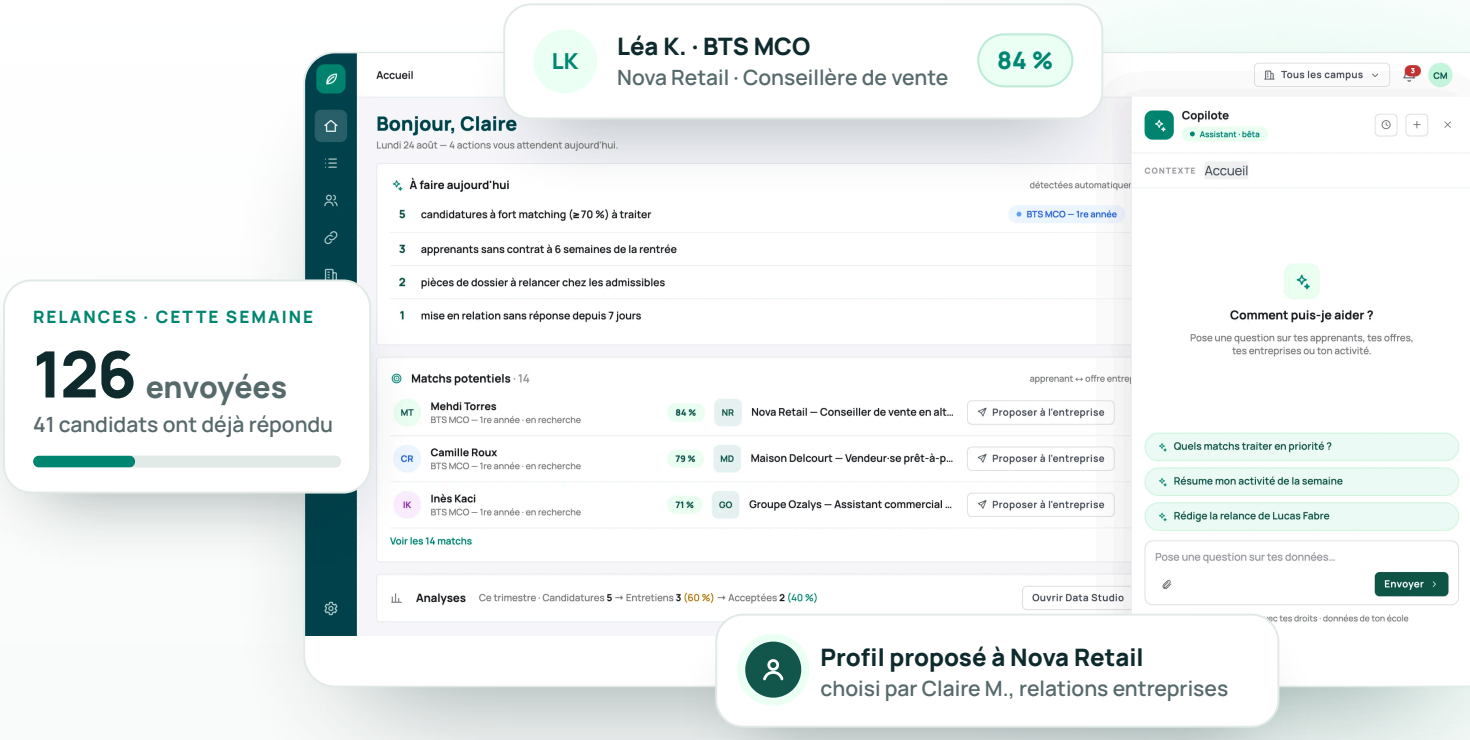
Bloom

LIVRE BLANC · ÉDITION 2026

POUR LES DIRECTIONS DE CFA ET D'ÉCOLES EN ALTERNANCE

Automatiser. Matcher. Décider.

Le guide de l'IA pour les CFA : ce que vous pouvez lui confier dès maintenant, ce qui doit rester humain, et le cadre légal à respecter.



01 **Automatiser**

02 **Matcher**

03 **Décider**

04 **Encadrer et déployer**

Règlement européen sur l'IA

RGPD et candidats

Plan à 30, 60 et 90 jours

SOMMAIRE

Au programme

	L'essentiel en cinq idées	3
	Introduction · Pourquoi l'IA, et pourquoi maintenant	4
01	Automatiser : la carte des tâches par métier	5
02	Matcher : un score ordonne, il ne décide pas	8
03	Décider : des questions en toutes lettres	11
04	Encadrer : ce que disent les textes	13
05	Déployer : choisir un outil et le faire vivre	17
	Glossaire : les mots de l'IA, en clair	19
	Auto-diagnostic en quinze questions	20
	Bloom : l'IA au travail dans votre CFA	21
	Sources et références	22

À qui s'adresse ce guide

Aux directions de CFA et d'écoles en alternance. Aux responsables des admissions et des relations entreprises, dont les tâches changent les premières.

Comment le lire

Un chapitre par usage de l'IA : automatiser, matcher, décider. Puis le cadre légal, et la méthode pour choisir et déployer un outil. Chaque chapitre se termine par trois actions à lancer dès cette semaine.

Ce qu'il n'est pas

Un avis juridique. Les textes cités sont à jour au 28 septembre 2026. Certains points restent ouverts : lignes directrices européennes en projet, autorités françaises pas encore désignées. Faites valider vos choix par votre délégué à la protection des données (DPO) ou votre conseil.

LE FIL DE CE GUIDE

Automatiser ce qui se répète. Assister ce qui se juge. Garder humain ce qui engage une personne.

TROIS USAGES, UN CADRE

Une question par étape, pour savoir par où commencer

01 Automatiser

Quelles tâches vos équipes refont-elles à la main chaque semaine ?

Chapitre 01 · p. 5

02 Matcher

Qui relit le bas de vos listes classées ?

Chapitre 02 · p. 8

03 Décider

Vos chiffres ont-ils la même définition sur tous les campus ?

Chapitre 03 · p. 11

04 Encadrer et déployer

Savez-vous quels outils d'IA vos équipes utilisent ?

Chapitres 04 et 05 · p. 13

L'ESSENTIEL

Cinq idées à retenir.

1

L'IA utile retire du travail. Elle ne s'ajoute pas aux outils.

Elle agit dans l'outil où l'équipe travaille déjà : elle envoie les relances, prépare les dossiers, rappelle les échéances. Elle se juge à ce qu'elle retire à l'équipe, pas à ce qu'elle ajoute à son écran.

2

Automatiser ce qui se répète, assister ce qui se juge, garder humain ce qui engage une personne.

Relancer une pièce manquante s'automatise. Classer des candidatures s'assiste. Admettre, refuser ou présenter un candidat à une entreprise reste une décision prise par quelqu'un de nommé.

3

Un score ordonne. Il ne décide pas.

Le RGPD donne à chacun le droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé (art. 22). Pour la CNIL, un classement qui écarte de fait des candidats que personne ne lit peut en être une.

4

Une IA ne répond juste qu'avec des données justes.

Poser ses questions en langage naturel fait gagner du temps à la direction. À deux conditions : des données saisies au fil de l'eau, et des définitions communes à tous les campus.

5

Le cadre légal est posé, et son calendrier est fixé.

Déduire par l'IA les émotions d'une personne au travail ou dans un établissement d'enseignement est interdit depuis le 2 février 2025. Les obligations de transparence s'appliquent depuis le 2 août 2026. Les règles des systèmes à haut risque dans l'éducation et l'emploi s'appliqueront le 2 décembre 2027.

Févr. 2025

Pratiques interdites, dont la déduction des émotions au travail et à l'école, et maîtrise de l'IA par le personnel

Août 2026

Obligations de transparence : une personne doit savoir qu'elle échange avec une IA

Déc. 2027

Règles des systèmes à haut risque dans l'éducation et l'emploi, reportées par le règlement (UE) 2026/1744

> **L'IA prépare. L'humain décide, et sait dire pourquoi.**

INTRODUCTION

Pourquoi l'IA, et pourquoi maintenant.

Dans un CFA, les mêmes équipes captent les candidats, les admettent, cherchent des entreprises, préparent les contrats et suivent les apprentis. Leur journée se remplit de relances, de ressaisies et de tableaux recopiés. C'est là que l'IA aide d'abord : en retirant du travail.

Ce guide ne parle ni de robots ni de promesses. Il parle de tâches : celles qu'un logiciel peut faire seul, celles qu'il peut préparer pour vous, et celles qui doivent rester humaines. Il parle aussi des textes qui tracent la limite entre les trois.

Trois raisons d'agir maintenant

- **L'IA est déjà dans vos bureaux.** Un collaborateur qui rédige un message avec un assistant conversationnel utilise un système d'IA. Selon la Commission européenne, il devrait être informé de ses risques, comme les « hallucinations ».
- **Les entreprises s'y mettent.** En 2025, 18 % des entreprises de 10 salariés ou plus déclarent utiliser au moins une technologie d'IA, contre 10 % en 2024, selon l'Insee. Nous n'avons trouvé aucune statistique publique sur cet usage dans les CFA.
- **Le calendrier est fixé.** Le règlement (UE) 2026/1744, en vigueur depuis le 27 juillet 2026, a reporté à date fixe les règles des systèmes à haut risque dans l'éducation et l'emploi : elles s'appliqueront le 2 décembre 2027. Il reste quatorze mois pour organiser vos usages.

LA RÈGLE DE CE GUIDE

À automatiser
La tâche se répète, sa règle tient en une phrase, une erreur se voit et se rattrape.

À assister
L'outil prépare, compare ou classe. Une personne relit et valide.

À garder humain
La décision engage une personne : admettre, refuser, présenter, rompre.

Chaque chapitre applique cette règle à un usage : automatiser, matcher, décider. Puis il vérifie ce que disent les textes.

Un outil qui s'ajoute aux autres risque de rester fermé, et un outil que personne n'ouvre ne remplit aucune session. L'IA utile travaille dans l'outil où l'équipe passe déjà ses journées. Elle retire des relances oubliées, des ressaisies, des tableaux du vendredi.

6 %
des entreprises de 10 salariés ou plus utilisent une technologie d'IA en 2023

→ **10 %** en 2024

→ **18 %** en 2025

58 %
dans les entreprises de 250 salariés ou plus, en 2025

Source : Insee Première n° 2120 (21 juillet 2026). Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs principalement marchands, hors agriculture, finance et assurance. Ces chiffres ne portent pas sur les CFA : nous n'avons trouvé aucune statistique publique sur l'usage de l'IA dans les organismes de formation.

CHAPITRE 01 · AUTOMATISER

01 Automatiser — 02 Matcher — 03 Décider — 04 Encadrer et déployer

01

Retirer des tâches, pas en ajouter.

Commencez par la liste de ce que vos équipes refont à la main chaque semaine. Pour chaque tâche, posez une seule question : que se passe-t-il si l'outil se trompe ? La réponse dit s'il faut automatiser, assister ou garder la main.

À AUTOMATISER

L'outil fait seul

La tâche se répète, sa règle tient en une phrase, une erreur se voit et se rattrape.

PAR EXEMPLE

- Accusé de réception d'une candidature
- Rappel d'entretien la veille
- Relance d'une pièce manquante
- Publication d'une offre sur plusieurs canaux

À ASSISTER

L'outil prépare, une personne valide

L'outil rédige un brouillon, résume un dossier ou classe une liste. Une personne relit, corrige et décide.

PAR EXEMPLE

- Message personnalisé à un candidat
- Synthèse d'un dossier avant l'entretien
- Liste des entreprises à appeler
- Profils à présenter pour une offre

À GARDER HUMAIN

Une personne décide et en répond

La décision engage une personne ou une relation. Quelqu'un de nommé la prend, et peut l'expliquer.

PAR EXEMPLE

- Admission ou refus
- Choix des profils présentés
- Entretien et accompagnement
- Rupture, médiation, signalement

Le test en trois questions

1

La tâche suit-elle une règle que vous pourriez écrire en une phrase ?

Non : gardez-la humaine, ou faites-la assister.

2

Une erreur toucherait-elle une personne : un refus, un oubli, une inégalité ?

Oui : faites-la assister, avec une validation humaine.

3

L'erreur se voit-elle, et se rattrape-t-elle vite ?

Oui : automatisez-la, et contrôlez le résultat chaque mois.

Quatre garde-fous pour toute automatisation

- ✓ Une relance s'arrête dès que la personne répond, ou que l'étape est franchie.
- ✓ Chaque message automatique porte le nom d'une personne, et une adresse où lui répondre.
- ✓ Aucun refus ne part sans qu'une personne l'ait décidé et validé.
- ✓ Chaque automatisation a un responsable, qui en relit les résultats chaque mois.

La carte des tâches, métier par métier

Un point de départ, à compléter avec vos équipes. Chaque exemple est classé selon le test de la page précédente. Ce qui change d'un CFA à l'autre, c'est la colonne du milieu : ce que vous acceptez de faire préparer par un outil.

MÉTIER	À AUTOMATISER	À ASSISTER	À GARDER HUMAIN
Admissions	• Accusé de réception le jour même • Rappel d'entretien la veille, par SMS • Relance des pièces manquantes • Relance des candidats silencieux	• Premier tri des candidatures par formation • Brouillon de réponse personnalisée • Synthèse du dossier avant l'entretien	• Entretien • Décision d'admission ou de refus • Réponse à un candidat qui conteste
Relations entreprises	• Tâche datée pour chaque admis sans entreprise • Relance d'une entreprise après une présentation • Rappel des partenaires de l'an passé au printemps • Multidiffusion des offres des partenaires	• Liste des entreprises qui recrutent, à appeler • Identification du bon contact • Rapprochement des admis et des offres, avec un score • Brouillon de présentation des profils	• Choix des deux ou trois profils présentés • Relation avec le maître d'apprentissage • Médiation en cas de difficulté
Administration	• Collecte des documents d'inscription • Alerte sur un dossier de contrat bloqué depuis dix jours • Import des fichiers de candidats et d'entreprises	• Préparation du CERFA à partir du dossier • Contrôle de complétude des pièces	• Vérification finale et signature • Échanges avec l'OPCO sur un refus de prise en charge • Cas particuliers : mineur, handicap, aménagement
Direction	• Tableau de bord de la rentrée, à jour en continu • Envoi hebdomadaire des indicateurs	• Réponses aux questions posées en langage naturel • Repérage des classes à risque • Synthèse d'activité de la semaine	• Ouvrir, reporter ou fusionner une classe • Arbitrer les moyens entre campus • Choisir les outils et fixer les règles d'usage de l'IA

UN CAS LIMITE : LES OFFRES CIBLÉES

Envoyer une offre à tous les admis d'une classe s'automatise sans difficulté. La réserver aux seuls admis qu'un algorithme a retenus, c'est autre chose.

Le règlement européen sur l'IA cite la publication d'« offres d'emploi ciblées » parmi les usages de recrutement à haut risque (annexe III, point 4, a). Laissez le chargé de relations entreprises valider la liste.

Mesurez avant, puis après

Avant d'automatiser une tâche, notez deux chiffres pendant une semaine : le temps qu'elle prend, et le résultat qu'elle produit (réponses obtenues, pièces reçues, rendez-vous tenus).

Refaites la mesure un mois plus tard. Une automatisation qui ne change aucun des deux chiffres ne sert à rien : arrêtez-la.

Des relances qui partent seules

Quatre séquences courantes, avec leur rythme. Chacune s'arrête dès que la personne répond ou que l'étape est franchie. La dernière marche est toujours humaine : un appel, ou un choix.

Un candidat qui ne répond plus

Jour 0	Accusé de réception et créneau d'entretien proposé
Jour 2	Relance par e-mail, avec le lien du créneau
Jour 5	SMS court, signé par la personne chargée du dossier
Jour 10	Tâche datée : un appel par l'équipe des admissions

Une pièce manquante

Jour 0	Liste des pièces et lien de dépôt dans l'espace étudiant
Jour 3	Relance par e-mail, pièce par pièce
Jour 7	SMS de rappel
Jour 10	Tâche datée : un appel avant la décision

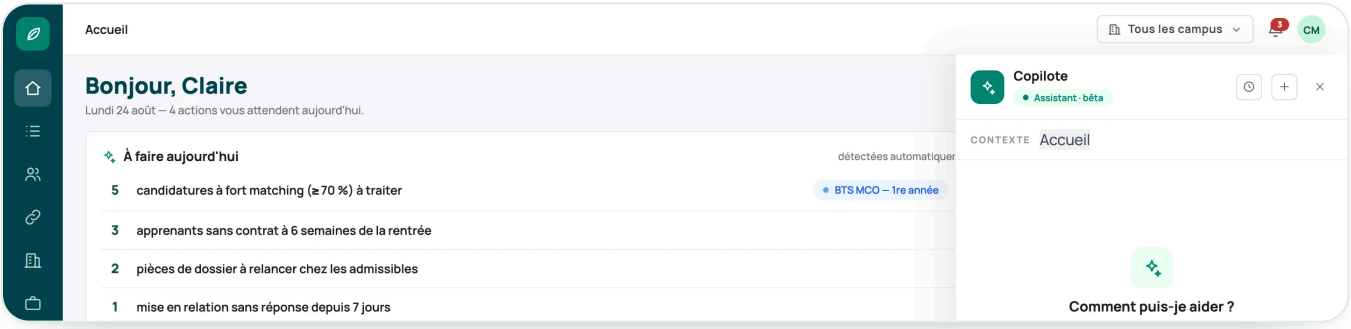
Un admis sans entreprise

Chaque lundi	Une action datée pour chaque admis du portefeuille
Présentation	Relance de l'entreprise cinq jours plus tard
J-30	Alerte à la direction, classe par classe
Offre repérée	Proposition au chargé, qui choisit à qui l'envoyer

Une entreprise partenaire

Avril	Tâche datée : la rappeler avant qu'elle publie son offre
Offre publiée	Alerte au chargé qui suit l'entreprise
Sans réponse	Relance par e-mail une semaine plus tard
Juin	Point sur l'apprenti en poste et les besoins de la rentrée

DANS BLOOM



L'accueil rassemble les tâches du jour (candidatures à traiter, apprenants sans contrat, pièces à relancer), à côté du copilote. Données fictives.

DANS BLOOM

Automatiser sans y penser

- ✓ Relances automatiques par e-mail et SMS
- ✓ Tâches datées sur un étudiant ou une entreprise
- ✓ Dépôt des documents d'inscription depuis l'espace étudiant
- ✓ Catalogue et multidiffusion des offres

TROIS ACTIONS DÈS CETTE SEMAINE

1. Demandez à chaque service la liste de ses tâches répétitives de la semaine passée, avec le temps passé.
2. Classez chaque tâche : à automatiser, à assister, à garder humain.
3. Automatisez une seule relance, et mesurez les réponses pendant un mois.

CHAPITRE 02 · MATCHER

01 Automatiser — 02 Matcher — 03 Décider — 04 Encadrer et déployer

02

Un score ordonne, il ne décide pas.

Rapprocher des candidats et des offres prend beaucoup de temps aux relations entreprises. Un score de compatibilité l'accélère : il dit par où commencer. Il ne dit pas qui mérite une place.

Comment un score se construit

Un score compare deux fiches : celle du candidat (formation, CV, zone de recherche, disponibilité) et celle de l'offre (métier, compétences attendues, lieu, calendrier). Chaque critère donne une note partielle. Leur combinaison donne le score.

Un bon score se lit critère par critère. Si l'outil ne sait pas dire pourquoi un profil est à 84 %, ne vous en servez pas pour choisir.

EXEMPLE FICTIF

LK **Léa K. · BTS MCO**
Conseillère de vente · Nova Retail

84 %

Domaine	92
Compétences	76
Localisation	81
Rythme	88

POURQUOI CE SCORE

- ✓ BTS MCO, métier visé : la vente en magasin
- ✓ 4 compétences sur les 6 demandées
- 38 minutes de trajet en transports en commun
- ✓ Rythme de la formation compatible avec l'offre

Domaine
La formation préparée et le métier visé correspondent-ils au poste ?

Compétences
Celles du CV et des expériences, comparées à celles que l'offre demande.

Localisation
Le trajet entre le domicile et l'entreprise est-il réaliste, avec la mobilité déclarée ?

Rythme
Le calendrier de l'alternance convient-il aux besoins de l'entreprise ?

Pourquoi il ordonne sans décider

Le score sert à trier une pile. Il ne voit ni la motivation, ni le projet, ni ce qu'un entretien révèle. Deux candidats à 71 % et à 84 % peuvent convenir, et celui à 71 % fera peut-être le meilleur apprenti.

Le droit va dans le même sens : une décision qui affecte une personne ne doit pas, en principe, reposer sur le seul traitement automatisé. C'est l'humain qui choisit, et qui peut expliquer son choix.

⚖ CE QUE DISENT LES TEXTES

RGPD, art. 22	La personne a le droit de ne pas faire l'objet d'une décision « fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage », qui l'affecte de manière significative.
CNIL, guide recrutement	Un classement automatique qui écarte de fait des candidats que personne ne lit peut constituer une décision entièrement automatisée. Un outil où l'humain note lui-même les candidats n'en est a priori pas une.

Quatre règles pour se servir d'un score

1

Aucun seuil ne rejette

Un candidat à 55 % n'est pas écarté : il est plus bas dans la liste, et reste visible.

2

Le bas de la liste est relu

Chaque semaine, quelqu'un ouvre quelques dossiers parmi les moins bien classés.

3

Le choix s'explique sans le score

Le chargé qui présente un profil sait dire pourquoi, en deux lignes et avec ses mots.

4

Un humain répond

Un candidat peut demander à parler de sa candidature à une personne, et l'obtient.

Ce qui ne doit jamais entrer dans un score

Un score apprend de ce qu'on lui donne. S'il voit l'âge, le nom ou l'adresse, il peut s'en servir, même sans qu'on le lui demande. La règle la plus sûre : ne lui donnez que ce qui sert le poste.

Utiles — Formation préparée, métier visé, compétences, expériences, rythme de l'alternance, date de disponibilité, mobilité déclarée (permis, véhicule).

À surveiller — L'adresse : servez-vous d'un temps de trajet, jamais de la commune ou du quartier. L'établissement d'origine. Les interruptions de parcours, qui peuvent cacher une maladie ou une maternité. Le niveau de langue, quand le poste ne l'exige pas.

Exclus — Âge, sexe, nom, photo, origine, nationalité, situation de famille, grossesse, santé, handicap, apparence physique, convictions, activités syndicales.

Le Défenseur des droits le rappelle : des critères neutres en apparence peuvent avoir des effets discriminatoires. Il cite Parcoursup, où retenir l'établissement d'origine peut revenir à discriminer selon le lieu de résidence.

CE QUE DISENT LES TEXTES

Code du travail, art. L1132-1

Nul ne peut être écarté d'un recrutement, ni de l'accès à une période de formation en entreprise, en raison notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de son nom, de son lieu de résidence, de son état de santé, de son handicap, de ses opinions politiques ou de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Art. L6231-2, 9°

Le CFA a pour mission de favoriser la diversité, en sensibilisant formateurs, maîtres d'apprentissage et apprentis à « la lutte contre toutes formes de discriminations ».

Règlement IA, art. 5

Déduire les émotions d'une personne au travail ou dans un établissement d'enseignement est interdit depuis le 2 février 2025, y compris, selon la Commission, pendant un recrutement ou une admission. Pas d'analyse d'émotions en entretien vidéo.

UN TEST À FAIRE VOUS-MÊME — Les profils jumeaux : vérifier qu'une donnée inutile ne pèse pas sur le score

1 · Deux dossiers fictifs

Créez un dossier fictif complet, puis sa copie exacte. N'utilisez jamais le dossier d'un vrai candidat.

2 · Une seule différence

Changez une donnée qui ne sert pas le poste : le prénom, l'âge, la commune de résidence.

3 · Deux scores à comparer

S'ils diffèrent, cette donnée pèse sur le classement. Demandez à l'éditeur pourquoi, par écrit.

Informer les candidats, avant de classer

Le candidat doit savoir, au moment où il donne ses informations, ce qu'elles deviennent et combien de temps vous les gardez (RGPD, art. 13). Si ses données viennent d'ailleurs, d'un profil trouvé en ligne par exemple, il doit aussi en connaître la source, dans un délai d'un mois au plus (art. 14).

S'il existe une décision entièrement automatisée, vous devez aussi en expliquer la logique et les conséquences. Raison de plus pour qu'il n'y en ait pas.

Le Code du travail impose d'informer le candidat à un emploi des méthodes d'aide au recrutement utilisées à son égard, et de n'employer que des méthodes pertinentes (art. L1221-8). Qu'il s'applique à un CFA qui présélectionne des candidats pour une entreprise n'est pas tranché. Informer coûte peu : faites-le dans tous les cas.

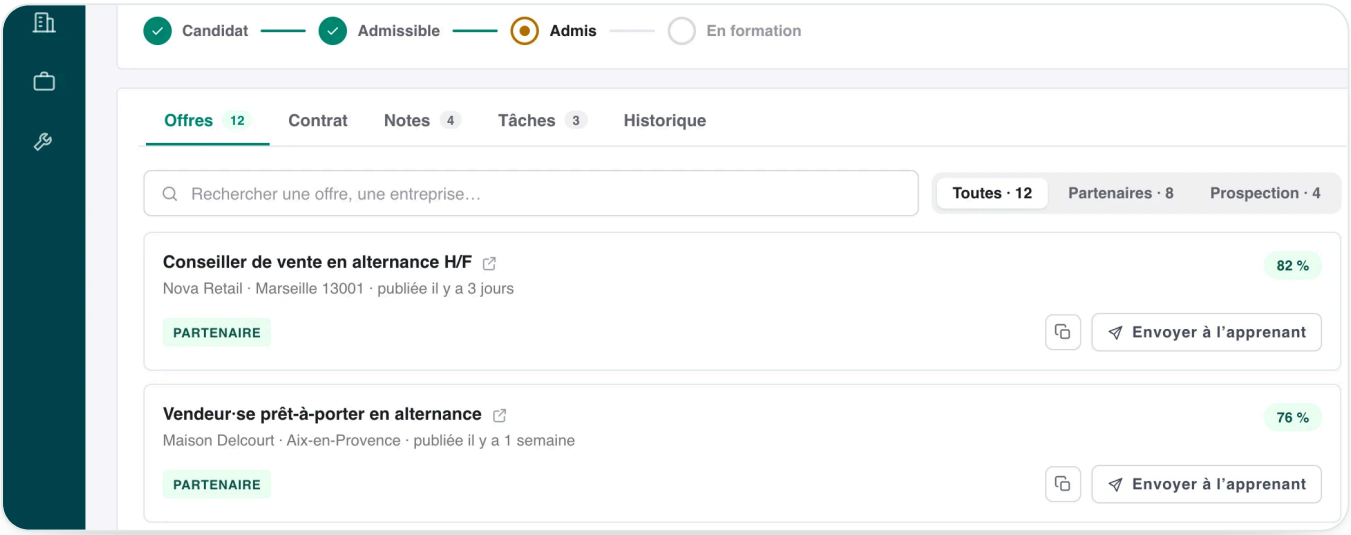
EXEMPLE DE MENTION, À ADAPTER AVEC VOTRE DPO

« Pour vous proposer des offres en alternance, nous rapprochons votre profil de celles de nos entreprises partenaires, selon votre formation, vos compétences, votre zone de recherche et le rythme de l'alternance.

Ce rapprochement produit un classement qui aide nos équipes. Il ne décide pas à leur place : chaque proposition est choisie par un membre de l'équipe.

Vous pouvez à tout moment demander à en parler avec une personne, à l'adresse **adresse de contact**. Vos données sont conservées **durée fixée**, puis supprimées. »

DANS BLOOM



La fiche d'un admis montre les offres qui lui correspondent, avec leur score. Le chargé de relations entreprises choisit celles qu'il lui envoie. Données fictives.

DANS BLOOM

Matcher, puis choisir

- ✓ Matching entre CV et offres selon le domaine, les compétences, la localisation et le rythme d'alternance, avec un score de compatibilité
- ✓ Tri et scoring des profils
- ✓ Mise en relation entre l'apprenant et l'opportunité
- ✓ Détection continue des entreprises qui recrutent, et identification du bon contact

TROIS ACTIONS DÈS CETTE SEMAINE

1. Demandez à votre éditeur la liste exacte des données qui entrent dans chaque score.
2. Relisez cette semaine dix dossiers pris en bas d'une liste classée.
3. Ajoutez une mention sur le rapprochement des profils à vos formulaires de candidature.

CHAPITRE 03 · DÉCIDER

03

Poser la question en toutes lettres.

Une direction n'a pas le temps de construire des tableaux croisés. Elle a des questions : où en est la rentrée, quelle classe est à risque, quel canal remplit vraiment les sessions. Un assistant qui comprend le langage naturel y répond en quelques secondes, s'il lit des données justes.

Des questions qui aident à décider

DIRECTION

- « Quelles classes sont remplies à moins de 70 % à trois semaines de la rentrée ? »
- « Combien d'admis n'ont pas encore d'entreprise, campus par campus ? »

ADMISSIONS

- « Quels canaux ont produit le plus de contrats signés l'an dernier ? »
- « Quelles candidatures attendent une réponse depuis plus de deux jours ? »

RELATIONS ENTREPRISES

- « Quelles entreprises ont publié une offre de vente près de Lyon ce mois-ci ? »
- « Quels admis n'ont reçu aucune proposition depuis quinze jours ? »

ADMINISTRATION

- « Quels dossiers de contrat n'avancent plus depuis dix jours ? »
- « Quelles pièces manquent encore pour la classe de BTS GPME ? »

Cinq conditions pour des réponses justes

1	**Des données saisies au fil de l'eau**	dans l'outil de travail, par ceux qui font. Pas un tableur recopié le vendredi.
2	**Des définitions communes**	« admis », « placé », « rupture » veulent dire la même chose sur tous les campus.
3	**Une seule source par donnée**	le statut d'un candidat ne vit pas dans deux fichiers qui se contredisent.
4	**Des réponses vérifiables**	l'assistant montre les chiffres, les filtres et la période qu'il a retenus.
5	**Des droits respectés**	chacun n'obtient de réponses que sur les données qu'il a le droit de voir.

Une IA ne corrige pas une définition floue. Elle la répète plus vite, et à plus de monde.

Écrivez vos définitions avant de poser vos questions

Six termes suffisent à fausser un tableau de bord s'ils changent de sens d'un campus à l'autre. Écrivez-les une fois, pour tous, avec l'événement qui fait passer à l'étape suivante.

TERME	DÉFINITION À ÉCRIRE	CE QUI FAIT CHANGER DE STATUT
Candidat	A déposé une candidature, quelle que soit sa source	L'admission est décidée
Admis	A reçu une décision d'admission, dossier complet	Le contrat est signé
Sous contrat	L'employeur et l'apprenti ont signé le contrat	Le contrat est transmis à l'OPCO
Admis sans entreprise	Admis sans contrat signé, à une date donnée (J-30, J-14, J+30)	Un contrat est signé
Classe à risque	Remplie sous un seuil que vous fixez, à une date que vous fixez	La direction décide
Rupture	Contrat arrêté avant son terme, quelle qu'en soit la cause	Nouveau contrat, ou sortie

Vérifier avant de décider

Un assistant conversationnel peut produire une réponse fausse mais plausible : c'est ce qu'on appelle une « hallucination ». La Commission européenne estime que le personnel qui utilise ces outils devrait être informé de ce risque.

Avant une décision qui engage (ouvrir une classe, la fermer, recruter), demandez le détail du calcul et vérifiez un chiffre à la source. Un bon assistant montre ses chiffres, ses filtres et sa période.

DANS BLOOM

Quelles classes sont à risque à deux semaines de la rentrée ?

1 classe sous 70 % de remplissage : BTS GPME, Marseille, 9 inscrits sur 25, à deux semaines de la rentrée de septembre.

Le copilote répond aux questions posées en langage naturel. Il est inclus dans l'abonnement. Données fictives.

Trois contrôles avant de croire un chiffre

La période
De quand à quand ? Une rentrée, une année scolaire, les trente derniers jours ?

Le périmètre
Quels campus, quelles classes, quels statuts ont été comptés, et lesquels ont été laissés de côté ?

La définition
« Placé » veut-il dire contrat signé, contrat transmis, ou simple accord de l'entreprise ?

DANS BLOOM

Décider sur des chiffres à jour

- ✓ Tableau de bord de la rentrée, remplissage classe par classe
- ✓ Copilote en langage naturel, inclus sans option ni supplément
- ✓ Historique des actions et des échanges entre étudiants, entreprises et partenaires

TROIS ACTIONS DÈS CETTE SEMAINE

1. Écrivez la définition de vos six termes clés, et faites-la valider par chaque campus.
2. Listez les cinq questions que la direction pose chaque semaine pendant la rentrée.
3. Vérifiez à la main, chiffre par chiffre, une réponse de votre outil.

CHAPITRE 04 · ENCADRER

01 Automatiser — 02 Matcher — 03 Décider — 04 Encadrer et déployer

04

Le cadre est posé. Son calendrier aussi.

Trois textes posent le cadre de l'IA dans un CFA : le règlement européen sur l'IA, le RGPD et le Code du travail. Le premier s'applique par étapes, de 2025 à 2028 pour l'essentiel. Les deux autres protègent déjà chaque candidat.

⚖ Ce chapitre résume des textes à jour au 28 septembre 2026. Il ne constitue pas un avis juridique : faites valider vos choix par votre délégué à la protection des données ou votre conseil.

Le calendrier du règlement européen sur l'IA

1er août 2024
Entrée en vigueur du règlement (UE) 2024/1689

2 février 2025
Pratiques interdites et maîtrise de l'IA (art. 4 et 5)

2 août 2025
Modèles d'IA à usage général, gouvernance, sanctions

2 août 2026
Application générale, dont la transparence (art. 50)

2 décembre 2027
Haut risque : éducation et emploi (annexe III)

2 août 2028
Haut risque lié aux produits (annexe I)

Ce calendrier est celui du règlement (UE) 2026/1744, dit « omnibus numérique sur l'IA », publié le 24 juillet et en vigueur depuis le 27 juillet 2026. Il a reporté les règles « haut risque » de l'éducation et de l'emploi, d'abord prévues pour le 2 août 2026. Il fixe des dates, alors que la Commission avait proposé en novembre 2025 de faire dépendre ce report de la disponibilité des normes.

Fournisseur ou déployeur : qui fait quoi

Le **fournisseur** développe un système d'IA et le met sur le marché sous son nom : c'est l'éditeur. Le **déployeur** l'utilise sous sa propre autorité, dans un cadre professionnel : c'est votre CFA, quand il utilise un outil d'IA acheté (art. 3).

Tout logiciel n'est pas un système d'IA : il faut qu'il « déduise » de ses entrées des prédictions, des contenus, des recommandations ou des décisions. Demandez à chaque éditeur ce qui, dans son outil, relève de l'IA.

Un déployeur devient fournisseur, avec ses obligations, s'il commercialise un système à haut risque sous son nom, s'il le modifie substantiellement, ou s'il détourne vers un usage à haut risque un outil qui ne l'était pas, y compris un assistant d'IA à usage général (art. 25).

⚠ DÉJÀ INTERDIT

Depuis le 2 février 2025, un système d'IA ne peut pas servir à déduire les émotions d'une personne sur son lieu de travail ou dans un établissement d'enseignement, sauf pour des raisons médicales ou de sécurité (art. 5, § 1, f).

Selon les lignes directrices de la Commission, non contraignantes, l'interdiction vaut aussi pendant un recrutement et pendant une procédure d'admission, écoles professionnelles comprises.

Plafond de l'amende pour une pratique interdite : 35 millions d'euros ou 7 % du chiffre d'affaires annuel mondial. Pour les obligations des déployeurs : 15 millions ou 3 %. Pour une PME, le plus faible des deux montants (art. 99).

Éducation et recrutement : des usages à haut risque

Le règlement classe à haut risque certains usages de l'IA dans l'éducation et dans l'emploi. Un CFA touche aux deux : il admet des candidats en formation, et il les présente à des employeurs.

RÈGLEMENT IA, ANNEXE III : LES USAGES VISÉS

Point 3, a	Déterminer « l'accès, l'admission ou l'affectation » de personnes dans des établissements d'enseignement et de formation professionnelle, à tous les niveaux.
Point 3, b à d	Évaluer les acquis d'apprentissage, évaluer le niveau d'enseignement approprié, surveiller les examens.
Point 4, a	Recruter ou sélectionner des personnes, « en particulier pour publier des offres d'emploi ciblées, analyser et filtrer les candidatures et évaluer les candidats ».
Considérant 56	Ces systèmes « peuvent déterminer le parcours éducatif et professionnel d'une personne ». Mal conçus, ils peuvent reproduire des discriminations, par exemple envers les femmes, certains groupes d'âge ou les personnes handicapées.

Un classement à vérifier, usage par usage

Figurer dans ces domaines ne suffit pas. Un système de l'annexe III n'est pas à haut risque s'il n'influence pas de manière significative la décision : il accomplit une tâche procédurale étroite, améliore un travail humain déjà fait, détecte des écarts sans remplacer l'évaluation humaine, ou prépare une évaluation (art. 6, § 3).

Deux limites. Un système qui fait du **profilage**, c'est-à-dire qui évalue des aspects personnels comme les intérêts, le comportement ou la localisation, reste toujours à haut risque. Et l'éditeur qui invoque l'exception doit documenter son analyse (art. 6, § 4).

La Commission a publié le 19 mai 2026 un projet de lignes directrices, avec des exemples. La version définitive est annoncée pour la fin de 2026. D'ici là, ne concluez pas seul : demandez à votre éditeur son analyse écrite.

À partir du 2 décembre 2027, le déployeur devra

✓ Utiliser le système conformément à sa notice d'utilisation.	**§ 1**
✓ Confier le contrôle humain à des personnes compétentes, formées et dotées de l'autorité nécessaire.	**§ 2**
✓ Veiller, s'il les contrôle, à ce que les données d'entrée soient pertinentes et représentatives.	**§ 4**
✓ Surveiller le fonctionnement ; en cas de risque, suspendre l'usage et prévenir l'éditeur et l'autorité.	**§ 5**
✓ Conserver au moins six mois les journaux générés automatiquement qu'il contrôle.	**§ 6**
✓ Informer les représentants du personnel et les salariés concernés avant un usage au travail.	**§ 7**
✓ Informer les personnes qu'un tel système aide à prendre des décisions à leur sujet.	**§ 11**

Le règlement prévoit aussi, pour certains déployeurs, une analyse d'impact sur les droits fondamentaux (art. 27), et un droit à l'explication pour les personnes visées par une décision (art. 86). Leur portée exacte pour un CFA reste à préciser.

Déjà applicable : maîtrise de l'IA et transparence

MAÎTRISE DE L'IA · ART. 4

Depuis le 2 février 2025, fournisseurs et déployeurs doivent prendre des mesures pour la maîtrise de l'IA par leur personnel. Depuis le 27 juillet 2026, le texte dit « favoriser » : il n'impose plus de garantir un niveau précis pour chaque personne.

- Aucun certificat n'est exigé : selon la Commission, vous pouvez documenter vos actions dans un registre interne des formations.
- Un salarié qui utilise un assistant comme ChatGPT est concerné. Il devrait être informé des risques, comme les « hallucinations ».
- Selon la Commission, les autorités nationales contrôlent cette obligation depuis août 2026. En France, elles ne sont pas encore désignées.
- Pour un système à haut risque, la formation des personnes chargées du contrôle humain reste exigée.

TRANSPARENCE · ART. 50

Depuis le 2 août 2026 :

- un agent conversationnel doit être conçu pour que la personne sache qu'elle échange avec une IA, sauf si c'est évident. C'est une obligation de l'éditeur : vérifiez-la pour l'assistant de votre site ;
- le déployeur signale les hypertrucages, et les textes générés qu'il publie pour informer le public sur des questions d'intérêt public, sauf relecture humaine sous sa responsabilité éditoriale ;
- l'information est donnée au plus tard lors de la première interaction ;
- les contenus générés sont marqués de façon lisible par une machine, avec un délai jusqu'au 2 décembre 2026 pour les systèmes déjà sur le marché.

Pour un CFA, la règle pratique est simple : relisez et assumez ce que vous publiez. Une offre rédigée avec une IA reste votre offre.

Qui contrôlera en France

Le Gouvernement a présenté en septembre 2025 un schéma, sous réserve d'une loi : la CNIL pour la plupart des pratiques interdites, pour l'emploi et pour l'éducation ; la DGCCRF pour la formation professionnelle, et comme coordinatrice. Le projet de loi qui le reprend a été adopté par le Sénat le 18 février 2026, puis transmis à l'Assemblée nationale.

Au 28 septembre 2026, les pages de l'Assemblée ne mentionnent aucune adoption. La CNIL indique qu'elle « se prépare à être désignée autorité de surveillance de marché ». L'autorité qui contrôlerait un CFA n'est pas encore fixée.

Et Qualiopi ?

Le référentiel applicable à partir du 1er novembre 2026 (décret n° 2026-728) ne mentionne ni l'intelligence artificielle, ni les algorithmes, ni l'automatisation, dans aucun de ses 33 indicateurs. Qualiopi n'exige donc pas de « politique IA ». Nous n'avons pas trouvé de guide de lecture intégrant ce référentiel au 28 septembre 2026. Les traces laissées par vos outils restent utiles : un suivi daté et attribué se prouve plus facilement.

Les ressources de la CNIL

Ses recommandations sur l'IA portent surtout sur la conception des systèmes, pas sur leur usage. Ses questions-réponses de juin 2025 sur l'IA dans l'éducation visent l'Éducation nationale, mais leurs conseils se transposent par analogie : associer le délégué à la protection des données, informer, ne pas fonder l'usage sur le consentement, vérifier que l'éditeur ne réutilise pas les données. Ses recommandations sur l'IA au travail sont annoncées pour 2026 : nous ne les avons pas trouvées publiées au 28 septembre.

Le RGPD s'applique déjà à chaque candidat

Le règlement sur l'IA ajoute des règles. Il ne remplace pas le RGPD, qui encadre depuis 2018 toute décision automatisée, l'information des candidats et la durée de conservation de leurs données.

DÉCISION AUTOMATISÉE · ART. 22

Toute personne a le droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé qui l'affecte de manière significative. Trois exceptions : la décision est nécessaire à un contrat, autorisée par la loi, ou fondée sur un consentement explicite. Dans le premier et le troisième cas, la personne peut obtenir une intervention humaine et contester la décision.

Pour la CNIL, en recrutement, le consentement d'un candidat n'est en général pas libre, et aucune loi française n'autorise ces dispositifs. Reste la nécessité, par exemple face à un nombre « exceptionnellement élevé » de candidatures. Le recruteur annonce alors deux dates : celle où la candidature est réputée rejetée, et celle jusqu'à laquelle le candidat peut demander une intervention humaine.

ET AUSSI

- **Minimisation.** Ne collectez que des données « adéquates, pertinentes et limitées » à ce qui est nécessaire (art. 5).
- **Analyse d'impact.** Elle est requise avant un traitement à risque élevé, notamment une évaluation approfondie d'aspects personnels, automatisée, sur laquelle reposent des décisions (art. 35).
- **Registre.** Chaque traitement figure au registre des activités de traitement (art. 30).
- **Contrôles.** La CNIL a fait du recrutement un thème de contrôle prioritaire en 2026, en visant d'abord les grandes entreprises et les cabinets de recrutement.
- **Réforme.** Au 1er août 2026, selon le Parlement européen, la réforme proposée du RGPD n'était pas adoptée.

Combien de temps garder les données d'un candidat

MOMENT	REPÈRE	NATURE
Pendant le recrutement	Jusqu'à la décision, en base active	Recommandation de la CNIL
Après la fin du recrutement	Par exemple 3 mois, pour pouvoir expliquer les motifs du refus	Recommandation de la CNIL
Vivier de candidats	Jusqu'à 2 ans après le dernier contact, avec l'accord du candidat ou sauf opposition de sa part	Recommandation de la CNIL
Preuve en cas d'action pour discrimination	5 ans à compter de la date où le poste a été pourvu, en archivage intermédiaire	Liée à la prescription légale (art. L1134-5)

Repères du guide recrutement (2023) et du référentiel RH (2026) de la CNIL, pour les candidats à un emploi. Vous pouvez vous en écarter en documentant votre choix. Nous n'avons trouvé aucun référentiel de la CNIL propre aux candidats à une formation : fixez votre durée, et écrivez-la.

Si vous accueillez des mineurs

Pour les établissements scolaires, la CNIL estime qu'un traitement d'IA portant sur des élèves mineurs nécessite en principe une analyse d'impact. Ce texte ne vise pas les CFA. Par analogie, appliquez le même réflexe à vos apprentis et candidats mineurs.

TROIS ACTIONS DÈS CETTE SEMAINE

1. Vérifiez qu'aucun outil n'analyse les émotions, les expressions ou la voix de vos candidats.
2. Recensez les outils d'IA que vos équipes utilisent, y compris les assistants gratuits.
3. Fixez par écrit la durée de conservation des dossiers de candidats non retenus.

CHAPITRE 05 · DÉPLOYER

01 Automatiser — 02 Matcher — 03 Décider — 04 Encadrer et déployer

05

Choisir un outil, puis le faire vivre.

Un outil d'IA se choisit sur des réponses écrites, pas sur une démonstration réussie. Puis il se juge à l'usage, semaine après semaine : un outil que personne n'ouvre ne remplit aucune session.

Dix questions à poser à un éditeur

	SUJET	LA QUESTION	POURQUOI LA POSER
1	**Hébergement**	Où nos données sont-elles hébergées, chez qui, et dans quel pays ?	L'éditeur ne transfère les données hors de l'UE que sur vos instructions documentées (RGPD, art. 28).
2	**Sous-traitants**	Quelle est la liste de vos sous-traitants ? Comment nous prévenez-vous d'un changement ?	Il ne recrute pas d'autre sous-traitant sans votre autorisation écrite, et vous informe de tout changement (art. 28).
3	**Entraînement**	Nos données servent-elles à entraîner vos modèles, ou ceux d'un tiers ?	Il ne traite vos données que sur vos instructions. La CNIL conseille aux écoles de vérifier que l'éditeur ne les réutilise pas.
4	**Données du score**	Quelles données entrent dans chaque score ou classement ? Pouvons-nous en exclure ?	Minimisation (RGPD, art. 5) et critères interdits (Code du travail, art. L1132-1).
5	**Explication**	Le score se lit-il critère par critère, pour chaque candidat ?	La CNIL demande au recruteur de s'assurer de la pertinence d'un outil « apprenant », y compris de son entraînement.
6	**Humain dans la boucle**	L'outil peut-il refuser, écarter ou envoyer quoi que ce soit sans validation humaine ?	Décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé (RGPD, art. 22).
7	**Journalisation**	Les actions de l'IA et des utilisateurs sont-elles tracées, datées ? Combien de temps ?	Au moins six mois pour les journaux d'un système à haut risque, à partir de décembre 2027 (règlement IA, art. 26).
8	**Droits d'accès**	L'assistant respecte-t-il les droits de chaque utilisateur, campus par campus ?	Un assistant qui voit tout peut montrer un dossier à qui ne devrait pas le lire.
9	**Classement**	Comment classez-vous votre outil au regard du règlement IA ? Pouvons-nous lire votre analyse ?	L'éditeur qui écarte le haut risque pour un usage de l'annexe III doit documenter son analyse (règlement IA, art. 6).
10	**Fin de contrat**	Comment récupérons-nous nos données, dans quel format ? Quand sont-elles supprimées ?	En fin de prestation, l'éditeur supprime ou renvoie les données (RGPD, art. 28).

Demandez des réponses écrites. Pour aller plus loin : les quatre fiches pratiques de France Num, conçues avec la CPME et la CNIL, sur l'IA générative dans les TPE et PME, dont une pour choisir une solution.

Déployer en 30, 60 et 90 jours

Jours 1 à 30

PRÉPARER

- Nommer un référent IA, avec votre délégué à la protection des données
- Recenser les outils et les usages, y compris gratuits
- Classer les tâches de chaque service (chapitre 01)
- Écrire les définitions communes (chapitre 03)
- Envoyer les dix questions aux éditeurs

Jours 31 à 60

LANCER

- Un campus ou une formation pilote
- Les premières relances, avec leurs garde-fous
- La mention d'information des candidats
- Une formation courte : ce que fait l'outil, et ses limites
- Le registre des formations suivies

Jours 61 à 90

MESURER, PUIS ÉTENDRE

- Comparer temps passé et résultats, avant et après
- Relire des classements, bas de liste compris
- Ajuster les règles et les séquences
- Étendre aux autres campus
- Fixer une revue trimestrielle des usages

Quatre signes qu'un outil est adopté

Qui l'ouvre
La part de l'équipe qui se connecte chaque semaine.

Ce qui part seul
Le nombre de relances envoyées sans intervention.

Ce qui est fait à temps
La part des tâches datées faites avant leur échéance.

Ce que la direction demande
Les questions posées à l'outil plutôt qu'à l'équipe.

Le registre des usages de l'IA

Une ligne par usage. Aucun texte ne l'impose sous cette forme, mais il vous servira face à votre DPO, à un auditeur ou à un candidat. Il complète le registre des activités de traitement du RGPD (art. 30), et celui des formations, que la Commission propose pour documenter la maîtrise de l'IA.

USAGE	OUTIL	DONNÉES UTILISÉES	QUI VALIDE	INFORMATION DES PERSONNES	RESPONSABLE
Relance des pièces manquantes	Messagerie de l'outil	Liste des pièces, coordonnées	Aucune : règle écrite	Formulaire de candidature	Admissions
Rapprochement admis et offres	Score de compatibilité	Formation, CV, zone, rythme	Le chargé choisit	Mention sur le formulaire	Relations entreprises

DANS BLOOM

Nos premières réponses

- ✓ Données hébergées sur AWS, serveurs en Europe
- ✓ Un copilote qui fait ce que l'application fait
- ✓ Copilote inclus, sans option ni supplément
- ✓ Une démo de 45 minutes pour poser ces dix questions

TROIS ACTIONS DÈS CETTE SEMAINE

1. Envoyez les dix questions à vos éditeurs actuels, et demandez des réponses écrites.
2. Nommez un référent IA, et fixez avec lui le périmètre du premier mois.
3. Ouvrez le registre des usages, et celui des formations à l'IA.

REPÈRE

Les mots de l'IA, en clair.

Douze termes qui reviennent dans les textes et chez les éditeurs. Les définitions reprennent celles des textes, en plus court.

Système d'IA

Système qui « déduit », à partir des entrées qu'il reçoit, des prédictions, des contenus, des recommandations ou des décisions. Un logiciel à règles fixes n'en est pas forcément un.

Règlement IA, art. 3

Fournisseur

Celui qui développe un système d'IA et le met sur le marché sous son nom ou sa marque : l'éditeur.

Règlement IA, art. 3

Déployeur

Celui qui utilise un système d'IA sous sa propre autorité, dans un cadre professionnel : votre CFA, quand il utilise un outil acheté.

Règlement IA, art. 3

Haut risque

Usage jugé sensible, dont l'admission en formation et le recrutement. Obligations renforcées à partir du 2 décembre 2027, sauf exceptions.

Règlement IA, art. 6 et annexe III

Maîtrise de l'IA

Les compétences, les connaissances et la compréhension qui permettent d'utiliser l'IA en connaissance de cause, et d'en mesurer les risques.

Règlement IA, art. 3 et 4

Contrôle humain

La surveillance d'un système à haut risque par des personnes compétentes, formées et dotées de l'autorité nécessaire.

Règlement IA, art. 26

Profilage

Traitement automatisé qui évalue des aspects personnels d'une personne : rendement au travail, intérêts, fiabilité, comportement, localisation.

RGPD, art. 4

Décision automatisée

Décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, sans qu'une personne examine réellement le dossier. Le RGPD l'encadre strictement.

RGPD, art. 22

Score de compatibilité

Note qui mesure, critère par critère, la proximité entre un profil et une offre. Il sert à ordonner une liste, pas à trancher.

Définition de ce guide

Hallucination

Réponse fausse mais plausible produite par un outil d'IA générative. Selon la Commission, le personnel qui s'en sert devrait être informé de ce risque.

Commission européenne, questions-réponses

Sous-traitant

L'éditeur qui traite des données pour le compte du CFA, sur ses instructions documentées, dans le cadre d'un contrat.

RGPD, art. 28

Analyse d'impact

Étude préalable des risques d'un traitement pour les personnes, requise quand ce risque est élevé. On parle aussi d'AIPD.

RGPD, art. 35

AUTO-DIAGNOSTIC

Où en est votre CFA ?

Quinze affirmations, un point par « oui ». Répondez pour votre établissement tel qu'il fonctionne aujourd'hui, pas tel qu'il devrait fonctionner.

AUTOMATISER

1	Nous avons listé les tâches répétitives de chaque service, et le temps qu'elles prennent.	Oui	Non
2	Accusés de réception, rappels d'entretien et relances de pièces partent sans intervention manuelle.	Oui	Non
3	Chaque admis sans entreprise a un responsable et une prochaine action datée.	Oui	Non
4	Aucun refus ne part sans qu'une personne l'ait décidé.	Oui	Non

MATCHER

5	Nous savons quelles données entrent dans chaque score que nous utilisons.	Oui	Non
6	Ni l'âge, ni le sexe, ni le nom, ni l'adresse, ni la santé n'influencent un classement.	Oui	Non
7	Quelqu'un relit régulièrement le bas des listes classées.	Oui	Non
8	Nos candidats sont informés du rapprochement de leur profil avec des offres.	Oui	Non

DÉCIDER

9	Nos statuts et nos indicateurs ont une définition écrite, la même sur tous les campus.	Oui	Non
10	Les données sont saisies au fil de l'eau dans l'outil de travail, pas recopiées.	Oui	Non
11	Avant une décision qui engage, nous vérifions un chiffre à la source.	Oui	Non

ENCADRER ET DÉPLOYER

12	Nous savons quels outils d'IA nos équipes utilisent, y compris les outils gratuits.	Oui	Non
13	Nos équipes ont été informées des limites de l'IA, et ces formations sont consignées.	Oui	Non
14	Nos éditeurs ont répondu par écrit sur l'hébergement, les sous-traitants et l'entraînement sur nos données.	Oui	Non
15	La durée de conservation des dossiers de candidats non retenus est fixée et appliquée.	Oui	Non

12 à 15
Usage maîtrisé
Préparez avec vos éditeurs l'échéance du 2 décembre 2027, et étendez ce qui marche.

7 à 11
Usage à cadrer
Les outils sont là, les règles manquent. Commencez par les définitions et le registre.

0 à 6
Usage à construire
Commencez par le chapitre 01 : une tâche, une relance, un mois de mesure.

BLOOM

L'IA au travail, les décisions à l'équipe.

Bloom est le logiciel des CFA et des écoles en alternance, de la première candidature au contrat signé. Son copilote pilote l'application en langage naturel : il fait ce que l'application fait. Il est inclus, sans option ni supplément.

GAIN DE TEMPS

Automatiser.

Relances automatiques par e-mail et SMS, tâches datées sur un étudiant ou une entreprise, multidiffusion des offres. Le copilote exécute ce que vous lui demandez.

ADMISSION ET PLACEMENT

Matcher.

Tri et scoring des profils, matching entre CV et offres, avec un score de compatibilité, détection des entreprises qui recrutent. Votre équipe choisit.

AIDE À LA DÉCISION

Décider.

Tableau de bord de la rentrée, remplissage classe par classe, historique des échanges. Et des questions posées en toutes lettres.

L'OFFRE

Bloom Essentiel

Une seule offre, sur devis selon la taille de votre établissement. Copilote inclus, sans option ni supplément. Données hébergées sur AWS, serveurs en Europe.

Posez-nous les dix questions

45 minutes en visio, sur un compte configuré aux couleurs de votre école. Apportez la liste du chapitre 05.

Réserver une démo →

bloom-alternance.fr/contact

Et pour chiffrer vos formations : le **simulateur NPEC 2026**, gratuit, sur bloom-alternance.fr.

CE QUE DES ÉCOLES ONT ACCEPTÉ DE PUBLIER

simplon

+15 %

de contrats d'alternance en quelques mois ; 18 des 120 contrats de la dernière rentrée signés grâce à Bloom.

ACAMAN

960

candidatures reçues grâce à Bloom pour lancer le campus de Cannes ; environ 10 des 15 premiers étudiants recrutés ainsi.

BRAVUS AKADEMY

639

candidatures reçues et 21 nouveaux étudiants inscrits en 3 mois.

SOURCES

Sources et références.

1 Règlement (UE) 2024/1689 du 13 juin 2024 sur l'intelligence artificielle, JO L du 12 juillet 2024 : art. 3 à 6, 25 à 27, 50, 86, 99, 111 et 113, annexe III, considérants 56 et 96.
eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/fra

2 Règlement (UE) 2026/1744 du 8 juillet 2026 (« omnibus numérique sur l'IA »), JO L du 24 juillet 2026, en vigueur le 27 juillet 2026.
eur-lex.europa.eu/eli/reg/2026/1744/oj/fra

3 Commission européenne, proposition de règlement COM(2025) 836 final du 19 novembre 2025.
eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52025PC0836

4 Commission européenne, page « AI Act », mise à jour du 3 août 2026.
digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai

5 Commission européenne, « AI Literacy – Questions & Answers », mise à jour du 27 juillet 2026.
digital-strategy.ec.europa.eu/en/faqs/ai-literacy-questions-answers

6 Commission européenne, lignes directrices sur les pratiques d'IA interdites, C(2025) 5052 final du 29 juillet 2025, points 254 et 255 (non contraignantes).
digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/commission-publishes-guidelines-prohibited-artificial-intelligence-ai-practices-defined-ai-act

7 Commission européenne, projet de lignes directrices sur la classification des systèmes d'IA à haut risque, 19 mai 2026.
digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/draft-commission-guidelines-classification-high-risk-ai-systems

8 Direction générale des entreprises, schéma de désignation des autorités de surveillance de l'IA, 9 septembre 2025.
www.entreprises.gouv.fr/priorites-et-actions/transition-numerique/soutenir-le-developpement-de-lia-au-service-de-0

9 Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne : dossiers du Sénat (texte n° 118, 2025-2026, adopté le 18 février 2026) et de l'Assemblée nationale.
www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl25-118.html
www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/dossiers/DLR5L17N53140

10 Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) : art. 4, 5, 13, 14, 22, 28, 30 et 35.
eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/fra

11 Parlement européen, « Legislative Train », paquet numérique (réforme du RGPD), mise à jour du 1er août 2026.
www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-new-plan-for-europe-s-sustainable-prosperity-and-competitiveness/file-digital-package

12 CNIL, « Guide Recrutement », fiches 9 et 13, 30 janvier 2023.
www.cnil.fr/fr/le-guide-du-recrutement

13 CNIL, référentiel des durées de conservation, gestion des ressources humaines, 2 avril 2026, mis à jour le 20 mai 2026.
www.cnil.fr/sites/default/files/2026-04/referentiel_durees_de_conservation_gestion_des_ressources_humaines.pdf

14 CNIL, « Les contrôles en 2026 : recrutement, répertoire électoral unique et fédérations sportives », 3 avril 2026 ; programme de travail 2026, 7 avril 2026.
www.cnil.fr/fr/controles-prioritaires-2026
www.cnil.fr/fr/accompagnement-des-professionnels-le-programme-de-travail-de-la-cnil-pour-2026

15 CNIL, « Comment mettre en place des systèmes d'IA dans l'éducation ? », 20 juin 2025 ; « Les fiches pratiques IA ».
www.cnil.fr/fr/education-mise-en-place-systeme-ia
www.cnil.fr/fr/les-fiches-pratiques-ia

16 CNIL, « Utiliser l'IA générative dans les TPE et PME » (fiches France Num, CPME et CNIL).
www.cnil.fr/fr/utiliser-lia-generative-dans-les-tpe-et-pme

17 Code du travail, art. L1132-1 (non-discrimination), L1134-5 (prescription), L1221-6, L1221-8 et L1221-9 (candidats à un emploi).
code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1132-1
code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1221-8

18 Code du travail, art. L6231-2 (missions des centres de formation d'apprentis).
code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l6231-2

19 Défenseur des droits, fiche 7 « Lutter contre les discriminations produites par les algorithmes et l'IA », mise à jour le 1er février 2024.
www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2024-02/FICHE7_AlgoIA_0.pdf

20 Décret n° 2026-728 du 1er août 2026 relatif au référentiel national sur la qualité, JORF du 4 août 2026.
www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054608509

21 Insee Première n° 2120, « Les technologies de l'information et de la communication dans les entreprises en 2025 », 21 juillet 2026.
www.insee.fr/fr/statistiques/9025878

22 France compétences, rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle, édition 2025 (données 2024) : 9 125 € d'engagement moyen des OPCO par contrat.
www.francecompetences.fr/app/uploads/2026/02/RUF25_Apprentissage.pdf

23 Bloom, études de cas publiées sur bloom-alternance.fr (Simplon, Acaman, Bravus Akadémy).
bloom-alternance.fr/cas-client

À propos de ce document. Livre blanc publié par Bloom (BLOOM SAS), septembre 2026, à titre d'information : il ne constitue pas un avis juridique. Textes et dates à jour au 28 septembre 2026. Les lignes directrices européennes et la désignation des autorités françaises évoluent encore : vérifiez avant toute décision.

Les exemples chiffrés (score, relances) et les données des captures d'écran sont fictifs. Les résultats clients sont ceux que les écoles ont accepté de publier.

Bloom

Automatiser. Matcher. Décider.

Relances, rapprochements, tableaux de bord : Bloom met l'IA au travail dans votre CFA, et laisse les décisions à vos équipes.

Réserver une démo →

bloom-alternance.fr