

Platform Convergence: When Learning Systems Finally Grow Up
GOAT LEARNING®



En unifiant des outils fragmentés, en intégrant l'IA à l'ensemble de l'écosystème et en faisant évoluer la fonction L&D de la simple gestion de plateformes vers l'architecture des capacités, les organisations peuvent transformer la convergence des plateformes d'apprentissage d'un casse-tête technique en un puissant accélérateur stratégique.

Pendant des années, les équipes L&D ont vécu la même frustration.

Trop de plateformes.

Trop d'identifiants.

Trop d'expériences déconnectées.

Trop de frictions entre les systèmes d'apprentissage et le travail réel.

Les collaborateurs passaient d'un LMS à un LXP, puis à une plateforme de compétences, un outil de coaching, une bibliothèque de contenus, une application de microlearning ou un système de gestion de carrière.

Et malgré tout cela, ils avaient encore du mal à trouver ce dont ils avaient besoin.

Pendant ce temps, les dirigeants s'interrogeaient sur la faible adoption des dispositifs de formation, la qualité inégale des données de compétences et l'incapacité des systèmes à se déployer à grande échelle.

Puis quelque chose a changé.

La frontière entre LMS et LXP a commencé à disparaître.

Les plateformes de compétences ont fusionné avec les systèmes de contenu.

L'IA est arrivée et a complètement transformé l'expérience utilisateur.

Soudainement, les catégories traditionnelles ont perdu leur sens.

La convergence des plateformes n'était pas une stratégie produit.

C'était une évolution inévitable.

Le marché converge parce que les utilisateurs en ont besoin

L'explication la plus simple est aussi la plus importante :

Les collaborateurs travaillent dans des écosystèmes, pas dans des catégories d'outils.

Pour la fonction L&D, cette transformation est majeure.

L'apprentissage doit désormais :

- vivre dans les outils utilisés au quotidien ;
- suivre les flux de travail au lieu de les interrompre ;
- combiner données de compétences, contenus, analyses et performance ;
- offrir une expérience unique et cohérente plutôt qu'une multitude de points de contact dispersés.

La fragmentation des dix dernières années a créé à la fois un problème d'expérience utilisateur et un problème de performance.

La convergence répond à ces deux enjeux en réduisant la charge cognitive et en recentrant l'apprentissage sur ce qui compte réellement : le développement des capacités.

L'IA accélère la convergence et redéfinit la porte d'entrée de l'apprentissage

L'IA ne s'est pas contentée de brouiller les frontières entre les plateformes.

Elle les a pratiquement fait disparaître.

Là où les fournisseurs rivalisaient autrefois sur l'expérience utilisateur ou les moteurs de recommandation, l'IA fournit désormais :

- des parcours adaptatifs ;
- du tutorat conversationnel ;
- des recommandations fondées sur les compétences ;
- des suggestions intégrées aux workflows ;
- des actions inter-plateformes exécutées par des agents.

L'interface traditionnelle de type « Netflix de la formation » devient moins pertinente lorsqu'un apprenant est guidé par une couche d'intelligence capable de comprendre :

- son rôle ;
- sa performance ;
- ses tâches ;
- ses écarts de compétences ;
- son contexte de travail.

Cela change profondément le rôle du L&D.

La plateforme n'est plus le produit.

L'écosystème devient le produit.

Et l'IA constitue le tissu de connexion qui le rend réellement utilisable.

La convergence n'est pas une simplification, c'est une reconfiguration stratégique

Certains dirigeants pensent que la convergence signifie disposer d'une seule plateforme pour remplacer toutes les autres.

Mais la consolidation n'est pas l'objectif.

L'objectif est la cohérence.

Pour la fonction L&D, la convergence apporte trois bénéfices stratégiques majeurs.

1. L'intelligence des compétences devient une réalité

Les données unifiées entre les systèmes de formation, de performance et de travail rendent les compétences visibles, mesurables et exploitables.

2. Les flux d'apprentissage s'intègrent enfin aux flux de travail

Lorsque les systèmes sont connectés, l'apprentissage entre directement dans le travail au lieu de graviter autour de celui-ci.

3. La gouvernance devient possible

Au lieu de gérer des dizaines d'outils indépendants, la fonction L&D peut concevoir un écosystème unique définissant

la manière dont l'apprentissage se déroule au sein de l'organisation.

Cette évolution rapproche le L&D des opérations, de la performance et de la stratégie.

Ce que la convergence exige du L&D : nouvelles compétences, nouveaux rôles, nouvelle vision

La convergence des plateformes oblige la fonction L&D à évoluer profondément.

1. Passer de créateur de contenus à architecte d'écosystèmes

Les équipes doivent comprendre les intégrations, les flux de données et les interactions entre systèmes, et plus seulement la conception de formations.

2. Passer de concepteur de programmes à concepteur de workflows

L'apprentissage doit être intégré là où la performance se produit réellement.

3. Passer d'opérateur de plateformes à stratégie des capacités

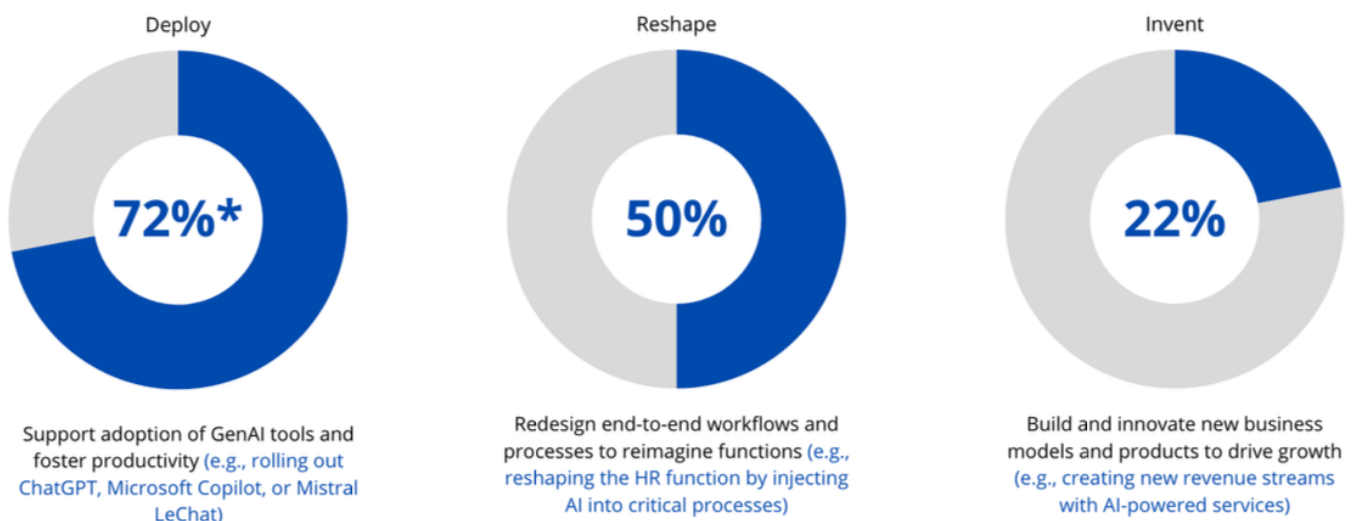
La question n'est plus :

« Quelle plateforme devons-nous acheter ? »

Mais :

« Quelles capacités devons-nous développer et comment l'écosystème peut-il les soutenir ? »

Half of respondents say their company is redesigning end-to-end workflows



*of respondents say their company is deploying GenAI tools

Sources, AI at Work, 2025 (n=10,635); BCG analysis.

According to BCG studies, companies that create the most value with AI focus 80% of their investment on Reshape and Invent, in a few core processes

4. Passer d'équipes cloisonnées à des orchestrateurs transverses

Le L&D doit collaborer avec l'IT, les équipes RH, la cybersécurité, les opérations et les équipes produit.

Car l'écosystème traverse désormais toutes ces fonctions.

C'est le nouveau métier du L&D.

Plus complexe.

Plus technique.

Mais aussi beaucoup plus stratégique.

L'impact humain et organisationnel : moins de bruit, plus de clarté

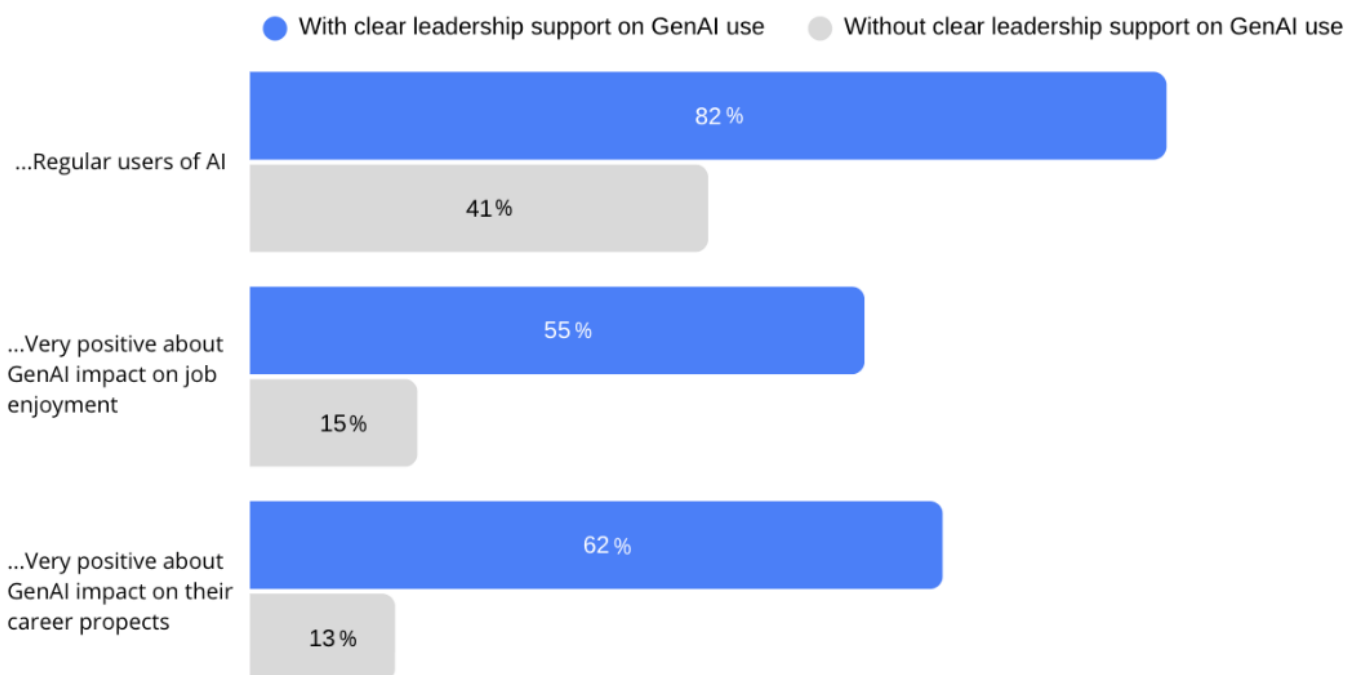
La convergence des plateformes réduit :

- la fatigue liée aux outils ;
- les changements permanents de contexte ;
- la surcharge cognitive ;
- les systèmes redondants ;
- les pratiques d'apprentissage parallèles non contrôlées.

En parallèle, elle augmente :

- l'adoption ;
- la confiance ;

Share of employees who are...



AI at Work, 2025 (n=3,537); BCG analysis

Note: Regular users = people that use AI several times a week or daily.

- la visibilité des compétences ;
- l'accessibilité de l'apprentissage ;
- l'alignement culturel.

Pour les managers et les collaborateurs, un écosystème unifié procure un sentiment de soulagement.

Enfin, un environnement où tout est connecté.

Pour les dirigeants, la convergence fournit ce qui manquait souvent depuis des années :

un lien direct entre apprentissage, compétences et résultats business.

Le rôle du leadership : soutenir l'écosystème, pas l'outil

Pour réussir cette convergence, les dirigeants doivent :

- cesser de multiplier les solutions ponctuelles ;
- investir dans la conception d'écosystèmes plutôt que dans des listes de fonctionnalités ;
- aligner les budgets entre RH, IT et métiers ;
- exiger l'interopérabilité et la préparation à l'IA ;
- protéger le temps consacré à l'apprentissage intégré au travail ;
- permettre à la fonction L&D de piloter l'architecture globale et pas uniquement les contenus.

Le leadership ne consiste plus à choisir des plateformes.

Il consiste à aligner l'organisation autour d'un écosystème d'apprentissage qui déterminera la manière dont les individus se développent.

La convergence des plateformes n'est pas la fin d'une époque. C'est le début du L&D 3.0

La convergence marque la fin des systèmes fragmentés et le début d'écosystèmes d'apprentissage unifiés conçus pour :

- l'IA ;
- les compétences ;
- l'intégration aux workflows ;
- la performance ;
- la personnalisation ;
- le déploiement à grande échelle.

Elle fait évoluer la fonction L&D :

- de la gestion d'outils vers l'ingénierie des capacités ;
- de la diffusion de programmes vers la conception d'expériences connectées ;
- de l'administration de plateformes vers l'influence stratégique.

La convergence des plateformes n'est pas une simple tendance technologique.

C'est une transformation structurelle de la manière dont les individus apprennent à grande échelle.

Pour la fonction L&D, elle représente une opportunité rare :

construire enfin l'infrastructure d'apprentissage dont l'organisation a toujours eu besoin.

Un seul écosystème.

De multiples expériences.

Des capacités illimitées.

Si la fonction L&D saisit cette opportunité, la convergence ne transformera pas uniquement la technologie.

Elle transformera durablement la place de l'apprentissage dans l'entreprise.

When platforms converge, learning stops being a toolset and becomes an ecosystem.

If you're rethinking how your learning systems should work together, reach out to us at emilie@goat-learning.com.

Platform convergence shifts L&D from managing tools to engineering capability.

Contact us at emilie@goat-learning.com to discuss what this shift means for your learning architecture and operating model.

Convergence isn't about having fewer tools—it's about creating one coherent experience.

If you're seeking clarity, adoption, and impact across your learning ecosystem, let's talk at emilie@goat-learning.com.

The real challenge isn't choosing platforms—it's designing the ecosystem behind them.

Reach out at emilie@goat-learning.com to explore how leaders and L&D can sponsor convergence without losing focus or control.

À propos de GOAT LEARNING®

GOAT LEARNING® est une société de conseil, d'intégration et d'outsourcing spécialisée dans les solutions EdTech et Learning. Forte de plus de 15 ans d'expérience du marché et de collaborations avec des groupes Global 500 et SBF120, elle accompagne les entreprises dans la conception, la sélection, le déploiement et l'optimisation de leurs écosystèmes de formation. Positionnée comme Trusted Advisor, GOAT LEARNING® conjugue expertise technologique, compréhension fine des enjeux Learning & Development et exigence d'exécution pour transformer les investissements learning en leviers concrets d'upskilling, de développement des skills, d'engagement des apprenants et de performance durable. Son approche s'inscrit pleinement dans les dynamiques de Skills Based Organization, afin d'aider les entreprises à mieux aligner leurs stratégies talents, leurs priorités business et leurs dispositifs de formation. Grâce à un écosystème réunissant plus de 24 partenariats stratégiques et 250+ fournisseurs de contenus, technologies et services, GOAT LEARNING® poursuit une ambition simple : faire de la formation un actif stratégique, mesurable et créateur de valeur pour l'entreprise.

About GOAT LEARNING®

GOAT LEARNING® is a consulting, integration, and outsourcing firm specialized in EdTech and Learning solutions. Backed by more than 15 years of market experience and collaborations with Global 500 and SBF120 companies, it supports organizations in the design, selection, deployment, and optimization of their learning ecosystems. Positioned as a Trusted Advisor, GOAT LEARNING® combines technology expertise, a sharp understanding of Learning & Development challenges, and strong execution capabilities to turn learning investments into tangible drivers of upskilling, skills development, learner engagement, and sustainable performance. Its approach is fully aligned with Skills Based Organization dynamics, helping companies better connect their talent strategies, business priorities, and learning initiatives. Through an ecosystem of more than 24 strategic partnerships and 250+ content, technology, and service providers, GOAT LEARNING® pursues a simple ambition: to make learning a strategic, measurable, and value-creating asset for the business.

Bibliography

BCG – AI at Work 2025

<https://www.bcg.com/publications/2025/ai-at-work-momentum-builds-but-gaps-remain>

BCG – AI Radar 2025

<https://web-assets.bcg.com/0b/f6/c2880f9f4472955538567a5bcb6a/ai-radar-2025-slideshow-jan-2025-r.pdf>

Cornerstone – How Learning in the Flow of Work Will Transform L&D in 2026

<https://www.cornerstoneondemand.com/resources/article/learning-workflow-transformation/>

eLearning Industry – Reimagining the L&D Tech Stack for 2026

<https://elearningindustry.com/reimagining-the-l-d-tech-stack-beyond-lmss-and-lxps>

Fosway Group – 2026 Fosway 9-Grid Learning Systems

<https://www.fosway.com/9-grid-2/learning-systems/>

InfoPro Learning – AI for L&D Workflows: Speed, Quality, and Strategy in 2026

<https://www.infoprolearning.com/blog/ai-for-l-d-workflows-how-teams-can-improve-speed-and-quality-in-2026/>

LinkedIn Learning – Workplace Learning Report 2025

<https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report>

McKinsey – Learning Trends Perspective 2025

https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/featured%20insights/people%20in%20progress%20blog/learning%20trends%202025/2025_mckinsey%20learning%20perspective.pdf

Synthesia – AI in Learning & Development Report 2026

<https://www.synthesia.io/reports/ai-in-learning-and-development-report-2026>

TalentLMS – State of Workplace Learning 2026

<https://www.talentlms.com/research/learning-development-report-2026>