

(Infobulle)

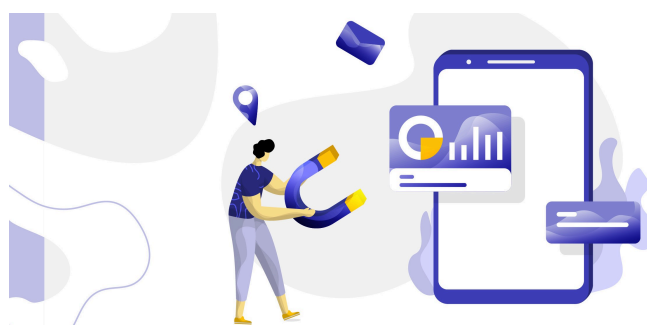
Les rubriques de cette newsletter couvrent les différentes étapes d'un processus d'ingénierie de formation et d'ingénierie pédagogique.

Les articles sélectionnés traitent de toutes les modalités de formation (présentiel, distanciel, AFEST, alternance, tutorat...).

Vous y trouvez également des ressources pédagogiques et les événements Acteurs FPL à venir.

n° 27 - septembre 2026

Bulletin de veille de la formation professionnelle



Les notices de cette newsletter ont été réalisées avec ChatGPT puis ont fait l'objet d'une lecture et d'un ajustement rédactionnel de la part de l'équipe du CAFOC de Nantes (chargé de veille pédagogique et responsable de l'édition de cette newsletter).

Bonne lecture et bonne utilisation de ces ressources !

Ce bulletin Infobulle a été adapté en **version audio et vidéo avec un outil d'intelligence artificielle** (NotebookLM).

Quelques légères incohérences peuvent subsister dans le style ou l'enchaînement, liées à l'interprétation automatique du contenu PDF. Toutefois, **l'essentiel du message est respecté**, et ces versions vous offrent d'autres **angles d'écoute** sur les actualités de la professionnalisation en Pays de la Loire.

[\[Lien vers l'audio et la vidéo\].](#)

S'informer

(nouveau, tendance, évolution, événement...)

Clap de fin pour le Quotidien de la formation

Le tribunal de commerce de Bobigny a prononcé la liquidation de Centre Inffo le 16 juillet, entraînant la fin du Quotidien de la formation.

Pendant 22 ans, le Quotidien de la formation a assuré une mission d'information spécialisée sur la formation professionnelle, depuis sa création en mai 2004.

Le texte rend hommage à l'ensemble de la rédaction, aux journalistes indépendants, aux documentalistes, aux équipes commerciales, RH et techniques.

Il rappelle également le rôle de plusieurs directeurs et responsables éditoriaux ayant accompagné cette aventure.

Source : <https://www.centre-inffo.fr/>

Le référentiel Qualiopi se renforce : ce que change le nouveau décret pour les organismes de formation

Cet article revient sur le décret n° 2026-728 du 1er août 2026, qui renforce le niveau d'exigence des audits Qualiopi sans créer de nouvelle obligation légale : « moins de conformité déclarative, davantage de preuves et d'impact réel sur les pratiques ». Parmi les évolutions, l'indicateur 19 impose désormais de vérifier l'effectivité du suivi des modules à distance, via la traçabilité des connexions, de la progression et des évaluations. Les indicateurs 23 et 25 exigent une veille réellement exploitée, au-delà de la simple collecte d'information. Un nouvel indicateur 33 spécifique aux actions de formation par apprentissage crée une évaluation des contenus et des enseignements, distincte du recueil de satisfaction. Les organismes doivent s'y préparer avant le 1er novembre 2026.

Source : <https://ainoa-asso.fr>

Acte européen sur l'intelligence artificielle et organismes de formation : quelles démarches ?

Cet article présente les obligations de transparence introduites par l'Acte européen sur l'intelligence artificielle depuis le 2 août 2026. L'article 50 du Digital Omnibus impose aux créateurs de « répertoire et cartographe tous vos contenus modifiés ou créés par l'intelligence artificielle » : textes, audios, images, vidéos et outils conversationnels. L'Union européenne met à disposition des icônes pour informer le public de l'usage de l'IA, sauf pour les contenus parodiques et ceux ayant fait l'objet d'un « examen en profondeur » par un humain. Signer le « Code pratique sur la transparence » permet depuis juin 2026 de bénéficier d'une « présomption de conformité ». En cas de non-respect, des sanctions peuvent être prises.

Source : <https://format30.com/fr>

France Travail : les grands chantiers de la formation professionnelle pour 2026-2027 (entretien avec Hervé Jouanneau)

« Notre responsabilité est de veiller à la qualité et à la pertinence des formations, pas au volume. » Hervé Jouanneau, Directeur Orientation et Formation à France Travail, détaille dans cet entretien la feuille de route de l'institution : les résultats des formations en matière d'accès à l'emploi pourront peser davantage dans les décisions de financement, sur la base de données agrégées portant notamment sur l'accès à l'emploi à six mois, la réussite à la certification, l'accessibilité aux publics prioritaires et la satisfaction des chercheurs d'emploi. Un tableau de bord ouvert permet à chaque organisme de consulter ses propres résultats, formation par formation. La POEI devrait évoluer vers un appariement « avant, pendant et jusqu'à la fin de la formation », tandis que l'IA Match FT Formation sera également mobilisée à l'issue de la formation pour promouvoir les

Impulsion IA : 12 mesures pour impulser, anticiper et dialoguer face à la transformation du monde du travail par l'intelligence artificielle

Le 22 septembre 2026, le ministère du Travail a dévoilé « Impulsion IA », un plan de plus de 80 millions d'euros et 12 mesures pour préparer le monde du travail à l'intelligence artificielle, structuré en trois axes : impulser, anticiper, dialoguer. Parmi les mesures annoncées figurent « Explore IA », des parcours clés en main pour les CFA et les apprentis et une certification nationale développée avec l'Afpa et l'ANSSI. Le plan prévoit aussi un accompagnement spécifique des demandeurs d'emploi et de nouveaux cofinancements pour les formations à l'IA via le CPF.

Une expérimentation accompagnera les TPE-PME dans l'intégration de ces outils, tandis qu'un observatoire analysera leurs effets sur le travail. Le dialogue social sera également mobilisé, notamment par la multiplication des EDEC IA sectoriels pour anticiper les évolutions propres à chaque secteur.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr>

candidats auprès des entreprises du territoire.

Source : <https://www.digiformag.com>

Analyser

(stratégie, besoin, diagnostic, outil méthodologique, analyse du travail...)

[Quelles sont les compétences incontournables d'un formateur en entreprise ?](#)

Cet article aborde l'évolution des compétences du formateur en entreprise sous l'effet de l'IA et des nouvelles modalités de formation. Il distingue quatre dimensions : le pilotage de projet, l'ingénierie pédagogique, l'animation et, désormais, les compétences liées à l'IA. La multimodalité renforce notamment le rôle du responsable de formation, qui doit coordonner davantage d'acteurs et favoriser l'engagement des apprenants. En conception, la scénarisation, le profilage des apprenants et la capacité à structurer les savoirs prennent une importance croissante. L'animation évolue surtout sous l'effet des attentes des salariés : le formateur devient davantage « facilitateur d'apprentissage » que transmetteur de connaissances. L'IA intervient désormais dans l'ensemble des activités, notamment pour concevoir, personnaliser, évaluer et piloter les formations.

Source : <https://www.blog-formation-entreprise.fr>

[Handicap en formation : comment passer de la simple conformité à une vraie culture d'accueil ?](#)

Cet article rappelle que l'accueil des personnes en situation de handicap (PSH) ne peut reposer uniquement sur une procédure ou la désignation d'un référent handicap. Le handicap peut être invisible, non déclaré ou apparaître en cours de formation, d'où l'importance d'un climat de confiance et d'un référent visible, accessible et identifiable. L'approche consiste à demander à la personne son « idéal pour apprendre » afin de co-construire les adaptations à partir de ses besoins et stratégies. Les formateurs doivent être sensibilisés, observer les situations de difficulté sans diagnostiquer et savoir orienter vers le référent. La capitalisation des adaptations, l'anticipation du tiers-temps, le recours aux acteurs spécialisés et la formation continue complètent cette démarche.

Source : <https://www.digiformag.com>

[La nouvelle sobriété qui pourrait s'imposer aux services formation](#)

L'auteur de cet article souligne que l'essor de l'IA pourrait transformer la puissance de calcul nécessaire et donc l'énergie en ressource à arbitrer au sein d'un organisme de formation. Pour la formation, l'enjeu ne sera pas de renoncer à l'IA, mais de dimensionner chaque usage en fonction de sa réelle exigence, notamment lorsque les tuteurs, simulations et agents seront utilisés à grande échelle. Les professionnels de formation devront apprendre à déterminer le niveau de puissance réellement nécessaire à chaque tâche.

Source : <https://www.e-learning-letter.com>

[Critères RSE dans l'achat de formation](#)

Cet article présente le premier vade-mecum consacré aux critères RSE dans l'achat de formation, rappelant que ces critères sont « déjà là, dans les appels d'offres, les référencements et les demandes des acheteurs publics comme privés ». Réalisé avec l'appui du cabinet RYDGE Conseil, le document analyse les pratiques réelles des acheteurs et compile des retours d'expérience d'organismes de formation, afin d'aider ces derniers à comprendre les nouvelles attentes du marché et à valoriser ce qu'ils font déjà. Il propose des exemples de critères, de questionnaires et de documents demandés, ainsi que des outils et repères pour structurer une démarche sans complexifier inutilement les process. L'objectif est d'anticiper les évolutions à venir et de construire une démarche crédible, adaptée à la réalité et à la taille de chaque organisme.

Source : <https://lesacteursdelacompetence.fr>

[3 podcasts pour comprendre les effets de l'IA sur les métiers et compétences](#)

Dans cet article, sont réunis trois podcasts audio consacrés aux effets de l'intelligence artificielle sur les métiers, les compétences et les pratiques de gestion des compétences.

Le premier épisode interroge Antonin Bergeaud, professeur associé à HEC Paris, sur les tâches susceptibles d'être transformées par l'IA et les profils concernés. Il invite à dépasser la crainte de la disparition des emplois : « La vraie question qui se pose, ce n'est pas quel emploi va disparaître totalement, mais quelle tâche va

être substituable par l'IA ».

Le deuxième podcast s'intéresse à la place des compétences humaines, comme l'esprit critique, l'expertise, la créativité ou l'empathie.

Le troisième présente la démarche d'Orange, qui utilise l'IA pour construire un référentiel et une cartographie des compétences de ses 120 000 collaborateurs.

Source : <https://pro.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr>

La mort annoncée du référentiel de compétences

Cet article confronte le référentiel de compétences à une hypothèse dérangeante : « à quoi bon décrire minutieusement les compétences » si l'on peut partir du travail à accomplir et mobiliser les capacités nécessaires au moment du besoin ? L'auteur rappelle que Google a déjà désintermédié le savoir. L'IA générative pourrait à son tour désintermédié la compétence, l'unité d'analyse passant de la compétence possédée vers la capacité à accomplir. Le référentiel ne disparaîtrait pas, mais perdrait son statut de colonne vertébrale.

Source : <https://www.e-learning-letter.com>

Rapport Educapital : l'IA bouleverse la gestion des compétences et la formation

Un chapitre du rapport 2026 d'Educapital consacré à l'Intelligence artificielle (IA) et à la formation aborde comment l'IA accélère l'obsolescence des compétences, désormais limitée à quatre ans en moyenne, et transforme la formation continue en automatisant les tâches d'entrée de carrière, réduisant ainsi les opportunités pour les juniors. Il montre aussi comment l'IA permet de suivre et d'évaluer les compétences des collaborateurs en temps réel, à partir de leurs activités quotidiennes, et d'adapter les formations en conséquence.

[Lien vers le rapport](#)

Du temps de cerveau disponible au temps de cerveau assisté

Cet article retrace l'histoire de l'économie de l'attention. De la formule de Patrick Le Lay en 2004 : « Ce que nous vendons à Coca-Cola, c'est du temps de cerveau humain disponible », jusqu'à l'IA générative, qui ne cherche plus seulement à capter l'attention mais intervient dans la formulation de nos idées. S'appuyant sur 3 penseurs : Herbert Simon, Bernard Stiegler et Yves Citton, l'auteur montre que l'attention est fragmentée en micro-interactions et soumise à un « psychopouvoir ». L'enjeu pédagogique consiste à distinguer assistance et substitution : « l'IA soutient-elle le raisonnement ou évite-t-elle d'avoir à raisonner ? ». Sortir du temps de cerveau disponible signifie retrouver la capacité de choisir ce qui mérite attention.

Source : <https://cursus.edu/fr>

Concevoir un dispositif ou une action de formation

(hybridation, modularisation, co-conception, scénarisation...)

Ingénierie pédagogique : adopter l'éco-conception

En introduisant la notion d'éco-conception en formation, l'article propose une évolution des pratiques d'ingénierie pédagogique. Il ne s'agit pas seulement de réduire l'empreinte environnementale des outils ou des supports, mais de repenser en profondeur la logique de production des contenus. L'auteur invite à partir du besoin réel de l'apprenant, à réutiliser l'existant et à éviter une accumulation souvent inutile de ressources. Cette approche conduit à une forme de sobriété pédagogique, qui interroge autant les choix techniques que les habitudes de conception.

Source : <https://www.digiformag.com>

Écoconception d'un e-learning : déployer et maintenir sobre

Dans cet article, l'auteur montre que le cycle de vie d'une formation ne s'arrête pas à la conception. Dépublier et archiver les formations obsolètes reste un geste simple mais « quasi absent des pratiques actuelles ». Un module conçu sans penser à sa maintenance sera refait entièrement au premier changement de réglementation, « reproduisant toute l'empreinte de la production initiale ». Les bonnes pratiques : documenter les choix de conception et planifier des révisions plutôt que d'attendre l'obsolescence. L'écoconception ne nécessite « ni budget supplémentaire ni refonte organisationnelle majeure ».

Source : <https://sydo.fr>

5 habitudes à adopter pour devenir un concepteur pédagogique efficace

Cet article passe en revue cinq habitudes observées chez les concepteurs pédagogiques les plus efficaces. La première : agir comme un consultant, en refusant « avec diplomatie » les demandes mal cadrées et en posant les bonnes questions. Viennent ensuite la curiosité pour son secteur et son public, les

partenariats avec les experts métier, et l'étude des tendances des secteurs connexes, de l'expérience utilisateur au graphisme. Enfin, l'auteur invite à définir des normes, car « cliquer machinalement ne mobilise pas assez l'attention de l'apprenant ». Point clé : inutile de changer radicalement, quelques comportements suffisent.
Source : <https://blogs.articulate.com>

Trois façons de gérer les apprenants qui sautent le contenu pour aller directement au quiz

Cet article confronte une réalité bien connue des concepteurs : dans les formations en ligne, les apprenants cliquent rapidement sur les différents contenus pour atteindre le quiz. Ce type de elearning comporte « beaucoup d'informations à connaître mais peu de choses concrètes à faire ». Plutôt que de verrouiller la navigation, l'auteur propose trois alternatives : proposer un pré-test, donner envie d'explorer le contenu par des questions ciblées, ou faire du quiz le cœur du module.
Source : <https://blogs.articulate.com>

Elearning formation : guide complet pour bien démarrer

Dans cet article, l'auteur propose un guide pour concevoir et déployer un dispositif de formation e-learning sans nécessairement être expert du domaine.

Le dispositif repose sur trois composantes : contenus pédagogiques, LMS et expérience apprenant, auxquelles s'ajoutent différents formats d'apprentissage. Le parcours de conception commence par l'identification du besoin, du public et des objectifs, avant de structurer les modules et les activités. La production doit associer diversité des formats, mobilisation des experts métier, évaluations et organisation facilitant les futures mises à jour.

Avant le déploiement, un pilote permet de repérer les difficultés et d'ajuster la formation ; après le lancement, les résultats et retours alimentent son évolution.

L'article précise que « le lancement de la formation ne marque pas la fin du projet » et présente plusieurs outils pour accompagner le dispositif. Il aborde enfin les coûts, les possibilités de financement et les économies potentielles liées à la diffusion à grande échelle.

Source : <https://www.riseup.ai/fr>

E-learning : l'empreinte carbone introuvable qui interroge tout un secteur

Cet article interroge l'empreinte carbone réelle d'une heure de formation à distance, donnée qui reste aujourd'hui absente des fiches des organismes de formation.

Benoît Durand, de Wavestone, propose comme indicateur « l'empreinte carbone d'1h de formation pour 1 participant ». Selon lui, la formation n'est pas considérée comme un poste prioritaire par les entreprises lorsqu'elles évaluent leurs émissions. La formation à distance constitue néanmoins « indéniablement un levier de réduction de l'empreinte carbone », notamment lorsqu'elle évite de longs déplacements en voiture.

L'article compare ainsi les 50 gCO₂e environ d'une heure de vidéo aux 150 gCO₂e par kilomètre d'une voiture thermique.

L'arrivée de l'IA dans les LMS complique toutefois l'évaluation, faute de données sur les ressources de calcul mobilisées.

Enfin, aucun référentiel reconnu ne permet aujourd'hui de certifier une formation numérique comme réellement responsable sur le plan environnemental.

Source : <https://www.centre-inffo.fr>

Produire et diffuser des ressources

(médiatisation, LMS, droit d'auteur, logiciel de conception...)

Gamma vs Canva : le comparatif pour choisir votre outil de présentation IA

Dans cet article, Gamma et Canva sont comparés sur les critères qui peuvent guider le choix d'un outil de création de présentations avec l'IA. Gamma privilégie la génération d'un premier support à partir d'un texte, avec un gain de temps particulièrement intéressant pour des contenus longs. Canva propose une approche davantage centrée sur la conception graphique, la personnalisation et l'application d'une charte visuelle. Le test réalisé à partir d'un même brief montre que Gamma demande surtout de retravailler le volume de texte, tandis que Canva nécessite davantage de reprise sur l'enchaînement logique. Les deux solutions disposent d'une version gratuite et proposent l'export PowerPoint, mais celui-ci doit être contrôlé avant diffusion ou modification par d'autres utilisateurs.

Source : <https://proactiveacademy.fr>

IA générative en formation : les bons réflexes pour l'intégrer

Cet article propose de repenser l'intégration de l'IA en formation à partir de l'objectif pédagogique plutôt que de l'outil. Le guide québécois sur lequel il s'appuie distingue trois dimensions : pertinence pédagogique, responsabilité éthique et cadre juridique. Il invite notamment à déterminer « ce que l'apprenant doit continuer à faire lui-même », afin de préserver l'effort cognitif et les compétences visées. Lorsque l'IA est autorisée, les règles d'utilisation précisent les usages possibles, les étapes réalisées sans IA et les modalités de déclaration. Le formateur observe ensuite les effets réels de l'outil sur l'apprentissage et vérifie les contenus générés, sans confondre qualité rédactionnelle et fiabilité. Pour l'évaluation, l'IA peut assister certaines tâches, mais « le jugement professionnel ne doit pas être délégué à l'outil ». Le guide recommande enfin d'évaluer l'usage après l'activité, afin de déterminer s'il doit être conservé, modifié ou abandonné.

Source : <https://ainoa-asso.fr>

Vidéo en formation : comment transformer un contenu en une vraie expérience de formation engageante

Peut-on apprendre sérieusement en jouant ? Dans ce podcast, Étienne Galmiche, formateur et auteur de « Rejouer le monde », rappelle que si les jeux pédagogiques sont souvent présentés comme une solution idéale pour renforcer l'engagement, « tous les jeux ne se valent pas ». Le podcast commence par clarifier les différences entre gamification, serious games et jeux pédagogiques, avant d'aborder les raisons pour lesquelles le jeu favorise l'apprentissage, les contextes où il est pertinent, les profils de joueurs et les grandes étapes de conception d'un jeu professionnel. Le fil directeur permet de distinguer un jeu efficace d'un « simple gadget pédagogique » et de mesurer son impact réel sur les apprentissages.

Source : <https://smartlink.ausha.co/learn-enjoy>

Animer

(technique, outil, posture, ludopédagogie, accompagnement, tutorat, réflexivité...)

10 conseils pratiques pour utiliser l'IA dans les apprentissages entre pairs !

L'auteur de cet article, constate que la complexité croissante du travail rend les apprentissages entre pairs stratégiques. S'appuyant sur Guy Le Boterf, il rappelle que la performance d'une organisation dépend autant de la qualité des coopérations que des compétences individuelles. L'IA ne peut être un pair, faute d'empathie et de vie d'équipe, mais elle facilite les interactions : reformulation des problèmes, synthèse des discussions, explicitation des raisonnements des experts, analyse des verbatims clients. L'article propose dix conseils, dont l'exploitation pédagogique des incidents et l'usage de l'IA comme partenaire réflexif, à condition de lui « autoriser » le repérage des biais.

Source : <https://www.blog-formation-entreprise.fr>

Créer une dynamique de groupe dès l'entrée en formation !

« Une bonne dynamique de groupe, ce n'est pas un formateur qui parle et 25 étudiants qui l'écoutent religieusement », mais 26 adultes échangeant sur un pied d'égalité. Partant de ce constat, cet article propose de créer la participation par des temps d'échanges intermédiaires en sous-groupes, qui donnent confiance aux plus introvertis et empêchent les plus extravertis d'imposer leur leadership. L'évaluation croisée, qui conduit l'apprenant à comparer ce qu'il a compris avec ses collègues, est présentée comme très apprenante. Quant aux chartes de règles de vie, trop souvent distribuées puis oubliées, elles doivent être élaborées et validées par le groupe lui-même pour être réellement appropriées.

Source : <https://www.blog-formation-entreprise.fr>

Pourquoi certains adultes refusent de jouer en formation

Cet article explique pourquoi certains adultes refusent de jouer en formation : ce n'est presque jamais un problème de jeu, ni de mauvaise volonté. Les adultes jouent volontiers en famille, entre amis ou dans les escape games ; c'est le contexte qui change. En formation, le jeu n'est plus un loisir librement choisi mais une activité professionnelle, observée par les collègues, avec une forte dimension

En classe virtuelle, faire jouer ne suffit pas

Dans cet article sur la ludopédagogie en classe virtuelle, l'auteur propose d'inverser plusieurs réflexes. Faire découvrir plutôt qu'expliquer immédiatement : placer les participants devant une situation, des indices, des hypothèses à formuler, puis formaliser ensuite. Faire expérimenter plutôt que simplement expliquer : la simulation, l'enquête ou la négociation obligent à mobiliser

d'exposition sociale. Derrière le refus se cachent des mécanismes identifiés : peur du jugement, crainte de perdre sa crédibilité professionnelle, besoin de comprendre l'utilité de l'activité avant d'y participer. L'auteur identifie deux compétences complémentaires pour le formateur : prévenir les résistances dès la conception et l'introduction du jeu, et réguler sans entrer dans un rapport de force.

Source : <https://www.learningbydoing.fr>

réellement ce qui vient d'être appris, et le débriefing permet alors de transformer l'expérience en apprentissage. Même l'évaluation devient une occasion d'apprendre : une réponse incorrecte peut être pédagogiquement beaucoup plus intéressante qu'une bonne réponse donnée au hasard, car elle révèle la confusion à corriger dans le raisonnement.

Source : <https://www.learningbydoing.fr>

Et si nous apprenions à apprendre ?

Cet article interroge la différence entre l'accès à une réponse et l'acquisition réelle d'une compétence. L'auteur propose de construire l'apprentissage autour de fiches de compétences intégrant contenus didactiques, évaluations et prérequis, formant un réseau qui permettrait d'adapter les parcours au profil réel de chaque apprenant. Une place centrale est accordée au moment où l'apprenant comprend soudainement une notion, appelé provisoirement l'Eurêka : le formateur devrait identifier ce qui rend une notion intelligible, au-delà de la simple transmission d'informations. L'évaluation servirait également à questionner la qualité des supports lorsque plusieurs apprenants rencontrent la même difficulté. L'objectif final est de développer l'autonomie « apprendre à apprendre », et de permettre à l'enseignement de « devenir progressivement inutile ».

Source : <https://www.innovation-pedagogique.fr>

La relation pédagogique s'apprend

Cet article souligne que la relation pédagogique constitue une compétence professionnelle qui se développe par des gestes concrets et intentionnels : elle ne repose pas sur le charisme ni sur la capacité à créer spontanément des liens avec les apprenants, mais sur des leviers distincts — posture enseignante, interactions, accessibilité, rétroaction — que l'on peut travailler même sans se sentir « naturellement charismatique ». Les premières interactions sont particulièrement importantes : accueil des étudiants, disponibilité, sondage préalable ou échanges sur un forum contribuent à installer un climat de confiance, que résume l'acronyme IDEES — informer, dédramatiser, encourager, expliciter, socialiser. L'authenticité joue également un rôle, à travers des exemples professionnels réels et la reconnaissance de ses propres questionnements. L'article rappelle enfin que « le lien pédagogique se maintient dans la durée » et que la rétroaction, par son ton et son invitation au dialogue, constitue elle aussi un vecteur essentiel de cette relation.

Source : <https://veilleur.revue.usherbrooke.ca>

Évaluer

(acquis, transferts des acquis, résultat, certification ...)

Pourquoi et comment repenser l'évaluation en formation à l'ère de l'IA générative ?

Dans cet article, Rochane Kherbouche explique pourquoi l'interdiction de l'IA en évaluation est « inefficace, inapplicable, et contre-productive ». Mieux vaut l'autorisation encadrée : déclarer ses usages, documenter ses prompts, justifier ses choix. La faille principale est « notre incapacité à évaluer le raisonnement, l'esprit critique et le cheminement intellectuel de l'apprenant ». Le modèle d'évaluation devient bipartite : écrit enrichi de traces du processus, puis oral pour sonder le raisonnement en direct. L'auteur propose une analogie avec la VAE, qui « valorise le récit de pratique, la preuve, l'argumentation ». La compétence est désormais socio-technique : on ne peut plus dissocier « savoir outiller » et « savoir faire métier ».

Source : <https://www.centre-info.fr>

> Ressources pédagogiques

#Intelligence artificielle

[Guides IA des OPCO : les ressources d'AKTO, Atlas et Opcommerce](#)

Cet article rassemble les ressources IA de trois OPCO : AKTO, Atlas et Opcommerce, avec des contenus publiés en 2026.
AKTO cible les organismes de formation et propose des repères pour s'approprier l'IA, rédiger des prompts et sélectionner les outils.
Atlas traite de l'IA générative dans la formation et l'évaluation des compétences à travers dix fiches et une étude complémentaire.
Opcommerce propose 16 actions détaillées pour intégrer l'IA générative dans le commerce, de la réflexion éthique jusqu'au déploiement responsable.
Source : <https://latelierduformateur.fr>

[Formation : Le BrevetAI s'ouvre au grand public sur FUN MOOC](#)

L'Université Paris-Saclay propose, sur la plateforme FUN, deux MOOC pour s'acculturer à l'intelligence artificielle : BrevetAI, en niveau découverte ou avancé. Tous deux s'appuient sur une pédagogie active, où chaque concept — algorithmes, modèles, données, mécanismes d'apprentissage — est expérimenté à travers des activités pratiques et des mises en situation. Aucun prérequis technique ou scientifique n'est nécessaire.

- Le niveau découverte (7 semaines, 10 heures) couvre l'essentiel : les trois notions clés de l'IA et ses enjeux sociétaux — impacts environnementaux, cadre juridique, questions éthiques et défis scientifiques.
[Accéder au MOOC BrevetAI découverte](#)
- Le niveau avancé (13 semaines, 20 heures) approfondit le fonctionnement technique avec deux cours supplémentaires : les tâches réalisées par les systèmes d'IA (classification, partitionnement), et les bonnes pratiques pour concevoir des modèles fiables, avec une initiation à l'apprentissage profond appliquée à la détection de deepfakes.
[Accéder au MOOC BrevetAI avancé](#)

> Acteurs FPL : évènements à venir

✓ **Accueil des personnes en situation de handicap**

✓ **Formation**

5 novembre 2026 : Diversifier ses techniques d'animation pédagogique – Présentiel à Nantes

17 novembre 2026 : Intégrer les apports des neurosciences dans ses pratiques pédagogiques – Présentiel à Angers [complet]

✓ **Intelligence artificielle**

19 novembre 2026 : Produire des vidéos et des audios pédagogiques avec l'IA – Présentiel à Nantes [complet]

8 décembre 2026 : Créer et configurer un agent conversationnel IA pour optimiser ses pratiques pédagogiques – Présentiel à Angers [complet]

[S'inscrire à l'évènement](#)



> Acteurs FPL : suivez nos actualités



Le site Acteurs FPL



Les Newsletters



La page LinkedIn

Vous avez reçu cet email à l'adresse {{ contact.EMAIL }} car vous êtes inscrit à la newsletter Acteurs FPL.

© 2026 CAFOC de Nantes

[Vous désinscrire](#)

