

AI Personalization: When Learning Becomes as Unique as the Learner

GOAT LEARNING®



L'IA transforme notre façon de travailler. Mais à mesure qu'elle prend en charge la réflexion, la rédaction et la prise de décision, une question plus profonde émerge : continuons-nous à développer les compétences qui rendent la performance possible, ou sommes-nous en train de les perdre progressivement ?

Chaque équipe L&D connaît cette situation. Un nouveau programme de formation est lancé. Le contenu est soigné. Le parcours est structuré. Le plan de communication est solide. Pourtant, quelques semaines plus tard, l'engagement chute. Certains apprenants avancent trop vite. D'autres prennent du retard. La plupart se contentent du strict minimum. Quelques-uns réussissent particulièrement bien, mais personne ne comprend vraiment pourquoi.

Le problème n'est pas le contenu. C'est son **uniformité**.

Les individus n'apprennent pas de la même manière. Ils n'apprennent pas au même rythme. Ils n'apprennent pas pour les mêmes raisons. Ils ne partent pas du même niveau.

C'est là que la personnalisation par l'IA agit comme un puissant accélérateur, non pas pour automatiser, mais pour renforcer la pertinence humaine.

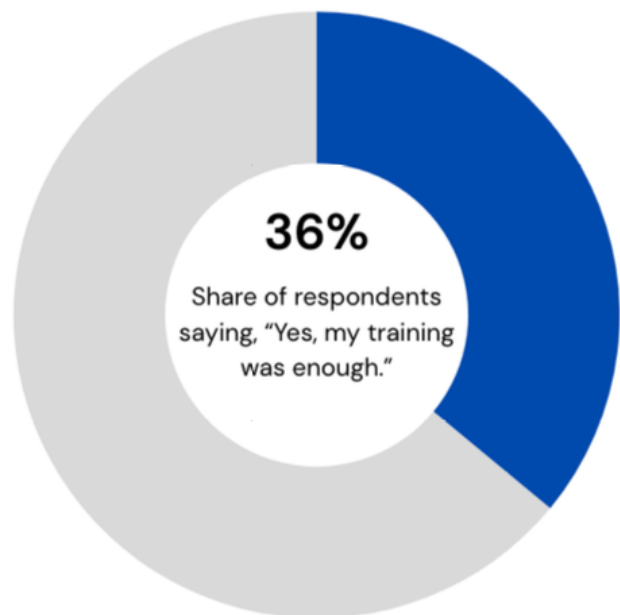
À partir du moment où la formation devient adaptative, où elle répond à **qui est l'apprenant** et à **ce dont il a besoin**, tout change.

La personnalisation par l'IA n'est pas une fonctionnalité. C'est un changement stratégique. Et la fonction L&D se trouve au cœur de cette transformation.

Pourquoi la personnalisation est désormais la norme et non plus un luxe

Les organisations ont atteint un point de rupture : les compétences deviennent

Only 36% of employees feel properly trained



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

obsolètes plus vite que les programmes de formation ne peuvent être actualisés. Les dispositifs génériques ne suivent plus le rythme de la transformation.

L'IA renverse cette équation.

La personnalisation par l'IA peut :

- identifier les écarts de compétences en temps réel ;
- ajuster le niveau de difficulté et le contenu ;
- fournir des ressources ultra pertinentes au moment où les apprenants en ont le plus besoin ;
- s'adapter au rythme, au style, aux préférences et au contexte ;
- construire des parcours d'apprentissage dynamiques plutôt que des formations statiques.

Cette évolution est essentielle pour la fonction L&D, car la personnalisation crée les deux éléments que la plupart des systèmes de formation peinent à obtenir :

La pertinence : la formation a du sens.

L'élan : les apprenants restent engagés parce que l'expérience semble avoir été conçue pour eux.

Et pertinence + élan = développement des capacités.

La personnalisation par l'IA ne concerne pas le contenu, mais les signaux

La véritable avancée n'est pas que l'IA puisse produire du contenu plus rapidement. C'est qu'elle soit capable de lire les signaux que les individus laissent derrière eux :

- ce qu'ils consultent, ignorent ou répètent ;
- le temps qu'ils mettent à répondre ;
- les moments où ils hésitent ou accélèrent ;
- les sujets qui génèrent de la confusion ou, au contraire, de la maîtrise ;
- leur comportement dans les situations de travail réelles.

Ces signaux permettent au système de **s'adapter**.

Pour la fonction L&D, cela signifie dépasser la logique des catalogues de formation pour construire de véritables **écosystèmes d'intelligence des compétences**, dans

lesquels les données alimentent les parcours, les recommandations, les relances et les actions correctrices.

Au lieu de diffuser du contenu, les équipes L&D deviennent des chefs d'orchestre des signaux : elles les interprètent, les affinent et les transforment en expériences significatives.

L'IA aide à déployer la personnalisation à grande échelle. La fonction L&D lui donne sa forme.

Les managers deviennent le maillon manquant et la personnalisation par l'IA facilite leur rôle

Les managers ont toujours été le véritable moteur de la personnalisation de l'apprentissage : ils attribuent des missions, accompagnent leurs équipes et recommandent des projets de développement ambitieux.

Mais la plupart manquent de temps, de données et de visibilité pour le faire efficacement.

L'IA change la donne en :

- mettant en lumière les besoins de chaque collaborateur ;
- identifiant les écarts de compétences directement liés au poste ;
- recommandant des interventions ciblées au bon moment ;
- simulant des conversations ou des situations ;

- aidant les managers à définir des priorités de développement réalistes.

Pour les équipes L&D, cela ouvre une nouvelle opportunité : **aider les managers à devenir des coachs augmentés par l'IA.**

Lorsque la personnalisation permet aux managers d'accompagner leurs collaborateurs, l'apprentissage cesse d'être une activité séparée. Il devient un comportement managérial.

L'expérience humaine de l'apprentissage personnalisé : confiance, autonomie et engagement

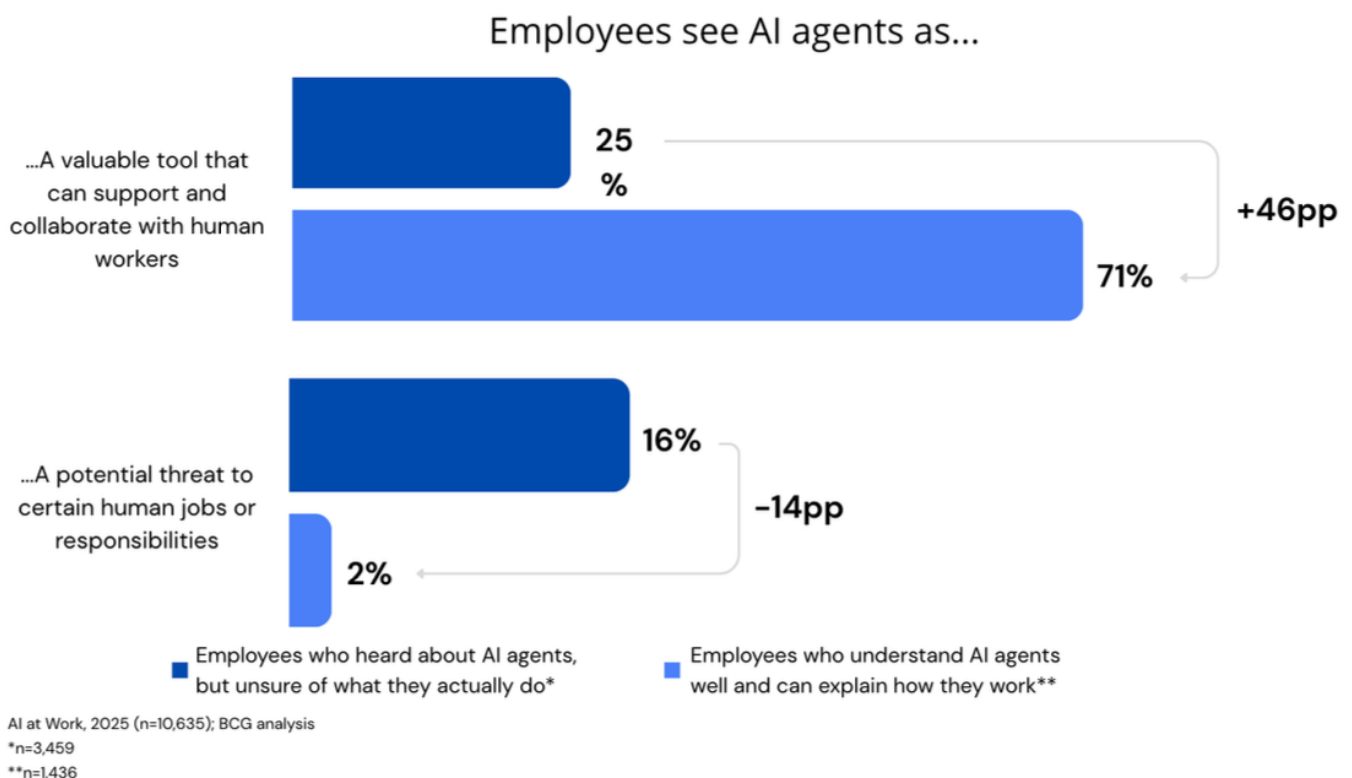
La personnalisation transforme l'expérience psychologique de l'apprentissage.

Les collaborateurs qui se sentent dépassés par des programmes vastes et génériques découvrent soudain des parcours ciblés qu'ils perçoivent comme accessibles.

Les apprenants qui manquent de confiance disposent de coachs IA leur offrant un espace d'entraînement privé, sans jugement.

Les employés qui craignent de prendre du retard accèdent à des séquences de développement adaptées à leur niveau réel plutôt qu'à celui d'un « apprenant moyen » théorique.

Cette approche génère trois résultats particulièrement importants pour la fonction L&D :



1. Un engagement plus élevé

Parce que la formation paraît pertinente et non imposée.

2. Une montée en compétences plus rapide

Parce que les efforts sont concentrés là où ils ont le plus d'impact.

3. Une confiance renforcée

Parce que les progrès deviennent visibles, immédiats et personnalisés.

La personnalisation par l'IA ne remplace pas l'accompagnement humain. Elle le renforce.

Ce que cela signifie pour la fonction L&D : passer de la diffusion à l'orchestration

Les équipes L&D ne pourront pas assurer seules une personnalisation à grande échelle. L'IA le peut.

En revanche, la fonction L&D doit fournir l'**intelligence architecturale** qui la soutient.

Cela implique de nouvelles responsabilités :

a. Concevoir des architectures d'apprentissage adaptatives

Définir les règles, les parcours et les garde-fous qui structurent la personnalisation.

b. Gérer les données de manière responsable

Veiller à ce que les recommandations de l'IA reflètent les besoins de l'entreprise plutôt que le bruit des données.

c. Intégrer l'apprentissage dans les flux de travail

Faire de la personnalisation une expérience quotidienne plutôt qu'une activité isolée.

d. Construire des écosystèmes multiformats

Dans lesquels les contenus textuels, les vidéos, les simulations, le coaching et les échanges s'adaptent à l'apprenant.

e. Préserver la dimension humaine

Créer de la clarté, de la transparence et de la sécurité psychologique autour des décisions guidées par l'IA.

La fonction L&D devient moins un acteur de transmission de contenus qu'un facilitateur du développement continu et contextualisé des compétences.

La personnalisation est la stratégie. L'IA est l'infrastructure. La fonction L&D est l'architecte.

La personnalisation par l'IA ne vise pas à remplacer les formateurs ni à automatiser l'apprentissage.

Elle consiste à construire des parcours capables d'évoluer aussi rapidement que les compétences qu'ils cherchent à développer.

Elle consiste à comprendre les individus à grande échelle.

Elle consiste à fournir aux managers des informations fondées sur des données plutôt que sur l'intuition.

Elle consiste à libérer les apprenants des attentes génériques pour leur offrir des chemins personnalisés vers la maîtrise.

Elle consiste à transformer la fonction L&D, d'un fournisseur de programmes, en concepteur d'écosystèmes intelligents.

La personnalisation n'est plus un idéal. C'est une nécessité.

Et l'IA est le moteur qui la rend possible.

Mais seule la fonction L&D peut lui donner une dimension véritablement humaine.

L'avenir n'est pas l'apprentissage personnalisé. C'est le développement personnalisé des capacités. Et la fonction L&D sera la force qui le construira.

Personalization is no longer about content—it's about capability.

If you're rethinking how learning adapts to real people at scale, reach out to us at emilie@goat-learning.com to continue the conversation.

When learning feels personal, engagement follows.

If you're exploring how AI personalization can make development more meaningful for your people, let's talk at emilie@goat-learning.com.

Managers are the missing link in personalized learning—and AI can support them.

Contact us at emilie@goat-learning.com to discuss how personalization can better equip managers to coach and develop their teams.

L&D is shifting from delivery to orchestration.

Reach out at emilie@goat-learning.com to explore how AI-powered personalization can reshape learning ecosystems in your organization.

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

Absorb Software – Enterprise L&D in 2026: Trends and Predictions

<https://www.absorblms.com/company/newsroom/together-trends-report-2026>

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 – AI Trends in L&D for 2026

<https://elearningindustry.com/ai-trends-in-l-d-for-2026-architecting-human-ai-capabilities-for-maximum-impact>

Fosway Group – 2026 Fosway 9-Grid Learning Systems

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

Frontiers of Digital Education – Empowering Personalized Learning with Generative Artificial Intelligence (2025)

<https://link.springer.com/article/10.1007/s44366-025-0056-9>

Learning Guild – Unlocking AI's Full Potential in L&D: A Strategic Shift for 2025

<https://www.learningguild.com/articles/unlocking-ais-full-potential-in-l-d-a-strategic-shift-for-2025>

LinkedIn Learning – Workplace Learning Report 2025

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

McKinsey – Reimagine Learning and Development for the AI Age (2026)

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/reimagine-learning-and-development-for-the-ai-age>

TalentLMS – State of Workplace Learning 2026

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