d'OpenClassrooms à s'emparer de ce sujet dans les mois à venir, avec la même rigueur et la même ambition que celles qui ont fait la force de nos engagements envers les étudiants.

Niveau	Profil	Comportement observé	Impact employeur
1	Dépendant	« Dis-moi quoi faire » : nécessite des instructions à chaque étape	Coût net
2	Exécutant	« Je suis le process » : réalise des tâches standards	Point mort
3	Autonome	« Je trouve la solution » : résout seul les problèmes courants	Création de valeur
4	Contributeur	« J'anticipe le besoin » : propose des améliorations, aide les autres	ROI élevé

Des talents prêts à l'emploi



Alternance

Communication

« Après 80 candidatures et des mois de résilience, j'ai enfin trouvé une entreprise qui m'a fait confiance ; et cette entreprise, c'est OpenClassrooms elle-même, l'école où je me forme. L'alternance était la combinaison parfaite : je voulais apprendre sur le terrain, pas dans une salle de classe. Et financièrement, en fin de droits auprès de France Travail, c'était aussi ma meilleure option. Le fait qu'OpenClassrooms soit 100 % en ligne m'a permis de rester à Bordeaux, sans compromis. Aujourd'hui, j'ai trois mois d'avance sur mon parcours et je m'éclate. Je vois concrètement les ponts entre les projets de la formation et mes missions quotidiennes aux côtés de ma tutrice, Alison.

Mon conseil pour celles et ceux qui cherchent une alternance : ne lâchez pas. Oui, il y aura des semaines de silence, de doutes, de refus. Mais il suffit d'une seule entreprise, d'un seul match pour transformer radicalement votre trajectoire professionnelle. »

Sophie a eu plusieurs vies : petits boulots, saisons dans les Landes et les Alpes, jusqu'à devenir responsable de performance opérationnelle dans le monde vétérinaire. À 34 ans, un burn-out l'arrête. Un an plus tard, elle renoue avec sa première passion, la communication.

▶ [Voir le témoignage vidéo](#)



Alternance

Data

« Quand j'ai intégré la formation en alternance, je n'avais jamais travaillé en entreprise. J'ai dû apprendre non seulement les compétences techniques, mais aussi une nouvelle façon de faire les choses. Je me suis lancée à fond.

Ce qui a fait la différence, c'est l'accompagnement : le mentor, les retours sur les projets, la préparation aux entretiens, tout était là quand j'en avais besoin. Je suis quelqu'un qui apprend par soi-même, alors j'ai apprécié qu'on me fasse confiance pour piloter ma formation, tout en ayant ce filet de sécurité.

Juste avant la fin de mon alternance, un manager que j'avais rencontré grâce au réseau m'a contactée et m'a dit :

« Je vous veux dans mon équipe. » Mon salaire a doublé. Un an plus tard, je suis toujours là, désormais en gestion de projet. OpenClassrooms est l'une des meilleures choses qui soit arrivée dans ce pays — ça prouve qu'on n'a pas besoin d'un parcours universitaire traditionnel pour construire une carrière réussie. »

Beth vit dans le New Jersey, aux États-Unis. Elle a passé 25 ans dans l'administration de la santé avant de rejoindre notre formation Data Analyst en alternance. Mère de trois enfants, elle n'avait jamais fait d'études supérieures et cherchait un parcours financé pour réinventer sa carrière en toute flexibilité.



Financement France Travail

Rénovation énergétique

« Après une première reconversion en tant que Décoratrice d'intérieur, j'ai vite réalisé que je voulais aller au-delà de l'aménagement. En choisissant ce parcours, j'ai trouvé le moyen d'aider les particuliers à réaliser leurs projets tout en maîtrisant leur budget et leur impact sur la planète. Ce qui me motive chaque jour, c'est de devenir ce tiers de confiance, capable de guider les clients à travers des réglementations complexes et de les rassurer face aux défis de la transition énergétique.

La flexibilité de la formation en ligne a été cruciale pour moi. En tant que maman, j'ai dû apprendre à prioriser mon avenir : de 21 h 30 à 23 h, quand la maison retrouve son calme, c'est mon moment à moi. Là où certains choisissent de regarder une série, moi, je choisis la connaissance. Aujourd'hui, après avoir étudié des cas concrets allant de la copropriété aux zones protégées, je me sens enfin armée et prête à devenir une spécialiste des réglementations du bâtiment pour relever les défis de demain. »

Stéphanie a travaillé plus de 10 ans en laboratoire avant de se laisser guider par sa passion pour le bâtiment. Elle prépare son parcours de Chef de projet en rénovation énergétique avec l'ambition de développer sa carrière dans ce domaine.

Section III

Préparer les étudiants à la révolution de l'IA

À quoi bon se former à l'ère de l'IA ?

Nous avons été prévenus. Lorsqu'elle arriverait *vraiment*, l'IA serait un choc pour la société. Nous sommes en plein dedans. Et nous n'avons encore rien vu.

Le grand basculement

En l'espace de quelques mois, notre regard a changé.
Hier encore : « *c'est impressionnant, ça m'aide* ».
Aujourd'hui : « *il vient de faire mon travail... et mieux que moi* ».

En France, les offres d'emploi liées à l'IA ont bondi de 252 % entre 2019 et 2024 (PwC, AI Jobs Barometer 2025). À l'échelle mondiale, le Forum économique mondial prévoit la création nette de 78 millions d'emplois d'ici 2030. L'IA bouscule assurément nos emplois. Sans tous les détruire, elle les reconfigure.

Chez OpenClassrooms, nous prenons évidemment très au sérieux cet impact. Nous savons qu'il est réel et que ce n'est que le début. C'est pour cela que nous faisons évoluer les formations en continu, et non pas en bloc tous les 5 ans. Douze mois après l'arrivée de ChatGPT, l'ensemble de notre catalogue avait déjà été actualisé. Et ce travail ne s'arrête pas : il s'inscrit dans une dynamique permanente d'adaptation.

En 2025, 100 % des étudiants OpenClassrooms ont été formés aux usages de l'IA appliqués à leur métier.


Les métiers qui émergent

Sous nos yeux, les métiers se transforment et certains apparaissent là où ils n'auraient eu aucun sens hier. C'est le cas du Product Engineer, à la croisée du Product Manager et du Software Engineer. Un rôle hybride, rendu possible par l'IA, où concevoir, prototyper et déployer se rapprochent jusqu'à parfois se confondre.

La formation doit s'adapter à cette réalité. C'est ce que nous faisons avec nos nouvelles formations IA et low code sur OpenClassrooms.

L'autre évolution majeure concerne les métiers de service : transition énergétique, petite enfance, santé... Ces secteurs ont en commun d'exiger une présence humaine, des gestes précis, une interaction directe. Et ils font déjà face à une pénurie de talents.

Dans ce monde qui n'a pas fini d'être bousculé, la mission d'OpenClassrooms reste la même : **orienter nos étudiants vers les bonnes compétences, les plus demandées**, pour qu'ils puissent à leur tour rendre service dans les métiers de demain.



Mathieu Nebra
Co-fondateur
d'OpenClassrooms

L'IA comme socle universel de compétences

OpenClassrooms garantit que 100 % de ses étudiants soient formés aux usages de l'IA spécifiquement appliqués à leur futur métier. Cette montée en compétences repose sur quatre piliers pédagogiques :

- ✓ **Des modules dédiés dans chaque parcours**
Qu'il s'agisse de ressources humaines, de marketing ou de gestion, chaque parcours de formation intègre l'IA générative en réponse à des scénarios métier réels.
- ✓ **Des parcours techniques à la pointe**
Nous avons conçu des parcours techniques avancés, comme celui de Développeur IA, qui inclut la conception d'agents intelligents et de systèmes RAG (*Retrieval-Augmented Generation*).
- ✓ **Une maîtrise de l'IA conversationnelle**
Les étudiants apprennent à interagir efficacement avec les grands modèles de langage (LLM). Des cours sont dédiés à l'art du prompting pour faire de l'IA un levier de productivité et de créativité.
- ✓ **Une charte IA partagée**
Les étudiants OpenClassrooms sont sensibilisés aux enjeux éthiques liés à l'IA, comme la confidentialité des données et la lutte contre les biais. L'objectif est de promouvoir une utilisation réfléchie et transparente de ces technologies.

L'ouverture à de nouveaux métiers

L'offre de formation d'OpenClassrooms a évolué pour répondre aux transitions majeures de notre société : écologique, numérique et sociale.

Transition écologique

Face à un besoin estimé à 250 000 emplois supplémentaires d'ici 2030⁵, OpenClassrooms a notamment lancé un parcours phare, Chef de projet en rénovation énergétique.

En moins d'un an, 192 personnes se sont engagées dans ce domaine avec OpenClassrooms.

► [Découvrir nos formations](#)

Santé, social et petite enfance

Avec 63 % des projets d'embauche confrontés à des difficultés de recrutement⁶, la pénurie de professionnels formés est structurelle. OpenClassrooms propose différents parcours diplômants dans ce domaine, 100 % en ligne, avec stage de terrain intégré.

En moins d'un an, 769 personnes ont choisi de se former aux métiers du soin, de l'accompagnement et de la petite enfance avec OpenClassrooms.

► [Découvrir nos formations](#)

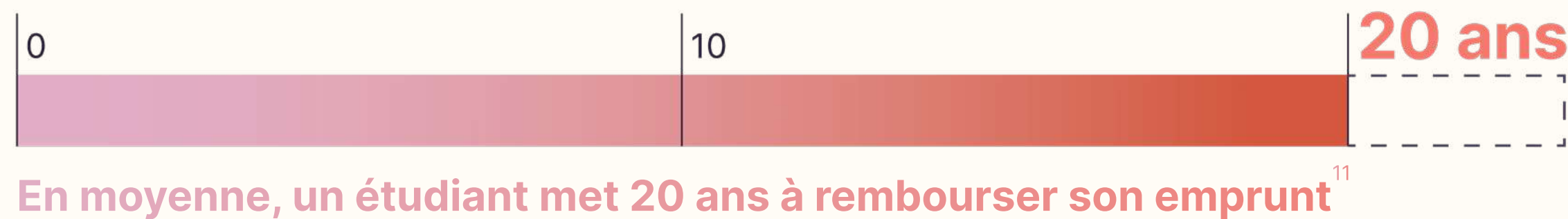
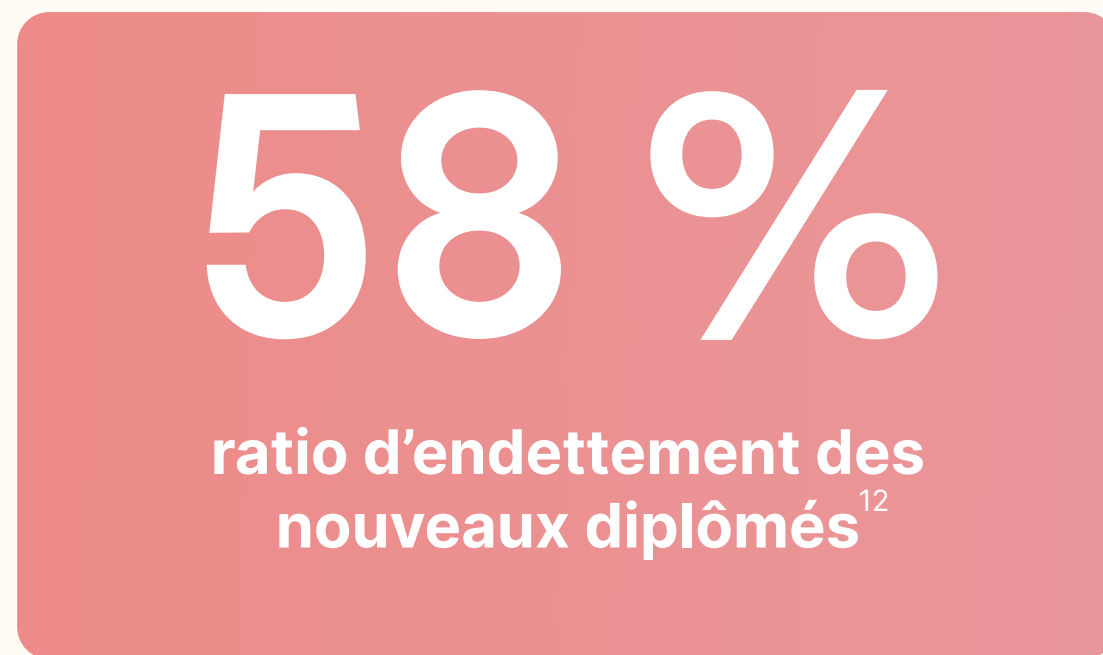
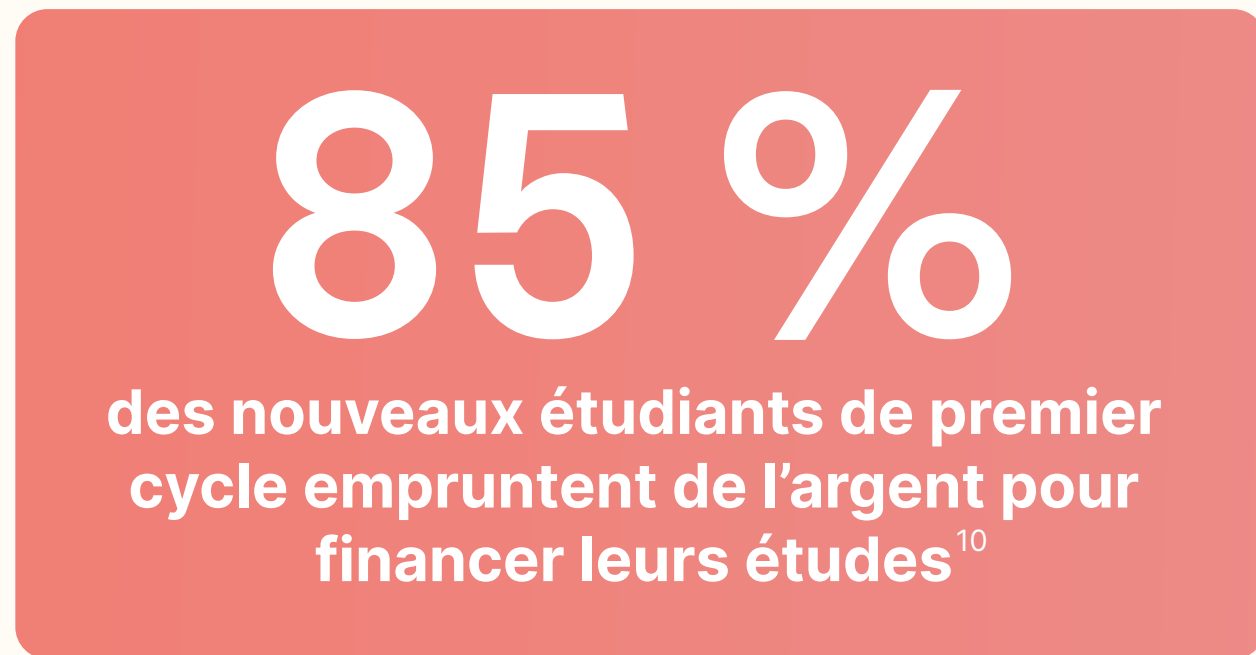
Section IV

Importer un modèle accessible aux États-Unis

La dette étudiante, accélérateur d'inégalités

En France, l'accès à l'enseignement supérieur est largement financé par l'État. Aux États-Unis, la réalité est toute autre. Choisir de faire des études supérieures signifie souvent s'endetter sur le long terme. **Selon le type d'université choisi, une année d'études coûte en moyenne 12 000 à 45 000 dollars.**⁷

Face à ces coûts, la majorité des étudiants empruntent. Mais le système amplifie les inégalités. D'un côté, on trouve des prêts fédéraux à taux fixes, accessibles mais dont les montants sont limités. De l'autre, des prêts privés dont les taux peuvent varier de 3 % à 18 %⁸ selon le profil de crédit de l'emprunteur. Résultat : pour le même diplôme, un étudiant de milieu modeste paie jusqu'à 7 % d'intérêts de plus⁹ qu'un étudiant aisé.



L'accessibilité de nos parcours aux États-Unis

Proportion d'étudiants ayant un faible niveau de qualification avant d'entrer en formation chez OpenClassrooms	40 %
	Taux d'admission 2025
Tous étudiants confondus	93 %
Étudiants en situation de handicap	93 %
Demandeurs d'emploi	89 %
Étudiants avec un faible niveau de qualification	86 %
Femmes sur les parcours tech	95 %

Un diplôme universitaire sans dette grâce à l'alternance

Alors que 42,5 millions d'Américains portent le poids d'une dette étudiante,¹³ le modèle de formation en alternance proposé par OpenClassrooms offre une autre voie : une éducation de qualité, diplômante, et accessible.

Les étudiants partagent leur temps de formation entre l'école et l'entreprise qui les emploie, ce qui leur permet de couvrir leurs frais de scolarité et d'être payés tout au long de la préparation de leur diplôme, tout en gagnant une expérience de terrain favorable à une insertion rapide sur le marché du travail. Avec un taux d'insertion de 77 % en moyenne sur les parcours en alternance, ce modèle a prouvé son efficacité.

Un partenaire idéal pour porter ce modèle

OpenClassrooms porte depuis longtemps ce modèle de formation en alternance, encore méconnu outre-Atlantique pour les emplois qualifiés : l'école bénéficie du statut de Centre de formation d'apprentis (CFA) depuis 2020 en France et 2021 aux États-Unis.

Un travail, et un diplôme universitaire

En 2025, OpenClassrooms a franchi une étape décisive en obtenant l'accréditation WSCUC et en **devenant la première école française accréditée comme université américaine** et habilitée à délivrer des diplômes américains à ses étudiants à travers le monde.

Couplée au modèle d'alternance, cette accréditation est une véritable révolution aux États-Unis : les alternants peuvent bénéficier d'un diplôme universitaire sans dette, un "debt-free degree". La mission d'OpenClassrooms de rendre l'éducation accessible à travers le monde prend une nouvelle profondeur.

77 %

d'insertion dans l'emploi
sur nos parcours en
alternance



En alignant ses programmes sur les besoins du marché du travail, OpenClassrooms a su démontrer et développer des compétences recherchées, tout en réduisant l'endettement des étudiants, et en maintenant les standards de qualité rigoureux requis pour obtenir l'accréditation WSCUC.

Dr. Maria Toyoda, présidente-directrice générale, WSCUC

WSCUC ou WASC Senior College and University Commission est l'un des organismes indépendants d'évaluation et d'accréditation de l'enseignement supérieur de référence aux États-Unis.

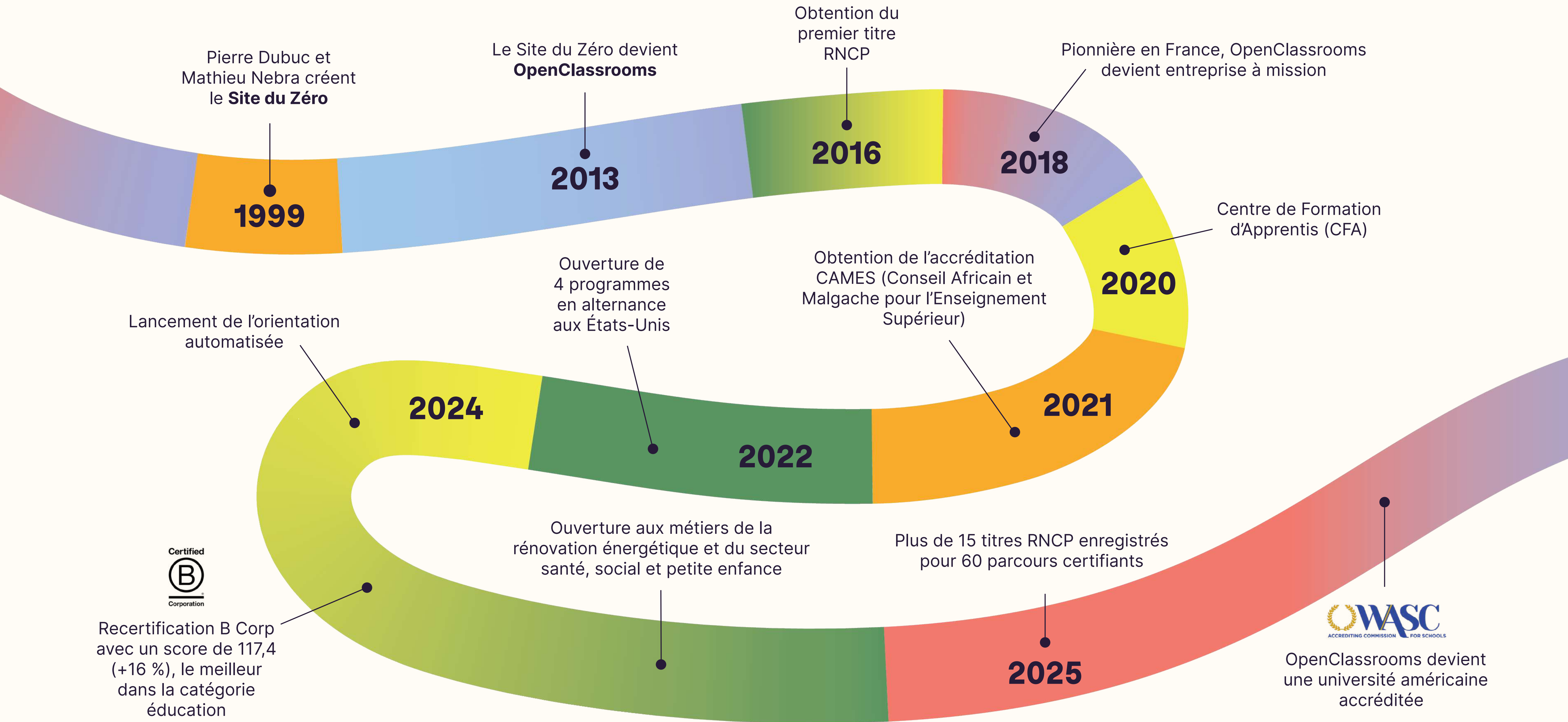


En terminale, j'avais peur de m'endetter. Je ne voulais pas contracter un prêt de 50 000 dollars ou plus pour un diplôme qui ne me garantirait pas un salaire suffisant pour le rembourser. Ça m'a mise dans une sorte de zone floue, sans savoir vraiment où je voulais aller. J'ai fait beaucoup de choses différentes : j'ai été prothésiste ongulaire, j'ai travaillé dans le secteur du bâtiment, dans le marketing digital et même dans le code ! Aucune voie professionnelle en particulier ne s'imposait pour répondre à l'ensemble de mes intérêts. Mais grâce à l'alternance, j'ai construit une base solide, et j'ai pu poser les jalons d'un début de carrière dans le domaine du marketing.

Tamia, spécialiste en marketing digital chez Merck, géant pharmaceutique américain



Rétrospective



Notes méthodologiques et sources

Pour faciliter la lecture, l'ensemble des données chiffrées de ce rapport ont été arrondies à l'entier le plus proche.

Quelques définitions

Le taux d'admission correspond au taux d'étudiants qui candidatent à l'un de nos parcours de formation et sont admis.

Le taux de diplomation ou taux d'obtention du diplôme mesure la part des diplômés parmi tous les étudiants ayant démarré le parcours (même un seul jour). Il mesure notre capacité à mener les étudiants jusqu'à la certification.

Le delta de taux de progression correspond à l'écart entre la progression réelle d'un étudiant sur sa formation et la progression attendue sur ce parcours de formation. Afin de soutenir les étudiants dans leur formation, nous calculons en temps réel leur progression et la comparons à la progression attendue pour finir la formation dans les temps indiqués. Ce delta peut être positif (l'étudiant est en avance) ou négatif (l'étudiant est en retard).

Populations sous-représentées

Chez OpenClassrooms, les publics « underserved » (souvent traduits par populations sous-représentées) sont définis comme les segments de population dont les besoins en éducation sont les plus importants, mais dont l'accès est le plus complexe. Nous souhaitons adresser ces catégories en priorité pour rendre l'éducation plus accessible.

- **Demandeurs d'emploi** : cette catégorie regroupe les personnes sans emploi qui en cherchent activement un. Ils bénéficient souvent de financements publics spécifiques (via France Travail ou les Régions) pour faciliter leur reconversion professionnelle.

- **Résidents des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)** : en France, la définition s'aligne sur les critères officiels des QPV (Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville), caractérisés par une fragilité socio-économique et des infrastructures souvent insuffisantes.

- **Personnes ayant un faible niveau d'éducation** : cette catégorie concerne les personnes possédant au maximum un diplôme de niveau Baccalauréat ou inférieur (infra-Bac).

- **Personnes en situation de handicap** : cette catégorie inclut tout étudiant ayant déclaré un handicap quel qu'il soit (moteur, sensoriel, psychique, cognitif...).

- **Femmes dans la tech** : cette catégorie regroupe les femmes qui étudient dans les domaines du développement, de la data, de la cybersécurité, ou des systèmes et réseaux. C'est une population sous-représentée sur le marché du travail.

Collecte du taux de diplomation

Jusqu'alors, le taux de diplomation de l'année N mesurait le pourcentage de diplômés de l'année N parmi tous les étudiants devant finir leur parcours cette année-là. Nous raisonnons désormais par cohorte : parmi tous les étudiants ayant démarré leur formation l'année N, combien sont diplômés deux ans plus tard. Cette méthode nous permet de capturer l'ensemble des trajectoires, y compris celles des étudiants qui progressent à un rythme différent. Concrètement, pour 2025 et pour ce rapport, nous prenons en compte la cohorte des étudiants ayant démarré en 2023, dans la mesure où nos parcours durent entre 12 et 24 mois en moyenne. Ce choix méthodologique offre un avantage supplémentaire : pour cette même cohorte, nous disposons également de données sur l'insertion professionnelle, ce qui nous permet d'avoir une analyse globale de notre impact pour ces étudiants.

Sources externes

Les données présentées dans ce rapport ont été collectées et produites en interne par nos équipes, à l'exception des chiffres suivants qui proviennent de sources externes auxquelles nous renvoyons le lecteur :

Page 6

1. [Congressional Research Service \(CRS\), A Snapshot of Federal Student Loan Debt, 2025](#)

Pages 13, 17 et 18

2. [Parcoursup : bilan de la procédure d'admission 2024](#)

3. « 41% des lycéens professionnels et étudiants de niveau CAP à BTS occupent un emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études », [Dares-Depp, InserJeunes](#)

4. [Parcours et réussite en licence : les résultats de la session 2024](#)

Page 26

5. [France Travail, Rénovation énergétique des bâtiments : quels besoins de main-d'œuvre en 2030 ?](#)

6. [France Travail, Enquête Besoins en Main-d'Œuvre, 2026](#)

Pages 28 et 29

7. [College Board, Trends in Student Aid 2025](#)

8. [Education Data Initiative - Average Student Loan Interest Rate](#)

9. [Education Data Initiative, 2025 - Student Loan Debt by Age](#)

10. [Education Data Initiative, 2026 - Average Cost of College & Tuition](#)

11. [Education Data Initiative, 2025 - Average Time to Repay Student Loans](#)

12. [Education Data Initiative, 2026 - Average Student Loan Debt by Year](#)

13. [Education Data Initiative, 2026 - Student Loan Debt Statistics](#)

