



Le job crafting ou l'art d'évoluer professionnellement en se faisant plaisir, vous connaissez ?

lundi 13 mars 2017, par Burkinapmepmi.com

Peut-être êtes-vous un job crafter qui s'ignore...

Ce petit quizz vous aidera à vous positionner. Vous souhaitez faciliter votre travail au quotidien et mieux gérer votre temps :

- Vous vous plaignez à votre N+1 de la charge de travail,
- Vous développez un logiciel /outil /méthodes de travail,
- Vous ne changez rien, votre N+1 finira bien par s'en rendre compte.

Vous souhaitez améliorer votre collaboration avec vos collègues, votre équipe :

- Finalement cela ne vous semble pas si utile que ça,
- Vous félicitez vos collaborateurs pour souligner une réussite,
- Vous fermez la porte de votre bureau pour pouvoir vous concentrer.

Vous souhaitez donner un sens, une valeur à votre travail :

- Vous vous cantonnez à vos tâches respectives ,
- Vous essayez de prendre de la hauteur et d'avoir une vue globale des responsabilités ,
- Vous n'avez pas le temps d'y réfléchir.

Si vous avez choisi un maximum de réponses 2 : vous êtes un job crafter ! Si vos réponses se répartissent entre les choix 1 et 3, cet article pourrait vous être utile...

Qui n'a pas rêvé de modeler son poste pour qu'il soit en phase avec ses besoins et ses aspirations ?

Comment « faire son job à sa main » ? Petit manuel à usage des job crafters en herbe...

Le job crafting est l'art de façonner les contours de son emploi, de personnaliser son travail pour qu'il réponde encore mieux à nos besoins, nos envies, nos désirs.

L'idée n'est pas nouvelle... Dans les années 1970, les premières recherches sur le sujet se sont surtout intéressées à la manière dont les managers pouvaient modeler les contours de poste de leurs salariés. La démarche était intéressante mais occultait toute initiative personnelle des employés de façonner leur job eux-mêmes.

Au début des années 2000 une équipe de chercheurs américains de l'université de Yale et de l'université du Michigan privilégie une approche « bottom-up » et développe la théorie du job crafting.

La bonne nouvelle c'est que nous avons tous la faculté d'apporter des adaptations significatives à notre travail, peu importe la position hiérarchique, le statut, la fonction ou la nature de notre emploi.

Selon les théoriciens du jobcrafting, il est possible de redessiner les contours de son poste en agissant sur 3 leviers :

- **Adapter ses tâches (Task crafting)** : adapter ses activités quotidiennes, modifier le périmètre de son travail en assumant plus ou moins de responsabilités ou en changeant la manière de les réaliser, comme ce chef de projet digital qui propose à son équipe de mettre en place une à deux fois par mois des micro-formations animées, à tour de rôle par chacun des membres de l'équipe sur une nouvelle technologie, un nouvel outil etc.

- **Repenser sa relation aux autres (Relational crafting)** : modifier la nature ou la dimension de façon à voir de nouvelles perspectives dans son travail à renforcer la collaboration, comme ce développeur Web confirmé qui décide de mettre en place un programme de mentorat pour les développeurs juniors qui rejoignent l'équipe en impliquant ses collègues volontaires.

- **Revoir sa façon de travailler (Cognitive crafting)** : revoir sa perception de ses missions, de son rôle, changer le regard sur son travail pour ouvrir de nouvelles perspectives, donner un nouveau sens, comme ce directeur technique, animé par la transmission de savoir/d'expérience qui participe à des sessions de pair programming avec des développeurs plus juniors.

Pourquoi réinventer son travail ?

Parce que l'on ne trouve plus de sens à ce que l'on fait, que nos tâches nous semblent dénuées d'intérêt, que la motivation a fait ses valises et est partie vers d'autres horizons. Cette quête du sens n'est-elle pas « la motivation fondamentale de la vie », comme l'affirmait Viktor Frankl, professeur autrichien de neurologie et de psychiatrie.

« Nous sommes souvent pris au piège en pensant à notre travail comme une liste de choses à faire et une liste de responsabilités », explique Amy Wrzesniewski, professeur agrégé à la Yale School of Management.

Quand la sensation de subir le quotidien devient trop forte, trois options sont alors possibles : quitter son travail (pas évident dans le contexte actuel), serrer les dents ou réinventer son job.

L'un des objectifs de cette démarche est de redonner du sens à son travail en permettant aux employés de réfléchir à ce qu'ils font au quotidien et d'apporter des ajustements parfois subtils mais qui peuvent faire une grande différence. Il s'agit de repenser son travail en se demandant de quelle manière ce que l'on fait peut être utile à l'autre.

Retrouver le sens de ce que l'on fait, en adaptant son quotidien professionnel et en devenant l'architecte de son propre plaisir au travail en ayant conscience de sa marge de manœuvre dans la construction de son propre plaisir au travail permet de mieux aligner ses forces et ses aspirations et d'être plus heureux au travail, explique Justin Berg, professeur assistant à l'Université Stanford.

Comment redessiner son job ?

Ce concept de renouveau au travail nécessite d'une part de prendre de la hauteur sur son métier et d'autre part de sortir de sa zone de confort.

Pour tenter d'y parvenir, des exercices ont été développés par l'équipe de chercheurs américains, initiateurs du concept de Jobcrafting. Expérimentés chez Google, ils ont permis « d'aider les gens à identifier qui ils sont et comment exploiter ce qui est le plus important pour eux dans le travail, ce qui a fait une énorme différence pour nous » explique Brian Welle, directeur analytics chez Google.

Mettre de côté des habitudes, se « challenger », sortir de sa zone de confort est un bon moyen de développer ses compétences et de retrouver du goût pour son travail.

C'est ce que décrit Matthew Crawford dans *Eloge du carburateur : essai sur le sens et la valeur travail* (2009). L'auteur, après des études en politiques et un travail à Washington décide de quitter ce milieu et de travailler comme mécanicien dans un atelier de réparation de motos afin de donner un autre sens à son

travail.

N'hésitez pas à impliquer votre manager si les changements apportés à vos fonctions sont importants. S'il est convaincu, il sera un allié précieux pour défendre votre projet ou valider une formation nécessaire.

Changer la perception que l'on a de notre travail, des conditions dans lesquelles nous l'effectuons mais aussi des relations que nous entretenons avec nos collègues, notre manager, nos clients etc. aide à trouver du sens dans son travail et à son travail, comme le pense la psychologue Estelle Morin, mais cela ne suffit pas à retrouver le plaisir de faire, dans la durée, si les activités et l'environnement nous sont devenus insupportables.

L'environnement est un élément clé du succès de la démarche. Pour qu'il soit favorable à la mise en place des changements souhaités, il doit laisser un minimum d'autonomie et de liberté d'action.

Les entreprises ont donc aussi leur part de responsabilité dans le job crafting, celle de laisser une marge de manœuvre suffisante à leurs collaborateurs.

Anne-Caroline-Lourmière | Fondatrice de Talentik.net

Basé entre Paris, Bordeaux et Montréal, elle est « expert » RH pour [Frenchweb.fr](https://www.frenchweb.fr).