

# CHECKLIST

## 8 étapes pour structurer votre équipe technique en croissance

“Vos projets traînent-ils ?

Votre équipe tourne en silos ?

Structurez-la en 6-12 mois.”

Guide pratique pour DSI, CTO et dirigeants  
PME tech

PEGNUM  
COACHING

# ÉTAPE 1 : Clarifier les rôles et responsabilités

## POURQUOI C'EST CRITIQUE

Dans une équipe qui grandit vite, les zones grises se multiplient. Résultat : doublons, frustrations, conflits de territoire, décisions bloquées.

### ? QUESTION DIAGNOSTIC

"Si vous demandez à 3 personnes différentes qui est responsable de la roadmap produit, avez-vous 3 réponses différentes ?"

→ *Si oui = zone grise identifiée. A clarifier d'urgence*

## ACTION IMMEDIATE

Faites un atelier RACI (Responsable, Accountable, Consulté, Informé) sur vos 5 projets critiques. 2h suffisent pour clarifier 80% des zones grises.

## LE PLUS DU COACH

Démarrer l'atelier avec une séquence d'inclusion : qui suis-je ? Ce que je fais dans l'organisation ?

## ÉTAPE 2 : Faciliter les communications

### POURQUOI C'EST CRITIQUE

Sans communication libre et multidirectionnelle, tous les problèmes remontent à vous. Vous devenez goulot d'étranglement.

Équipe démotivée = turnover.

### ? QUESTION DIAGNOSTIC

"Les développeurs parlent-ils directement avec le product manager ? Ou tout passe-t-il par vous ?"

→ *Si tout passe par vous = communication bloquée*

### ACTION IMMEDIATE

Mettez en place des "forums de discussion" hebdomadaires : 30 min où dev/produit/commercial échangent directement. Vous intervenez comme facilitateur et que s'il y a un blocage.

### LE PLUS DU COACH

Utilisez un outil d'intelligence collective comme les "groupes Lila" pour faciliter les moments clés du projet. Processus détaillé dans "Intelligence Collective" de Belkacem Ammiar (Eyrolles), fiche 34.

## ÉTAPE 3 : Mettre en place des rituels

### POURQUOI C'EST CRITIQUE

Sans rituels, les gens travaillent en silos ou en communautés. Plus on grandit, plus c'est grave.

#### ? QUESTION DIAGNOSTIC

"Vos équipes tech ont-elles des stand-ups quotidiens ? Des rétrospectives ?

Des points mensuels d'alignement ?"

→ *Si aucun rituel = désalignement progressif.*

### ACTION IMMEDIATE

Démarrez avec 3 rituels :

- Stand-up 15 min (lundi + jeudi)
- Rétro 1h (hebdo, vendredi)
- Alignement CODIR 1h (mensuel)

### LE PLUS DU COACH

Célébrer chaque phase importante des projets par un moment de reconnaissance et de partage de l'expérience.

# ÉTAPE 4 : Définir un processus de décision clair

## 📌 POURQUOI C'EST CRITIQUE

Sans clarté, décisions bloquées au niveau CODIR. Tout remonte à vous.  
Vous étouffez. Équipe paralysée

### ? QUESTION DIAGNOSTIC

"Qui décide des changements d'architecture ? De la roadmap ? Des embauches ? Est-ce clair pour tout le monde ?"

→ *Si c'est flou = remontée systématique et lenteur.*

## 💡 ACTION IMMEDIATE

Écrivez 1 page : "Matrice de décision".

- Décision stratégique = CEO
- Décision tech/roadmap = CTO + PM
- Décision opérationnelle = Lead tech

## 🎁 LE PLUS DU COACH

Faites-le en groupe : chaque acteur (ou représentant) partage après un moment de réflexion individuel :

- Ce sur quoi il aimerait continuer à décider
- Ce sur quoi il ne voudrait plus décider
- Ce qu'il aimerait décider et ne décide pas aujourd'hui

# ÉTAPE 5 : Identifier et développer les leaders

## POURQUOI C'EST CRITIQUE

Vous ne pouvez pas tout faire. Il faut déléguer. Mais à qui ? Il faut des leaders potentiels identifiés et développés.

### ? QUESTION DIAGNOSTIC

"Avez-vous identifié 2-3 experts techniques qui pourraient évoluer en leaders d'équipe dans 12 mois ?"

→ *Si non = vous êtes otage du manque de succession.*

## ACTION IMMEDIATE

- Identifiez les 3 "pépites" : expertise + potentiel leadership
- Confiez-leur 1 responsabilité clé (manager petit projet, onboarding, etc.)
- Suivez leur progression = mini-coaching

## LE PLUS DU COACH

Prenez une posture de manager/coach, c'est à dire à l'écoute, en soutien, non interventionniste et un proposant des options d'actions.



# ÉTAPE 6 : Mesurer la satisfaction et l'engagement

## POURQUOI C'EST CRITIQUE

Vous découvrez les problèmes humains TROP TARD : quand les talents partent. Les signaux faibles = baisse d'engagement, silences en réunion, turnover.

### ? QUESTION DIAGNOSTIC

"Avez-vous mesuré la satisfaction de votre équipe tech ces 6 derniers mois ? Avez-vous eu du turnover ?"

→ *Aucune mesure = risque aveugle.*

## ACTION IMMEDIATE

Organisez régulièrement (indépendamment des entretiens annuels) des rendez-vous informels avec vos collaborateurs sur 3 questions simples :

- Satisfaction globale
- 1 chose à améliorer d'urgence
- 1 chose qui te plaît

## LE PLUS DU COACH

Sortez de votre bureau, et trouvez un coin calme pour poser vos questions, et n'hésitez pas à reformuler pour être sur d'avoir bien compris, et que votre collaborateur se sente entendu.

# ÉTAPE 7 : Créer des plans d'évolution individuels

## POURQUOI C'EST CRITIQUE

Sans perspectives, vos talents techniques stagnent. Ils partent chez les clients (ou compétiteurs). Turnover = coût massif + perte de mémoire et perte du savoir faire.

### ? QUESTION DIAGNOSTIC

"Avez-vous un plan d'évolution écrit pour chacun de vos leads techniques ?"

→ *Si non = turnover prédictible*

## ACTION IMMEDIATE

Chaque lead tech = 1 page :

- Où es-tu aujourd'hui (compétences, niveau)
- Où tu veux aller (manager ? expert ? autre ?)
- Étapes concrètes (formation, projet, coaching)
- Timeline (6 / 12 / 24 mois)

## LE PLUS DU COACH

Commencez l'entretien par un feedback de votre part sur son travail.



# ÉTAPE 8 : Aligner l'équipe tech avec les objectifs business

## 📌 POURQUOI C'EST CRITIQUE

"Tech pour la tech" = gaspillage. Si la tech ne sert pas la stratégie, c'est de l'investissement perdu. Équipe frustrée = impact faible.

### ? QUESTION DIAGNOSTIC

"Peut-on tracer 1 ligne directe entre ce que code votre équipe et les objectifs business de l'année ?"

→ *Si flou = désalignement croissant.*

## 💡 ACTION IMMEDIATE

Alignement trimestriel CODIR + Tech :

- Business : "Voici nos 3-5 priorités"
- Tech : "Voici ce qu'on code pour les supporter"
- Débat + arbitrage
- Communiquer à toute l'équipe tech

## 🎁 LE PLUS DU COACH

Commencez par un atelier sur la connaissance mutuelle des différentes équipes. L'exercice du "Blason", qui permet d'échanger sur l'identité de chaque entité et la perception des autres.

## RÉSUMÉ POUR VOUS

- ✓ 8 étapes : structuration retrouvée,
- ✓ équipe performante,
- ✓ talent fidélisés,
- ✓ projets livrés.

 TEMPS : 6-12 mois

 Commencez par : communication + rituels + décision.

## PROCHAINE ÉTAPE ?

Échangeons 30 minutes pour :

- Identifier vos plus gros blocages
- Co-construire un plan d'action adapté à votre contexte
- Définir les premières actions prioritaires

## RÉSERVEZ VOTRE CRÉNEAU GRATUIT



Stéphane BLIVET

 [stephane.blivet@pegnumi-coaching.com](mailto:stephane.blivet@pegnumi-coaching.com)

 07 62 86 89 25