

# L'ÉQUIPE AUTONOME

## Méthode

labrh.ucanss.fr



Une équipe autonome est un groupe de personnes auto-organisé travaillant ensemble sur une mission déclinée en objectifs clairs et mesurables.

Elle dispose d'un périmètre de responsabilités élargi (décision, réalisation et contrôle). Une équipe autonome n'est pas une équipe en autogestion : elle bénéficie d'une certaine forme de liberté mais répond à des règles définies par le directeur de l'organisme.

### DANS QUEL(S) BUT(S) ?

- Responsabiliser et valoriser chaque membre de l'équipe,
- Permettre à chacun d'apporter sa contribution sur des activités où il n'intervient pas dans l'organisation habituelle du travail, tout en respectant le cadre légal et réglementaire en vigueur,
- Diversifier les tâches, augmenter la productivité, réduire les erreurs,
- Optimiser les délais et améliorer la performance de l'équipe,
- Accroître la motivation, renforcer l'esprit de collaboration, l'implication et la qualité de vie au travail,
- Favoriser la créativité.

### POUR QUI ?

Un organisme qui a déjà initié une démarche de transformation culturelle et managériale auprès de ses équipes. La mise en place d'une équipe autonome demande une bonne maturité dans l'appropriation des méthodes managériales collaboratives afin que soit clairement défini ce qui sera concédé à l'équipe en termes de pouvoir.

### NOMBRE DE PERSONNES

D'une dizaine à une quinzaine de personnes.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

D'autres termes existent : mini-usine, îlot autonome, groupe autonome de production, équipe à responsabilités élargies, management en holocratie.

# L'ÉQUIPE AUTONOME

## Méthode

labrh.ucanss.fr

### AVEC QUI

---

L'équipe autonome est principalement mise en œuvre auprès d'unités opérationnelles, de production, « support » ou expert. Elle est souvent constituée de collaborateurs volontaires. Il est notamment essentiel que la ligne managériale adhère au projet et soit en posture de management par la pédagogie, l'accompagnement et la facilitation et non en management « contrôlant ».

L'encadrement supérieur est garant de l'autonomie de son équipe. Il est dans l'accompagnement et aide à faire émerger des solutions plutôt que de les donner ou les imposer. En revanche, il aide à arbitrer les décisions importantes et les conflits.

L'encadrement de proximité est au service de son équipe, à l'écoute de ses besoins afin de la faire progresser.

Enfin, il est possible de se faire accompagner par un cabinet de consultant.

### COMMENT ?

---

La mise en place d'une équipe autonome passe par le déploiement d'une conduite de projet.

A travers les différentes étapes, le Codir et l'équipe projet devront répondre à plusieurs questions fondamentales telles que :

- Quel est précisément l'objectif poursuivi avec la mise en place d'équipes autonomes ?
- Mon organisation et mon management actuels sont-ils suffisamment matures pour mettre en place une équipe autonome ?
- Quels secteur et périmètre d'activités peuvent être confiés à une équipe autonome ?
- Quelle doit être la feuille de route du projet (grandes étapes) ?
- Quels sont la stratégie (missions, objectifs), l'organisation cible (ressources, modalités d'animation, principaux rôles dans et hors de l'équipe autonome...) et le calendrier de déploiement de mon équipe autonome ?
- Comment est-ce que je communique sur mon projet, je recrute mon équipe et je l'accompagne pour devenir une équipe autonome ?
- Comment est-ce que j'organise le suivi et l'évaluation des résultats de mon équipe autonome ?
- Comment est-ce que j'adapte la gestion des compétences de mes collaborateurs à cette nouvelle forme d'organisation ? Quelles

# L'ÉQUIPE AUTONOME

## Méthode

labrh.ucanss.fr

- formations dois-je mettre en place ?
- Quels sont mes scénarios possibles selon les résultats obtenus ?

- Amélioration des conditions de travail et de la QVT.
- Augmentation de la cohésion d'équipe et de l'engagement des collaborateurs qui sont responsabilisés.

### CONDITIONS DE REUSSITE

---

- Acceptation du projet par toutes les parties prenantes : le manager doit accepter de céder une partie de son autorité.
- Portage et communication interne par la direction générale.
- Confiance, initiative, responsabilisation et coopération entre les collaborateurs de l'équipe autonome.
- Analyse de l'adéquation charge/moyens/objectifs compte-tenu de la prise en charge de nouvelles attributions par les membres de l'équipe autonome.
- Vigilance sur certaines questions RH (politique salariale, développement de carrière).

### AVANTAGES

---

- Diminution de la monotonie au travail, développement de la polycompétence,
- Développement de la créativité et de l'agilité,
- Responsabilisation et valorisation des collaborateurs.

### LIMITES

---

Capacité à gérer deux modes d'organisation en parallèle.

Collaboration avec les services supports et les autres services en cas de besoin.

Coût (ETP, temps, logistique...).

### LIVRABLE

---

Mise en œuvre opérationnelle de l'équipe autonome.

### INDICATEURS DE SUIVI/DE RESULTAT

---

- Indicateurs de résultats (délai de traitement, stock, taux d'erreur...).
- Indicateurs liés aux RH : taux d'absentéisme, QVT, risques psychosociaux...)

### LOGISTIQUE / MATERIEL

---

Postes de travail complets.

### LIEU

---

Créer un espace physique dédié à cette équipe autonome.

# L'EQUIPE AUTONOME

Méthode

[labrh.ucanss.fr](http://labrh.ucanss.fr)