

Synthèse Job Crafting - Bilan de Compétences

Bénéficiaire : Marie DURAND (prénom et nom modifiés)

Date de réalisation : 15 janvier 2026

Consultant CEP : Sophie MARTIN

Organisme de bilan : Groupe Evolut'In Academy

Durée du bilan : 24 heures sur 3 mois

1. Résumé exécutif

Contexte

Marie, 38 ans, occupe le poste de Responsable Marketing Digital dans une PME du secteur e-commerce depuis 5 ans. Elle gère une équipe de 3 personnes et pilote la stratégie digitale de l'entreprise. Malgré une expertise reconnue et des résultats commerciaux solides (+25% de CA digital en 2025), Marie exprime un profond ennui professionnel (bore-out) et un manque d'autonomie décisionnelle.

Objectif du bilan

Retrouver du sens et de l'engagement dans son poste actuel sans changer d'employeur, en réaménageant ses missions et en développant de nouvelles activités stimulantes.

Conclusion principale

Le Job Crafting est la solution retenue. Marie souhaite rester dans son entreprise mais transformer son poste en profondeur : automatiser les tâches répétitives (reporting, gestion des campagnes), développer une activité de veille stratégique et créer un programme de mentorat interne pour transmettre son expertise.

Résultats attendus

- Engagement professionnel : passer de $\frac{4}{10}$ à $\frac{8}{10}$ en 6 mois
- Réduction du temps consacré aux tâches administratives de 40% à 15%

- Création d'un programme de mentorat avec 2 mentorés d'ici 3 mois
 - Mise en place d'une veille concurrentielle hebdomadaire valorisée en CODIR
-

2. Diagnostic initial

2.1 Analyse de la situation actuelle

Poste et missions

Responsable Marketing Digital - 5 ans d'ancienneté

Missions principales : stratégie digitale, gestion d'équipe (3 personnes), pilotage des campagnes publicitaires, reporting mensuel, relation avec les prestataires externes.

Niveau d'engagement et de satisfaction

- Score d'engagement initial : $\frac{4}{10}$
- Facteurs de démotivation : tâches répétitives (reporting manuel 8h/semaine), manque d'autonomie décisionnelle, absence de challenge intellectuel, sentiment de sous-exploitation des compétences.
- Signaux d'alerte identifiés : **Bore-out** (ennui professionnel, sous-charge cognitive, désengagement progressif).

2.2 Résultats des outils d'évaluation

Tests de personnalité

- MBTI : ENTJ (Extraversion, Intuition, Thinking, Judging) - Profil stratège, besoin d'autonomie et de défis intellectuels
- Big Five : Ouverture élevée ($\frac{85}{100}$), Conscienciosité élevée ($\frac{80}{100}$), Extraversion modérée ($\frac{65}{100}$)
- RIASEC : Entreprenant (E) et Investigateur (I) - Besoin d'innover et d'analyser

Inventaire de compétences

- Compétences techniques : SEO/SEA, Analytics, Marketing Automation, Gestion de projet digital, Budget marketing

- Compétences transversales : Leadership, Analyse stratégique, Communication, Gestion d'équipe
- Compétences dormantes : Veille concurrentielle approfondie, Formation/mentorat, Innovation produit

Enquêtes métiers

3 entretiens réalisés avec des Directeurs Marketing ayant évolué vers des postes à forte dimension stratégique. Confirmation du besoin de Marie de développer une activité de veille et de conseil interne.

3. Stratégie Job Crafting retenue

3.1 Les 3 dimensions du Job Crafting

Task Crafting (Réaménagement des tâches) - Priorité 1

- **Automatiser le reporting** : Mise en place de dashboards automatisés (Google Data Studio) pour réduire le temps de reporting de 8h à 2h/semaine
- **Déléguer les tâches opérationnelles** : Transférer la gestion quotidienne des campagnes publicitaires à son équipe (formation et montée en compétences)
- **Créer une activité de veille stratégique** : Consacrer 4h/semaine à l'analyse concurrentielle et aux tendances du marché, avec présentation mensuelle en CODIR

Relational Crafting (Réaménagement des relations) - Priorité 2

- **Développer un programme de mentorat** : Accompagner 2 collaborateurs juniors (1h/semaine chacun) pour transmettre son expertise et créer du lien intergénérationnel
- **Renforcer la collaboration avec la Direction** : Participer activement aux réunions stratégiques (CODIR) avec des recommandations basées sur la veille
- **Créer un réseau externe** : Rejoindre une communauté de Responsables Marketing Digital (meetups mensuels) pour échanger sur les bonnes pratiques

Cognitive Crafting (Réaménagement de la perception) - Priorité 3

- **Revaloriser son rôle** : Se positionner comme “Stratège Digital” plutôt que “Gestionnaire de campagnes”
- **Donner du sens aux tâches répétitives** : Voir le reporting comme un outil de pilotage stratégique et non comme une contrainte administrative
- **Célébrer les succès** : Mettre en avant les résultats de l'équipe (CA digital +25%) et sa contribution à la croissance de l'entreprise

3.2 Justification de la stratégie

Le Job Crafting est la solution la plus adaptée car :

1. **Pas de volonté de mobilité** : Marie apprécie son entreprise et son équipe
 2. **Problème de contenu, pas de contexte** : Le bore-out est lié à la nature des tâches, pas à l'environnement de travail
 3. **Marge de manœuvre existante** : La Direction est ouverte aux propositions et valorise l'initiative
 4. **Coût nul pour l'employeur** : Réorganisation interne sans besoin de budget supplémentaire
-

4. Plan d'action détaillé

Phase 1 : Automatisation et délégation (Mois 1-2)

Objectif : Libérer 6h/semaine en automatisant le reporting et en déléguant les tâches opérationnelles.

Actions concrètes :

1. **Semaine 1-2** : Créer les dashboards automatisés (Google Data Studio) pour le reporting mensuel
2. **Semaine 3-4** : Former l'équipe à la gestion autonome des campagnes publicitaires (2 sessions de 2h)
3. **Semaine 5-8** : Accompagner la montée en compétences de l'équipe avec un suivi hebdomadaire (1h/semaine)

Indicateurs de succès :

- Temps de reporting réduit de 8h à 2h/semaine (gain de 6h)
- 80% des campagnes gérées en autonomie par l'équipe
- Satisfaction de l'équipe : $\frac{8}{10}$ sur l'accompagnement reçu

Phase 2 : Développement de la veille stratégique (Mois 2-3)

Objectif : Créer une activité de veille concurrentielle valorisée en CODIR.

Actions concrètes :

1. **Semaine 9-10 :** Définir le périmètre de la veille (concurrents, tendances, innovations) et les sources d'information
2. **Semaine 11-12 :** Réaliser la première analyse concurrentielle complète (4h/semaine)
3. **Semaine 13 :** Présenter les résultats de la veille en CODIR avec 3 recommandations stratégiques

Indicateurs de succès :

- 1 présentation mensuelle en CODIR avec recommandations actionnables
- 2 recommandations mises en œuvre par la Direction
- Reconnaissance de la valeur ajoutée de la veille par la Direction (feedback positif)

Phase 3 : Lancement du programme de mentorat (Mois 3-6)

Objectif : Transmettre son expertise à 2 collaborateurs juniors et créer du lien intergénérationnel.

Actions concrètes :

1. **Semaine 13-14 :** Identifier 2 mentorés potentiels et formaliser les objectifs du mentorat
2. **Semaine 15-26 :** Séances de mentorat hebdomadaires (1h/personne) avec suivi des progrès

3. **Semaine 26** : Bilan du programme de mentorat avec évaluation des compétences acquises

Indicateurs de succès :

- 2 mentorés accompagnés pendant 3 mois
 - Progression des compétences des mentorés : +30% sur les compétences ciblées
 - Satisfaction des mentorés : $\frac{8}{10}$ sur l'accompagnement reçu
-

5. Suivi et évaluation

Indicateurs de suivi à 3 mois

- **Engagement professionnel** : $\frac{6}{10}$ (objectif intermédiaire)
- **Temps consacré aux tâches administratives** : 20% (objectif intermédiaire : 25%)
- **Nombre de recommandations stratégiques présentées en CODIR** : 2
- **Nombre de mentorés accompagnés** : 2

Indicateurs de suivi à 6 mois

- **Engagement professionnel** : $\frac{8}{10}$ (objectif final)
- **Temps consacré aux tâches administratives** : 15% (objectif final)
- **Nombre de recommandations stratégiques mises en œuvre** : 2
- **Progression des compétences des mentorés** : +30%

Points de vigilance

- **Résistance de l'équipe à la délégation** : Accompagner la montée en compétences avec bienveillance et patience
- **Manque de temps pour la veille** : Protéger les 4h/semaine dédiées à la veille dans l'agenda

- **Difficulté à valoriser la veille en CODIR** : Préparer des présentations concises et actionnables (3 recommandations maximum)
-

6. Risques et solutions

Risque 1 : Surcharge de travail temporaire

Description : La phase de transition (automatisation + formation de l'équipe) peut générer une surcharge temporaire.

Solution : Étaler la mise en œuvre sur 2 mois et demander un allègement temporaire des autres missions.

Risque 2 : Résistance de la Direction

Description : La Direction peut ne pas valoriser immédiatement l'activité de veille stratégique.

Solution : Démontrer la valeur ajoutée dès la première présentation avec des recommandations concrètes et chiffrées.

Risque 3 : Manque de temps pour le mentorat

Description : Les 2h/semaine de mentorat peuvent être difficiles à dégager dans un agenda chargé.

Solution : Bloquer les créneaux de mentorat dans l'agenda et les considérer comme non négociables.

7. Conclusion et recommandations

Synthèse

Le Job Crafting est la solution idéale pour Marie : il lui permet de retrouver du sens et de l'engagement dans son poste actuel sans changer d'employeur. En automatisant les

tâches répétitives, en développant une activité de veille stratégique et en créant un programme de mentorat, Marie transforme son poste de “Gestionnaire de campagnes” en “Stratège Digital”.

Recommandations pour l'employeur

1. **Soutenir la démarche** : Valoriser publiquement l'initiative de Marie et encourager d'autres collaborateurs à adopter le Job Crafting
2. **Allouer du temps** : Protéger les 4h/semaine de veille stratégique dans l'agenda de Marie
3. **Reconnaître la valeur ajoutée** : Intégrer les recommandations de Marie dans la stratégie digitale de l'entreprise

Recommandations pour Marie

1. **Communiquer régulièrement** : Partager l'avancement du plan d'action avec la Direction et l'équipe
2. **Célébrer les succès** : Mettre en avant les résultats obtenus (automatisation, recommandations mises en œuvre, progression des mentorés)
3. **Rester flexible** : Ajuster le plan d'action en fonction des retours et des contraintes organisationnelles

Signature du consultant CEP : Sophie MARTIN

Date : 15 janvier 2026

Copyright © Groupe Evolut'In 2026 - Tous droits réservés