



# Séminaire du 9/11/18

à OpenClassrooms

---

Version : 11/11/18

Auteurs : Jean-Yves Plantec

Diffusion : confidentiel : OpenINSA + destinataires

---

## Programme

### **Matin : Ice breaking executive - 3h + repas**

- mot d'accueil - AS
- introduction brève du contexte - JYP
- tour de table de présentation
- présentation OC : qui, stratégie, visions du projet - AS
- présentation Groupe INSA : qui, stratégie, visions du projet - BR
- discussion libre : SWOT ; envies, écueils à éviter, existant en FC pour Groupe
- premiers éléments business (qui finance, qui reverse...), management, gouvernance, certification/diplômes (co-diplomation, dépôt commun...)
- mise en place du Conseil stratégique OpenINSA-OpenClassrooms

### **Après-midi : échanges techniques - 2h**

- pédagogie + mentorat (hybridation) -
- modèle de collaboration / production ressources : répartition OC, OpenINSA -
- plateforme -
- student success : où ils s'inscrivent, suivi administratif

## Séminaire

### Matin

P. Chapre, B Laulagnet, Rodolphe Bernard <rodolphe.bernard@insavalor.fr>, BR, VD, SK, BNG, Stéphanie Petit, DC, Roxana Popa, Attila Szekely, JYP, CF, P. Dubuc

OC

- 1999 : M. Nebra + P. Dubuc (13 et 11 ans) créent le site du zéro
- recherche de modèle économique : livre, tutoriels...
- 2011 : lancement des MOOC
- 2015 : discussion avec ministère / accréditation des diplômes en ligne ; MOOC + projets + mentorat (~1000 mentors répartis autour du monde)
- 2015 : premier parcours/diplôme ; depuis, autres parcours, master cyber sécurité avec UTT
- 2017 : finalité = employabilité ; emploi garanti ; équilibre entre valeur sociale et valeur économique ; ce n'est pas que du marketing ; de fait, cela fonctionne, car il existe une relation avec employeurs + accompagnement (CV, entretien d'embauche) ; secteurs en tension
- 2018 : transposition modèle alternance en ligne ; cohorte avec Cap Gemini ; réplication ; volonté de développer "supply chain de talents"
- 2018 : levée de fonds ; intérêt UK et US -> processus long ; partenariat avec Stanford ; plusieurs milliers de personnes en formation
- en F : volonté de limiter le nombre de partenaires à 3 ou 4 partenaires stratégiques
- la vision OC du partenariat :
  - développement des compétences académiques
  - diplôme ingénieur 100% ligne - le plus inaccessible
  - production rapide
  - mise au service de l'INSA de l'existant - formalisation utilisation
  - articulation plateformes ?

### **Groupe INSA**

- le Groupe prend la mesure de sa force de frappe / territoire national ; un modèle de formation (humanités + sciences appliquées ; ancrage dans territoires pour talents, publics empêchés hors grandes métropoles + culture de l'attention pédagogique centrée sur la réussite de l'étudiant ; ADN des travaux pratiques) -> un profil d'ingénieur apprécié ; employabilité ; appétence des succès ; trajectoire ; force de frappe : 1800 EC ; tous les champs de l'ingénierie
  - Traduction par renforcement collaboration interne (international, innovation), nouveaux établissements
- Nouveaux outils : fondation, IGB (cultiver et interroger le modèle), international, OpenINSA (interne + externe)
- Attelage nécessaire pour diminuer la constante de temps ; des interrogations
  - positionnement bac+3
  - hybridation ; plateaux techniques
  - quel diplômant ?
  - aller vite ; ne pas ressembler à l'universitaire (enjeu : transformation du corps)

### **Discussion**

#### Diplôme ingénieur

BR : Il existe déjà une accréditation CGE / mastère ; CTI = un bel outil qui nous challenge en interne, mais qui ne sera pas force de proposition ; mais la CTI saura évoluer si elle est challengée ; hybridation ?

DC : des contraintes fortes ; trouver un bon équilibre

BR : le contexte de financement (notamment par les Régions) devient défavorable

SP : il existe apprentissage, et comme INSA pas CFA, on passe par CFA local  
AS : comment faire plus de tutorat tout en assurant la qualité : pool initial de mentors créé par INSA + définition d'un CDC de futur mentors + délégation progressive / recrutement ;  
OC peut tout faire, il faut définir l'équilibre  
BR : à l'avenir, il y aura sans doute une part plus grande de contractuels ; modification du métier de l'EC : devient manager d'équipes  
SP : un rôle pour OpenINSA d'aider à la transformation  
AS : exemple des électifs HEC qui s'appuie sur MOOC OpenClassrooms : certificat OC déclenche ECTS  
PD : OC n'a pas beaucoup avancé avec CTI ; la CTI ne connaît pas bien le sujet et est plutôt conservatrice sur le sujet ; FTLV la porte s'ouvre un peu ; cela prendra 1 an et demi  
PD : discussion à Lyon avec IF et Telecom / diplôme ingénieur en ligne FC ; plutôt envie de le faire ; différentes approches : duplication dans la même structure (compliqué), autre département (recrutement dans cet objectif, mais frein car duplication de département), OpenINSA  
PD : commencer par numérique, mais penser  
AS, PD : partenariat, comment on procède : exclusivité ; commencer par un diplôme, puis dupliquer, car mise en place longue ; UTT : un an pour faire le parcours (un école, connaissance des blocages, recrutement par OC de profs dédiés sur le projet)  
PD : Connect-IO long, car PIA, car plusieurs établissements, car premier projet OC (on a essuyé les plâtres)  
PD : sur le fondamental, nécessité de prérequis assez hauts qui filtrent => nécessité de ressources plus fondamentales => création de cours : apprendre à apprendre, parler en public, travailler en groupes (plus dur en online, mais on y arrive) ; réflexion sur sciences fondamentales ; pas une priorité, mais diplôme d'ingénieur sera déclencheur ; facile, mais cher, car vaste et pas commercialisable  
BR : comment conserver marqueur spécifique INSA sur de l'hybride ;  
PD : réponse : le projet industriel de 5e ; le niveau d'anglais minimum ; humanités PPI ; esprit/vie de campus ; capillarité recherche  
JYP : sur de l'hybride, ajouter des choses  
VD : le rôle d'IGB  
PD / formation courte : design existe sur pour utiliser le parcours en blocs ; pb marketing : difficile de vendre en bloc (pas de marché ou modules pas mûrs) ; du potentiel => progresser sur micro-credential ; doit se débloquer avec CPF (automne 2019) sur de l'application mobile  
INSAValor : quid d'un partenaire / blended  
PD : on a essayé, mais pas concluant, car partenaire sans culture numérique  
INSAValor : projet du SUR  
JYP : comment avancer  
Q : entre moyen terme + temps long -> comment instancier ces projets / manager ce partenariat ; conseil stratégique

### Bachelor

SP : quitus des directeurs / bachelor hybride RNCP ; tremplin pour formation

- recrutement à niveau bac+2 ; reprise d'études, réactualisation
- 3 paquets : sciences fondamentales, spécialisations techniques, stage

## Pistes

- électifs : reproduire le dispositif HEC
- bachelor cadre intermédiaire
- bachelor IoT
- maquette ingénieur : avec les contraintes connues (cadre CTI, semestres sur place, part de TP, ADN INSA, garantie de qualité mentorat) + définition du cadre réglementaire (apprentissage, VAE) + ressources existantes => avancer / bases d'un dossier CTI ingénieur ; 3 wp
  - wp1 : aspects réglementaires
  - wp2 : conception pédagogique
  - wp3 : production
- chantier CPF
- (hors réunion) partenariats avec IEP qui permettent d'envisager ensemble la formation continue des élus sur des sujets en tension : I.A., objets connectés, données, éthique...

## Tâches

- *facilitante : question ADD : portage Groupe du projet ingénieur - OI*
- *réglementer à l'échelle du Groupe le mode de rétribution / péda innov. - OI*
- rédaction document cadre / feuille de route - **ASAP - OI + contribution OC**
- finaliser maquette projet bachelor cadre intermédiaire - **OI + ?? - fin 02/19**
- finaliser maquette projet bachelor IoT - **OI + ?? - fin 02/19**
- maquette + dossier CTI ingénieur - **OI + ?? - fin 06/19 ?**
- proposer liste des membres Conseil stratégique OpenINSA<sup>1</sup> - **OI**

Synthèse AS : rapidement produire avec existant : blended

Synthèse BR : approches compatibles ; aller vite

## Après-midi

S Tenier, Baptiste (Equipe mentorat), Frédérique Imbert, Jonathan Stock (Equipe production), Romain ?? (CTO), PM, AB, LB, BL, LD, GC, JPK, VH, CF, DW, JYP

### Ordre du jour

- pédagogie + mentorat (hybridation)
- modèle de collaboration / production ressources : répartition OC, OpenINSA -
- student success : où ils s'inscrivent, suivi administratif
- plateforme

## Pédagogie

ST : parcours

- une cinquantaine ; processus de conception-production stabilisé

---

<sup>1</sup> Deux représentants OC, un directeur d'INSA, un directeur d'INSA partenaire, deux directeurs de formation, deux représentants FC, deux membres du CoPil OpenINSA, une représentation comm' INSA

- conduit à certification ou diplôme et forme à un métier
- on part des compétences associées au diplôme et on définit les projets (éventuellement avec des experts) ; deux niveaux de compétences
  - celles associées au cours
  - celles associées au projet
- une dizaine de projets, soit une quarantaine de cours
- importance du mentorat
- stages : certains parcours l'imposent (UTT), pour d'autres c'est optionnel ; réflexion en cours sur la généralisation
- enjeu de mieux préparer les é avant les parcours pour garantir succès
- soutenance : présentation du travail fait, analyse, questions ; possibilité de repasser plusieurs fois
- moyenne de réussite sur les MOOC au niveau mondial : 3% ; OC : 95% sur les parcours (les arrêts sont liés à des pauses, à des pb d'orientation)
- filières sur des métiers en tension (donc employabilité)
  - code et design
  - données
  - business : management de projet, finances, marketing, RH
  - système et réseaux
  - formateur et enseignant
- projets
  - certification .net
  - design
  - prospective : utilisation de l'outil burning glass, redescende marketing, feedback des mentors

B : mentorat :

- un é en développement web ; j'ai toutes les consignes en termes de livrables ; une session distance par semaine de 45' (avec certains partenaires, deux fois) avec le mentor pour vérifier/motiver/débloquer/ ; il peut exister des pb de motivation ponctuelle ;
- recrutement : filtrage de CV (experts métier qui ont une activité), petit cours ; session de visio-conférence pour vérifier notamment les soft skills ; enregistrement de la première session de mentorat + debriefing
- rémunération selon la qualification exigée par le projet
- plusieurs niveaux : mentorat ; validateur (parcours final)
- il existe des é en apprentissage, mais ce sont les mêmes projets

Sur le contrôle Q des tuteurs INSA : participer au processus, mais principe de réalité : si pas de bras, il faudra admettre

### **Student success service**

4 piliers du suivi (service de 18 personnes)

1. Orientation et admission : vérification des critères avant l'insertion dans le parcours
2. Support client
3. Student success = Customer success manager : accompagnement de clients sur le produit = faire un sorte que l'apprenant se serve correctement des outils ; vision

globale du parcours (tandis que le mentor a rôle ponctuel sur un projet) ; utilisation de FaceBook workplace pour social learning

4. accompagnement à l'emploi (CV, préparation à l'entretien d'embauche)
5. à venir : animation du réseau des alumni

### **Modèle de collaboration / production ressources : répartition OC, OpenINSA**

Connect-IO vs mastère UTT

Processus actuel (majoritairement des enseignants embauchés) :

- discussion / compétences techniques ; minimum de disponibilité : 20j sur 3 mois ; 10h par semaine pendant 3 mois ; engagement contractuel ; si cadré au départ, en général ça passe
- discussion avec ing. pédagogiques : gestion de projet, vidéos, média training
- les changements de style/format sont inévitables

Vidéo : une identité forte par parcours => les vidéos d'entrée et de sortie de chapitre seront faites autant que possible à OC

JYP : cohérent avec le fait que Connect-IO ait permis de densifier les échanges entre INSA et donc de solidifier la base d'OpenINSA => mise à niveau / transfert de compétences a été fait ; après Connect-io le travail des cellules s'orientera vers de la production pour des besoins locaux et de la GP d'objets Connect-IO

La suite : on prend le meilleur de Connect-IO

### **Plateforme**

Une équipe de 30 ; 12 développeurs ; QA

Les points qui font l'objet d'une réflexion

- améliorer l'engagement sur la formation
- fonctionnalités pédagogiques : meilleure intégration de l'objet projet (intégration des session de mentorat, lien vers ressources externe, intégration de la visio-conférence, nouveaux types de quiz...
- ergonomie, amélioration en continu de l'éditeur
- intégration de fonctionnalités liées aux jurys

idée : intégrer un module OC dans la FNE entre les deux sessions ?