

Adaptive Learning: When Personalization Becomes the Engine of Skill Growth

GOAT LEARNING®



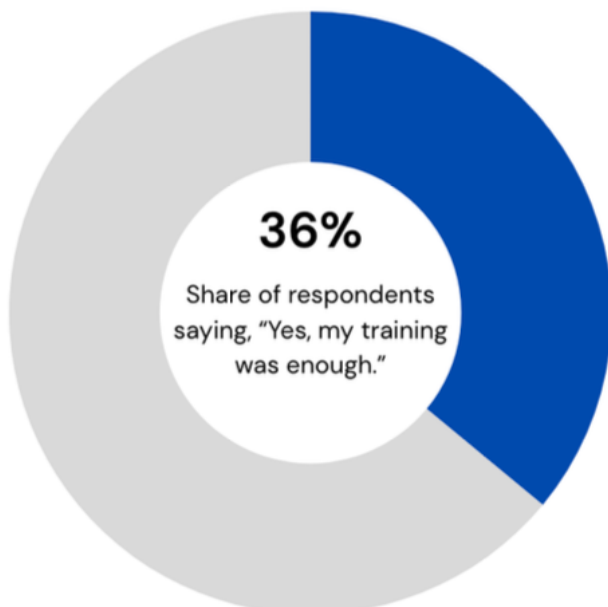
En combinant l'intelligence des compétences, l'adaptabilité alimentée par l'intelligence artificielle et des dispositifs d'apprentissage intégrés directement aux flux de travail, les organisations peuvent transformer la personnalisation d'un simple mot à la mode en une véritable capacité stratégique. Une capacité qui accélère la performance, réduit la dette d'apprentissage et prépare les collaborateurs à s'adapter en permanence à un environnement en constante évolution.

Une scène se répète aujourd'hui dans toutes les organisations. Les collaborateurs suivent des formations qui ne correspondent pas à leurs priorités du moment. Ils parcourent rapidement des contenus qu'ils maîtrisent déjà, ignorent ceux qui leur semblent peu pertinents et cliquent sur « Suivant » uniquement pour avancer.

Pendant ce temps, le travail évolue. De nouvelles compétences apparaissent. Les outils se transforment. L'intelligence artificielle modifie les modes de travail. Les charges de travail augmentent plus vite que la capacité des individus à s'adapter.

Résultat : l'apprentissage devient une contrainte plutôt qu'un accélérateur de performance. Les compétences se périment plus vite qu'elles ne sont renouvelées, tandis que les équipes Learning &

Only 36% of employees feel properly trained



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

Development (L&D) sont invitées à « faire plus » avec des systèmes conçus pour un monde qui n'existe plus.

C'est précisément dans ce contexte que la personnalisation et l'apprentissage adaptatif interviennent. Non pas comme de simples fonctionnalités, mais comme de véritables stratégies de survie. Car un apprentissage générique ne peut plus suivre un travail qui, lui, ne l'est plus.

La personnalisation n'est plus une question de préférence, mais de précision

Pendant des années, personnaliser signifiait recommander des contenus en fonction d'un poste ou d'un historique de formation.

Cette époque est révolue.

Aujourd'hui, la personnalisation vise la **précision des compétences** :

- Quelle compétence est nécessaire maintenant ?
- Quel écart de compétences freine la performance ?
- Quel comportement indique qu'un apprenant rencontre une difficulté ?
- Quelle erreur révèle un besoin d'accompagnement ?
- Quelle tâche est en cours d'exécution et comment l'apprentissage peut-il la soutenir ?

Les systèmes adaptatifs passent d'une logique :

« Voici un contenu qui pourrait vous intéresser »

à une logique :

« Voici ce dont vous avez besoin maintenant, et voici pourquoi. »

Pour les équipes L&D, cela représente un changement majeur : passer de la simple curation de contenus à une véritable **orchestration des capacités**, en utilisant les données pour identifier la prochaine étape optimale pour chaque apprenant.

La diffusion adaptative transforme l'apprentissage en processus continu

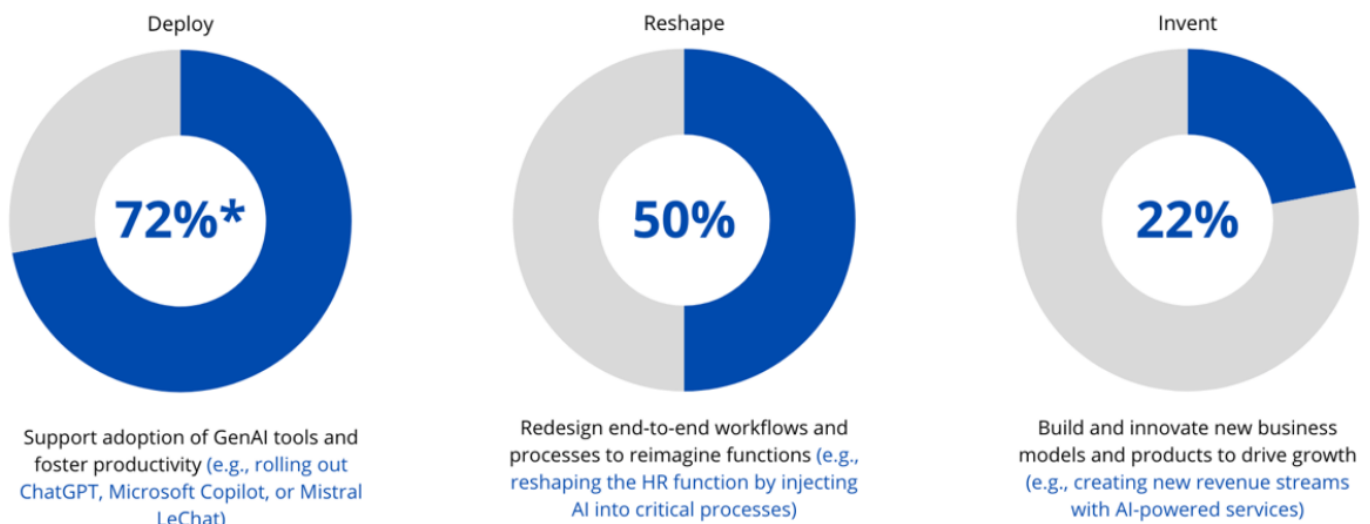
Les dispositifs d'apprentissage traditionnels sont statiques. Les besoins en compétences ne le sont pas.

L'apprentissage adaptatif transforme la formation en un **système vivant** qui évolue au même rythme que le travail :

- Les parcours se modifient selon les performances.
- La difficulté s'ajuste aux compétences démontrées.
- Les contenus évoluent selon le contexte de travail.
- Les recommandations réagissent à l'obsolescence des compétences et aux besoins émergents.
- Les coaches IA interviennent dès l'apparition de signes de confusion.

Dans ce modèle, les collaborateurs ne « vont » plus en formation. La formation vient à eux, de manière intelligente, discrète et continue.

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



*of respondents say their company is deploying GenAI tools

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

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

Les compétences deviennent le système d'exploitation de la personnalisation

La qualité de la personnalisation dépend directement de la qualité des données qui l'alimentent.

C'est pourquoi l'intelligence des compétences est au cœur des approches modernes :

- Les taxonomies de compétences identifient ce qui compte réellement.
- Les évaluations détectent les écarts.
- Les signaux de compétence montrent comment les acquis sont appliqués.
- Les analyses de compétences orientent les décisions stratégiques.
- Les données de compétences unifient gestion des talents, apprentissage et planification des effectifs.

Lorsqu'une organisation construit un écosystème centré sur les compétences, la personnalisation devient :

- pertinente ;
- contextualisée ;
- opportune ;
- mesurable.

Sans données de compétences, la personnalisation reste une approximation. Avec elles, elle devient un véritable moteur de performance.

L'IA rend la personnalisation scalable

L'intelligence artificielle est le levier qui permet à l'apprentissage adaptatif de fonctionner à grande échelle.

Elle peut :

- analyser les comportements en temps réel ;
- détecter des micro-écarts invisibles à l'œil humain ;
- accompagner les collaborateurs dans leurs tâches ;
- générer instantanément des contenus personnalisés ;
- adapter automatiquement les recommandations ;
- relier développement des compétences et résultats de performance.

L'IA ne remplace pas la fonction L&D. Elle l'amplifie.

Au lieu de construire manuellement chaque parcours, les équipes L&D conçoivent des écosystèmes d'apprentissage dans lesquels l'IA ajuste le parcours de chaque individu.

Leur rôle évolue alors :

- de créateur à architecte ;
- de fournisseur à facilitateur ;
- d'exécutant à concepteur d'écosystèmes intelligents.

Les managers deviennent des acteurs essentiels

Les managers influencent davantage le développement des compétences que n'importe quel outil.

Avec l'apprentissage adaptatif, leur rôle évolue :

- ils ne prescrivent plus des formations génériques ;
- ils coachent à partir de données de compétences visibles ;
- ils identifient rapidement les besoins de soutien ;
- ils renforcent les apprentissages dans le travail quotidien ;
- ils aident les collaborateurs à interpréter les recommandations produites par l'IA.

L'apprentissage adaptatif apporte aux managers une visibilité claire :

Qui a besoin de quoi, quand et pourquoi ?

Pour les équipes L&D, cela implique d'intégrer l'apprentissage dans les rituels d'équipe : points de suivi, feedbacks, revues de performance et planification des activités.

L'impact humain : moins de surcharge, plus d'élan

Les collaborateurs sont aujourd'hui confrontés à :

- une multiplication des outils ;
- des délais toujours plus courts ;
- une complexité croissante ;

- l'incertitude sur les compétences à développer ;
- la peur d'être dépassés.

La personnalisation réduit cette charge cognitive :

- elle resserre le focus ;
- elle donne une direction claire ;
- elle clarifie les priorités ;
- elle rend les progrès visibles ;
- elle renforce le sentiment de maîtrise.

L'apprentissage adaptatif transforme :

« Je n'ai pas le temps »

en

« C'est exactement ce dont j'ai besoin maintenant. »

Il ne consomme pas du temps, il en fait gagner. Il n'ajoute pas du contenu, il réduit le bruit informationnel.

L'apprentissage adaptatif n'est pas le futur, c'est l'adéquation

La question n'est plus de savoir si les organisations ont besoin de personnalisation.

La véritable question est :

Peuvent-elles encore se permettre des systèmes d'apprentissage qui ne sont pas adaptatifs ?

Lorsque le travail change chaque semaine, que l'IA redessine les rôles et que les

compétences deviennent obsolètes plus rapidement que les programmes de formation ne peuvent être mis à jour, l'apprentissage adaptatif devient le seul modèle durable.

Les priorités pour les équipes L&D sont désormais claires :

- construire des systèmes orientés compétences ;
- intégrer l'apprentissage dans les flux de travail ;
- utiliser l'IA comme couche d'intelligence ;

- donner aux managers les moyens d'accompagner le développement ;
- concevoir des écosystèmes capables de s'adapter en permanence.

La personnalisation n'est pas une mode. C'est la façon dont l'apprentissage suit désormais le rythme du travail. Elle permet aux collaborateurs de rester performants malgré l'incertitude et aux organisations de demeurer compétitives dans un environnement où le changement ne ralentit jamais.

Want to explore what adaptive learning could look like in your organization?

Share your questions or challenges with us at emilie@goat-learning.com, and let's start a conversation about building skills at the speed of change.

If skills are becoming your operating system, your learning model matters.

Reach out at emilie@goat-learning.com to discuss how adaptive, skills-first learning can support your workforce strategy.

Curious how personalization can reduce overload while accelerating performance?

Contact us at emilie@goat-learning.com to talk through your learning challenges and see how adaptive learning can make a difference.

L&D is shifting—from delivery to orchestration.

If you're navigating that shift, let's talk. Write to us at emilie@goat-learning.com to explore adaptive learning in your context.

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>

BCG – AI Radar 2025

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

eLearning Industry – Corporate L&D Trends 2026: The View From the Trenches

<https://elearningindustry.com/corporate-l-d-trends-2026-the-view-from-the-trenches>

Fosway Group – 2026 Fosway 9-Grid for Learning Systems

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

HRD Asia – AI, Skills Decay and Proof of Impact: The New 2026 Mandate for L&D

<https://www.hcamag.com/asia/specialisation/learning-development/ai-skills-decay-and-proof-of-impact-the-new-2026-mandate-for-l-d/567592>

IELA – The New Era of Corporate Learning & Development

<https://www.intelligententerpriseleaders.com/hr-the-future-of-work/reports/the-new-era-of-corporate-learning-development>

LinkedIn Learning – Workplace Learning Report 2025

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

McKinsey – The Committed Innovator

<https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-committed-innovator-enabling-and-harnessing-the-innovation-process>

TalentLMS – State of Workplace Learning 2026

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

Training Industry – 2026 L&D Trends: The Strategic Value of Learning

<https://trainingindustry.com/articles/strategy-alignment-and-planning/trends-2026-reinforcing-the-strategic-value-of-learning>