

5. Une approche scientifique

D'après une étude de la Management School d'Anvers (2013) le Jobcrafting favorise **l'engagement et la rétention au travail**. Il fait partie d'une stratégie d'organisation moderne de la gestion des personnes. D'après un rapport sur l'employabilité du SERV (2010) seuls 21% des travailleurs sont prêts à travailler jusqu'à leur pension s'il est question de plus de 3 facteurs de risque. Ce pourcentage monte à 82% si on parle de travail acceptable. Le Jobcrafting aide à supprimer ces facteurs de risque et à rendre le travail plus agréable.

6. Le Team crafting

C'est également important, à côté de l'entretien individuel, de pouvoir mener un entretien de Jobcrafting au niveau du travail de toute une équipe. Dynamo est spécialisée en travail interactif avec des groupes. Nous faisons en sorte que ce qui est vécu au niveau de l'équipe soit exprimé.

Ce qui permet d'élaborer des **résultats de groupe** à partir des résultats individuels. On répartit alors les tâches de la meilleure manière possible et la dynamique de l'équipe s'en trouve renforcée.



7. Du sur-mesure!

C'est avec plaisir que nous vous accompagnons dans vos projets sur-mesure. Dans un processus de **co-création** nous cherchons avec vous la meilleure solution. Nous vous proposons une session d'information pour managers, une formation « Mener des entretiens de Jobcrafting pour managers », un coaching pour vous aider à mener des entretiens individuels d'analyse de tâches, une facilitation des entretiens de crafting en équipe, un coaching pour réaliser une matrice des tâches en équipe...avec comme seul objectif : « faire en sorte que votre projet prenne forme pour une meilleure collaboration au travail ! »

Pour toute information sur la formation et l'accompagnement, visitez notre site: www.dynamo.be

dynamo great in training expert in follow-up
Groenstraat 79 • 3001 Leuven • Belgium
Tel: +32 16 850 137 • info@dynamo.be
www.dynamo.be • www.schoolforrecruitment.com



Redonnez du sens à votre travail !



1. Qu'est-ce que le Jobcrafting?



Le Jobcrafting est une approche qui vous permet de regarder de manière structurée votre **job actuel** plutôt que de façon vague. En utilisant des techniques de Jobcrafting, à appliquer à titre individuel ou en groupe, vous apportez de **petits changements** à votre fonction, ce qui a un impact positif sur votre travail au quotidien et donc sur votre motivation. Ces changements sont à la portée de tous, à condition bien entendu de garder à l'esprit les objectifs de l'entreprise et de ne pas marcher sur les plates-bandes des collègues!

2. Le Jobcrafting, pour quoi faire?

Le Jobcrafting peut représenter **une plus-value** pour votre entreprise à plusieurs niveaux :

- **Un travail utile** est la clé de la **motivation** et de la **rétenion**: si un collaborateur, attentif à sa carrière, ne peut ni ne veut évoluer directement, un entretien de Jobcrafting lui permet d'en avoir une nouvelle vision pour rendre à nouveau son travail motivant.
- **Les moutons à 5 pattes sont rares**: une organisation qui laisse la possibilité à ses collaborateurs de modeler leur job selon leur talents et aspirations attirera davantage des moutons à 5 pattes que les autres. C'est tout à fait possible à partir du moment où le cadre est clair et où on garde bien à l'oeil les objectifs et les résultats.
- **Travailler plus longtemps**: à voir de plus près notre travail, nous nous rendons compte que nous n'allons pas pouvoir le continuer tel quel jusqu'à la pension sans certaines adaptations. Un job évolue avec l'âge.
- **Rendre les équipes plus responsables**: la direction détermine la stratégie et le but à atteindre. Les collaborateurs se concertent et déterminent comment et qui fait quoi.
- **Etre l'acteur de son propre travail**: Les collaborateurs acteurs de leur vie sont plus heureux et plus performants



3. Comment faire du Jobcrafting?

Le Jobcrafting ne propose pas de solution toute faite, c'est plutôt un **processus** continu. Le jobcrafter doit parcourir progressivement plusieurs étapes pour arriver à un résultat. A partir du moment où le collaborateur sait quels aspects il souhaite modifier, il cherche une manière de réaliser ces **petites modifications**. Il appréhende aussi bien QUE faire que avec QUI, COMMENT et OÙ. On peut crafter à plusieurs niveaux : celui de la tâche, et aux niveaux relationnel, cognitif et contextuel.



4. Dans quel cas peut-il être utile?



A **une petite échelle**: lors d'une demande ponctuelle d'un collaborateur insatisfait de son travail actuel

A **très petite échelle**: lors de projets pour prolonger la motivation au travail des collaborateurs, pour l'accompagnement de carrière des 45+ (*)

A **plus large échelle**: mieux organiser et répartir le travail en équipe en tenant compte des talents et des compétences présents

A **très large échelle**: lors de changements qui vont impacter une équipe. Lors d'une nouvelle répartition des tâches suite à un projet de Lean Management, lors d'une fusion, du détachement d'un service, d'un changement de fonction ou de mission...

Le Jobcrafting donne également **une meilleure vision du mode de fonctionnement**: un entretien de fonctionnement est un passage obligé dans beaucoup d'organisations. Parfois le mener n'amène plus vraiment d'éléments nouveaux et motivants. Un entretien de Jobcrafting permet de parler du travail en lui redonnant du sens.

« La liste avec les tâches agréables, désagréables ou mitigées donne la possibilité de réaliser une matrice et donc de composer de nouvelles équipes. »

JAN CREMERS - Directeur Financier CPAS de Genk

(*) **Plan d'accompagnement obligatoire pour les 45+ (CCT 104)**: Depuis 2013, toute organisation de plus de 20 employés doit proposer un plan d'accompagnement de carrière aux 45+. L'employeur doit agir pour attirer et fidéliser les employés plus âgés. Et dans ce cas le Jobcrafting a parfaitement sa place.