

Projet I.ST.I.A.

Académie de Versailles



**ACADÉMIE
DE VERSAILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CONTACT POUR LE CHALLENGE

Nom, Prénom : Lombard-Brioult Raphaële

Fonction : Déléguée académique à la formation DAFOR

Numéro de téléphone : 06 23 11 49 34

RESUME DU CHALLENGE

Le challenge propose une augmentation du circuit personnalisé de formation des personnels de l'académie de Versailles grâce à l'intelligence artificielle. Il améliore l'identification des besoins en formation en croisant les bases de données RH existantes et l'expression des demandes de formations des usagers. Il amplifie la mise en relation de ces besoins avec les catalogues de formations pour la construction d'un parcours individualisé. La solution sera déployable au niveau de l'académie et transférable à l'échelle nationale.

Sommaire

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU CHALLENGE.....	3
2. PRESENTATION DU SPONSOR ET EXPRESSION DU BESOIN.....	3
3. ÉTAT DE L'ART ET CHALLENGE A RESOUDRE.....	3
4. RESULTATS ATTENDUS.....	5
5. ENGAGEMENT DU SPONSOR, ÉQUIPE MOBILISEE ET MODALITES OPERATIONNELLES.....	8
6. RESSOURCES ET/OU JEUX DE DONNEES PROPOSEES PAR LE SPONSOR.....	9
7. DEROULEMENT DU CHALLENGE - METHODOLOGIE.....	2
8. CRITERES DE SELECTION	3
9. RESTITUTION DU CHALLENGE.....	3
10. PERSPECTIVES ET RETOMBÉES POSSIBLES DU CHALLENGE POUR LE LAUREAT	4

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU CHALLENGE

A la faveur de profondes transformations des métiers de l'éducation, du Grenelle de l'éducation, les services RH de l'administration déconcentrée de l'Education nationale (Rectorat et DSDEN) repensent leur modèle et fonction. Le nouveau projet académique et la nouvelle feuille de route RH de l'académie de Versailles mettent au cœur de leur ambition la transformation de la formation professionnelle et l'appropriation par tous les agents de leur parcours de formation. Les personnels sont acteurs de leurs démarches formatives et deviennent ainsi des usagers du service académique de formation. L'académie ambitionne donc de développer un outil permettant de répondre aux attentes des usagers. Pour cela, l'outil envisagé doit prendre en compte les compétences des agents, leurs aspirations d'accompagnement et d'évolution professionnelle.

L'intelligence artificielle sera un levier destiné à offrir aux agents cet accompagnement à travers l'outil "ISTIA" (Outil Interactif d'aide à la **ST**ructuration Individualisée de votre parcours de formation Académique). Ce dernier permettra de passer d'une logique d'offre et de mise à disposition des ressources formatives à une logique de demande répondant au plus près aux besoins réels des agents. Ce changement de paradigme permettra de mieux adapter l'offre aux besoins.

2. PRESENTATION DU SPONSOR ET EXPRESSION DU BESOIN

L'académie de Versailles est la première académie de France par le volume de ses agents : 100 000 agents, soit 10% de l'effectif total de l'Education nationale. Elle est résolument une académie de formation d'une part parce qu'elle accueille chaque année environ 10 000 nouveaux personnels (entrants dans le métier) et d'autre part car elle a une activité de formation continue très soutenue (environ 50 000 formés par an et 100 000 journées stagiaires de formation). Elle déploie depuis longtemps une offre de formation conséquente aux formats et modalités variés (présentiels, hybrides, à distance) étayés par la recherche. Chaque année les bilans réalisés attestent de la forte demande de formation et de l'attractivité de ses offres. Elle bénéficie par ailleurs d'un environnement favorable : opérateurs de formations (Institut national supérieur du professorat et de l'Education -INSPE ; Institut des hautes études de l'éducation et de la formation – IHEEF ; Canopé); universités, organismes de formation. Tous contribuent à enrichir le plan académique de formation (PAF). Par ailleurs, la formation est au cœur du nouveau projet académique « apprendre, s'épanouir, se transformer ». Alors que l'axe 1 de ce projet vise à la transformation des pratiques pédagogiques, l'axe 2 est centré sur le développement professionnel des équipes et la valorisation des compétences de chacun au sein d'une politique RH transformée (<http://www.ac-versailles.fr/cid156375/projet-academique-2021-2024.html>).

La feuille de route RH vise une amélioration du service rendu aux personnels de l'éducation nationale considérés comme des usagers. Ainsi, ce challenge participe à la transformation RH proposée dans le nouveau projet académique. Enfin, partant du constat que 83% des enseignants de collège disent ne pas avoir été consultés sur leurs besoins de formation (Enquête Talis 2018) et que 50% des professeurs de collège n'ont pas participé à une action de formation pendant l'année écoulée (contre 76 % dans les pays de l'OCDE - enquête Talis 2018), notre besoin et les enjeux du challenge sont de placer chaque agent au centre de son parcours professionnel,

- en lui offrant la possibilité de construire son parcours de formation (offres de formation personnalisées et suggérées),
- en lui facilitant des évolutions de carrière possibles par une offre de formation adaptée,
- en renforçant l'attractivité et la présence aux formations.

Pour les premiers cas d'usage, un échantillonnage expérimental sera proposé. Celui-ci sera le plus petit commun multiple de toutes les contraintes académiques : ensemble des enseignants d'une discipline, ensemble des agents d'un bassin d'éducation (cadres, personnels enseignants du second degré, personnels administratifs). Si la solution sur l'échantillon est opérationnelle et validée, elle pourra être reproduite pour l'ensemble des personnels de l'académie.

3. ÉTAT DE L'ART ET CHALLENGE A RESOUDRE

Actuellement, dans le cadre du plan académique de formation, les usagers ne sont pas directement questionnés sur leurs besoins en formation. Ces derniers sont identifiés, dans le cadre du schéma directeur de la formation continue, en fonction des priorités de formation nationales et académiques et de manière indirecte via les observations et évaluations menées par les inspecteurs, les chefs d'établissement et les chefs de services administratifs.

DES OUTILS PUISSANTS MAIS CONTRAIGNANTS

Pour prendre connaissance du catalogue de formations, formuler leur demande et suivre leur parcours de formation et de carrière, les agents disposent de deux applications :

- "IProf Assistant carrière" : les enseignants peuvent y consulter les informations administratives qui les concernent (ancienneté, affectations, congés, formations suivies, CV qu'ils y auront constitué...),
- "GAIA", application nationale de la formation. C'est une application puissante qui permet à chaque académie d'élaborer un catalogue de formations à "l'étagère", que les personnels consultent et sur lesquelles ils candidatent et s'inscrivent. La consultation et la candidature se font par période. La consultation se fait soit par une entrée disciplinaire ou transversale (formations sur des thématiques communes à toutes les disciplines, par exemple la laïcité ou le numérique), soit par métier, soit par statut ou soit par mots-clés.

Toutefois, Gaia n'est pas un outil agile qui permet de donner à voir l'ensemble du plan de formation et de proposer l'intégralité des dispositifs de formation répondant aux besoins spécifiques des agents. Gaia propose une réponse unique (ou une liste) à une recherche effectuée et non pas une combinaison de réponses qui pourraient être la solution à une recherche.

Gaia est par ailleurs une application éloignée des usagers qui nécessite une communication spécifique, induit un mode d'emploi et provoque des solutions de contournement pour rendre compréhensible et attractif le catalogue : PDF listant les dispositifs de formation, lettre d'informations et de sensibilisation des corps d'inspection aux offres de formations adressées par liste de diffusion. En conséquence, l'information sur l'offre de formations ne touche pas 100% des personnels et induit de nombreux intermédiaires avant d'y accéder.

Dans ce contexte, l'académie dispose à ce jour d'un patrimoine de données peu lisible, très fragmenté et faiblement interopérable : les données sont produites dans de nombreux systèmes hétérogènes, sans qu'il existe aujourd'hui de cartographie d'ensemble.

Exemples de documents de communication réalisés dans l'académie de Versailles :

- [Se situer dans le système éducatif](#) *
- [Entrants dans le métier](#) *
- [Formations transversales](#) *
- [Formations disciplinaires](#) *
- [Etre accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences](#) *
- [Formations à Initiative Locale \(F.I.L.\) 2020/2021](#)
- [Personnels d'encadrement](#)

** formations des personnels enseignants, CPE, psyEN*

Quels sont les principaux irritants constatés :

- Aucun outil dédié à l'identification des besoins de formation et de construction d'un parcours de formation
- Défaut d'accessibilité à l'offre
- Défaut de référencement
- Défaut d'ergonomie

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU BENEFICE DES USAGERS :

Dans un contexte de numérisation croissante de l'action publique, l'arrivée à maturité des techniques d'intelligence artificielle et de valorisation des données ouvre de multiples opportunités à explorer au service des enseignants, des établissements, des élèves et du pilotage du système éducatif.

L'objectif est de développer et de mettre à disposition avec l'intelligence artificielle une solution d'accès au parcours de formation personnalisé au travers de fonctions cognitives normalement associées à l'intelligence humaine.

Il conviendra au travers de ce projet de faire bénéficier l'éducation nationale ? des techniques d'intelligence artificielle les plus avancées au travers de solutions innovantes pour accompagner les enseignants dans la personnalisation de leur parcours de formation.

L'ENJEU : REPONDRE AUX ATTENTES DES AGENTS GRÂCE AU NUMÉRIQUE

L'intelligence artificielle au service de la formation : avec des données d'information sur l'apprenant, l'IA permet de traiter une quantité importante de données pour orienter des décisions :

- L'IA exploite au mieux les données
- L'IA analyse plus de données de façon plus approfondie
- L'IA atteint une précision significative

A partir d'informations sur l'apprenant (son parcours, ses besoins, ses bilans, les formations déjà suivies) et avec des critères variés tels que les catalogues, le calendrier, les places disponibles, les ressources à réserver, le temps de formation, etc., l'IA est capable de proposer un éventail ciblé de formations à l'usager, en exploitant les opportunités offertes par le numérique en :

- Pré-sélectionnant les contenus les plus adaptés et proposer des parcours personnalisés
- Démultipliant l'accès aux offres de formation

Les données fournies par les systèmes numériques mentionnés ci-dessus fournissent le socle indispensable pour que l'intelligence artificielle s'empare de la formation pour agir à des échelles différentes :

- Niveau méta de la formation : véritable aide à la décision, en incluant d'autres informations telles que les objectifs à moyen terme de l'administration (priorités nationales et académiques de formation),
- Niveau méso de la formation : aide à l'apprenant à partir de critères (besoins exprimés, métier, ou d'autres définis par la RH) pour trouver les choix de formations dans un catalogue de formations parfois dense,
- Niveau micro de la formation : parcours personnel de formation de l'apprenant.

Pour rappel, les contraintes suivantes doivent être impérativement résolues :

- Prendre en compte les solutions existantes (Gaia, iProf et d'autres outils complémentaires comme Ariane, Estève, M@gistère, Canopé,) et construire avec une interopérabilité
- La solution proposée doit être compatible avec tous les navigateurs, ordinateurs, tablettes et les téléphones portables quel que soit le système d'exploitation utilisé (modèle ATAWAD : possibilité de se connecter quel que soit le lieu, quel que soit le moment, quel que soit le support/terminal utilisé)

4. RESULTATS ATTENDUS

RESULTATS ATTENDUS POUR LES PERSONNELS

- Un environnement numérique et une assistance conversationnelle virtuelle interactive via un personnage expressif et animé pour :
 - Aider l'usager à préciser son besoin de formation en répondant à ses demandes et en lui posant des questions,
 - Répondre aux demandes des usagers,
 - Formuler des suggestions profilées adaptées aux personnes et liées à leur développement professionnel.
- Les suggestions émises par le personnage doivent répondre aux critères suivants :
 - Proposer des offres de formation grâce à l'indexation des applications existantes,
 - Proposer des offres de formations institutionnelles en réponse aux demandes lors des recherches réalisées,
 - Proposer des offres de formations en cohérence avec le profil professionnel du demandeur,

- Proposer des offres de formation qui prennent en compte la partialité de la formulation de la demande au cours de la recherche,
- Proposer des offres de formation en veillant à faire coïncider en temps réel les calendriers d'inscription,
- Accès direct à des formations numériques en micro Learning.

RESULTATS ATTENDUS POUR LES ACTEURS ACADEMIQUES DE LA FORMATION (DAFOR, corps d'inspection, pilotes)

- Identifier les zones aveugles : les personnels qui ne se forment jamais, les personnels qui renoncent à la formation, les actions de formation qui ne rencontrent pas leur public etc.
- Analyser finement le parcours utilisateur (personnel qui candidate) dans le plan de formation afin de l'accompagner dans son parcours.
- Mieux identifier les besoins en formation des agents pour passer d'une logique d'offre à une logique de demande et gagner en efficience dans le pilotage du service de formation.

FONCTIONNALITES ATTENDUES DE L'OUTIL

Le challenge offrira aux agents une solution innovante capable de concilier différentes bases de données RH, d'apprendre des usagers, afin de construire des suggestions de formations permettant de monter en compétences de manière ciblée et d'évoluer dans son parcours professionnel.

Pour le sponsor, l'intérêt sera également d'inciter davantage les personnels à transformer leurs pratiques avec le numérique.

L'enjeu du challenge est d'innover l'approche de la formation au sein du rectorat pour proposer une offre personnalisée et pertinente pour les usagers/ personnels académiques.

Avec les objectifs suivants :

- Reconnaître l'utilisateur, être en capacité de lui répondre et de lui poser des questions,
- Interroger en temps réel toutes les bases mises en accès par le sponsor et faire une analyse sémantique fine en fonction du langage spécifique de la formation, des demandes formulées par les utilisateurs,
- Connaître l'historique de recherche de l'utilisateur et l'utiliser pour les suggestions,
- Cartographier les activités de formation dans l'entourage géographique de l'utilisateur (sur son établissement, son bassin, son département) afin d'envisager un collectif de travail local,
- Rendre visible à l'utilisateur son degré d'implication dans la formation,
- Rendre visible en temps réel la mise en œuvre du plan de formation : formations en cours, terminées, prochaines. En cas de dispositifs terminés, indiquer si une inscription ultérieure est possible pour l'année suivante.
- Apprendre des utilisateurs et innover dans les propositions de formations.

L'application sera :

- Centrée, elle distinguera 2 catégories : personnels et métiers ; elle permettra une simplification du traitement des demandes et donc de l'activité
- Ergonomique et accessible, elle proposera aux acteurs une interface intuitive proposant des vues d'écrans spécifiques par métier et adaptables selon le besoin (dimension UX/UI et conformité RGAA)
- Ouverte, elle proposera et échangera ses données par API avec d'autres applications internes de l'éducation nationale ou externes
- Innovante, elle s'appuiera sur des algorithmes basés sur l'Intelligence Artificielle
- Souple, elle fournira les fonctionnalités de base à l'académie quel que soit son niveau d'intégration des processus
- Performante, elle délivrera des indicateurs de pilotage
- Fiable, elle conciliera la qualité du service des équipes avec celle des données traitées en s'appuyant sur les référentiels de données existants
- Adaptable, elle sera conçue de façon modulaire
- Interopérable, elle comportera des interfaces et échangera des métadonnées avec les systèmes d'information
- Sécurisée, elle mettra en œuvre les mesures de sécurité et de protection des données
- Progressif, son déploiement prévoira de s'appuyer sur une conduite du changement suivie par des expérimentations

DESCRIPTION DU PROTOTYPE

Le candidat mobilisera tout ou partie des pistes suivantes d'intelligence artificielle :

- Mise en place d'algorithmes d'analyse du langage naturel : traitements syntaxiques et sémantiques ; calcul de similarité, rapprochement entre les compétences du personnel et les métiers
- Mise en place d'algorithmes d'apprentissage non supervisés type Deep Learning
- Mise en place d'algorithmes simples (arbres de décisions, régressions) sur un petit nombre de variables ou en incluant des méta-algorithmiques d'explicabilité si des algorithmes plus complexes sont incontournables pour des besoins de performance
- Mise en place de systèmes experts
- Mise en place d'algorithmes de boucles de rétroaction permettant une interaction entre l'homme et l'algorithme pour enrichir les bases d'apprentissage et de ce fait améliorer la performance de l'algorithme (Active Learning par exemple)

Le prototype permettra la création d'une « Data Fabric » (entrepôt de données) fonctionnant dans un modèle en réseau pour développer des cas d'usages et accompagner leur montée en maturité, tout en capitalisant progressivement sur un patrimoine de données.



Le prototype devra idéalement être proposé en mode SaaS, s'inscrira dans une logique d'efficacité énergétique et intégrer les systèmes d'authentification de l'Education nationale.

Le lauréat devra faire des propositions pour passer ce POC en passage à l'échelle en tenant compte des difficultés pouvant être liées à :

- L'ingénierie des données
- La labellisation massive des données
- L'architecture et aux choix des composants techniques
- La constitution d'un portefeuille d'assets algorithmiques à l'état de l'art
- La gouvernance permettant de bénéficier de l'innovation
- La complexité de l'environnement institutionnel

Toute proposition d'ouverture innovante dans la réflexion du prototype sera étudiée avec intérêt.

5. ENGAGEMENT DU SPONSOR, ÉQUIPE MOBILISÉE ET MODALITÉS OPERATIONNELLES

PRESENTATION DE L'ÉQUIPE

Equipe 1er cercle :

- Cabinet de Mme La Rectrice
- Délégation académique à la formation (DAFOR)
- Cellule académique recherche développement innovation expérimentation (CARDIE)
- Direction des services informatiques (DSI)

Equipe 2^{ème} cercle :

- L'équipe 1^{er} cercle
- Inspecteurs
- Délégation académique au numérique éducatif (DANE)
- Chefs d'établissement engagé dans la formation
- Service de la communication

Pour mener à bien ce projet ambitieux, la méthodologie préconisée pour être le mode Agile qui visera à limiter « l'effet tunnel » et à rechercher des modèles de travail innovants, responsabilisants. Cette méthode permettra également de construire et diffuser une culture commune, former l'ensemble des acteurs concernés aux enjeux de digitalisation à l'ère du numérique et inclure des agents de terrain et des usagers à la gouvernance stratégique.

Le projet pourra également aller jusqu'à l'appropriation de principes Devops pour accélérer la mise à disposition des services aux utilisateurs.

L'équipe Agile pourrait être constituée à minima chez le lauréat :

- D'un product owner : responsable d'identifier la valeur du produit et du travail de l'équipe de développement, il est la seule personne à gérer et prioriser le « produit backlog » (file d'attente des fonctionnalités souhaitées).
- D'une équipe de développement / intégration sous le pilotage d'un scrum master, qui livre à chaque sprint un incrément du produit.

L'équipe 1er cercle et 2nd cercle, en tout ou partie, se rendra disponible pour des points réguliers ainsi qu'au besoin selon des modalités souples (téléphone, visioconférence, réunion en présentiel).

Par ailleurs, la mise en place d'un groupe d'utilisateurs pour replacer le personnel et les usages au cœur de la conception des services et solution, pour faire de l'utilisateur un véritable acteur du projet sera mis en place.

L'académie mettra en sus à disposition les ressources suivantes :

- Un référent métier associé aux équipes de la formation
- Le RSSI et le DPO pour les aspects sécurité et RGPD selon les besoins
- Des intégrateurs, des ingénieurs systèmes et réseaux, administrateur SI et expertises de la DSI ponctuellement et selon les besoins et les jalons du projet
- Les services de la communication

En matière de gouvernance du projet, la comitologie s'appuiera sur les instances décrites ci-dessous :

	Participants	Fréquence	Objectifs
Comité Stratégique	<ul style="list-style-type: none"> • Madame la Rectrice (Sponsor) • SG, DRH, SGa • DAFOR / CARDIE • DSI • DANE, Transformation, Communication 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 fois par an 	<ul style="list-style-type: none"> • Valider les orientations stratégiques • Arbitrer les sujets tactiques
Comité Pilotage Instance de gouvernance du projet	<ul style="list-style-type: none"> • DRH • Cabinet • DAFOR / CARDIE • DSI • Référents Métiers (les POs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mensuel 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion du planning • Gestion des risques et des ressources • Piloter les éléments budgétaires • Suivi des avancements
Comité de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable produit (POs) • Equipe de développement / intégration prestataire • Scrum Master 	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les fins de sprint pour la démonstration, rétrospective (entre 4 à 6 semaines selon le sprint) 	<ul style="list-style-type: none"> • Démonstration : présentation des résultats du sprint • Rétrospective : adresser un bilan de sprint avec plan d'actions associées face aux problèmes rencontrés

6. RESSOURCES ET/OU JEUX DE DONNEES PROPOSEES PAR LE SPONSOR

Un devoir d'exemplarité éthique et de protection des données personnelles : du fait de son exposition et par la sensibilité du public cible vis-à-vis de ses activités, l'académie prêter une attention toute particulière pour assurer la protection des données à caractère personnel.

La solution mise à disposition par le lauréat doit respecter le code de l'Éducation, la loi Informatique et Libertés et le règlement général pour la protection des données (RGPD).

La réussite des cas d'usages de données et d'IA se fera dans un cadre éthique clair fondé sur une « doctrine IA » co-construite. Il conviendra d'installer ces règles d'éthique et de protection des données personnelles au cœur des processus, depuis l'idéation jusqu'à la mise en production, et de déployer des moyens et méthodes adaptés pour assurer l'explicabilité des algorithmes, distinguer les biais acceptables et non acceptables et les auditer.

Le développement d'une plateforme technologique à l'état de l'art permettra d'orchestrer la collecte, le stockage et le partage des données entre les parties prenantes. Elle devra offrir un environnement de traitement apte à soutenir le développement et la mise en production des cas d'usages dans le respect des contraintes de sécurité et de protection des données personnelles.

L'entrepôt de données sera constitué autour des principes suivants :

- Collecter et donner accès aux données
- Explorer et identifier les données disponibles
- Accompagner les procédures d'habilitation
- Mettre à disposition des data sets préparés et documentés

En matière de management de la donnée, une typologie de la sensibilité de la donnée sera à produire, par exemple :

- Donnée très sensible
- Donnée directement identifiante
- Donnée indirectement identifiante
- Donnée non sensible

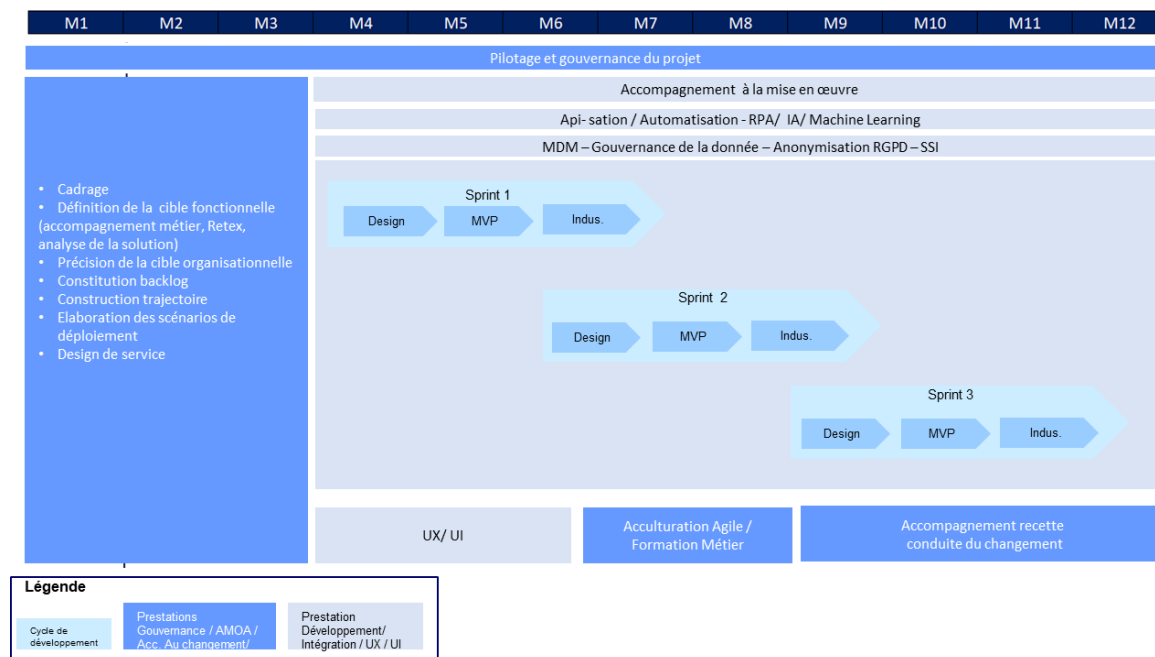
7. DEROULEMENT DU CHALLENGE - METHODOLOGIE

Après la sélection des candidats, une réunion de lancement du challenge se tiendra avec le sponsor probablement en octobre 2021, où seront présentées la définition des objectifs, la gouvernance mise en place, les équipes opérationnelles et une proposition de calendrier générale pour définir les grandes étapes du suivi et de livraison du challenge.

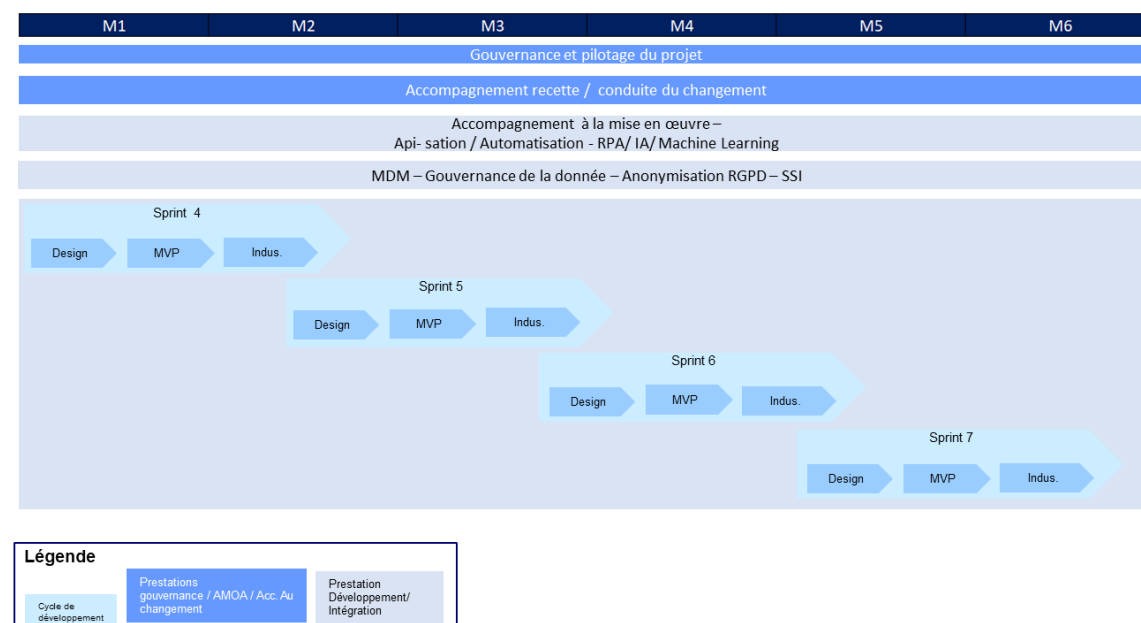
La durée du challenge s'étendra au total sur une durée maximum de 18 mois à compter du lancement officiel en octobre 2021.

Calendrier prévisionnel à valider entre le sponsor et le lauréat :

Année 1



Année 2



8. CRITERES DE SELECTION

Les candidats seront évalués sur :

- La pertinence de la proposition de la réponse, prenant en compte la problématique exposée par le sponsor, le caractère innovant de la solution, le calendrier réaliste et leurs références
- Leur niveau de connaissance du fonctionnement du secteur public (accompagnement d'une structure publique est un plus) ou leur aptitude à prendre connaissance du fonctionnement du secteur public
- Leurs compétences en analyses de données et intelligence artificielle et respect du cadre réglementaire
- Leur connaissance du marché de la formation continue et des process d'ingénierie de formation et ou du système éducatif
- Leur capacité d'accompagnement des projets IA en milieu complexe (système éducatif)
- Leur capacité d'expertise et de propositions quant à des solutions basées sur le déploiement de fonctionnalités, structuration des contenus etc.
- Des critères méthodologiques.
- La démarche de responsabilité sociale et environnementale
- Le prix

Le lauréat développera entre autres dans son offre, les indicateurs qui permettent de mesurer :

- L'efficacité de sa solution pour permettre aux personnels de construire leur parcours de formation,
- L'impact de sa solution sur les inscriptions aux dispositifs de formation
- La perception de la solution par les cadres de l'académie

9. RESTITUTION DU CHALLENGE

Le prototype sera livré selon les phases du calendrier opérationnel défini entre le sponsor et le lauréat.

Le lauréat remet les livrables suivants :

Projet :

- La méthodologie finalisée du projet
- Le planning validé précisant les dates de début et de fin de chaque prestation, ainsi que la planification des livraisons
- Le plan de déploiement
- Le compte-rendu de la réunion de lancement et des différents ateliers tenus
- Les supports de formation
- L'économie générale du projet
- Livrable de synthèse

Moyens :

- Les moyens et prérequis nécessaires à la mise en place du challenge : récapitulatif des moyens, conditions d'accompagnement concernant l'académie, nature des engagements pris par le lauréat
- La liste nominative des intervenants pour la durée du projet, avec leurs curriculum-vitae, en complément de laquelle doit figurer : leur rôle et/ou la nature de leur responsabilité, les missions qui les concernent

Fonctionnalités :

- Le support de présentation des principales fonctionnalités de la solution

- Pour les fonctionnalités, l'objet et le calendrier des ateliers en relation avec les fonctionnalités ainsi que les compétences à mobiliser du côté de l'académie
- Stratégie et plans de tests : les plans de tests et les jeux de données du lauréat permettant de vérifier la qualité des réalisations avant livraison à l'académie
- Les cahiers de tests fonctionnels et techniques ainsi que le bilan de ces tests.
- Les résultats des tests fonctionnels et techniques réalisés

Caractéristiques de la plate-forme :

- L'ensemble des documentations fonctionnelles et techniques nécessaires à l'installation de la solution, à son paramétrage et à son exploitation
- Dossier d'architecture et d'exploitation dont la gestion des données

10.PERSPECTIVES ET RETOMBEEES POSSIBLES DU CHALLENGE POUR LE LAUREAT

PERSPECTIVES ET RETOMBEEES

1. Une opportunité exceptionnelle pour répondre au défi de la réussite scolaire de tous
2. Un enjeu politique et sociétal majeur : accompagner les enseignants dans leur mission d'enseignement, au service de la réussite scolaire de tous les élèves
3. Un marché potentiel de 1,2M de personnels dans la perspective éventuelle de l'acquisition de la solution à l'échelle nationale
4. Un terrain d'expérimentation exceptionnel : l'académie de Versailles

DESCRIPTION DE LA PHASE DE VALORISATION DES RESULTATS SUITE AUX CHALLENGES PAR LE SPONSOR

Les services de la communication utiliseront les canaux institutionnels académiques et ceux déployés dans le cadre du nouveau projet académique et du campus Versaillais : site internet, presse écrite, journaux télévisés nationaux. Ce projet a pour vocation de devenir un marqueur académique.

La valorisation s'appuiera sur une étude qualitative itérative conduite avec un groupe témoin au sein de la DAFOR et en lien avec la formation en histoire-géographie dans le second degré ou du bassin d'éducation dans lequel l'expérimentation se fera.