



***En concevant des expériences d'apprentissage intégrées directement dans les flux de travail, guidées par l'IA, façonnées par les besoins réels de performance et soutenues par les managers, les organisations peuvent transformer le travail quotidien en un moteur continu de développement des compétences, d'adaptabilité et d'avantage stratégique.***

De nombreux collaborateurs vivent aujourd'hui un paradoxe.

Leur travail évolue chaque semaine. Leurs outils sont mis à jour chaque mois. Leurs responsabilités changent chaque trimestre.

Mais leur apprentissage continue de se dérouler ailleurs : dans une formation, un atelier, une plateforme ou un créneau dans l'agenda que peu de personnes peuvent réellement protéger.

Pendant ce temps, la pression augmente.

Les échéances s'accumulent. La charge de travail s'intensifie. Les équipes sont submergées par la surcharge cognitive. Les attentes en matière de compétences progressent plus vite que les individus ne peuvent suivre.

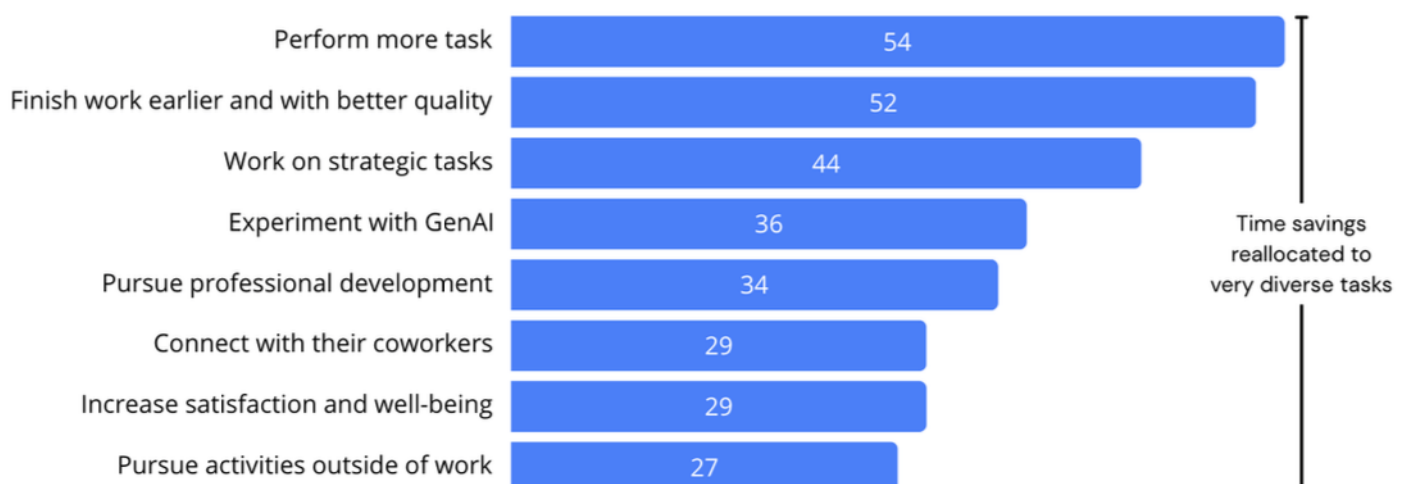
C'est précisément à ce moment que les modèles traditionnels de formation montrent leurs limites.

Et c'est aussi le moment où le **learning in the flow of work** cesse d'être une tendance pour devenir un véritable mécanisme de survie.

Les organisations qui prospéreront seront celles qui réussiront à fusionner travail et apprentissage dans une expérience unique et fluide.

La fonction L&D est au cœur de cette transformation.

## Share of respondents who report doing these activities with the time saved by GenAI



AI at Work, 2025 (n=7,492 people using GenAI for work); BCG analysis

## **Premier changement : l'apprentissage quitte les espaces dédiés pour entrer dans le flux de travail**

Pendant des décennies, la fonction L&D s'est organisée autour d'événements : sessions, modules et programmes.

Mais le rythme du travail a dépassé ce modèle.

Les collaborateurs ne disposent tout simplement plus de suffisamment de disponibilité mentale.

L'apprentissage intégré au travail repose sur un principe simple :

**Si les collaborateurs ne peuvent pas quitter leur travail pour apprendre, alors l'apprentissage doit entrer dans leur travail.**

Cela oblige la fonction L&D à repenser non seulement l'endroit où l'apprentissage se produit, mais aussi la manière dont il se produit :

- des micro-interventions délivrées exactement au moment du besoin ;
- des déclencheurs d'apprentissage intégrés aux outils déjà utilisés ;
- des copilotes IA qui guident, expliquent, corrigent et accompagnent l'exécution ;
- de la recherche contextuelle et des simulations à la demande ;
- des recommandations adaptatives apparaissant directement dans les flux de travail.

Au lieu d'interrompre le travail, l'apprentissage en devient une composante naturelle.

Pour les équipes L&D, il ne s'agit pas d'un simple changement d'expérience utilisateur.

C'est un changement de philosophie.

L'objectif ne consiste plus à faire consommer du contenu, mais à améliorer la performance en temps réel.

## **Le développement des compétences devient dynamique plutôt que statique**

Les organisations sont confrontées à une crise structurelle des compétences.

La durée de vie des compétences diminue rapidement. Les métiers évoluent en permanence. Les collaborateurs disposent rarement du temps nécessaire pour se former de manière proactive.

L'apprentissage intégré au travail répond à cette problématique en rendant l'acquisition des compétences :

- réactive, en fonction de ce que les collaborateurs réalisent réellement ;
- continue, via de courtes séquences d'apprentissage évoluant avec les tâches ;
- adaptative, en fonction des erreurs, des lacunes et des points forts ;
- spécifique au rôle et aux outils utilisés ;

- visible, grâce à des applications concrètes plutôt qu'à de simples taux de complétion.

C'est à ce niveau que l'IA devient véritablement transformatrice.

Les systèmes d'IA peuvent détecter les écarts de compétences à partir des comportements, recommander des interventions ciblées et fournir des retours immédiats exactement au moment où ils sont nécessaires.

Pour la fonction L&D, cela implique de passer du rôle de concepteur de parcours à celui **d'ingénieur des capacités**, capable de construire des systèmes dans lesquels les compétences émergent naturellement du travail.

### Les agents IA transforment les workflows en écosystèmes d'apprentissage

La nouvelle génération de dispositifs d'apprentissage intégrés au travail est alimentée par des agents IA capables de :

- surveiller les tâches et repérer les besoins d'assistance ;
- générer des micro-leçons à partir d'erreurs réelles ;
- recommander des ressources directement liées à l'activité en cours ;
- fournir un accompagnement conversationnel en temps réel ;
- suivre l'évolution des compétences dans la durée ;

- partager des informations pertinentes avec les managers et les équipes L&D.

L'apprentissage n'est plus un processus parallèle.

Il devient un système d'augmentation en temps réel, directement intégré aux opérations de l'entreprise.

Pour la fonction L&D, cela ouvre une nouvelle frontière stratégique : orchestrer non seulement des contenus, mais aussi des écosystèmes intelligents dans lesquels la frontière entre travail et apprentissage disparaît progressivement.

### Les managers deviennent des multiplicateurs de performance à condition d'être correctement équipés

L'apprentissage intégré au travail repose fortement sur les managers.

Les collaborateurs observent comment leurs responsables utilisent les outils d'IA, résolvent les problèmes et organisent les activités.

Ils recherchent auprès d'eux l'autorisation d'expérimenter, des conseils lorsque surviennent des difficultés et du contexte lorsque les outils bouleversent les habitudes.

Or, la majorité des managers sont eux-mêmes confrontés à une surcharge importante.

Ils doivent gérer la complexité, les nouvelles technologies et des attentes parfois floues.

La fonction L&D doit donc les transformer en **catalyseurs de l'apprentissage** en leur fournissant :

- des méthodes pour accompagner la performance augmentée par l'IA ;
- des outils permettant d'identifier les écarts de compétences en temps réel ;
- des routines simples pour intégrer l'apprentissage dans le travail collectif ;
- une compréhension claire des bonnes pratiques d'utilisation de l'IA ;
- des tableaux de bord montrant la progression réelle des compétences.

Dans les environnements d'apprentissage intégrés au travail, les managers ne se contentent pas de soutenir l'apprentissage.

Ils l'activent.

### **L'impact humain : moins d'anxiété, plus de confiance, une adoption plus rapide**

L'apprentissage intégré au travail réduit le coût émotionnel du développement des compétences.

Les collaborateurs n'ont plus peur de prendre du retard, car l'accompagnement est disponible immédiatement.

Ils ne sont plus seuls face aux difficultés, car le coach IA apparaît lorsqu'il est nécessaire.

Ils ne commettent plus des erreurs en silence, puisque les retours arrivent avant que les conséquences ne s'aggravent.

Ils ne dépendent plus uniquement de leur mémoire, car les systèmes soutiennent leurs actions.

Cette approche restaure la confiance.

Elle renforce la sécurité psychologique.

Elle accélère l'adoption des nouveaux outils et des nouvelles pratiques.

Elle réduit la distance entre l'intention et l'action.

L'apprentissage devient plus léger, plus naturel et presque invisible.

Exactement ce dont le monde du travail moderne a besoin.

### **L'apprentissage intégré au travail n'est pas l'avenir. C'est la solution.**

L'ancien modèle de formation a été conçu pour un monde caractérisé par des métiers prévisibles, des processus stables et des évolutions technologiques progressives.

Ce monde a disparu.

Les organisations modernes ont besoin d'un apprentissage qui soit :

- continu ;
- contextualisé ;
- intelligent ;
- adaptatif ;
- mesurable ;
- profondément connecté à la performance.

L'apprentissage intégré au travail permet d'atteindre ces objectifs, à condition que la fonction L&D adopte son nouveau rôle :

**passer de fournisseur de formation à architecte des workflows, de créateur de contenu à facilitateur des capacités, et de**

**gestionnaire de programmes à concepteur d'écosystèmes d'apprentissage intelligents.**

Le travail continuera de s'accélérer.

L'IA continuera de transformer les rôles.

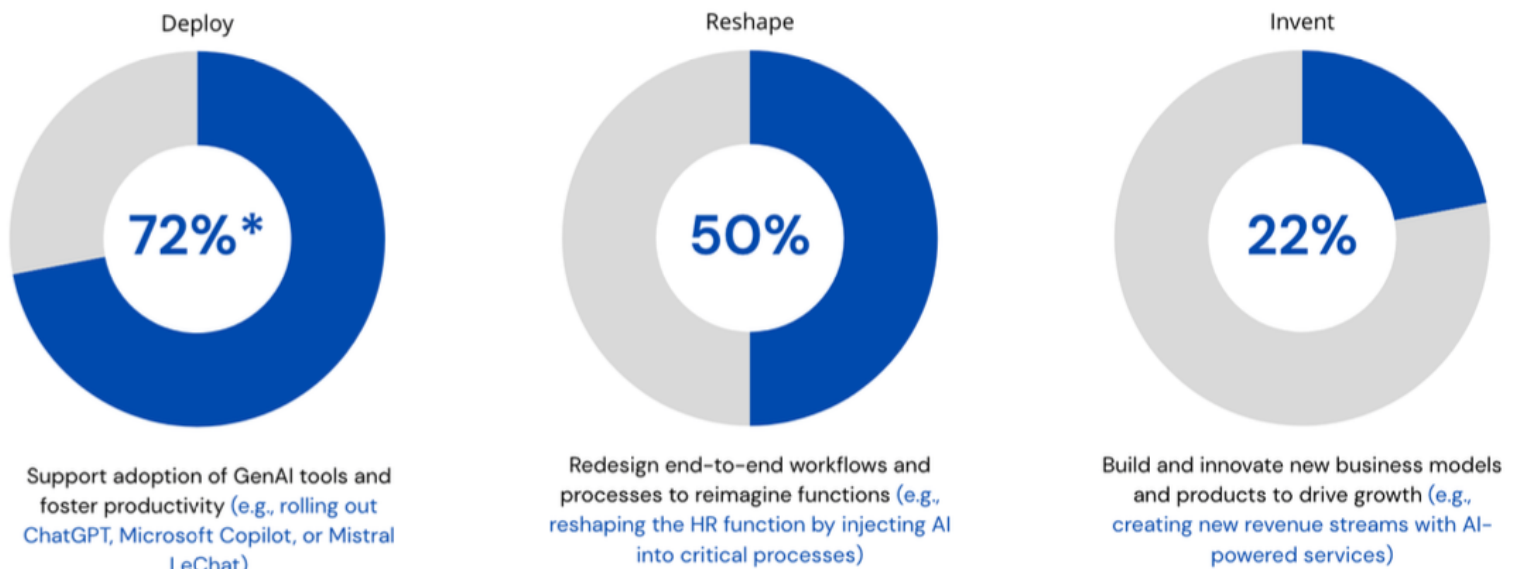
Les compétences continueront d'évoluer.

L'apprentissage doit évoluer avec eux, et non derrière eux.

C'est le moment pour la fonction L&D de se réinventer autour de la manière dont les individus travaillent réellement.

Pas demain. Maintenant

## 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

**If people can't leave work to learn, learning has to enter the work.**

If you're exploring how to embed learning directly into everyday workflows, reach out to us at [emilie@goat-learning.com](mailto:emilie@goat-learning.com).

**Learning in the flow of work shifts the focus from content to performance.**

Contact us at [emilie@goat-learning.com](mailto:emilie@goat-learning.com) to discuss how this approach can accelerate capability where work actually happens.

**In flow-of-work environments, managers don't support learning—they activate it.**

If you're rethinking how managers can enable learning in real time, let's talk at [emilie@goat-learning.com](mailto:emilie@goat-learning.com).

**When learning is embedded in work, confidence replaces overload.**

Reach out at [emilie@goat-learning.com](mailto:emilie@goat-learning.com) to explore how in-the-flow learning can reduce anxiety while improving performance.

**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**

**Bain & Company – Technology Report 2025**

<https://www.bain.com/insights/topics/technology-report/>

**BCG – AI at Work 2025**

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

**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 – L&D in 2025 and What Leaders Must Prepare for in 2026**

<https://elearningindustry.com/learning-and-development-in-2025-a-year-of-acceleration-and-what-ld-leaders-must-prepare-for-in-2026>

**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-ld-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](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>