

QUASAR | Fiche atelier RH / DG / manager

Atelier équipe autonome

Clarifier le cadre pour mieux décider ensemble

Un atelier intra pour aider une équipe à fonctionner avec plus d'autonomie, moins de frictions et des règles partagées. Format recommandé : 1 journée de lancement, puis 4 demi-journées d'expérimentation et d'ajustement sur 4 à 8 semaines. L'objectif n'est pas de supprimer le management, mais de rendre le fonctionnement collectif plus clair, plus responsable et plus efficace au quotidien.

Atelier préparé en amont à partir du fonctionnement réel de votre équipe et des attentes de la direction ou des RH. Vous savez qui vous accompagne, avant, pendant et après l'atelier.

Format 3 jours répartis sur 4 à 8 semaines (1 journée de lancement + 4 demi-journées), 100 % présentiel, intra-entreprise uniquement.

Public visé Équipes projet, tech, produit, support ou transverses qui doivent décider et coopérer avec plus d'autonomie, sans arbitrage permanent.

Prérequis Périmètre de travail suffisamment clair, sponsor engagé, possibilité de parler des irritants du quotidien sans sanction.

Participants Intra-entreprise uniquement : 6 à 10 personnes.

Tarifs Sur devis selon format (étalé recommandé, intensif ou variante courte), effectif et lieu. Hors périmètre : nous consulter.

Préparation Cadrage en amont avec la direction et/ou les RH, diagnostic collectif, adaptation du déroulé au contexte et point de retour recommandé à 30 ou 45 jours.

Nature Accompagnement d'équipe et facilitation (intra sur mesure).

Pourquoi QUASAR ?

- Un format étalé pour tester les règles dans le quotidien entre les sessions.
- Travail sur les cas réels de l'équipe, pas sur un modèle organisationnel générique.
- Livrables co-construits : rôles, décisions, rituels, escalade, charte de coopération.
- Format intra uniquement, pour garantir confidentialité et ancrage dans votre contexte.

Déploiement intra-entreprise

Uniquement en intra, à Lille, en Hauts-de-France ou dans vos locaux.

Effectif limité à 6 à 10 personnes pour permettre le travail collectif, les sous-groupes et les ajustements entre sessions.

Les irritants et règles travaillés restent dans un cadre de confidentialité posé dès le départ.

Pour démarrer

Nous cadrans avec vous l'objectif, le niveau de maturité de l'équipe, le sponsor et les attentes RH ou managériales.

L'équipe vient avec ses situations réelles ; nous construisons le parcours pour des effets transposables dès les premières semaines.

QUASAR | Fiche atelier RH / DG / manager

Atelier équipe autonome

Contenu de l'atelier

1. Journée 1 : lancement et diagnostic collectif

Analyse du fonctionnement actuel, identification des irritants, cartographie des décisions récurrentes, clarification des zones de flou et des dépendances. L'équipe pose les premiers principes de son cadre partagé.

2. Demi-journée 1 : rôles, responsabilités et zones de décision

Clarification de qui décide quoi, de ce qui relève de l'individuel, du collectif, du sponsor ou du manager. Construction des premières règles de décision.

3. Demi-journée 2 : rituels, priorisation et coordination

Ajustement des temps collectifs, des règles de priorisation et des points de synchronisation. Réduction des réunions inutiles et des arbitrages implicites.

4. Demi-journée 3 : feedback, tensions et régulation collective

Travail sur la manière de traiter les désaccords, les irritants et les écarts aux règles décidées. Mise en place de pratiques simples de régulation sans escalade systématique.

5. Demi-journée 4 : retour d'expérience et consolidation

Analyse de ce qui a été testé entre les sessions, ajustement des règles, formalisation du référentiel de fonctionnement et plan de suivi à 30 ou 45 jours.

Modalités d'animation

- 100 % présentiel.
- Alternance d'apports courts, de facilitation, de travail en sous-groupes et de décisions collectives.
- Espacement volontaire entre les sessions pour expérimenter les règles dans le quotidien.
- Évaluation par la progression observée et par le référentiel co-construit en fin de parcours.

Cas d'usage fréquents

- Quand l'autonomie existe déjà, mais que les règles de fonctionnement restent implicites.
- Quand les décisions sont repoussées, les priorités floues ou les arbitrages implicites.
- Pour des équipes en croissance qui doivent formaliser leurs règles de coopération.
- Pour clarifier rôles, rituels et escalade sans ajouter de complexité inutile.

Points clés

Cadre partagé

Rôles

Décision

Rituels

Expérimentation

Confidentialité

Plan 30/45 j

Outils, livrables et repères travaillés

- Référentiel de fonctionnement d'équipe.
- Clarification des rôles et responsabilités.
- Règles de décision et règles d'escalade partagées.
- Rituels de coordination ajustés au contexte.
- Charte de coopération concrète et plan d'expérimentation à 30 ou 45 jours.

Bénéfices attendus pour l'entreprise

- Moins d'allers-retours inutiles et des décisions plus lisibles.
- Des responsabilités mieux assumées et des réunions plus utiles.
- Moins de tensions implicites et une meilleure capacité à traiter les désaccords.
- Une équipe moins dépendante d'un arbitrage permanent.
- Un cadre commun pour faire évoluer les pratiques dans le temps.

[Ouvrir la page dédiée](#)