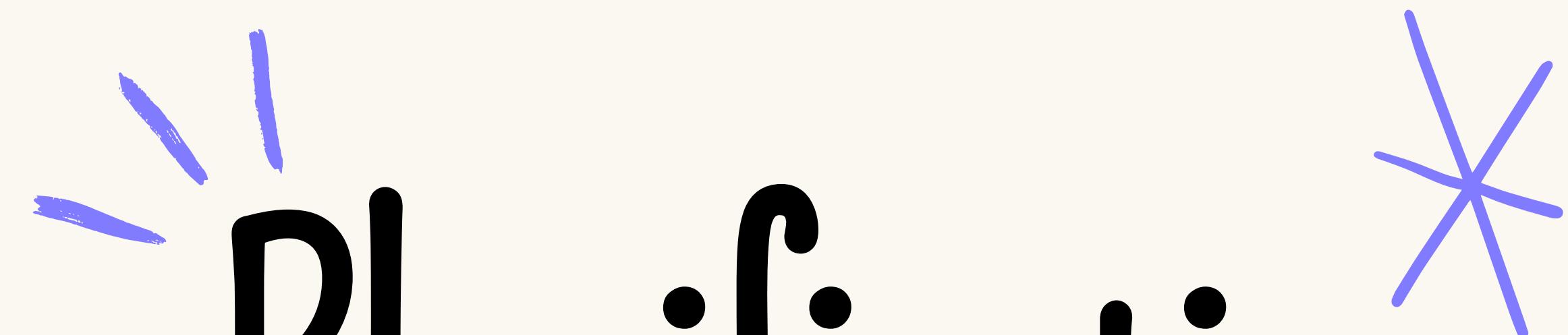


Planification



- 
1. Compétences et formations
 2. Créer une roadmap
 3. Planifier les ressources

Pourquoi évaluer les compétences ?



Confier des tâches qui ne peut être réalisées

Mauvaise organisation du projet

Assigner les bonnes tâches aux bonnes personnes

Préparer des formations pour combler les lacunes

Identifier les forces et faiblesses de l'équipe

Comment évaluer les compétences ?

Auto-évaluation

Chaque membre de l'équipe s'auto-évalue sur ses compétences



Rapide à mettre en place, facile à réaliser



Mauvaise estimation, dépend de l'honnêteté et de la confiance en soi

Pas toujours fiable

Tests techniques

Exercices pratiques, mini-projets tests



Evaluation concrète



Tests limités en durée et complexité, résultats liés au stress

Peut être chronophage

Evaluation par les pairs

Evaluation via code review, pair programming, feedbacks

Plus objectif, identifie les compétences réelles

Biais subjectifs, tensions face aux critiques mal formulées

Nécessite un cadre structuré

Matrice des compétences

COMPÉTENCES	DEV 1	DEV 2
REACT	Avancé	Intermédiaire
NODE.JS	Débutant	Intermédiaire

Internes

Au sein de l'entreprise

Animées par un senior, un tech lead, expert interne

Courte : présentations techniques, démonstrations, workshop



Adapté au contexte de l'entreprise

Coûts financiers minimes

Application immédiate sur projet en cours



Dépendance à la pédagogie des formateurs

Risque de transmettre des mauvaises pratiques

Peu reconnue officiellement, pas de certification

Externes

Proposées par des organismes spécialisés

Puissent être financées via certains dispositifs (OPCO)

Ecoles, centres de formation, éditeurs de technologies



Formateurs experts et pédagogues

Contenu structuré et à jour

Parfois certifiantes



Coût élevé pour l'entreprise

Contenu parfois trop générique

Temps de formation

Courtes

Quelques heures à quelques jours

Acquérir une compétence précise

-  Rapides à mettre en place
- Peu coûteuses
- Adaptées aux besoins immédiats du projet

-  Vision parfois partielle
- Peu de recul théorique

Longues

Plusieurs semaines à plusieurs mois

Parfois en parallèle du travail

-  Acquisition de compétences profondes et durables
- Parfois certifiantes
- Adaptées aux reconversions ou montées en compétences majeures

-  Coût élevé
- Mobilisation importante du salarié
- Peu compatibles avec des projets urgents

Vision d'entreprise dépeint futur idéalisé



“Améliorer la santé de tous en simplifiant l'accès aux soins”

- Imaginable : on visualise un système de santé plus simple
- Désirable : tout le monde souhaite un meilleur accès aux soins
- Assez concentrée : centrée sur la santé et l'accès aux soins
- Flexible : compatible avec de nouveaux services (téléconsultation, messagerie, prévention...)
- Facile à expliquer : une phrase suffit

Mission de l'entreprise précise les moyens



“Aider les professionnels de santé à mieux soigner leurs patients grâce à des outils numériques”

- Les activités actuelles : développement de logiciels de santé
- Le public ciblé : professionnels de santé et patients
- L'impact : améliorer l'organisation des soins et le parcours patient

Vision produit

Nom du produit → Plateforme de prise de rendez-vous Doctolib

Public cible → Patients et professionnels de santé

Problème identifié → Difficulté à obtenir un rendez-vous, gestion inefficace des agendas médicaux

Solution proposée → Une plateforme centralisée de prise de rendez-vous et de gestion des consultations

Avantages → Gain de temps, réduction des rendez-vous manqués, meilleure organisation des soins



axes de roadmap

Amélioration de la recherche de praticiens

Notifications et rappels automatiques

Téléconsultation intégrée

Messagerie sécurisée patient-médecin

pas des dates précises

Le modèle au trimestre

La règle du 3-3-3.

zone d'effort transformation du backlog en roadmap
Reprendre le backlog pour mieux comprendre les besoins et les reformuler
Regrouper par "zones d'effort".
Ajouter des éléments raisonnés du backlog à la roadmap

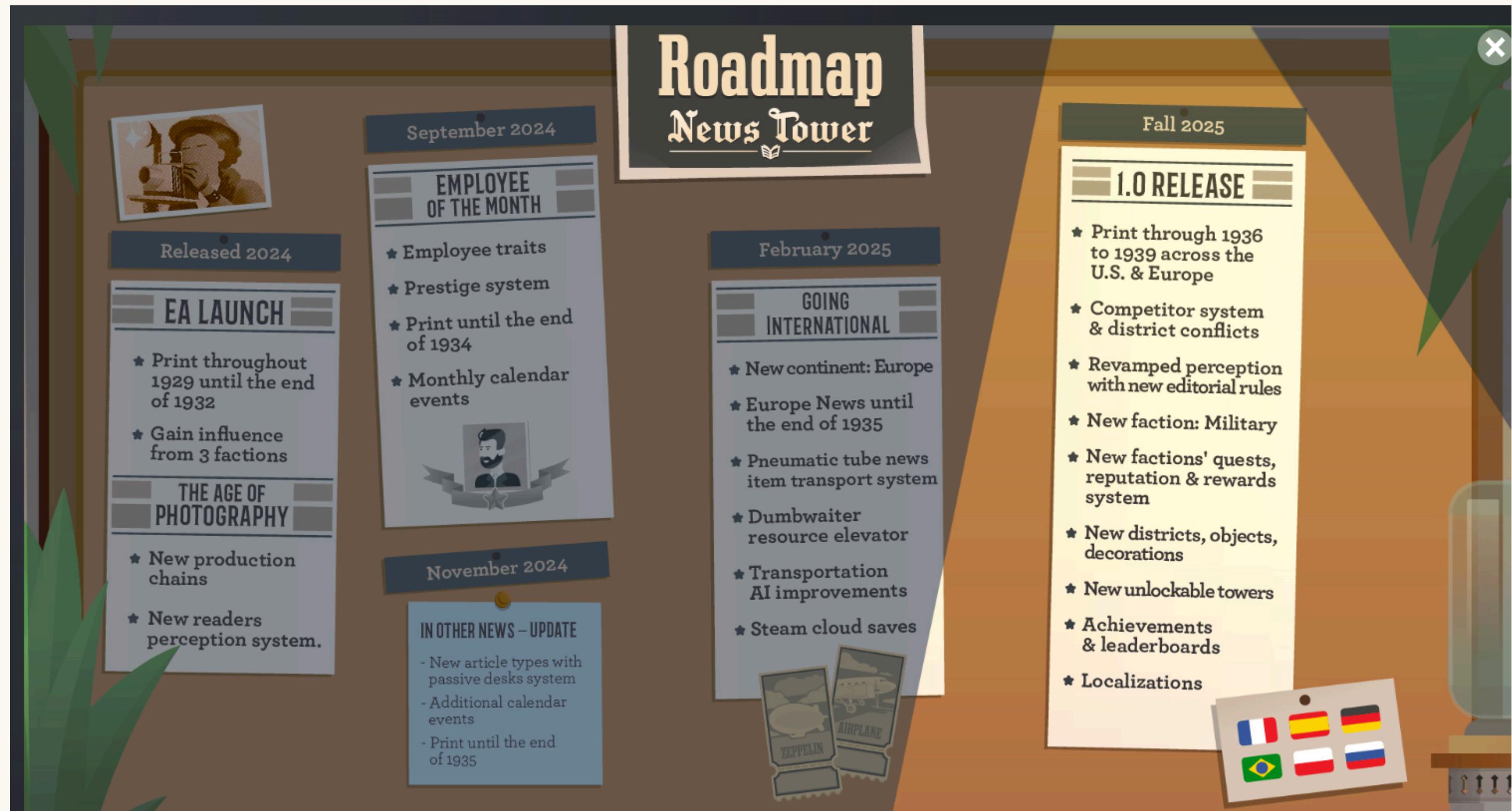
Objectives and Key Results

Entreprise Atteindre une masse critique de joueurs actifs sur le marché français.

Atteindre 100 000 joueurs actifs mensuels
Réduire de 30 % le coût d'acquisition d'un joueur

Produit Améliorer l'engagement des nouveaux joueurs lors des 3 premières heures de jeu.

Augmenter de 15 % le taux de joueurs qui terminent le tutoriel
Augmenter de 20 % le taux de joueurs qui publient leur premier numéro de journal



4 juillet 2025 RoadMap News Tower

Coût humain = Nombre de personnes × Temps de travail × Coût journalier **+ Charges**

Rôle	Temps estimé	Coût journalier	Coût total
Dev full stack	60 jours	300€	18 000€
Game designer	30 jours	250€	7 500€
UI/UX designer	20 jours	250€	5 000€
QA / tests	15 jours	200€	3 000€
			33 500€

(+45 %) \approx 15 075 €

Coût RH réel \approx **48 575 €**

Poste	Coût
Hébergement serveurs	240€
Base de données & backup	150€
Outils de dev	300€
Assets graphiques	500€

MERCI

