




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

Evaluation par les pairs



Evaluation via code review, pair programming, feddbacks

-  Plus objectif, identifie les compétences réelles
-  Biais subjectifs, tensions face aux critiques mal formulées

Nécessite un cadre structuré

Tests techniques

Exercices pratiques, mini-projets tests

-  Evaluation concrète
-  Tests limités en durée et complexité, résultats liés au stress

Peut être chronophage

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

Peuvent 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

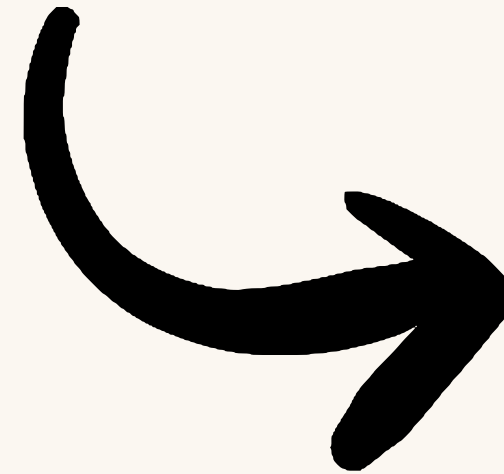
Nom du produit → Plateforme de prise de rendez-vous Doctolib

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

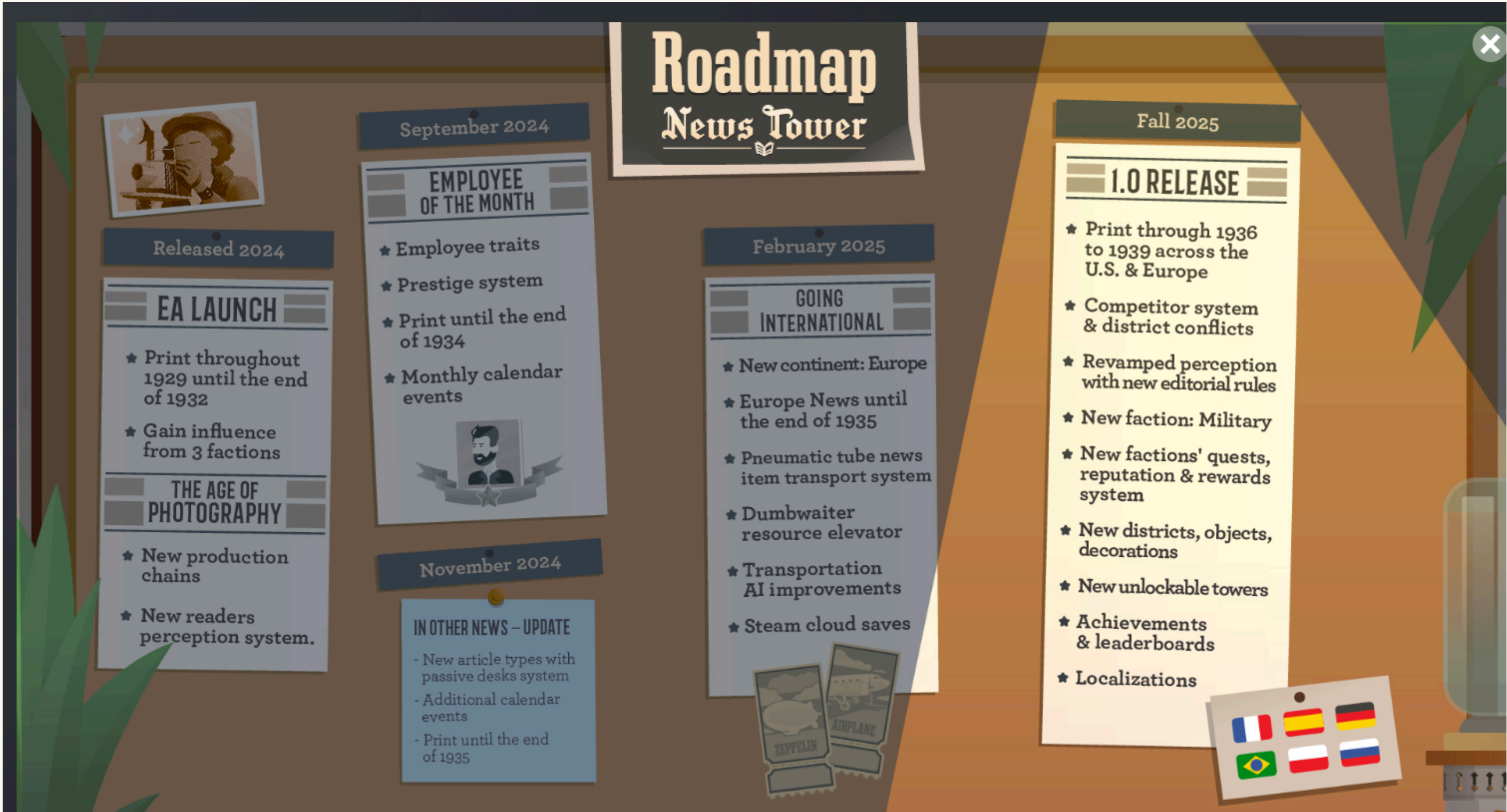
Réduire de 30 % le coût d'acquisition d'un joueur

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 %) ≈ 15 075 €

Coût RH réel ≈ **48 575 €**

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

MERCI

