

Réinventer son job



Décider de travailler de chez soi pour éviter des embouteillages stressants, c'est aussi du jobcrafting.

► Accroître les tâches qui donnent de l'énergie et éviter celles qui en coûtent.

► Le jobcrafting et le teamcrafting permettent de s'épanouir au travail.

Eclairage Solange Berger

Travailler sur un logiciel qu'on ne maîtrise pas alors qu'on n'aime pas trop l'informatique, faire des tâches répétitives, assister à des réunions longues et fastidieuses, faire le compte-rendu d'une réunion... On a tous, au boulot, des choses qu'on aime moins faire. Des tâches qui sapent notre énergie. Et si on pouvait réagir face à cela ? C'est ce que propose le jobcrafting, qui consiste à façonner soi-même son travail. Toujours en concertation avec ses collègues, son manager et son employeur, le collaborateur peut personnaliser son travail en apportant des modifications dans ses tâches. Cela peut concerner le contenu du travail ou ses conditions. "Cela peut-être tout simplement décider de travailler plus souvent de chez soi car on ne supporte pas les embouteillages", constate Thérèse de Spirlet, training&development consultant chez Dynamo, une entreprise qui propose diverses formations sur des thèmes tels que le leadership, les ressources humaines, le management transversal, les réunions 3.0,...

Individuel, le jobcrafting peut se vivre aussi en équipe. On parle alors de teamcrafting. "Dans chaque équipe, il y a des tâches qui sont désagréables pour certains mais qui ne le sont pas pour d'autres. On peut alors envisager une autre répartition de ces tâches. Et si certaines sont désagréables pour tout le monde – comme des réunions très longues par exemple –, on va essayer de chercher ensemble des solutions pour les rendre plus agréables à tous", explique Thérèse de Spirlet. "On n'arrive jamais à 100 % de choses agréables. Il y a une série de tâches auxquelles on n'échappe pas. Il faut

aussi garder à l'œil les objectifs de l'entreprise."

Implémenter le teamcrafting nécessite plusieurs étapes. La première est de se mettre d'accord sur les règles de fonctionnement pour que les décisions ne nuisent à personne. "Parfois, c'est le manager qui doit trancher." Deuxième étape : représenter la situation idéale et la faire répondre aux objectifs de l'équipe et de l'entreprise. Troisième étape : faire l'analyse des tâches de chacun, grâce à des entretiens individuels. "On voit tout ce qui donne de l'énergie et ce qui en prend. On analyse les souhaits des collaborateurs", explique la consultante. "On voit la dynamique des tâches. Si elle a crû ou non. On constate par exemple que les réunions ont pris beaucoup plus d'importance depuis deux ans. On relie aussi les objectifs et les tâches pour voir s'ils sont en phase avec ce qu'on attend des collaborateurs."

Ensuite, quatrième étape, il faut établir une grande matrice des tâches. Chacun doit clarifier les tâches qu'ils trouvent agréables, désagréables, mixtes... Chacun exprime ses souhaits. La matrice permet de rendre plus visible ce qui est plaisant ou ne l'est pas. "Certains aspects agréables ou désagréables d'un job sont parfois insoupçonnés chez l'un ou l'autre des collaborateurs de l'équipe. Une matrice permet de voir exactement qui aime ou n'aime pas faire quoi." Enfin, dernière étape, on cherche des solutions pour l'équipe et on les met en place.

"L'objectif est que chacun se sente mieux, plus motivé, plus à l'aise, plus heureux au travail car il se recentre sur des activités moins désagréables", précise Thérèse de Spirlet, qui constate que "de nombreux travailleurs et entreprises font du jobcrafting et du teamcrafting sans savoir qu'ils en font. Et quand on leur propose d'implémenter cette méthodologie dans leur organisation, ils sont positifs, car l'idée est de faire en sorte que chacun se sente mieux et fonctionne mieux en équipe, ce qui est bénéfique pour l'entreprise. Avec le jobcrafting et le teamcrafting, on note une baisse de l'absentéisme et une augmentation de la motivation. Les gens s'investissent plus, sont plus créatifs et plus productifs. Mais pour que cela fonctionne, il faut que le manager de l'équipe soit réceptif..."

"Avec le jobcrafting et le teamcrafting, on note une baisse de l'absentéisme et une augmentation de la motivation.

Les gens s'investissent plus, sont plus créatifs et plus productifs."

Épinglé

Un jeu, un test

Pratique. Envie de jouer ? Dynamo a développé un jeu de jobcrafting qui contient 4 manières d'y jouer, 20 techniques de jobcrafting et un set de questions pour aider à trouver des solutions créatives. "Le tout est basé sur une étude scientifique et expérimenté sur 380 trajets", précise-t-on chez Dynamo.

A destination des employés de la commission paritaire 200 (la commission paritaire auxiliaire pour employés qui compte plus de 54 000 entreprises qui, ensemble, représentent plus de 400 000 employés), le Cefora propose, gratuitement et en partenariat avec Dynamo, un trajet jobcrafting. Il s'agit d'une analyse structurée du travail du collaborateur, avec un plan d'action et des conseils en formation personnalisés. Le trajet comprend 3 fois 2 heures de sessions individuelles.