

8 étapes pour structurer votre équipe

**Vos projets traînent-ils ?
Votre équipe fonctionne en silos ?
Structurez-la en 6-12 mois.**

Guide pratique pour DSI, CTO et dirigeants

Après 25 ans à diriger des équipes, j'ai identifié les 8 leviers qui transforment réellement une organisation.

Pas de théorie : que des actions testées sur le terrain.

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 sûr 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 technique 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,
- ✓ talents fidélisés,
- ✓ projets livrés.



TEMPS : 6-12 mois



Commencez par : communication + rituels + décision.

**PROCHAINE ÉTAPE ?**

Échangeons 30 minutes pour :

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

**RÉSERVEZ VOTRE CRÉNEAU GRATUIT**

Stéphane BLIVET



stephane.blivet@pegnumi-coaching.com



+33 7 62 86 89 25 / +41 79 839 90 15

PEGNUM
COACHING