

Sommaire

Introduction

VERS L'AUTONOMIE

Chapitre 1	
Les équipes autonomes ont une cote de popularité en demi-teinte	13
Chapitre 2	
L'organisation demeure un facteur stratégique sous-estimé	15
Chapitre 3	
Les organisations en équipes autonomes sont sources de performance	17
Chapitre 4	
M. Taylor fait de la résistance	19
Chapitre 5	
L'autonomie est une notion et une pratique complexes	22
Chapitre 6	
Accompagner le changement d'organisation	31
Chapitre 7	
Rien n'est plus pratique qu'une bonne théorie	34
Chapitre 8	
Organisation et GRH vont de pair	42
Chapitre 9	
Plan de l'ouvrage	43

Partie 1

DÉFINIR LE PROJET

Chapitre 1	
Qu'est-ce qu'une équipe autonome ?	47
Chapitre 2	
Définir le projet par la feuille de route	51
Chapitre 3	
Promouvoir le projet en interne par le Business case	60

Partie 2

MOBILISER L'ENTREPRISE

Chapitre 1	
Être informé autant qu'informer : les principes et outils de communication	67
Chapitre 2	
Montrer plutôt que dire : les visites d'usines	91
Chapitre 3	
Faire prendre conscience plutôt que convaincre : le diagnostic réalisé par les salariés	100
Chapitre 4	
Partager, partager, partager : les forums d'échange	121
Annexe	
Comment trouver des usines à visiter ?	136

Partie 3

CONCEVOIR L'ORGANISATION CIBLE

Chapitre 1	
Commencer par la périphérie : faire des TAM et des fonctions support des alliés du projet d'équipes autonomes	139
Chapitre 2	
Définir le « cœur » du projet : le schéma cible d'équipes autonomes	153
Chapitre 3	
Partager la cible organisationnelle : entendre les critiques comme autant de signes d'appropriation	174

Partie 4

DÉFINIR LA STRATÉGIE DE DÉPLOIEMENT

Chapitre 1	
Sur qui déploie-t-on ?	181
Chapitre 2	
Que déploie-t-on ?	184
Chapitre 3	
À quel rythme déployer ?	185
Chapitre 4	
Comment accompagner les équipes ?	186

Partie 5

DÉPLOYER L'ORGANISATION CIBLE

Chapitre 1	
Les premiers jours de la vie de l'équipe autonome	195
Chapitre 2	
La première année de la vie de l'équipe autonome : construire ses outils et ses modes de fonctionnement	202
Chapitre 3	
Et après : tableaux de bord et outils de suivi du développement de l'autonomie	216

*Partie 6*METTRE EN PLACE UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE

Chapitre 1	
La gestion par postes : une GRH inadaptée aux besoins actuels des entreprises et des salariés	231
Chapitre 2	
L'alternative de la gestion des compétences : que nous apprennent les retours d'expérience ?	240
Chapitre 3	
En faveur d'une GRH raisonnable	252

ANNEXES

Annexe 1	
Structure d'un référentiel de compétences	265
Annexe 2	
Détail d'un référentiel de compétences (métier Production)	268
Annexe 3	
Détail d'un référentiel de compétences (transverse – management)	270
Annexe 4	
Exemple de situations observables (métier Production)	272
Annexe 5	
Exemple de fiche emploi : Conducteur installations niveau A	274
Annexe 6	
Charte de management des compétences	277

10 Équipes autonomes – Guide de mise en œuvre

Conclusion

Conduire le changement :

l'entreprise peut-elle apprendre des réformes publiques ? 279

Bibliographie commentée 287

Remerciements 301

Table des matières 303