

CONCOURS INTERNE

POUR LE RECRUTEMENT DE CONTRÔLEURS DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

BRANCHE DU CONTRÔLE DES OPÉRATIONS COMMERCIALES ET D'ADMINISTRATION GÉNÉRALE

SPECIALITÉ « TRAITEMENT AUTOMATISÉ DE L'INFORMATION – PROGRAMMEUR »

SESSION 2023

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ N° 1

(DURÉE : 3 HEURES – COEFFICIENT 2)

**RÉPONSE À DES QUESTIONS ET/OU CAS PRATIQUE SUR UN
SUJET À CARACTÈRE ADMINISTRATIF À PARTIR D'UN
DOSSIER AFIN D'APPRÉCIER LES CAPACITÉS
RÉDACTIONNELLES DES CANDIDATS**

AVERTISSEMENTS IMPORTANTS

L'usage de tout document ou matériel autre que le matériel usuel d'écriture et de tout document autre que le support fourni **est interdit**.

Toute fraude ou tentative de fraude constatée par la commission de surveillance entraînera **l'exclusion du concours**.

La copie ne saurait comporter de **nom, initiales, paraphe, signature, lieu géographique ou tout autre élément ou signe distinctif** susceptibles de permettre l'identification du candidat. Le non-respect de cette consigne entraînera l'exclusion du concours.

Veillez à bien indiquer sur votre copie le nombre d'intercalaires utilisés (la copie double n'est pas décomptée).

Il est interdit de quitter définitivement la salle d'examen **avant le terme de la deuxième heure**.

Le présent document comporte **12 pages** numérotées.

SUJET

À partir des documents ci-joints, répondez à chacune des questions suivantes :

Question 1 :

Qu'est-ce-que le nomadisme numérique ? (une page maximum)

Question 2 :

En quoi cette pratique présente-t-elle des avantages pour les organisations et les travailleurs ? (une page maximum)

Question 3 :

Vous êtes affecté(e) au service informatique d'une direction, votre responsable vous demande de rédiger une note de sensibilisation aux risques du nomadisme numérique à l'attention des agents télétravailleurs. (deux pages maximum)

Liste des documents :

- Document 1 :** **Nomades numériques : le phénomène concerne aussi la Chine**
www.lecourrierinternational.com, 03 octobre 2022
- Document 2 :** **Les pratiques de travail hybrides chamboulent les organisations**
www.lemondeinformatique.fr, Matthew Finnegan, 05 avril 2022
- Document 3 :** **Recommandations sur le nomadisme numérique**
www.ssi.gouv.fr, 17 octobre 2018
- Document 4 :** **Quelles sont les attentes des collaborateurs en 2022 ?
Décryptage avec 3 tendances RH**
www.pole-emploi.org, 11 janvier 2022
- Document 5 :** **Plan de relance – Continuité pédagogique - Hybridation de
l'enseignement en lycée**
www.education.gouv.fr, octobre 2022

DOCUMENT 1 :

Nomades numériques : le phénomène concerne aussi la Chine

www.lecourrierinternational.com, 03 octobre 2022

De plus en plus de travailleurs chinois familiers des outils numériques tentent de travailler à distance, loin des métropoles. Mais dans la deuxième économie du monde, ce mode de vie se heurte à divers obstacles.

Située dans la province du Yunnan, en Chine, entre le lac Erhai et monts de Cangshan, la ville de Dali est bien connue pour le charme de ses pagodes et de ses vieux quartiers sertis dans des paysages exceptionnels. Paradis des routards, la ville d'un peu plus de 500 000 habitants abrite aussi depuis peu, à dix minutes à pied du centre ancien, un immeuble entièrement voué au coworking. Aménagé à l'occidentale, il est doté d'espaces de bureaux confortables avec vue sur la montagne, d'un café et de chambres destinées à héberger les nomades numériques de passage.

En Chine aussi, les travailleurs à distance sont de plus en plus nombreux, rapporte Bloomberg. En juin dernier, le China Internet Network Information Center, un organisme soutenu par le gouvernement, estimait qu'environ 28 % des internautes chinois vivaient loin des principales métropoles, dans des villes moyennes. C'est par exemple le cas à Anji, dans la province du Zhejiang, à l'est de la Chine, une ville cernée par les forêts de bambous et les plantations de thé vert, ou encore à Jingdezhen, dans la province du Jiangxi, au sud-est du pays, où les autorités comptent sur les travailleurs à distance pour soutenir l'économie locale. [...]

Le nomadisme numérique se développe en Chine dans un contexte bien particulier, souligne Bloomberg. *“Ce mode de vie semble offrir une voie médiane entre deux attitudes assez radicales à l'égard du travail : la culture “996” répandue dans certaines entreprises technologiques, qui consiste à travailler de 9 heures à 21 heures six jours par semaine, et une forme de contre-culture connue sous le nom de ‘tang ping’ (littéralement : ‘s'allonger à plat’) qui consiste à en faire le moins possible au travail.”*

“Les gens en ont vraiment assez de la culture d'entreprise chinoise du type ‘996’”, explique Daniel Ng, installé aujourd'hui à Dali après avoir passé plusieurs années en Malaisie. “À cause du Covid, tout le monde est coincé dans les villes”. Or pour être productifs les gens ont besoin de pouvoir choisir où ils veulent vivre et travailler “Si vous êtes enfermé dans un cube, vous ne pouvez pas être réellement créatif.”

Le travail à distance pourrait également aider à réduire le taux de chômage des jeunes qui oscille désormais en Chine autour de 20 % alors que l'économie ralentit, estime Daniel Ng. [...]

Reste que le développement du nomadisme numérique en Chine risque de se heurter à plusieurs obstacles. D'une part, en période de difficultés économiques, de nombreux travailleurs qualifiés préfèrent trouver refuge dans le secteur public, malgré les salaires orientés à la baisse. D'autre part, le système toujours en vigueur du *hukou*, qui fait office à la fois de livret de famille et de passeport intérieur, ne favorise pas vraiment la mobilité des travailleurs indépendants. *“Employeurs et les candidats sont souvent confrontés à*

des défis bureaucratiques” à cause de ce système qui pourrait notamment rendre difficile l'accès des nomades numériques au système de protection sociale et de retraite.

Enfin, dans la conjoncture actuelle, alors que les grandes entreprises technologiques telles qu'Alibaba et Tencent sont en train de licencier des milliers d'employés, les entreprises chinoises peuvent se montrer plus exigeantes quant à leurs critères de recrutement et plus chiches quant aux avantages qu'elles sont prêtes à concéder à leurs salariés .

DOCUMENT 2 :

Les pratiques de travail hybrides chamboulent les organisations

www.lemondeinformatique.fr, Matthew Finnegan, 05 avril 2022

Face à la pandémie mondiale les entreprises ont dû adapter une organisation hybride du travail. Le maintien de collaborateurs en télétravail ou le retour au bureau de certains débouche sur des pratiques mettant à l'épreuve les services informatiques.

Dans cette période post-pandémie marquée par le retour au bureau des employés, beaucoup d'entreprises ont adopté une approche de travail hybride, certains employés travaillant à distance au moins une partie de la semaine. Mais, comme l'ont montré les responsables IT qui se sont exprimés lors de la conférence Enterprise Connect 2022 organisée à Orlando (21-24 mars), il n'y a pas de réponse unique en matière de prise en charge des modes de travail multiples. « Nous allons être très flexibles et adaptables », a déclaré Todd White, responsable IT des services de collaboration chez Ford Motor Company [...]. « Pour certaines fonctions, se retrouver au bureau avec ses équipes présente d'énormes avantages, mais c'est moins le cas pour d'autres. Nous pensons que 25 à 30 % des employés reviendront au bureau, mais nous serons suffisamment flexibles pour nous adapter à la situation en fonction de son évolution », a-t-il ajouté. « Notre objectif est de fonctionner très rapidement avec une main-d'œuvre hybride, en embauchant les talents où qu'ils se trouvent : ils n'ont plus besoin de venir à Dearborn, dans le Michigan », a encore déclaré M. White.

L'approche de l'entreprise en biotechnologie Amicus Therapeutics, dont le personnel de laboratoire n'a d'autre choix que de travailler sur site, est légèrement différente. Elle prévoit quand même de favoriser le travail à distance quand c'est possible. « Nous allons être hybrides », a déclaré de son côté Gary LaSasso, directeur senior de l'IT mondiale chez Amicus Therapeutics. « Le personnel scientifique ne peut pas travailler à domicile, la plupart des recherches devant se faire en laboratoire. Mais nous voulons donner aux autres employés la possibilité de travailler à distance, en rapport avec les contraintes de leur fonction ». Concernant les divergences d'opinion entre les employés quant à un retour au bureau, signalées par Gary LaSasso, ce dernier y voit un fossé générationnel. « Par exemple, un cadre préférera peut-être travailler au bureau tout le temps, parce que c'est comme ça qu'il a travaillé depuis toujours », poursuit M. LaSasso. « Par contre, la jeune génération qui a des besoins différents, veut pouvoir aller et venir. Mais nous devons nous adapter à toutes les demandes, en tenant compte de toutes les expériences et de tous les besoins ». [...]

L'entreprise de vin et de spiritueux Southern Glazer's Wine and Spirits privilégie également une approche flexible pour répondre aux exigences des différentes fonctions, comme l'a déclaré Ann Dozier, sa vice-présidente senior et DSI. Par exemple, les employés du centre de service peuvent continuer à travailler à distance, s'ils le souhaitent. « Nous pensons que nous aurons ainsi plus de flexibilité pour accéder à des personnes de talents à travers tout le territoire des États-Unis », a déclaré Mme Dozier. « Dans le domaine du service à la clientèle, les emplois sont très adaptés aux travailleurs distants qui peuvent bénéficier d'un soutien et d'un suivi plus efficaces », a-t-elle ajouté. De plus, c'est un poste « où l'on peut mesurer très efficacement la productivité ». Mais, si le travail

à distance se justifie dans certains cas, « permettre aux employés de se réunir pour collaborer à certaines activités reste extrêmement important », a ajouté Mme Dozier.

[...] Ce mode de travail hybride va créer de nouveaux défis et de nouvelles opportunités. Mme Dozier a déjà constaté un changement dans les habitudes de communication des employés quand ils ont commencé à revenir au bureau [...] : « Certains comportements sont très similaires à ceux du travail à domicile », a déclaré la vice-présidente senior et DSI de Southern Glazer's Wine and Spirits. Par exemple, les 200 personnes conviées à une réunion de bureau se sont connectées via Zoom, au lieu de se retrouver dans des salles de conférence, comme elles l'auraient fait avant la pandémie, faisant peser des contraintes inattendues sur l'infrastructure réseau de l'entreprise. [...]

« Nous faisons en sorte de configurer notre infrastructure en conséquence. Nous devons aussi offrir la bonne expérience utilisateur à tous les employés, aussi bien aux personnes qui se trouvent dans les salles de conférence, qu'à celles qui se trouvent à distance, ou celles qui sont présentes mais préfèrent ne pas quitter leur bureau », a-t-elle aussi ajouté. [...]

Chez Ford, le passage précoce au travail à distance, et plus récemment à un mode hybride, a mis en évidence l'importance de l'IT pour renforcer l'expérience utilisateur des employés. « L'entreprise comprend mieux la technologie..., elle se rend compte qu'elle doit investir davantage pour gérer cette main-d'œuvre hybride », a déclaré Todd White, le responsable IT des services de collaboration de Ford Motor Company. « Cela inclut des fonctions cybersécurité et des fonctions d'analyse pour identifier les défis que peut poser le travail à domicile [...] Par exemple, Ford investit dans l'analyse basée sur l'apprentissage machine pour résoudre les limitations de bande passante des bureaux à domicile ». Et le responsable de poursuivre : « Si quelqu'un a un problème de fournisseur d'accès à Internet ou si ses enfants regardent trop Netflix en streaming, les systèmes peuvent alerter l'utilisateur, l'informer sur la situation, et lui suggérer de faire telle ou telle chose pour améliorer la qualité de la conférence vidéo à laquelle il doit participer ».

Le constructeur automobile envisage également d'utiliser les capacités d'IA que les fournisseurs de logiciels ont ajoutées aux outils de collaboration pour améliorer l'expérience des utilisateurs dans les réunions à distance. « Nous pensons que l'essor de l'IA va améliorer la pré-réunion, la post-réunion, la prise de notes pendant une réunion, la traduction en temps réel », a aussi déclaré M. White. « Pour certains de nos employés, l'anglais n'est pas la langue maternelle, et ils ont parfois des réunions après la réunion, uniquement pour bien comprendre le contenu de la réunion », a-t-il ajouté. « Nous faisons 60 000 réunions par jour, et nous ne pouvons pas nous permettre ce genre de choses. Le tableau blanc numérique et la collaboration digitale sont très importants pour que les modélisateurs 3D puissent travailler à distance ». Les outils prenant en charge le travail asynchrone suscitent aussi de l'intérêt. « Nous envisageons d'utiliser la vidéo comme dans TikTok ou Instagram, où l'on peut enregistrer des mises à jour, de façon à éviter à telle ou telle personne d'avoir à participer à une nouvelle réunion », a déclaré M. White. [...]

DOCUMENT 3 :

Recommandations sur le nomadisme numérique (guide ANSSI)

www.ssi.gouv.fr, 17 octobre 2018

[...] Le développement du nomadisme et du télétravail ne cesse de prendre de l'ampleur ces dernières années, et est aujourd'hui au centre des réflexions des directions informatiques. Un nombre croissant d'espaces de cotravail (ou co-working) voit également le jour, par souci de réduction des coûts immobiliers, et par volonté de flexibilité. Cela amène à réfléchir sur la manière de sécuriser ces accès distants au système d'information (SI) de l'entité, afin de gérer les besoins de confidentialité et d'intégrité des données, ainsi que l'authentification des utilisateurs. [...] Face à ces enjeux, il est devenu important de sensibiliser l'ensemble des acteurs du nomadisme, et de prendre en compte dans la politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) :

- l'ouverture du SI de l'entité pour les accès distants ;
- la maîtrise des nouveaux flux liés au nomadisme ;
- la maîtrise des équipements de connexion des utilisateurs.

[...]

Le lieu de connexion du travailleur nomade peut présenter des niveaux de sécurité variables selon l'environnement.

Cela dépend non seulement de la protection physique et logique du lieu (contrôle d'accès par badge, surveillance), mais également du fait que les locaux sont partagés ou non entre plusieurs entités.

Un des cas les plus sensibles est celui où l'utilisateur travaille depuis un espace complètement ouvert au public (cafétéria, bibliothèque, etc.).

De même, le domicile à partir duquel un utilisateur fait du télétravail est à considérer comme un lieu non maîtrisé, car il est très difficile d'évaluer de façon pérenne l'environnement du point de vue de la sécurité.

Ainsi, la principale caractéristique du nomadisme est le degré d'exposition de l'information, en raison de la localisation de l'utilisateur dans des lieux n'ayant pas les moyens de protection physique habituellement mis en œuvre dans les locaux de l'entité. C'est le cas par exemple :

- lorsque l'on travaille à l'hôtel pendant un déplacement professionnel ;
- pendant le trajet domicile-travail, dans les transports en commun ;
- lorsque l'on travaille dans des salles d'attentes ou tout autre lieu public ;
- lorsque l'on se connecte depuis un espace de co-working. [...]

Ainsi, il est considéré que le lieu de travail d'un utilisateur nomade peut difficilement apporter des garanties de sécurité suffisantes par rapport au besoin de protection des informations auxquelles l'utilisateur a accès lors de son activité professionnelle nomade.

L'objectif d'un SI nomadisme est de réussir à tendre vers un niveau de sécurité le plus proche possible de celui du SI interne de l'entité, en répondant aux risques d'exposition plus forts listés ci-dessus.

Des mesures spécifiques au nomadisme et au télétravail doivent être définies dans la PSSI de l'entité concernée. [...]

L'entité doit mettre à jour sa PSSI, c'est-à-dire redéfinir les objectifs de sécurité à atteindre, les acteurs concernés ainsi que les moyens mis en œuvre pour accomplir la cible de sécurité de son SI nomadisme. [...]

DOCUMENT 4 :

Quelles sont les attentes des collaborateurs en 2022 ? Décryptage avec 3 tendances RH

www.pole-emploi.org, 11 janvier 2022

À l'aune du travail hybride et alors que la crise sanitaire est encore bien présente, les contours du futur du travail semblent se dessiner de plus en plus nettement. Un changement de paradigme dont les entreprises et les collaborateurs ont pleinement conscience : près de six DRH sur dix considèrent que la crise sanitaire va impacter durablement les modes de travail et 66 % des collaborateurs estiment que la transformation du travail est l'opportunité d'ouvrir le champ des possibles.

En effet, au-delà des changements technologiques et organisationnels, le futur du travail donne lieu à de nouvelles aspirations pour les collaborateurs qui questionnent de plus en plus le sens au travail et la qualité de vie, et expriment des attentes concrètes vis-à-vis des employeurs. Dans ce contexte, voici trois tendances RH dont il faudrait tenir compte cette année : des tendances qui pourraient bien devenir fondamentales dans le monde du travail de demain.

Basculer dans l'ère de la flexibilité

En 2022, les collaborateurs souhaitent conjuguer travail et flexibilité. Le travail hybride offre une flexibilité en combinant télétravail et travail en présentiel. Selon une étude réalisée par LinkedIn, 87 % des salariés aspirent à être en télétravail au moins la moitié du temps et les collaborateurs qui jouissent d'une véritable flexibilité au travail sont 2,6 fois plus heureux de travailler pour leur entreprise. Cette notion de flexibilité est particulièrement plébiscitée car elle permet de satisfaire de nouvelles exigences que sont la possibilité de choisir ses horaires, être plus souple dans l'organisation de son travail et donc arriver à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cette tendance semble aujourd'hui décisive pour les collaborateurs et un rapport du cabinet Forrester alerte sur le fait qu'une absence de flexibilité dans les politiques RH des entreprises pourrait entraîner la fuite de talents. Ce constat est partagé par une étude de la société Qualtrics selon laquelle, en 2022, 35 % des salariés seraient susceptibles de quitter leur entreprise s'ils sont contraints d'être en présentiel à temps plein.

Mais ce n'est pas tout, la « flexibilité » permet également de diversifier son lieu de travail, de travailler depuis des espaces plus informels, plus conviviaux, des lieux où les collaborateurs se sentent « bien », tels que des bureaux réinventés, des espaces de co-working, des lieux publics ou encore des tiers-lieux. En somme, des espaces qui proposent une expérience collaborateur qui va plus loin que l'habituel espace de travail. Ainsi, les salariés souhaitent disposer de bureaux physiques mais attendent plus de leur employeur en termes de proposition de valeur. Et les chiffres sont sans appel, toujours selon l'étude Qualtrics, 37 % des salariés estiment que leur lieu de travail n'est pas agréable, une affirmation corroborée par une analyse du spécialiste de l'immobilier JLL, qui indique que 43 % des collaborateurs ne considèrent plus leur entreprise comme un endroit où il fait bon travailler et que 83 % d'entre eux souhaitent des bureaux « plus humains ».

Il faut donc réinventer ces espaces, voire en proposer de nouveaux et y cultiver une approche différente du travail en présentiel. Parmi ce qui semble être clé pour les salariés, il y a entre autres la capacité à proposer des bureaux équipés de technologies performantes, des bureaux durables, mais aussi des bureaux capables de créer une véritable culture du bien-être, l'analyse de JLL démontre en ce sens que 48 % des salariés souhaitent disposer d'espaces de relaxation sur leur lieu de travail.

Faire de la diversité des profils une véritable richesse pour l'entreprise

Autre tendance forte : les collaborateurs attendent beaucoup de la RSE¹ des entreprises et nul ne pourra ignorer l'acronyme « DEIB » en 2022. La DEIB, qui signifie « diversity, equity, inclusion, belonging » et se traduit en français par « diversité, équité, inclusion et sentiment d'appartenance », témoigne de l'importance accordée à la diversité et à l'inclusion des profils dans les process de recrutement et dans la culture même de l'entreprise. Aujourd'hui, les salariés souhaitent que leur employeur soit exemplaire en matière d'inclusion et de diversité et qu'il renforce les différentes démarches RSE en ce sens. Une attente mise en exergue par l'étude Qualtrics qui précise que, si 70 % des collaborateurs estiment que leur entreprise progresse nettement sur ces sujets, ils attendent de leur organisation une vraie mobilisation dans les mois à venir au service de l'inclusion et considèrent cette approche comme un facteur réellement différenciant. Constat rejoint par un rapport de la société UKG qui précise que les entreprises et les dirigeants devront mettre la DEIB au cœur de leurs préoccupations s'ils souhaitent rester compétitifs et attractifs en matière de RH.

Cette volonté d'une plus grande inclusion et de diversité des profils ne se limite pas à l'égalité professionnelle hommes-femmes. Il s'agit ici de pouvoir intégrer tous les profils de collaborateurs à une politique DEIB, tels que les personnes en situation de handicap physique ou mental, les personnes LGBTQI+ et les profils seniors.

Soigner la santé mentale et le droit à la déconnexion des salariés

La crise sanitaire et la généralisation du télétravail ont permis à notre société de faire un bond technologique et aux entreprises d'accélérer leur digitalisation. Un progrès au bénéfice des collaborateurs comme des organisations mais qui n'est pas sans contrepartie, celle d'une hyper-connectivité accrue. En effet, avec le travail à distance et le développement d'outils collaboratifs numériques les salariés ont pour certains eu un trop-plein de notifications, de visioconférences et de sollicitations digitales en tout genre sur les derniers mois, menant inévitablement vers un « burn-out numérique ». Une hyper-digitalisation qui a aussi trop souvent gommé les frontières entre le temps de travail et le temps personnel, entraînant une perte de repères pour bon nombre de salariés, avec des impacts directs sur leur santé mentale.

La santé mentale et un usage plus encadré des nouvelles technologies apparaissent donc à l'agenda des grandes tendances 2022, et les collaborateurs comptent sur leur employeur pour initier le mouvement, comme le confirme l'analyse de JLL, qui indique que 46 % des salariés souhaitent que leur entreprise veille à leur santé physique et mentale. Une prise de conscience partagée par les entreprises avec 68 % d'entre elles qui ont, depuis la crise sanitaire, intégrées les questions de santé mentale au travail dans leurs politiques RH, selon une étude Gartner. La vigilance quant au bien-être des salariés, le

1 Responsabilité sociétale des entreprises

droit à la déconnexion et la mise en place de bonnes pratiques et de campagnes de sensibilisation de la part des employeurs semblent plus que d'actualité, et des initiatives en ce sens émergent un peu partout dans le monde du travail. Dernier exemple en date au Portugal où, depuis novembre 2021, les entreprises ne sont plus autorisées à solliciter leurs collaborateurs par e-mail, message ou téléphone en dehors des heures de travail.

DOCUMENT 5 :

Plan de relance – Continuité pédagogique - Hybridation de l'enseignement en lycée

www.education.gouv.fr, octobre 2022

La mesure hybridation de l'enseignement en lycées s'inscrit dans le cadre des accords régionaux de relance annexés aux contrats de plan État-Région 2021-2027. Elle représente un investissement de l'État de 20 millions d'euros qui concourt à l'équipement des salles de classe des lycées en matériels pour l'hybridation des enseignements, avec les services et ressources numériques nécessaires et les mesures d'accompagnement à leur prise en main.

La situation sanitaire liée à la circulation de la COVID-19 a entraîné une évolution du fonctionnement des établissements scolaires avec une augmentation de l'usage des outils numériques et le développement de pratiques pédagogiques numériques.

Le taux d'équipement des élèves en lycée, leur degré d'autonomie et leur relative maîtrise des outils numériques permettent aujourd'hui d'envisager de recourir plus facilement à l'hybridation des enseignements, sous réserve de veiller à l'équité d'accès et de maîtrise de ces outils par les élèves. Ce type d'organisation de l'enseignement, initialement lié à la COVID-19, pourra aussi être mis en place à l'avenir :

- à destination d'élèves empêchés de suivre leur scolarité en établissement ;
- pour des élèves éloignés géographiquement d'une formation à laquelle ils aspirent ;
- pour organiser des projets inter-établissements, visites virtuelles d'espaces culturels, rencontres virtuelles avec des élèves d'autres pays, etc. ;
- lors de crises sanitaires ou de catastrophes naturelles imposant la fermeture ponctuelle d'un établissement.

Cette mesure vise à soutenir la généralisation du numérique éducatif en accompagnement de la mise en place de l'enseignement hybride pour l'ensemble des lycées d'enseignement général et technologique, et des lycées professionnels, dont les lycées privés sous contrat.

Chaque région dispose d'une enveloppe et organise le déploiement de la mesure dans le cadre du cahier des charges en fonction du nombre de lycéens avec un bonus de 20 % pour les Outre-Mer. Les 20 millions d'euros investis par l'État sont couplés d'un cofinancement par les régions à hauteur de 50 %. Chaque région bénéficiaire signe une convention avec l'État sur la base d'une convention type pour permettre un lancement rapide des investissements.

Les actions identifiées sont construites conjointement par les régions concernées et les régions académiques sur la base d'un diagnostic partagé et d'objectifs validés par tous. Les actions contribuent à favoriser l'innovation et la transformation des pratiques pédagogiques dans les lycées au service de la réussite scolaire de tous les élèves.

La signature des conventions a débuté en avril 2021 et est maintenant clôturée. Le déploiement des matériels d'hybridation sera finalisé d'ici le 31 décembre 2022.

[...]