

03

LES CARACTÉRISTIQUES D'UN PROJET TYPE

Un projet IA comporte quelques caractéristiques propres. Pour vous faire gagner du temps, voici des **bonnes pratiques** à mettre en place pour réussir chacune des étapes.



Cette partie a pour objectif de vous donner des méthodologies et des bonnes pratiques à mettre en place à chaque étape du projet.





LES GRANDES ÉTAPES D'UN PROJET RÉUSSI



CADRAGE

- Identifier un usage répondant à une problématique interne
- Echanger avec les interlocuteurs internes et les fournisseurs de solution

1



FAISABILITÉ

- Valider la faisabilité technique et l'accès aux données (collecte, assemblage, nettoyage...)
- Construire le financement
- Identifier les compétences nécessaires
- Vérifier les aspects éthiques

2



TEST OU PILOTE

- Déterminer le planning et les indicateurs à suivre
- Réaliser la modélisation des variables et l'affinage du modèle
- Impliquer les bonnes entités / collaborateurs

3



DEPLOIEMENT

- Construire le plan de déploiement et de communication en tenant compte de l'acceptabilité du projet
- Accompagner les collaborateurs dans leur montée en compétences et dans la conduite du changement

4

PROJET RÉUSSI



PILOTAGE DU RUN*

- Piloter les prestataires en RUN
- Maintenir la solution
- Créer une culture d'entreprise IA

5



ÉTAPE DE CADRAGE

1

Cette étape permet de choisir les usages prioritaires. La Direction / les chef(fe)s d'entreprise et les métiers doivent participer. Le cadrage se déroule en 4 étapes :

1 Vision Stratégique

En amont du cadrage, il est important de s'assurer que les grands objectifs pour lesquels l'entreprise souhaite utiliser l'IA aient bien été définis et soient portés par la direction / le ou la chef(fe) d'entreprise. Exemple d'objectif : améliorer la satisfaction client de 2 points.



Certains écrivent ces grands enjeux dans le plan stratégique de l'entreprise à 3 ans

2 Identification des usages

Il est nécessaire d'identifier les cas d'usage concrets qui sont les plus pertinents pour répondre aux grands objectifs fixés.

- ☐ Réalisation d'une veille par quelques collaborateurs en utilisant plusieurs des canaux d'information ([+ d'infos](#)).
- ☐ Réalisation d'un ou plusieurs workshop(s) pour identifier des cas d'usages qui répondent à des problématiques précises. ([Accéder au workshop](#))

3 Priorisation des usages par la valeur

- ☐ Identification pour chaque cas d'usage de la valeur qui serait créée par l'implémentation de cet usage et de la faisabilité technique et financière
- ☐ Utilisation de la grille de priorisation ([Accéder à la grille](#))



Pour un premier projet, il faut privilégier des cas d'usage rapides à implémenter et créant rapidement de la valeur

4 Validation des besoins métiers

Pour les usages priorisés, il faut définir les besoins précis auxquels la solution IA doit répondre. Cela représentera des critères à indiquer dans le cahier des charges de la solution.

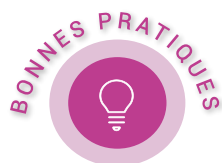
- ☐ Implication indispensable des métiers et des collaborateurs

A la fin de cette étape, l'objectif est d'avoir une **liste courte des usages souhaités** avec pour chacun d'eux la **valeur attendue** et les **besoins métiers auxquels il faut répondre**.



ÉTAPE DE CADRAGE

1



- ✓ Implication de la Direction / des chefs d'entreprise dans les différentes étapes (réunions d'information / possible implication dans certaines phases)
- ✓ Implication des métiers indispensable. Il faut les impliquer dès le début et développer leur compréhension de l'IA



La veille générale, c'est l'affaire du comité de direction. Tous les directeurs doivent être à l'écoute et à l'affût. Bien sûr, chacun a ses propres lectures liées à son propre métier et a ses propres portes d'entrée mais tous doivent y être.

Directeur Général
d'une entreprise dans
le secteur de la
comptabilité



La compétence de l'expert métier est essentielle car c'est lui qui connaît le domaine et qui peut juger de la valeur d'un usage.

CTO d'une start-up
développant une
solution IA



MÉTHODOLOGIE DISPONIBLE POUR CETTE ÉTAPE

- [Méthodologie n°1](#) : Workshop d'idéation pour identifier les cas d'usage prioritaires
- [Méthodologie n°2](#) : Grille de priorisation des usages selon la valeur

SYNTHÈSE DE L'ÉTAPE DE CADRAGE

Définition de l'orientation stratégique avec les grands objectifs souhaités (Réalisé en amont)



Identification d'un ou plusieurs usages pertinents avec pour chacun des usages

Valeur créée

Besoins métiers



ÉTAPE DE FAISABILITÉ

2

Cette étape permet de **valider la faisabilité du cas d'usage** que vous souhaitez mettre en œuvre. L'analyse prend en compte les **dimensions techniques, financières et organisationnelles**. Cette étape est essentielle à la réussite de votre projet car elle permet d'identifier l'ensemble des sujets à traiter et d'organiser la mise en œuvre. L'étude de faisabilité se déroule en 3 étapes :

1 Faisabilité technique et financière

Cette étape permet d'identifier les enjeux techniques et financiers liés à la mise en place du cas d'usage tant au niveau du développement que de l'industrialisation. La prise en compte des paramètres techniques et des besoins humains nécessaires pour répondre aux besoins métiers permet d'identifier le type de solution à privilégier (clé en main ou à développer) et de choisir le ou les bons partenaires. Cela permet d'estimer plus précisément le coût financier du projet.

2 Développement en interne de modèles et faisabilité

Cette partie vous sera utile uniquement en cas de développement interne de la solution. Cette partie n'a pas vocation à être exhaustive mais à mettre en avant quelques bonnes pratiques identifiées.

3 Faisabilité organisationnelle

Cette étape permet d'évaluer l'impact de la mise en place du cas d'usage IA sur l'organisation, les modes de fonctionnement et la culture de l'entreprise. Elle précise la dimension éthique du projet et mesure l'ampleur de la conduite du changement à mener.

A la fin de cette étape, les décisions suivantes doivent avoir été prises :

- ☐ Décision de lancer un pilote ou d'abandonner le cas d'usage
- ☐ Mode de développement de la solution et choix du partenaire
- ☐ Identification des besoins techniques, réglementaires et éthiques
- ☐ Budget du projet
- ☐ Estimation du planning du projet
- ☐ Evaluation de la conduite du changement à mener



MÉTHODOLOGIE DISPONIBLE POUR LA SECTION

- [Fiche savoir](#) : Comment fonctionne l'entraînement des solutions
- [Méthodologie n°3](#) : Critères de sélection d'une solution
- [Méthodologie n°4](#) : Fiche d'évaluation d'impact



ÉTAPE DE FAISABILITÉ

2

1

FAISABILITÉ TECHNIQUE ET FINANCIÈRE (POINTS À ADRESSER)

Le travail sur les différents points doit se faire en parallèle

Performance des solutions techniques existantes

- ☐ Identification des solutions existantes sur le marché qui répondent à l'usage.
- ☐ Evaluation de l'adéquation des solutions existantes aux besoins métiers.
- ☐ Validation du mode de développement de la solution : clé en main, adaptation d'algorithmes développés, développement en interne ([+ d'infos](#)).

La donnée

Accès et gouvernance de la donnée :

- ☐ Identification de la donnée dont vous avez besoin.
- ☐ Faisabilité de la collecte, assemblage et nettoyage de la donnée ([+ d'infos](#)).
- ☐ Vérification de la qualité de la donnée. Il est souvent compliqué de vérifier en interne si la qualité de la donnée est suffisante.
- ☐ Validation de l'adéquation entre l'architecture data et la solution IA.

Sécurité et cadre réglementaire

- ☐ Définition du niveau requis de sécurité de la donnée.
- ☐ Identification du type de données collectées (données personnelles...) et des contraintes RGPD et CNIL pour ce type de données. ([+ d'infos](#))
- ☐ Prise en compte de besoins spécifiques, par exemple anonymiser la donnée.
- ☐ Capacité du fournisseur de solution à garantir la sécurité des données (audit de sécurité).

Intégration à l'architecture IT existante

- ☐ Analyse de l'écosystème IT existant et modalités d'intégration (API, SSO...).

Besoin humain & en compétences

- ☐ Evaluation des compétences que vous possédez en interne (appétence digitale, compétences Data...) et de votre capacité à mobiliser les métiers.
- ☐ Evaluation de la nécessité de créer une équipe projet dédiée, avec les compétences nécessaires et durant une durée estimée.

Contraintes budgétaires

- ☐ Evaluation du coût global estimé et du budget alloué pour le projet.
- ☐ Identification des aides financières et/ou fiscales accessibles.
- ☐ Validation de la pertinence du projet : coût par rapport à la valeur globale créée (valeur monétaire et non monétaire).



ÉTAPE DE FAISABILITÉ

2

Si vous décidez de réaliser / participer à la phase de conception de la solution d'IA, il faut ajouter **une phase de développement de la solution**.

Celle-ci est souvent menée selon une **logique itérative**. A intervalle régulier, le développement de la solution est adapté en tenant compte de la performance atteinte, de la faisabilité des nouveaux développements et du temps de développement.

2 DÉVELOPPEMENT DE LA SOLUTION ET FAISABILITÉ (Etape facultative)

Différents acteurs doivent être intégrés au développement (si existants)



Experts
métiers

*Intégration de
la vision métier
aux modèles*



Collaborateurs

*Aide à l'identification
des pratiques*



Experts en IA

*Développement et
correction des
modèles
d'algorithmes*



DSI / métiers
Data

*Intégration des
modèles dans les
composants du SI*



Chef de
projet IA

Pilotage du projet

Possible implication du juridique, de la sécurité, de la R&D (...). En fonction de l'organisation et la taille de l'entreprise, les tâches peuvent être réalisées par d'autres acteurs. Par exemple, le/la chef(fe) d'entreprise d'une PME peut piloter le projet.

Durée : De 6 mois à 2 ans environ

Bonnes pratiques

- ✓ Il faut impliquer au plus tôt les métiers de la DSI pour faciliter l'étape d'industrialisation si votre entreprise possède une DSI.
- ✓ Il est important d'élaborer un **vocabulaire commun** compris par tous.
- ✓ Le développement de la solution doit résulter d'une **interaction entre les experts en IA qui développent les algorithmes et les experts métiers qui connaissent les problématiques métiers**.
- ✓ Les experts en IA doivent observer les collaborateurs dans leur quotidien, et leur poser des questions. Cela permet aux experts IA de comprendre les micro-tâches que réalisent les collaborateurs.
- ✓ Il est important d'impliquer les collaborateurs tout au long du projet. Par exemple, il est possible de leur demander d'étalonner la solution en annotant les informations traitées. La mise en place d'un plan d'annotation permet d'objectiver cet étalonnage.



L'implication des collaborateurs dans l'annotation de la base de données a été un vrai facteur d'acceptabilité du projet. Assez vite, les collaborateurs ont compris ce qu'il y avait « sous le capot » : ce n'était pas une machine qui savait mieux qu'eux mais c'était eux qui apprenaient à la machine et qui lui apprenait à apprendre.

Chef de projet IA



ÉTAPE DE FAISABILITÉ

2

3

Faisabilité organisationnelle

Les différents points doivent être traités en parallèle.

Etude d'impact sur l'organisation

- ☐ Evaluation des impacts de la mise en place de la solution choisie pour répondre à l'usage sur les différents aspects de l'organisation : métiers – tâches et compétences-, process /structure, systèmes IT, culture... ([accéder à la méthodologie](#))
- ☐ Estimation des possibilités d'industrialiser la solution

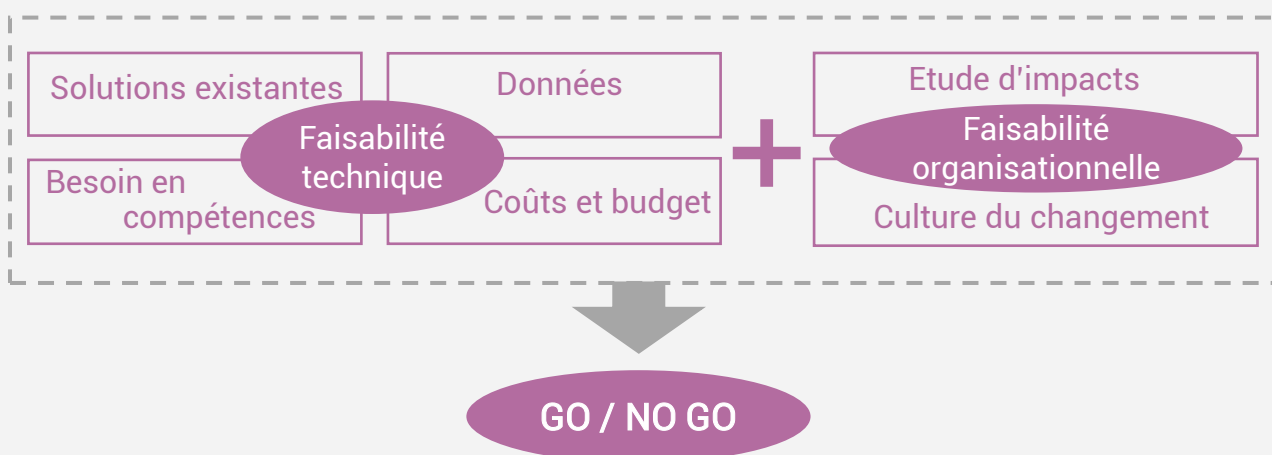
Considérations éthiques

- ☐ Acceptabilité pour l'ensemble des parties prenantes
- ☐ Evaluation du niveau d'explicabilité de la solution

Culture du changement

- ☐ Capacité des populations à accepter le changement (réactions face à des précédents changements...)
- ☐ Formations disponibles pour accompagner les collaborateurs

SYNTHÈSE DE L'ÉTAPE DE FAISABILITÉ





ÉTAPE DE TEST

3

L'étape de test, aussi appelée pilote ou POC (Proof of Concept), a pour objectifs de :

- ✓ Valider la performance de la solution que l'on souhaite implémenter en confrontant la solution à la vision terrain
- ✓ Améliorer la solution en tenant compte des remontées des collaborateurs
- ✓ Quantifier les gains générés par la mise en place de la solution
- ✓ Permettre l'acceptabilité de la solution



Lors de cette phase, il y a souvent une forte résistance au changement de la part des collaborateurs. Ne passez pas trop de temps auprès des réfractaires. Avancez avec les plus positifs et améliorez la solution pour convaincre le plus grand nombre grâce aux résultats obtenus.



Dans ce type de démarches, il y a énormément de craintes et de peurs, des deux côtés. D'un côté, il y a des collaborateurs qui savent que le monde bouge et que leur métier va être impacté. De l'autre, il y a des tabous. On n'ose pas dire ce que cela va devenir de peur d'inquiéter.

Directeur Général
d'une entreprise
dans le secteur de
la comptabilité

1 AVANT DE LANCER LE TEST (OU POC) : DÉMARCHES À SUIVRE

Impliquer les partenaires sociaux dès le début

- ❑ Programmer des réunions d'information régulières
- ❑ Lors des réunions :
 - ✓ Être transparent et pédagogue. Il faut expliquer et rassurer.
 - ✓ Donner des perspectives sur les prochains mois et expliquer ce qui sera mis en place pour accompagner les collaborateurs.

Paramétrer et tester la solution avec l'équipe projet

Etablir le périmètre du test (ou POC) et identifier les personnes / entités qui vont participer au test (ou POC)



- ✓ Représentativité du business
- ✓ Forte motivation des personnes participant au POC
- ✓ Nombre suffisant de personnes participant au POC pour pouvoir anticiper les problèmes opérationnels potentiels
- ✓ Prise en compte de la motivation des personnes / entités pilotes à participer à la réussite du projet

Identifier les attendus du test, si possible en termes d'évolution d'indicateurs clés, pour faciliter et objectiver la décision de déploiement en fin de test



ÉTAPE DE TEST

3

2 PENDANT LE TEST (OU POC), LES BONNES PRATIQUES

Dans un premier temps, les équipes doivent continuer à travailler normalement.

- ❑ Ajuster la solution en tenant compte des difficultés rencontrées.
- ❑ Comparer en conditions réelles le résultat obtenu par les collaborateurs avec celui obtenu par la solution IA. Cela permet de **valider la performance de l'IA et de favoriser l'acceptabilité** de la solution par les collaborateurs.
- ❑ **Evaluer le temps passé par les collaborateurs** à la réalisation de la tâche qui sera automatisé ou outillée par la solution IA. Cela permet aux collaborateurs de mieux visualiser le temps qu'ils vont gagner grâce à la solution IA.

Il faut être très proche du terrain et lever les obstacles les uns après les autres. Il faut continuer d'échanger régulièrement avec les partenaires sociaux.

- ❑ **Expliquer et réexpliquer tout au long du projet en étant très proches de la réalité du terrain.** C'est seulement lorsque les collaborateurs finissent par dire que la solution IA leur rapporte du positif que les freins se lèvent.
 - ✓ C'est un chemin d'objections qu'il faut traiter en permanence.
 - ✓ Pour traiter les objections, il faut aller dans le détail. La strate managériale et la direction entière doivent s'impliquer pour que cela fonctionne.

Une bonne communication est clé.

- ❑ Réaliser une communication doit être **rapide et très régulière**.
- ❑ Essayer de **banaliser le sujet, enlever le tabou**. Par exemple, indiquer qu'il n'y a pas de « grand soir » mais des évolutions qui peuvent aller plus ou moins vite. Cela ne se passe pas en quelques jours mais en mois ou en années.
- ❑ Être à l'écoute des collaborateurs via la mise en place de groupes d'écoute, d'entretiens ciblés ou des enquêtes digitales.

Il faut mesurer les indicateurs clés identifiés pour piloter le test.

SYNTHÈSE DE L'ÉTAPE DE TEST (OU POC)

Validation de la performance de la solution

Amélioration de la solution

Evaluation des gains

Acceptabilité de la solution

GO / NO GO

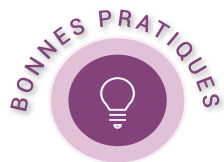
Un partage d'expérience doit être réalisé même en cas d'arrêt



ÉTAPE DE DÉPLOIEMENT

4

La phase de déploiement vise à étendre à l'ensemble des collaborateurs la solution déjà testée lors du test.



- ✓ Opérer le basculement étape par étape en le rythmant par la définition d'**objectifs collectifs** à atteindre à des dates définies.
- ✓ Continuer à lever les freins au fur et à mesure en **impliquant les partenaires sociaux**.
- ✓ **Donner la main aux collaborateurs** dans le choix des dossiers pour lesquels ils souhaitent utiliser la solution IA.
- ✓ Ne pas forcer les collaborateurs ou « s'user » à essayer de convaincre tout le monde mais **faire preuve de souplesse**. Si le système est bon, les réticents y viendront par eux même lorsque la majorité des collaborateurs l'auront adopté.

CONDUITE DU CHANGEMENT

1 Donner du sens et communiquer

- ❑ **Partager la vision stratégique** et si besoin les nouveaux processus.
- ❑ Mettre en place les bonnes pratiques identifiées pour la phase de test ([+ d'infos](#))
- ❑ **Impliquer les personnes / entités qui ont participé au pilote en tant qu'ambassadeurs** du projet. Ils peuvent rassurer et partager leur expérience.



Attention aux remarques négatives des collaborateurs qui peuvent se focaliser sur les cas particuliers. Il faut être factuel et montrer que les chiffres en masse sont bons, car il y aura toujours des cas individuels.

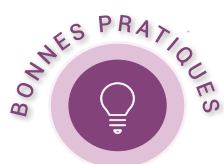


Stéphane Moillic
Directeur Supply Chain
Engie Home Services

2 Favoriser l'acceptabilité de la solution

- ❑ **Faire preuve de pédagogie**. Les collaborateurs ont du mal à faire confiance à un outil dans ils ont du mal à comprendre le fonctionnement.
- ❑ **Communiquer sur les résultats positifs** du pilote et les indicateurs monitorés.
- ❑ **Ecouter les collaborateurs**. Il est important que l'équipe projet rassure les utilisateurs de l'IA (fausses rumeurs...) et facilitent la remontée d'information.

3 Impliquer les managers car ils communiquent au quotidien avec les collaborateurs et doivent faire respecter les règles et objectifs fixés.



- ✓ Implication des managers dans le déploiement (périmètre, objectifs...) car ils connaissent leurs collaborateurs.
- ✓ Echanges occasionnels à organiser entre le fournisseur de solution IA et les managers pour plus de transparence.



Attention, les managers de proximité doivent accompagner le changement auprès de leurs équipes tout en modifiant leurs habitudes de travail.



ÉTAPE DE DÉPLOIEMENT

4

ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

Cette partie est traitée dans la partie 4 du présent document ([+ d'infos](#))



Avec la mise en place d'IA, les collaborateurs de la Supply Chain ont changé de métier, ils sont partis dans de la communication et dans de l'analyse. C'était valorisant pour eux, mais au départ, ils avaient un peu peur car ils sortaient de leur zone de confort qui était de passer des commandes. Aussi, il a fallu les accompagner mais ils étaient partants.

Sylvia Bouquet
Manager Supply Chain
Engie Home Services



MÉTHODOLOGIE DISPONIBLE POUR LA SECTION

- [Méthodologie n°5](#) : Créer son plan de communication

SYNTHÈSE DE L'ÉTAPE DE DÉPLOIEMENT



Conduite du changement
&
Accompagnement dans la montée en compétences

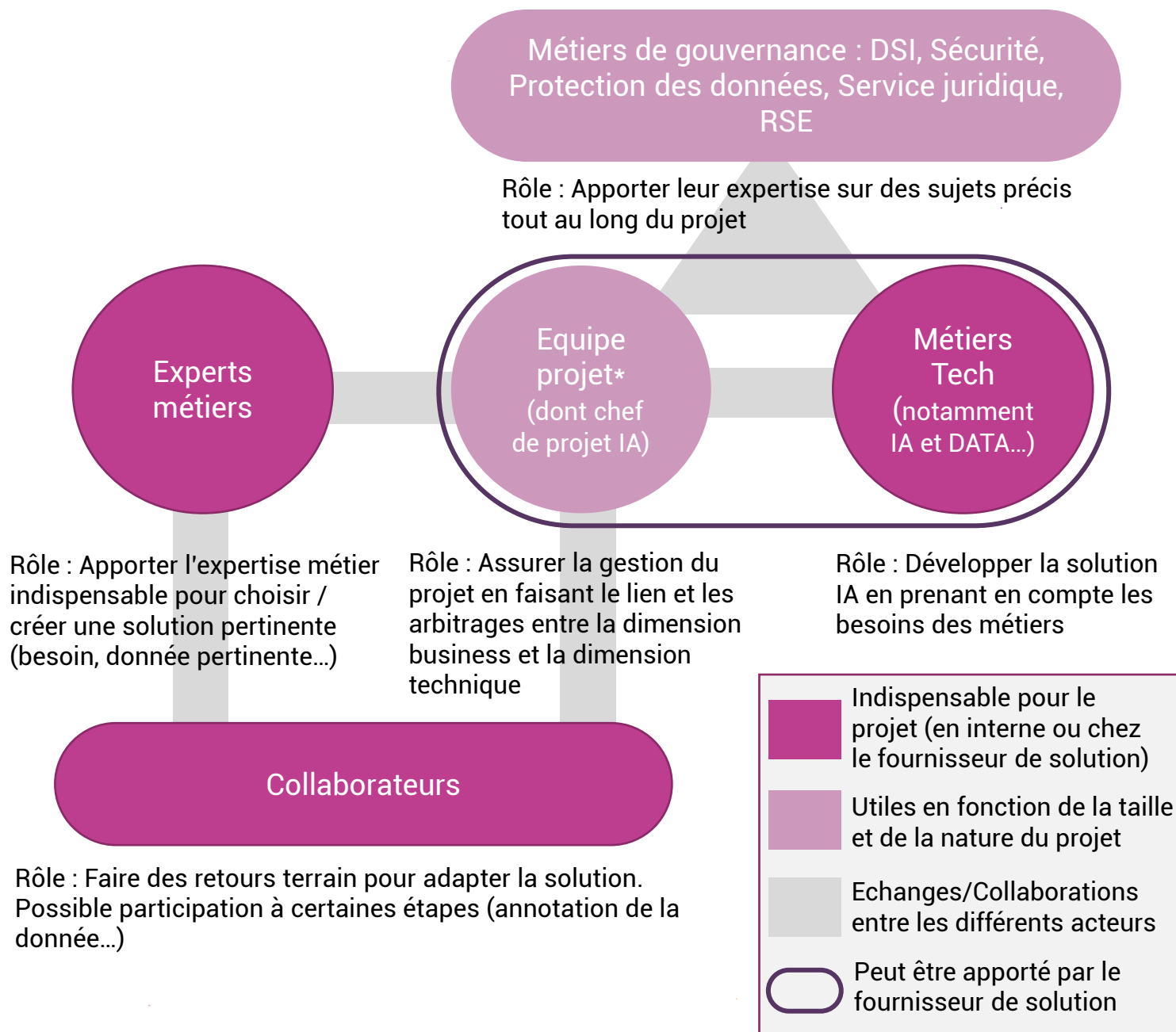


MOBILISER LES BONNES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DU PROJET

Certaines compétences sont essentielles pour mener à bien un projet IA. Nous avons identifié 5 types d'acteurs qui apportent chacun une partie des compétences nécessaires.

***NB:** Cette partie ne traite pas de la montée en compétences nécessaire du fait de l'évolution des métiers suite à la mise en place d'IA. Cela sera traité en partie 4.*

Principaux types d'acteurs participant aux projets IA



**En l'absence d'équipe projet, le/la chef(fe) d'entreprise peut assurer la gestion du projet (TPE,PME)*

Ces acteurs doivent posséder les compétences comportementales et expertises détaillées dans les prochaines pages.



MOBILISER LES BONNES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DU PROJET

1 LES COMPÉTENCES **COMPORTEMENTALES**

Les **compétences comportementales** aussi appelées **soft-skills** sont clés pour mener à bien un projet IA et collaborer avec des personnes ayant des compétences différentes.

Le top 10 des compétences comportementales à maîtriser est le suivant :

TOP 10 DES SOFTS COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES*



Apprentissage permanent (capacité à apprendre, à désapprendre)



Aisance digitale (capacité à s'approprier les nouveaux outils et canaux de communication)



Capacité d'adaptation / Agilité



Capacité d'analyse



Coopération, transversalité, travail en réseau



Communication (capacité à présenter et partager ses idées à l'écrit et à l'oral)



Leadership (capacité à mobiliser les collaborateurs dans l'atteinte d'objectifs)



Pédagogie (capacité à transmettre ses savoirs et à se mettre à la hauteur de son interlocuteur)



Capacité à problématiser et exercer son esprit critique

L'« **Ethique** » est également une des dimensions importantes du déploiement de l'IA dans les organisations avec, notamment, la **capacité à gérer les dilemmes éthiques** ou la **connaissance et l'application des règles éthiques / du code de conduite éthique**.

*Analyse réalisée en 2020 par WiserSKILLS, solution de cartographie des compétences basée sur l'IA



MOBILISER LES BONNES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DU PROJET

2 LES COMPÉTENCES TECHNIQUES

LES COMPÉTENCES EXPERTISES MÉTIERS (INDISPENSABLES)

Il est **indispensable** d'associer des experts métiers qui possèdent les expertises métiers tout au long des projets.

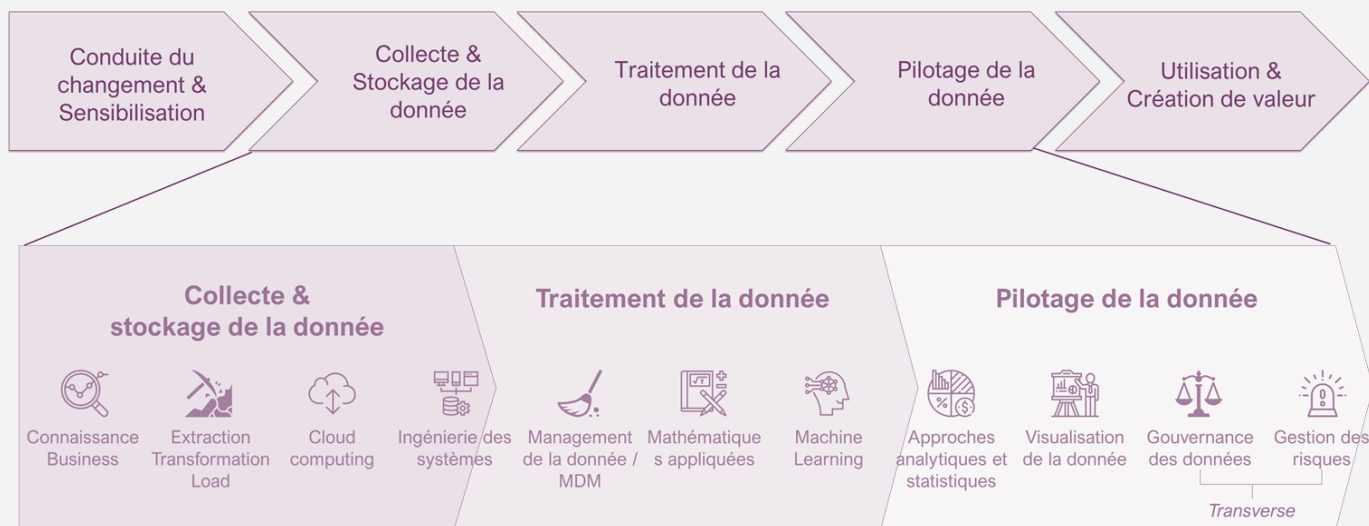
Cela est particulièrement important :

- ✓ Lors de l'identification des cas d'usage les plus pertinents
- ✓ Pour permettre aux chefs de projet IA et/ou aux métiers TECH de bien comprendre les problématiques et les besoins des métiers

LES COMPÉTENCES EXPERTISES IA ET DATA (OPTIONNELS)

Les attendus concernant les compétences IA et DATA varient entre les métiers et dépendent du moment où les métiers interviennent dans le cycle de vie de la donnée :

Cycle de vie de la donnée et compétences mobilisées :



Compétences expertises IA et DATA attendus pour les métiers :

- ✓ Les compétences expertises IA et DATA au niveau Licence, Master ou Doctorat doivent être maîtrisées par les métiers techniques seulement.
- ✓ Les chefs de projet IA développent progressivement un niveau novice / intermédiaire sur ces compétences, notamment pour acquérir le vocabulaire spécifique.
- ✓ Certains collaborateurs peuvent développer des compétences de nettoyage de la donnée ou d'entraînement de solutions IA.



MOBILISER LES BONNES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DU PROJET

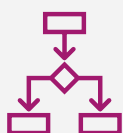
3 COMPÉTENCES D'ACCULTURATION POUR CRÉER UNE CULTURE DATA/IA DANS L'ENTREPRISE

Le **développement d'une culture dite « data-driven »** permet sur le long terme de **faciliter l'utilisation de la donnée dans l'ensemble de l'organisation**. L'ensemble des collaborateurs doivent pouvoir se représenter ce qu'il est possible de réaliser avec des données et utiliser les solutions IA mises en place.

Cela passe par la sensibilisation de l'ensemble des acteurs, à commencer par les comités de direction / les chef(fe)s d'entreprise. Plusieurs compétences clés sont à développer :



La « **capacité à saisir des données avec fiabilité et rigueur** ». Cette compétence va au-delà de la compétence comportementale liée à la « Rigueur » puisqu'elle nécessite de saisir fidèlement la donnée et d'effectuer des contrôles de cohérence permettant d'en valider la pertinence. Cette compétence devrait disparaître dans les prochaines années au fur et à mesure de la diffusion de l'IA pour se centrer sur la compétence de **contrôle de cohérence**.



La « **capacité à comprendre et à utiliser les données pour la prise de décision (« Data literacy » en anglais)** ». Cette compétence hier réservée aux métiers de la finance, des études ou de la stratégie devient incontournable pour de nombreux métiers, en particulier managériaux.



La « **capacité à interpréter d'un œil critique les résultats fournis par les logiciels d'IA** ». Cette compétence s'appuie sur une bonne connaissance métier. Elle est incontournable pour une bonne collaboration avec les machines.



La « **capacité à présenter des données sous un format accessible (Datavizualisation et DataStorytelling)** » est une compétence rare qu'il convient de diffuser au plus grand nombre. En effet, dans une société de plus en plus visuelle, elle impacte directement les prises de décision et leur compréhension par le plus grand nombre.



La « **capacité à respecter les règles relatives à la donnée** » (RGPD, éthique...)



MOBILISER LES BONNES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DU PROJET

Compétences pour un chef de projet IA



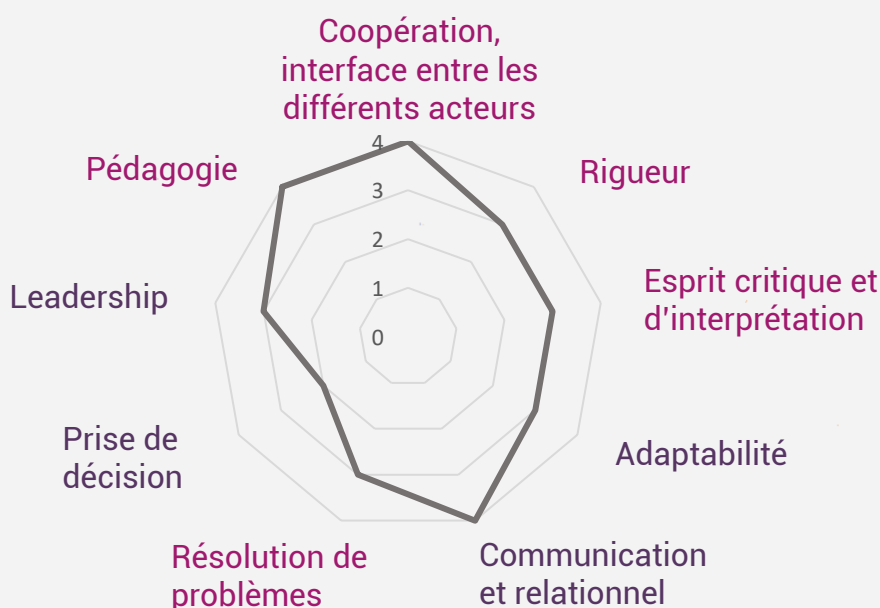
COMPETENCES TECHNIQUES

Novice Intermédiaire Avancé Expert

Conduite de projet	●	●	●	●
Méthodes et outils de gestion de projet	●	●	●	●
Evaluation de projet	●	●	●	●
Optimisation des processus métier	●	●	●	○
Gestion budgétaire	●	●	●	○
Gestion de la communication	●	●	●	○
Conduite de changement	●	●	●	○
Connaissance des méthodes agiles	●	●	○	○
Maîtrise des outils de data management	●	●	●	○
Connaissance de l'ingénierie et infrastructures de l'IA	●	●	○	○
Connaissance des technologies de l'IA (Apprentissage machine, traitement du langage naturel, aide à la décision...)	●	○	○	○
Connaissance juridiques appliquées à l'IA (RGPD...)	●	●	○	○
Connaissance en sécurité des données	●	●	○	○



COMPETENCES COMPORTEMENTALES



LEGENDE

Compétences communes avec le chef de projet

Compétences spécifiques ou renforcées pour un chef de projet IA

Accédez à plus d'informations en [cliquant ici](#).