

# MODELER SON POSTE (*job crafting*)

## Contexte théorique<sup>1</sup>

Pour qu'un employé ou une employée reste en bonne santé et conserve sa motivation et son aptitude au travail pendant toute sa vie, il est important de veiller activement à maintenir une bonne compatibilité entre la personne et son poste de travail. Il faut prendre en compte le fait que la personne et son environnement changent au fil du temps (Bindl & Parker, 2010; Grant & Ashford, 2008, cité dans Nagy et al., 2019) et que ces évolutions sont interdépendantes (Hirschi, 2011).

Il existe plusieurs moyens d'accroître la motivation du personnel et la performance de l'organisation. On peut utiliser des approches descendantes telles que l'enrichissement des tâches, mais celles-ci s'avèrent souvent inefficaces. Les organisations encouragent toujours davantage les approches ascendantes, comme un remaniement initié par l'employé ou l'employée, en association avec des approches descendantes. Parmi les approches ascendantes, on mentionnera l'art de modeler son poste, plus connu sous l'appellation *job crafting*, qui consiste pour le personnel à façonner lui-même son travail et son environnement professionnel. Il est important que les changements opérés par l'employé ou l'employée dans son domaine d'activité soient compatibles avec les objectifs de l'entreprise.

Le *job crafting* peut être considéré comme une approche proactive, dans le sens que les membres du personnel procèdent eux-mêmes à des adaptations de leurs exigences et ressources professionnelles en vue de donner davantage de sens à leur activité, de la rendre plus motivante et plus satisfaisante. Cette approche volontaire peut faire évoluer non seulement l'importance et le sens du travail pour un employé ou une employée, mais aussi son identité professionnelle. Même dans des environnements relativement figés où des descriptions de poste détaillées sont la norme, les membres du personnel ont la possibilité d'adapter leur travail et de

---

<sup>1</sup> Élaboré sur la base de Demerouti (2014)

mobiliser leurs ressources pour optimiser l'accomplissement de leurs tâches. Dans ce sens, le *job crafting* peut être un processus continu.

On peut aussi le voir comme un moyen de renforcer des ressources. Dans cette conception, il s'agit d'accroître les ressources disponibles (par ex. soutien social), de chercher de nouveaux défis à relever (par ex. tâches exigeantes) et de restreindre les exigences qui agissent comme des entraves, afin notamment de diminuer la charge de travail (Hirschi, 2017).

Le *job crafting* peut s'articuler autour des axes suivants (Hirschi, 2017):

- modification des tâches concernées, du point de vue de la forme, de l'ampleur ou du nombre;
- changements relationnels au travail (avec qui et comment se déroulent les interactions);
- changements cognitifs (voir les choses sous un autre angle) dans les cas où il est impossible d'agir sur la situation.

Nagy et al. (2019) ont montré que lorsqu'une personne modèle elle-même son poste, elle y trouve davantage de sens et elle aura plus tendance, ultérieurement dans sa carrière, à vouloir exercer une activité qui fait sens pour elle. L'âge subjectif de l'employé concerné ou de l'employée concernée joue également un rôle en la matière: une personne est d'autant plus active pour modeler son poste qu'elle se sent jeune.

Le fait qu'une personne choisisse ou non de remanier son activité professionnelle dépend de plusieurs facteurs: sa motivation, mais aussi le sens qu'elle donne à son activité, sa fonction professionnelle et le fait qu'elle pense pouvoir ou non apporter des changements à son poste.

Tout au long de leur parcours professionnel, les membres du personnel peuvent se faire accompagner pour valoriser leurs forces et leurs passions dans leur travail. Il est ainsi possible de se servir des forces de caractère et des forces signatures pour modeler le poste de travail d'un employé ou d'une employée, avec des répercussions positives tant sur la performance de l'entreprise que sur le personnel ([www.ppositive-psychologie.ch/?page\\_id=621](http://www.ppositive-psychologie.ch/?page_id=621), en allemand).

## But de la fiche de travail

Le consultant ou la consultante:

- se familiarise avec le *job crafting* et sa mise en œuvre pratique;
- réfléchit sur les opportunités et les risques liés au *job crafting*;
- élabore des possibilités de changements (mineurs) qui l'aideraient à donner davantage de sens à son travail et à le rendre plus motivant et plus satisfaisant. En fin de carrière, les employées et les employés ont tendance à attacher de plus en plus d'importance au sens de leur travail.

## Utilisation de la fiche de travail

La fiche de travail peut être utilisée en plusieurs temps: les pages 1 à 5 pour commencer puis, au besoin, les pages 6 à 10, avec le soutien du conseiller ou de la conseillère. La réflexion concernant les résultats et la planification ultérieure en page 11 s'effectuent dans tous les cas avec le concours du conseiller ou de la conseillère. Avant de traiter chacune des tâches, le conseiller ou la conseillère s'assure que le consultant ou la consultante a bien compris la marche à suivre. L'exemple anonymisé ci-après sert d'illustration concrète de cette démarche.

### Pages 1 à 5

Le consultant ou la consultante définit:

- ses cinq plus grandes forces/passions liées au travail;
- ses cinq valeurs principales liées au travail;
- ses forces signatures.

Les forces de caractère peuvent être évaluées à l'aide d'un questionnaire: [www.viacharacter.org](http://www.viacharacter.org) ou [www.persoenlichkeitsstaerken.ch](http://www.persoenlichkeitsstaerken.ch).

Selon Ruch (2018), il est également possible d'évaluer soi-même les 24 forces de caractère, sans passer par un questionnaire (voir pages 4 et 5 de la présente fiche de travail). Cependant, le questionnaire fournit une évaluation plus précise et a l'avantage de permettre des comparaisons entre les différents répondants.

## Pages 6 à 10

Le consultant ou la consultante trouve diverses solutions pour mieux concilier ses domaines d'activité, d'une part, et ses forces/passions, ses valeurs et ses forces signatures, d'autre part.

Il ou elle doit également prendre en compte les changements relationnels et les changements cognitifs, toujours dans l'objectif de modeler son poste pour que son travail ait plus de sens, et soit plus motivant et satisfaisant.

## Page 11

Il s'agit ici de vérifier dans quelle mesure les solutions d'amélioration sont réalisables, de discuter des opportunités et des risques potentiels (adéquation avec les objectifs de l'entreprise notamment), et de noter les questions ouvertes. On planifie ensuite les étapes ultérieures:

- planification à court, moyen et long termes;
- intégration des personnes concernées telles que les supérieures et supérieurs hiérarchiques et les collègues.

Il est important que le conseiller ou la conseillère intègre dans la planification de carrière les mesures convenues et assure un suivi des progrès réalisés par rapport aux solutions retenues (en référence à Hirschi et al., 2019).

Dans le cadre du 4<sup>e</sup> module, il est possible de diviser les objectifs à long terme en objectifs intermédiaires, en incorporant les objectifs et les mesures à court et moyen termes développés lors du conseil (→ Plan d'objectifs, 4<sup>e</sup> module; → Plan d'action, 4<sup>e</sup> module).

---

**Sources:** *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Abessolo, M. (2018). *Welche Werte prägen die neuen Laufbahnkonzepte?* In: *Panorama*, édition 02/2018.

Abessolo, M., Hirschi, A. & Rossier, J. (2017). *Work values underlying protean and boundaryless career orientations*. In: *Career Development International* (n° 3 [22]), pp. 241-259).

Blickhan, D. (2018). *Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis*. 2<sup>e</sup> édition révisée. Junfermann Verlag: Paderborn.

Demerouti, E. (2014). *Design Your Own Job Through Job Crafting*. *European Psychologist*.

Hirschi, A. (2011). *Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell*. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 3 (18), pp. 301-315.

Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A. (2017). *Zufriedenheit & Jobcrafting. Arbeitszufriedenheit und Jobcrafting: Do it yourself!*

[https://www.biz.erz.be.ch/biz\\_erbiz/de/index/ueber\\_uns/ueber\\_uns/veranstaltungen1/kursunterlagen.assetref/dam/documents/ERZ/MBA/de/berufsberatung/Veranstaltungen/Job%20Crafting\\_Pr%C3%A4sentation\\_Prof.%20Hirschi.pdf](https://www.biz.erz.be.ch/biz_erbiz/de/index/ueber_uns/ueber_uns/veranstaltungen1/kursunterlagen.assetref/dam/documents/ERZ/MBA/de/berufsberatung/Veranstaltungen/Job%20Crafting_Pr%C3%A4sentation_Prof.%20Hirschi.pdf) (consulté le 12.03.2020)

Hirschi, A., Shockley, K. M. & Zacher, H. (2019). *Achieving work-family balance: An action regulation model*. *Academy of Management Review*, 44 (1), pp. 150-171.

McQuaid, M. & Lawn, E. (2014). *Your Strengths Blueprint: How to be Engaged, Energized, and Happy at Work*. Première édition.

Nagy, N., Johnston, C. & Hirschi, A. (2019). *Do we act as old as we feel? An examination of subjective age and job crafting behaviour of late career employees*. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28 (3), pp. 373-383

Niemiec, R. M. (2019). *Charakterstärken. Trainings und Interventionen für die Praxis*. Hogrefe Verlag: Bern/Ruch, W. (2017).

Ruch, W. (2018). <https://www.migros-impuls.ch/de/entspannung/work-life-balance/gluecklich-sein/10-happiness-tipps> (consulté le 13.05.20)

Wrzesniewski, Amy & Dutton, Jane. (2001). *Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work*. *Academy of Management Review*. 26. pp. 179-201.

[www.viacharacter.org/character-strengths-via](http://www.viacharacter.org/character-strengths-via) (consulté le 12.03.2020)

[http://www.positive-psychologie.ch/?page\\_id=621](http://www.positive-psychologie.ch/?page_id=621) (consulté le 12.03.2020)

Communiqué de presse de l'Université de Berne du 10.05.2019. *Wer sich jünger fühlt, gestaltet seine Arbeit selbstbestimmter*.

[https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media\\_relations/medienmitteilungen/2019/wer\\_sich\\_juenger\\_fuehlt\\_gestaltet\\_seine\\_arbeit\\_selbstbestimmter/index\\_ger.html](https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media_relations/medienmitteilungen/2019/wer_sich_juenger_fuehlt_gestaltet_seine_arbeit_selbstbestimmter/index_ger.html) (consulté le 12.03.2020)



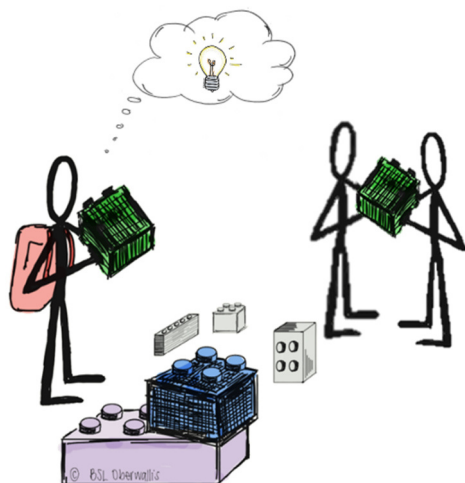
Mes domaines d'activité (projets, etc.)  	Part de mon temps de travail total, en %	Part souhaitée de mon temps de travail total, en %	Mes forces/ passions					Mes valeurs					Mes forces signatures					Parmi mes forces/passions, valeurs et forces signatures, que puis-je utiliser pour optimiser mes domaines d'activité?  Qu'est-ce que cela change à mes domaines d'activité?	Collaboration:  avec qui collaborer (personne, équipe)? type de collaboration? avec qui éviter/cesser la collaboration?
			Lire, raconter des histoires	Travail conceptuel	Communication (oral/écrit)	Soutien à l'apprentissage	Transmission de savoirs (adultes)	Apprentissage continu	Implication dans plusieurs projets	Prise de décision et participation à la conception	Nouveaux défis	Contract humain	Intelligence sociale	Autorégulation	Goût d'apprendre	Humour et esprit ludique	Enthousiasme		
Préparer et revoir les enseignements et les événements (planification, matériel, espace, outils de travail notamment)	30%	25%	X	X		X			X						X	X	X	<u>Travail conceptuel</u> : meilleure planification des processus et optimisation d'outils de travail utiles	Planifier des événements avec des enseignants <b>engagés</b> , sinon je dois trop prendre sur moi Idées de bricolage d'une collègue
Enseigner, organiser des événements avec les enfants (théâtre, cirque des enfants, course d'école, Noël, etc.)	40%	35%	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<u>Communication, histoires, apprentissage en continu, soutien à l'apprentissage</u> : apprendre la langue des signes et l'utiliser comme soutien ciblé à l'apprentissage	
Travail avec les parents (soirée de parents, lettres aux parents, entretiens avec les parents, etc.)	10%	5%			X	X	X	X			X	X			X	X	X		Assurer une meilleure coordination avec ma partenaire sur ce poste, se soutenir mutuellement, créer des synergies
Collaboration (échange, coordination) avec d'autres spécialistes	5%	7%			X	X	X	X			X	X	X				X	<u>Travail conceptuel, communication</u> : définir les interfaces, optimiser les processus	Avec mes supérieures et supérieurs et mes partenaires

Responsable de l'informatique et des imprimantes	5%						X	X	X		X	X	X	X				Renoncer à ce domaine d'activité: activité qui prend trop de temps lors de changements informatiques Pas enthousiaste à l'idée de continuer à effectuer ces tâches	Discuter avec les supérieures et supérieurs et les collègues
Séances	5%	5%			X	X	X	X		X	X	X	X	X				<u>Travail conceptuel:</u> proposition pour organiser les séances de manière encore plus efficace	Commencer par une ou deux propositions par oral à mes supérieures et supérieurs
Continuer à me former	5%	5%			X	X		X			X	X	X		X		X		
<i>Nouveauté:</i> former de futurs enseignantes et enseignants		5%	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Commencer par un coaching avec une collègue expérimentée
<i>Nouveauté:</i> encadrer des apprenties et apprentis		5%	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Commencer par un coaching par mes supérieures et supérieurs
<i>Nouveauté:</i> accueillir en classe un ou une enfant requérant un encadrement particulier		8%	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X			X	<u>Goût d'apprendre:</u> m'informer sur les besoins individuels <u>Soutien à l'apprentissage:</u> encourager les dons particuliers de manière ciblée	
<i>Nouveauté:</i> créer des supports pédagogiques (projet à long terme, par ex. faire une coupure pendant six mois)			X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	Cet exercice a été développé sur la base des publications suivantes: Abessolo et al. (2017), Demerouti (2014) et Hirschi (2017).																

## MODELER SON POSTE

En modelant mon poste (*job crafting*), je prends l'initiative d'influer moi-même sur mon travail et mon environnement et d'opérer des changements. Je m'arrange pour mieux concilier mes forces, mes préférences et mon travail. De petits changements peuvent suffire pour que mon travail ait davantage de sens à mes yeux, et soit plus motivant et plus satisfaisant. Dans cette perspective, je dois identifier les aspects qui me paraissent importants dans mon travail, ce qui me motive et quelles sont mes forces.

Les changements que j'opère doivent être compatibles avec les objectifs de mon employeur ou de mon employeuse, car il faut que les deux parties puissent bénéficier de cette démarche.



Le *job crafting* peut prendre différents points de départ:

- changements dans les tâches professionnelles;
- changements relatifs à la collaboration avec autrui;
- travail de l'employé ou de l'employée sur ses propres attitudes s'il n'est pas possible d'agir sur la situation.

## Mes forces et mes passions

Pour exprimer les choses simplement, une force est quelque chose que l'on sait bien faire et a du plaisir à faire (McQuaid & Lawn, 2014)

Je note au moins cinq activités liées au travail qui m'intéressent vraiment et dans la pratique desquelles je perds la notion du temps (exemples: *transmettre des savoirs, servir, négocier, analyser et collaborer*)

---



---

Je note au moins cinq activités dans mon travail que je sais particulièrement bien faire et dans lesquelles je me sens à l'aise. Il s'agit d'activités dans lesquelles je souhaite m'améliorer en continu (exemples: *écrire des rapports, enseigner, décorer et organiser*)

---



---

Dans quels domaines les autres me voient comme un expert ou une experte?

---



---

Je demande à des personnes de mon entourage professionnel les principales forces qu'elles voient en moi:

---



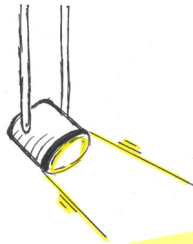
---

Je laisse les réponses résonner en moi.

**Je note ensuite mes cinq forces principales de manière concise** (exemples: *rechercher, conseiller, coordonner, gérer/diriger, faire preuve de créativité/inventer*)

- ---
- ---
- ---
- ---
- ---





## Explorer mes valeurs<sup>2</sup>: quels éléments sont particulièrement importants pour moi au travail?

Je fais ressortir mes valeurs principales.

Travailler dans un environnement international  
 Voir les résultats de mon travail  
 Exercer une activité stimulante  
 Pouvoir prendre des risques  
 Bien m'entendre avec mes collègues  
 Assumer des responsabilités  
 Être indépendant ou indépendante dans mon travail  
 Conserver mes acquis  
 Trouver du plaisir, du sens et de l'accomplissement dans mon travail  
 Exercer une activité intellectuellement stimulante  
 Jouir d'une haute considération, de prestige dans mon travail  
 Contribuer au bien-être d'un groupe ou d'une communauté  
 Avoir des horaires satisfaisants  
 Faire preuve de créativité  
 Avoir de la reconnaissance pour le travail accompli  
 Avoir des possibilités de promotion  
 Bénéficier de sécurité et de stabilité  
 Planifier le travail d'autres personnes  
 Développer mes connaissances: actualiser mon potentiel  
 Accomplir des tâches variées et diversifiées  
 Me spécialiser professionnellement  
 Travailler dans un cadre strictement défini  
 Relever de nouveaux défis  
 Me développer personnellement  
 Participer à divers projets

Instruire, encadrer des personnes  
 Équilibrer vie privée et vie professionnelle  
 Rechercher des idées, inventer de nouvelles voies  
 Accomplir des tâches clairement définies  
 Recevoir une récompense pour les très bonnes prestations  
 Être en contact avec des gens  
 Travailler en équipe  
 Me développer professionnellement  
 Travailler auprès de plusieurs employeurs  
 Bénéficier d'un lieu de travail agréable  
 Travailler à proximité de chez moi  
 Avoir de bonnes conditions de travail (vacances, etc.)  
 Entretenir de bons rapports avec la hiérarchie  
 Accomplir des tâches intéressantes  
 Être bien rémunéré ou rémunérée  
 Pouvoir prendre des décisions et avoir des possibilités de gestion  
 Avoir la possibilité de voyager  
 Ressentir un sentiment d'appartenance  
 Être autonome dans mon travail  
 Réussir dans mon travail  
 Travailler dans la relation d'aide  
 Pouvoir relier mon travail avec d'autres domaines de ma vie

**Je note ici mes cinq valeurs principales de manière concise:**

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

<sup>2</sup> Élaboré sur la base d'Abessolo et al. (2017)

### Mes forces de caractère et mes forces signatures<sup>3</sup>

1. Forces de caractère: en utilisant les tableaux ci-après, je procède à une évaluation approximative de mes 24 forces de caractère, en indiquant le degré de manifestation de chacune d'entre elles (sur une échelle de 1 à 10). Un degré de 1 signifie que la force de caractère n'est pas particulièrement habituelle pour moi et donc peu présente. À l'opposé, un degré de 10 indique que la force de caractère est très habituelle pour moi et donc très présente.
2. Forces signatures: je m'intéresse aux forces de caractère que j'ai dotées de notes moyennes à élevées et, pour chacune d'entre elles, je me pose les questions qui suivent.

*Est-ce que cette force de caractère est essentielle pour définir qui je suis? Cette force de caractère me donne-t-elle de l'énergie et me motive-t-elle à avancer? Est-ce naturel et facile pour moi de l'utiliser?* Si je peux répondre avec certitude par oui à ces questions, la force de caractère concernée fait partie de mes forces signatures. J'aurai très probablement entre 4 et 7 forces signatures. Je les fais ressortir dans les tableaux ci-après et les classe en les numérotant.

<b>Humanité</b>	Degré de manifestation faible=1, très élevé=10
<b>Amabilité:</b> aider les autres et se soucier de leur bien-être; faire preuve de générosité et d'altruisme	
<b>Aptitude relationnelle:</b> établir une proximité relationnelle avec les autres; apprécier nouer des relations étroites avec d'autres personnes; savoir aimer et être aimé	
<b>Intelligence sociale:</b> conscience des motivations et des sentiments des autres et de soi-même; connaissance de ce qui touche ou motive les autres	

<b>Justice</b>	Degré de manifestation faible=1, très élevé=10
<b>Équité:</b> traiter les autres de manière égalitaire et juste, et donner une chance à chaque personne; égalité des chances pour tous	
<b>Aptitudes de direction:</b> organiser; mettre en place une bonne collaboration; avoir une influence positive sur les autres	
<b>Aptitude au travail en équipe/loyauté:</b> être capable de bien travailler en équipe; faire sa part du travail et se montrer loyal par rapport au groupe	

<sup>3</sup> Élaboré sur la base de Blickhan (2018), Niemiec (2019) et [www.viacharacter.org/character-strengths-via](http://www.viacharacter.org/character-strengths-via)

<b>Sagesse</b>	Degré de manifestation faible=1, très élevé=10
<b>Créativité:</b> trouver des façons novatrices et efficaces de faire les choses; être capable de s'adapter	
<b>Curiosité:</b> s'intéresser à tout; être ouvert ou ouverte aux nouvelles expériences; vouloir explorer et découvrir	
<b>Goût d'apprendre:</b> envie de développer de nouvelles compétences et de s'approprier de nouveaux domaines	
<b>Capacité de jugement:</b> voir les choses sous tous les angles; évaluer tous les aspects de manière objective avant de prendre des décisions, y compris les arguments qui contredisent ses propres convictions; esprit critique	
<b>Sagesse:</b> penser que le monde peut avoir un sens pour soi-même et un autre pour les autres; voir loin et en profondeur; mettre en relation les savoirs avec ses propres expériences de vie	

<b>Tempérance</b>	Degré de manifestation faible=1, très élevé=10
<b>Disposition au pardon:</b> pardonner à ceux qui nous ont offensés; donner aux autres une seconde chance et oser prendre un nouveau départ	
<b>Modestie:</b> laisser ses performances parler d'elles-mêmes; humilité	
<b>Réflexion:</b> faire preuve de prudence pour prévenir des risques inutiles; précaution; ne pas prendre de décisions à la légère	
<b>Autorégulation:</b> réguler ses propres sentiments et actions; préférer le succès à long terme à celui à court terme; faire preuve de discipline et savoir choisir le bon moment	

<b>Courage</b>	Degré de manifestation faible=1, très élevé=10
<b>Authenticité:</b> être franc ou franche et intègre; dire la vérité; être naturel ou naturelle; rester fidèle à ses propres principes	
<b>Audace:</b> accepter les défis; affronter ses peurs; défendre ce qui est juste et vrai	
<b>Enthousiasme:</b> mener une vie dynamique et énergique; ne pas faire les choses à moitié	
<b>Endurance:</b> aller jusqu'au bout lorsqu'on commence quelque chose; s'accrocher à son objectif malgré les obstacles et les déceptions; persévérer tout en restant flexible	

<b>Transcendance</b>	Degré de manifestation faible=1, très élevé=10
<b>Sens de la beauté et du bien:</b> savoir apprécier la beauté et la qualité des choses dans tous les domaines de la vie; avoir de grandes aspirations et viser la beauté morale	
<b>Gratitude:</b> être reconnaissant ou reconnaissante signifie avoir conscience des belles choses, savoir les apprécier et exprimer sa gratitude	
<b>Espoir:</b> envisager l'avenir de manière positive et réaliste à la fois; espérer que tout se passe pour le mieux et faire son possible pour atteindre ses propres objectifs; croire en ses actions	
<b>Humour et esprit ludique:</b> faire sourire les autres; savoir faire preuve d'insouciance et voir le bon côté des choses	
<b>Spiritualité:</b> avoir des convictions cohérentes sur la vie et sur son sens, qui influent sur son propre comportement et apportent un certain réconfort	


## Marche à suivre pour remplir le tableau de *job crafting* ci-après

1. Dans la colonne 1: je note mes principaux domaines d'activité professionnels. Je rassemble les activités semblables au sein d'un même domaine. Je me limite à huit domaines d'activité au maximum.
2. Dans la colonne 2: j'évalue quel pourcentage de mon temps de travail total je consacre à chacun des domaines d'activité.
3. Dans les colonnes 4 à 6: j'insère ici mes cinq plus grandes forces/passions, mes cinq valeurs centrales et mes forces signatures (cinq au maximum).
4. Dans les colonnes 4 à 6: pour chaque domaine d'activité, je me demande si je peux exploiter mes différentes forces/passions, mes valeurs et mes forces signatures. Lorsque je peux répondre par l'affirmative, je mets une croix dans la case correspondante.

---

**Sources:** *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

- Abessolo, M. (2018). *Les valeurs dans les orientations contemporaines de carrière*. In: *Panorama*, édition 02/2018.
- Abessolo, M., Hirschi, A., Rossier, J. (2017): *Work values underlying protean and boundaryless career orientations*. In: *Career Development International* (n° 3 [22], p. 241-259).
- Blickhan, D. (2018). *Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis*. 2<sup>e</sup> édition révisée. Junfermann Verlag: Paderborn.
- Demerouti, E. (2014). *Design Your Own Job Through Job Crafting*. *European Psychologist*.
- Hirschi, A. (2011). *Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell*. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 3 (18), pp. 301-315.
- Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.
- Hirschi, A. (2017). *Zufriedenheit & Jobcrafting. Arbeitszufriedenheit und Jobcrafting: Do it yourself!*  
[https://www.biz.uzh.ch/biz\\_uzh/de/index/ueber\\_uns/ueber\\_uns/veranstaltungen1/kursunterlagen.assetref/dam/documents/ERZ/MBA/de/berufsberatung/Veranstaltungen/Job%20Crafting\\_Pr%C3%A4sentation\\_Prof.%20Hirschi.pdf](https://www.biz.uzh.ch/biz_uzh/de/index/ueber_uns/ueber_uns/veranstaltungen1/kursunterlagen.assetref/dam/documents/ERZ/MBA/de/berufsberatung/Veranstaltungen/Job%20Crafting_Pr%C3%A4sentation_Prof.%20Hirschi.pdf) (consulté le 09.07.2019)
- Hirschi, A., Shockley, K. M. & Zacher, H. (2019). *Achieving work-family balance: An action regulation model*. *Academy of Management Review*, 44 (1), pp. 150-171.
- McQuaid, M. & Lawn, E. (2014). *Your Strengths Blueprint: How to be Engaged, Energized, and Happy at Work*. Première édition.
- Nagy, N., Johnston, C. & Hirschi, A. (2019), *Do we act as old as we feel? An examination of subjective age and job crafting behaviour of late career employees*, In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28 (3), pp. 373-383
- Niemiec, R. M. (2019). *Charakterstärken. Trainings und Interventionen für die Praxis*. Hogrefe Verlag: Bern/Ruch, W. (2017).
- Ruch, W. (2018). <https://www.migros-impuls.ch/de/entspannung/work-life-balance/gluecklich-sein/10-happiness-tipps> (consulté le 13.05.20)
- Wrzesniewski, Amy & Dutton, Jane. (2001). *Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work*. *Academy of Management Review*. 26. pp. 179-201.  
[www.viacharacter.org/character-strengths-via](http://www.viacharacter.org/character-strengths-via) (consulté le 09.07.2019)  
[http://www.positive-psychologie.ch/?page\\_id=621](http://www.positive-psychologie.ch/?page_id=621) (consulté le 09.07.2019)
- Communiqué de presse de l'Université de Berne du 10.05.2019. *Wer sich jünger fühlt, gestaltet seine Arbeit selbstbestimmter*.  
[https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media\\_relations/medienmitteilungen/2019/medienmitteilungen\\_2019/wer\\_sich\\_juenger\\_fuehlt\\_gestaltet\\_seine\\_arbeit\\_selbstbestimmter/index\\_ger.html](https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media_relations/medienmitteilungen/2019/medienmitteilungen_2019/wer_sich_juenger_fuehlt_gestaltet_seine_arbeit_selbstbestimmter/index_ger.html) (consulté le 09.07.2019)

<b>Mes domaines d'activité (projets, etc.)</b>  	Part de mon temps de travail total, en %	Part souhaitée de mon temps de travail total, en %	Mes forces/ passions					Mes valeurs					Mes forces signatures					Parmi mes forces/passions, mes valeurs et mes forces signatures, que puis-je utiliser pour optimiser mes domaines d'activité?  Qu'est-ce que cela change à mes domaines d'activité?	Collaboration:  avec qui (personne, équipe)? type de collaboration?  avec qui éviter/cesser la collaboration?

<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	Cet exercice a été développé sur la base des publications suivantes: Abessolo et al. (2017), Demerouti (2014) et Hirschi (2017).														

### Réflexion et utilisation ultérieure du tableau

1. Qu'est-ce que je remarque en regardant ce tableau?

---



---

2. Dans quels domaines d'activité puis-je particulièrement bien exploiter mes forces/passions, mes valeurs et mes forces signatures?

Dans le tableau, je fais ressortir ces domaines à l'aide d'un feutre.

3. Dans quels domaines d'activité n'ai-je pas vraiment la possibilité d'exploiter mes forces/passions, mes valeurs et mes forces signatures?



Je souligne ces domaines dans le tableau.

4. Dans la colonne 7, je note comment je pourrais optimiser chacun des domaines d'activité en exploitant mes forces/passions, mes valeurs et mes forces signatures. Je commence par les domaines que j'ai soulignés dans le tableau.
5. J'ajoute au tableau de nouveaux domaines d'activité (réalistes) qui correspondent à mes forces/passions, à mes valeurs et à mes forces signatures. Je fais une croix lorsque je peux exploiter la force/passion, la valeur et la force signature correspondantes.

6. Dans la colonne 3, j'indique quel pourcentage de mon temps de travail total je souhaiterais consacrer à chacun des domaines d'activité (y compris pour les domaines d'activité que j'ai ajoutés).

7. J'utilise la colonne 8 pour noter comment je pourrais améliorer chacun des domaines d'activité en agissant sur les collaborations (éviter les contacts difficiles, tisser de nouveaux contacts intéressants et/ou les utiliser, définir des formes appropriées de collaboration, etc.).



8. Quelles conditions générales dérangeantes pour moi ne puis-je pas changer activement?

---



---

9. Dans quelle mesure pourrais-je adopter une autre perception ou impression de la situation (voir le bon côté des choses; réfléchir dans quelle mesure mon travail contribue à un objectif plus large, etc.)?

---



---





**Voici les mesures que je souhaite prendre dans l'immédiat**

Quoi?	Avec qui?	Selon quel délai?	<input checked="" type="checkbox"/>	Résultats
_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____

**Voici les mesures que je souhaite prendre à moyen terme**

_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____

**Voici les mesures que je souhaite prendre à long terme**

_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____