

Management RH



Projet : Amazon Review Analysis

Auteur : Ismael SYLLA

Sommaire

1. Introduction générale
2. Organisation RH & principes directeurs
3. Calendrier RH et rituels humains
4. Rôles & compétences clés
5. Matrice de compétences (technique + soft skills)
6. Templates d'entretiens & évaluation
7. Plan de développement & formations
8. Inclusion, accessibilité & culture Amazon
9. Conclusion

1. Introduction Générale

Ce Step 3 pose un cadre RH clair, structuré et humain pour accompagner l'équipe impliquée dans le projet Amazon Reviews. Là où le Step 1 définissait la vision et le planning, et où le Step 2 organisait le budget, ce document décrit **comment les collaborateurs sont suivis, soutenus et développés**.

L'objectif n'est pas uniquement de distribuer des tâches : il s'agit de créer un environnement de travail où chacun progresse, communique efficacement et reste aligné avec les valeurs Amazon : *Ownership, Deliver Results, Customer Obsession*.

Dans un contexte data et NLP, les compétences techniques évoluent vite. Il est donc indispensable de définir un cadre RH favorisant la progression continue, la transparence et une collaboration saine.

2. Organisation RH & Principes Directeurs

La gestion RH du projet repose sur quelques principes fondamentaux, simples mais essentiels pour maintenir un rythme soutenu et une cohésion durable.

Avant de détailler les rituels et annexes, il est important de comprendre les fondations culturelles : - **Transparence** : chaque collaborateur connaît ses objectifs et les attendus précis de son rôle. - **Feedback continu** : les retours ne sont pas réservés aux entretiens annuels mais intégrés dans le quotidien. - **Montée en compétences** : chaque rôle évolue avec le projet. - **Bien-être** : un collaborateur qui se sent écouté travaille mieux. - **Culture Amazon** : autonomie, ownership et recherche constante de qualité.

Ces piliers posent un cadre RH moderne, cohérent avec les projets techniques distribués.

3. Calendrier RH — Entretiens & Suivi

Le suivi RH ne se limite pas aux évaluations formelles. Il structure le dialogue continu entre manager et collaborateurs.

3.1 Rythme des entretiens

Chaque type d'entretien répond à un besoin spécifique : opérationnel, technique ou humain.

Type d'entretien	Fréquence	Objectif
1:1 hebdomadaire	Hebdo	Priorités, blocages, soutien humain
Feedback technique	Toutes les 2 semaines	Qualité du code, bonnes pratiques, architecture
Mid-Sprint Check	1× par sprint	Vérification de l'alignement avec les objectifs
Entretien trimestriel	Trimestriel	Progression globale, autonomie, performance
Entretien annuel	Annuel	Évaluation complète & vision long terme

Ces points sont essentiels : ils garantissent que personne ne « décroche » et que le travail reste fluide et motivant.

3.2 Vision globale du calendrier

- **S1–S2** : cadrage + définition des objectifs individuels
- **S3–S8** : suivi continu + feedback technique
- **S9** : bilan mi-parcours
- **S10–S12** : préparation entretien final + synthèse RH

Ce calendrier structure l'accompagnement humain du projet.

4. Rôles & Compétences Clés

Chaque rôle est défini selon trois axes : missions, compétences techniques et compétences humaines. L'objectif est de garantir que chaque collaborateur dispose des outils nécessaires pour réussir.

4.1 Project Manager (PM)

Le PM est le point d'équilibre entre organisation, vision et coordination.

- **Missions** : piloter la roadmap, gérer les risques, orchestrer les rituels.
- **Compétences clés** : leadership, communication, gestion de projet.

4.2 Product Owner (PO)

Le PO porte la vision métier et garantit la valeur produite. - **Missions** : gérer le backlog, traduire les besoins, valider les livrables. - **Compétences clés** : storytelling, priorisation, compréhension métier.

4.3 Data Engineer

Le rôle central du pipeline. - **Missions** : construire les ETL, garantir la qualité des données, industrialiser. - **Compétences clés** : Python, SQL, Airflow, Docker, AWS.

4.4 ML Engineer (NLP)

L'expert des modèles linguistiques. - **Missions** : optimiser la classification, monitorer le modèle. - **Compétences clés** : Transformers, MLOps, vectorisation.

4.5 QA Engineer

Le garant de la qualité. - **Missions** : tests API, tests automatisés, conformité produit. - **Compétences clés** : PyTest, Postman, CI/CD.

5. Matrice de Compétences

La matrice de compétences permet de visualiser rapidement les forces et lacunes de l'équipe.

5.1 Matrice technique

Compétence	PM	PO	DE	ML	QA
Python	★☆☆	★★★	★★★★	★★★★	★★★
SQL	★★★	★★★★	★★★★	★★★	★★★
Airflow	☆☆☆	☆☆☆	★★★★	★★★	★★★
Docker	★★★	☆☆☆	★★★★	★★★	★★★
NLP	☆☆☆	☆☆☆	★★★	★★★★	☆☆☆

5.2 Soft Skills

Soft Skill	PM	PO	DE	ML	QA
Communication	★★★★	★★★★	★★★	★★★	★★★
Collaboration	★★★★	★★★★	★★★	★★★	★★★
Ownership	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★
Proactivité	★★★	★★★	★★★★	★★★★	★★★★

Ces matrices facilitent les décisions RH, les besoins de formation et les arbitrages de charge.

6. Templates d'Entretiens & Évaluation

Les entretiens sont structurés pour créer un cadre clair et un suivi cohérent.

6.1 Entretien 1:1 — Structure

1. Bilan des tâches réalisées
2. Difficultés rencontrées
3. Feedback du manager
4. Axes d'amélioration
5. Plan d'actions pour la semaine

6.2 Entretien trimestriel — Structure

- Performances globales
- Collaboration & comportement
- Objectifs trimestriels (OKR)

6.3 Processus d'évaluation

L'évaluation n'est pas punitive. Elle met en avant : - la qualité du travail, - l'autonomie, - la communication, - le respect des engagements, - l'amélioration continue.

Une grille d'évaluation simple (Niveau 1 → 5) sera utilisée.

7. Plan de Développement & Formation

Ce plan vise à maintenir la montée en compétence continue.

Sujet	Public	Format	Durée
AWS / MinIO	DE / ML	Vidéo + workshop	2 jours
Airflow avancé	DE	Hands-on	3 jours
NLP Transformers	ML	Formation + notebooks	4 jours
Gestion de projet Agile	PM / PO	Masterclass	1 jour
Tests automatisés	QA / DE	Atelier	2 jours

Ce programme soutient l'évolution professionnelle de l'équipe.

8. Inclusion, Accessibilité & Culture Amazon

L'inclusion est centrale : elle garantit un environnement respectueux et efficace.

- Documents compatibles lecteurs d'écran
- Contrastes et tailles adaptées
- Navigation clavier possible
- Communication simplifiée dans l'équipe
- Supports variés (PDF, schémas, vidéos)

L'objectif est de permettre à chacun de contribuer dans les meilleures conditions.

9. Conclusion

Le Step 3 offre un cadre RH complet, structuré et humain. Il constitue un pilier du projet Amazon Reviews : un pipeline solide ne suffit pas, il faut aussi une équipe suivie, motivée et montée en compétence.

Ce document pourra servir de base pour les entretiens, les évolutions futures de l'équipe et la gestion du RUN.