

Gestion d'équipe et Suivi RH

Projet Amazon Reviews :

Analyse et classification des avis Clients

BONNAT Jonathan

Data Engineer - B2B-LP-DESFL

INTRODUCTION GENERALE

Ce document présente l'organisation RH du projet et la manière dont une équipe pourrait être accompagnée tout au long du développement du service de classification des avis clients.

Dans un contexte réel, ce type de projet impliquerait plusieurs profils (Data Engineer, développeur backend, Ops/SRE, Product Owner...), chacun avec ses compétences, ses attentes et ses besoins d'accompagnement.

L'objectif de ce plan RH est donc double :

- définir clairement les rôles et compétences nécessaires,
- décrire comment ces personnes seraient suivies, soutenues et évaluées pour garantir un projet fluide et un environnement de travail sain.

Le document reflète la manière dont le projet serait géré dans une équipe pluridisciplinaire, avec des rituels RH simples, humains, et centrés sur la progression des collaborateurs.

STRUCTURE DE L'ÉQUIPE

COMPOSITION

RÔLE	DÉTAIL
Chef de Projet / Scrum Master	Organise le travail, suit le planning, gère les dépendances et facilite les échanges entre rôles
Product Owner	Définit les besoins métier, les priorités fonctionnelles, valide les choix de catégorisation des avis.
Data Engineer	Construit le pipeline ETL, gère les données, optimise les flux, intègre le modèle NLP.

Développeur Fullstack	Développe l'API qui expose les résultats et assure l'intégration avec le frontend e-commerce.
OPS	Supervise l'infrastructure, la production, les déploiements, les performances et la disponibilité du service.

DÉCOUPAGE DES TÂCHES PAR RÔLE

- Le PO exprime un besoin métier (ex: catégoriser les avis clients par thème)
- Le CP découpe le besoin en tâches et gère l'avancement
- Le Data Engineer transforme et enrichit les données, prépare les résultats
- Le Dev Fullstack expose ces résultats dans un frontend via une API
- L'Ops garantit que tout tourne en production

Les échanges sont continus à travers des cérémonies agiles (ici gérées par le CP, mais qui pourraient être encadrées par un Scrum Master)

COMPÉTENCES ET MONTÉE EN COMPÉTENCES

Cette section présente les compétences clés nécessaires au projet, selon les profils

MATRICE DE COMPÉTENCES

RÔLE	COMPETENCES TECHNIQUES	COMPÉTENCES HUMAINES	EXPÉRIENCE REQUISE
Chef de Projet	Méthode agiles, pilotage planning + budget	Coordination, Vulgarisation	Intermédiaire
Product Owner	Compréhension des enjeux Amazon, suivi des KPI	Communication, Priorisation	Avancé
Data Engineer	SQL, Python, ETL, Airflow, NLP	Résolution de problèmes, Documentation	Avancé
Dev Fullstack	API, accessibilité, technos web	Collaboration, Adaptation	Modéré
OPS	Docker, monitoring, Cloud	Fiabilité, Anticipation	Avancé

PLAN DE MONTEE EN COMPETENCES

Dans un contexte d'évolution naturelle du projet, voici les axes d'amélioration les plus pertinents :

- Data Engineer : approfondir la partie MLOps (développement, optimisation et monitoring des modèles).
- Dev Fullstack : renforcer la sécurité et l'accessibilité API (authentification, quotas, audit logs). Veille technologique pour intégrer des visualisations au frontend
- Ops : mieux automatiser l'observabilité (alertes avancées, SLO/SLA), créer des dashboards pour le suivi, préparer au changement (MEP, MUI)
- PO : améliorer l'analyse du besoin utilisateur pour affiner la priorisation des catégories d'avis.
- CP : Veille sur les processus agiles, préparation de roadmap, retours d'expérience

Le plan donne une vision de la progression à court et moyen terme. De nouveaux besoins pourraient ajouter de nouvelles compétences à acquérir pour toute l'équipe

POINTS ET SUIVIS RH

La qualité du suivi RH et des échanges humains conditionne la réussite d'un projet.

ENTRETIENS INDIVIDUELS (ONE TO ONE)

Un point individuel est organisé (toutes les 2 semaines pendant la mise en place du projet puis tous les mois une fois le projet en mode RUN) avec chaque membre de l'équipe.

L'objectif est de :

- faire le point sur la charge de travail,
- aborder les éventuelles difficultés (techniques ou humaines),
- donner du feedback dans les deux sens,
- ajuster les priorités si nécessaire.

L'entretien reste informel : un One to One sert autant à discuter de potentiels problèmes et solutions qu'à maintenir un climat de confiance.

POINTS D'ÉQUIPE

Chaque semaine, un point d'équipe est organisé avec tous les membres de l'équipe. Chacun partage alors ses réalisations, ses blocages, et ce qui arrive ensuite. Cela permet à toute l'équipe de garder une vision globale sur tous les autres membres de l'équipe, et permet également au manager de faire redescendre des informations.

ENTRETIEN INTERMÉDIAIRE

À mi-parcours (du projet ou de l'année), un point individuel plus structuré est organisé pour vérifier :

- l'avancement des objectifs (prévu vs réalisé),
- les risques ouverts,
- le ressenti de chacun,
- les besoins / envies de chacun
- les ajustements éventuels à apporter au projet

Cette revue sert à s'assurer que le collaborateur est en phase avant le projet et son avancement, avant d'entrer dans la seconde moitié (du projet ou de l'année) en étant sûr d'aller dans le bon sens pour tout le monde.

ENTRETIEN DE FIN DE PROJET OU ANNUEL

La fin du projet (ou de l'année) donne lieu à un entretien individuel plus complet, permettant de :

- dresser un bilan du travail réalisé,
- identifier les axes d'amélioration,
- valoriser les réussites,
- définir des pistes de formation ou de progression.

Ce moment est important, car il permet d'ancrer les apprentissages du projet et de capitaliser pour les futurs projets.

Il peut être également intéressant d'organiser une réunion de fin de projet avec toute l'équipe pour effectuer le même exercice mais pour l'équipe au global, avec par exemple les premiers retours terrain et les prévisions pour la suite du produit.

PROCESSUS D'ÉVALUATION

Le principe n'est pas de "noter" les membres de l'équipe, mais de valoriser le travail réalisé, identifier les axes d'amélioration, et accompagner la progression de chacun. L'évaluation repose autant sur les compétences techniques que sur la capacité à collaborer et à communiquer.

CRITÈRES D'ÉVALUATION

Les critères utilisés sont simples, lisibles et centrés sur l'essentiel. Chaque collaborateur est évalué sur cinq dimensions :

- Qualité du travail : Robustesse du code, fiabilité des pipelines, bonne gestion des données.
- Autonomie & résolution de problèmes : Capacité à débloquer les situations techniques, à proposer des solutions et les documenter.
- Collaboration & communication : Participation aux échanges, transparence sur les blocages, qualité des retours donnés.
- Respect des engagements (planning, qualité, priorités) : Capacité à tenir la cadence tout en maintenant la qualité.
- Amélioration continue : Capacité à apprendre, intégrer les feedbacks, proposer des optimisations.

Ces critères s'appliquent à tous les rôles, mais avec une intensité différente selon le métier (le DE sera objectivé plus fortement sur la qualité du travail et la résolution de problème, là où le CP sera objectivé plutôt sur la communication et le respect des engagements)

GRILLE D'ÉVALUATION (+ EXEMPLE)

Lors des fiches de postes et des entretiens annuels, nous nous basons sur cette échelle :

NIVEAU	LIBELLÉ	SIGNIFICATION
1	Bases	La compétence est connue mais nécessite un accompagnement fort
2	Débutant	Peut travailler sur des tâches simple, sous supervision
3	Opérationnel	Travail de bonne qualité sur la majorité des tâches
4	Avancé	Forte autonomie, résolution de problèmes, initiatives
5	Expert	Est une référence sur la compétence, apporte des solutions innovantes et forme les autres

Pour le Data Engineer, concentré sur la qualité et l'autonomie, sa grille d'évaluation serait la suivante :

CRITÈRE	NIVEAU ATTENDU	OBSERVATIONS	RÉSULTAT
Qualité du travail	4	Pipelines Airflow bien structurés, ETL complet, intégration du zéro-shot fonctionnelle, a bien documenté	A dépassé les attentes
Autonomie et résolution de problèmes	4	a débloqué seul la majorité des sujets (batch sizing, pyarrow, optimisation S3)	Conforme aux attentes
Collaboration et communication	3	Bon échanges lors des points d'équipe, devrait vulgariser un peu plus	Conforme aux attentes
Respect des engagements	3	Bonne maîtrise du planning et cadence stable	Conforme aux attentes
Amélioration continue	3	A proposé des améliorations intéressantes, manque de connaissance en MLOps	Conforme aux attentes

FEEDBACK RH

Lors de ce point pour clôturer l'année ou le projet, on regarde avec le collaborateur la grille du chapitre précédent et on discute avec le modèle suivant :

- Retour global sur le projet (ressenti)
- Analyse des point forts à valoriser
- Analyse des axes d'amélioration
- Résultat de la grille d'évaluation (normalement en accord avec les points forts / faibles)
- Plan de progression (changements formulés, formation demandés, etc.)

Par exemple pour notre Data Engineer, on pourrait clôturer le projet en lui disant :

“Tu as montré une très bonne capacité à comprendre et structurer le pipeline, et tu as été autonome sur les sujets Airflow/NLP. Dans le futur, on pourrait travailler sur des aspects plus orientés MLOps et monitoring GPU, car c'est ce qui te permettra d'avoir un impact encore plus fort sur un projet. Tu pourras également te servir de ce sujet pour le présenter et le vulgariser aux autres membres de l'équipe. Globalement : Très bon travail sur ce projet, continues comme ça.”

INCLUSION ET ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité est intégrée dès la conception. L'application e-commerce (mockup) et l'API exposée respectent les principes essentiels du RGAA/WCAG :

- interface compatible lecteurs d'écran,
- contrastes et tailles de textes adaptés,
- navigation clavier possible,
- absence de dépendance à la couleur.

Du côté équipe, l'inclusion passe par des supports variés (schémas, documents écrits, exemples concrets), des rituels courts et préparés à l'avance, et une communication simplifiée pour garantir que chacun puisse contribuer, quel que soit son niveau ou ses contraintes. Les supports de formation (PDF, slides, vidéos courtes) répondent aux mêmes exigences.

Le but est de produire un produit utilisable par tous, et une organisation dans laquelle chaque membre peut travailler dans de bonnes conditions, et se sentir intégré au même degré que les autres.

PLAN DE DÉVELOPPEMENT & ÉVOLUTIONS

EVOLUTION DE L'ÉQUIPE

Si la volumétrie ou les besoins métiers augmentent, l'équipe pourrait être renforcée par :

- Un Data Engineer supplémentaire : par exemple pour sécuriser ou faire évoluer les pipelines Airflow, ou gérer la scalabilité du NLP
- Un Scrum Master officiel : pour libérer le Chef de Projet assurant ce rôle jusqu'à maintenant, permettant de sécuriser des roadmaps et délais, ainsi que le quotidien agile et le déroulé des sprints.
- Un agent de support utilisateur : que ce soit sous forme d'un autre développeur, d'un autre Ops ou autre, cela permettra de renforcer l'équipe dans la prise en charge des incidents, et assurer la partie RUN en respectant les SLAs.

PARCOURS D'ONBOARDING DES NOUVEAUX ARRIVANTS

Pour maintenir une montée en compétence fluide, chaque nouveau membre bénéficierait de l'onboarding suivant :

- Découverte du contexte : architecture, objectifs métier, règles d'accès aux données.
- Prise en main des pipelines : lecture du code, tests locaux, exécution sur Airflow.
- Pair Programing (ou équivalent sur les postes non techniques): accompagnement pendant quelques jours sur une tâche réelle.
- Première contribution encadrée : petite évolution ou correction guidée.

L'objectif est de rendre chaque personne opérationnelle en moins de deux semaines, selon son poste et son expérience.

MAINTIEN DE LA QUALITÉ ET DE LA COHÉSION

Avec une équipe élargie, trois pratiques deviennent essentielles :

- documentation centralisée et tenue à jour,
- revue de code, CI/CD, tests automatiques
- rituels courts et réguliers avec les bons interlocuteurs.

EVOLUTIONS TECHNIQUES

À moyen terme, le service pourrait intégrer :

- un modèle NLP plus performant (si besoin de “qualité”),
- du traitement distribué si le volume augmente (si besoin de “quantité”),
- un monitoring avancé (performance + dérive des données).

Ces évolutions devront être priorisées en fonction des besoins métier et de la charge.

CONCLUSION

Ce document permet d’accompagner l’équipe projet autour du service de classification d’avis, tout en gardant une dynamique humaine et accessible. Les rôles, rituels, outils RH et perspectives d’évolution sont volontairement légers, mais suffisants pour garantir un travail organisé, serein et cohérent avec les pratiques de projets IT. L’objectif n’est pas de complexifier la gestion RH, mais de permettre à chacun de travailler dans de bonnes conditions et de faire évoluer le service sur des bases solides.