

Bien-être au travail

Motivation : le Job Crafting redonne du sens au travail

Par Julie Le Bolzer, journaliste | 24/01/2014

Le Job Crafting est l'art de laisser le collaborateur libre de « façonner » son travail pour le rendre plus attractif. Cette démarche responsabilisante qui implique l'assentiment du top management, fait baisser le taux d'absentéisme et de turnover.

Encore une expression anglo-saxonne et jargonneuse. Mais qu'on ne s'arrête pas à la vitrine, car le Job Crafting recèle un concept riche de sens. Justement, c'est **l'art de redonner du sens au travail**. Tout droit venu d'outre-Atlantique, où il se développe massivement dans les organisations de toute taille et de tout secteur d'activité, puis après avoir transité par la Belgique, le Job Crafting s'installe progressivement dans l'Hexagone. L'organisme CSP Formation l'expérimente actuellement en ses murs. « *Comme toujours avant de lancer un nouveau programme de formation à destination de nos clients, et avant de formaliser son intégration dans notre catalogue, nous effectuons un **test pilote, en interne, auprès de nos propres salariés** », explique Yann Coirault, responsable de l'offre bien-être au travail, et pilote de l'innovation chez CSP Formation.*

Créativité et efficacité accrues

Concrètement, qu'est-ce que le Job Crafting ? Traduit littéralement, cela signifie peu ou prou « travail façonné par la main », autrement dit c'est la manière dont le collaborateur adapte, modèle, sculpte, transforme son job afin de le rendre plus attrayant, moins routinier, moins rythmé par les mêmes tâches répétitives, donc moins ennuyeux... Faut-il y voir un énième concept abstrait, certes fort louable dans l'ambition, mais peu réaliste en regard des contraintes de l'entreprise ? « *Même si d'aucuns jugent utopique le Job Crafting, il s'agit au contraire d'une démarche concrète, dont découlent des bénéfices RH, pas forcément quantifiables, mais au moins bien visibles : **créativité et efficacité accrues, baisse de l'absentéisme, réduction du turnover...***, indique Yann Coirault. *Et cela est très facilement applicable, dans tout type d'organisation. A condition, bien sûr, que le top management porte véritablement le projet.* »

Le Job Crafting en 3 axes et profils de salariés

La tâche et le « Task Crafter », l'artisan de son périmètre de poste

« *La motivation et le bien-être au travail reposent notamment sur la **variété et la diversité des tâches**. Ainsi que sur les perspectives professionnelles, observe Yann Coirault. Contrairement à ce que l'on peut penser, il existe des tâches extrêmement répétitives dans tous les métiers et à tous les niveaux de l'organisation, que le collaborateur soit caissier, chauffeur de bus,*

*boulangier, téléconseiller sur un plateau d'appels, mais aussi cadre opérationnel, dirigeant... Le Job Crafting, dont l'objectif est de remobiliser continuellement les talents, consiste à **laisser le collaborateur libre de réorganiser son travail**, par exemple en passant moins de temps sur une tâche rébarbative pour se consacrer davantage aux missions qui l'enthousiasment et lui procurent du plaisir. Cela suppose **l'autonomie et la polyvalence des salariés.** »*

La perception du travail et le « Job Perception Crafter », qui intègre son travail dans un projet global

*« Le Job Crafting consiste à laisser le collaborateur libre de réinventer son job. C'est le salarié lui-même qui est à l'origine de la démarche et contribue ainsi à la **redéfinition de ses missions pour se sentir mieux dans son poste**. S'appuyant sur la volonté et l'envie du salarié à redonner du sens à son travail, le Job Crafting fait bouger les lignes en interne. En effet, les observations ont démontré que les rôles et les missions de chacun n'étaient pas toujours respectés. Les acteurs bougent les limites de leur poste et chacun à sa manière. Appelés Job Crafter, autrement dit les « artisans de leur travail », ils contribuent inconsciemment à l'amélioration de leur qualité de vie au travail, cela par leurs prises d'initiatives individuelles. Cette démarche fait des salariés de véritables **intra-preneurs au sein de l'organisation.** »*

Le réseau et le « Network Crafter », l'architecte de son propre réseau

*« Nous le constatons sur le terrain : les individus qui sont le plus épanouis dans leur job sont le plus souvent ceux qui connaissent plein de monde dans leur environnement de travail, ceux qui bénéficient d'un vaste réseau au sein de leur entreprise mais aussi à l'extérieur (prestataires, clients...), observe Yann Coirault. L'architecte de son propre réseau est appelé Network Crafter. **En créant du lien pour s'épanouir dans leur poste**, il utilise les **réseaux internes et externes comme outils de travail**. L'idée est de développer les relations humaines pour mieux appréhender la personnalité et le rôle de chacun au sein de l'organisation. Le Network Crafter propose par exemple, un échange de poste pour comprendre les différentes missions de son interlocuteur interne. Ainsi les demandes sont mieux orientées et les réponses deviennent plus efficaces. Ce gain de temps contribue à l'efficacité de son travail. »*

Écrit par Julie Le Bolzer, journaliste