

Synthèse Job Crafting - Cas Thomas

Bénéficiaire : Thomas MARTIN

Date de réalisation : 22 janvier 2026

Consultante CEP : Marie Carniel

Organisme : Groupe Evolut'In Academy

© Groupe Evolut'In 2026 - Document confidentiel

Résumé exécutif

Contexte : Thomas, 42 ans, Développeur Senior dans une ESN depuis 12 ans. Malgré une expertise reconnue, il ressent une perte de sens liée à la maintenance de systèmes legacy et l'absence de contribution sociétale. Score d'engagement initial : $\frac{3}{10}$ (signaux de brown-out).

Objectif du bilan : Explorer les options de reconversion vers un métier à impact sociétal tout en évaluant la possibilité de retrouver du sens dans son poste actuel sans prendre de risque financier.

Conclusion principale : Ses besoins de contribution sociétale, de transmission et de créativité technique peuvent être satisfaits par un réaménagement progressif de son poste via le Job Crafting, sans changement d'employeur.

Résultats attendus : Augmentation de 50% du temps consacré aux projets innovants (de 20% à 70%), création d'une activité de mentorat interne (2h/semaine), amélioration de l'engagement de $\frac{3}{10}$ à $\frac{7}{10}$ en 6 mois.

1. Diagnostic initial

1.1 Analyse de la situation actuelle

Poste et missions : Développeur Senior (Java, Spring Boot, PostgreSQL) dans une ESN de 1 200 salariés. Responsabilités : développement back-end, revue de code, mentorat technique informel, architecture technique.

Répartition actuelle du temps :

- Maintenance legacy : 50%
- Développement nouvelles fonctionnalités : 20%
- Revue de code et support juniors : 15%
- Réunions : 10%
- Veille technologique : 5%

Niveau d'engagement : $\frac{3}{10}$

Facteurs de démotivation :

- Perte de sens (maintenance sans impact sociétal visible)
- Absence d'innovation (70% du temps sur technologies obsolètes)
- Manque de transmission formalisée
- Isolement relationnel

Signaux de brown-out :

- “Je ne vois pas à quoi sert ce que je fais”
- Désengagement émotionnel
- Pensées récurrentes de reconversion
- Difficulté à se projeter à moyen terme

1.2 Résultats des outils d'évaluation

MBTI : INFP (Médiateur) - Besoin de sens, contribution sociétale et créativité

Big Five :

- Ouverture : Élevée (90e percentile) → Besoin d'innovation
- Agréabilité : Élevée (85e percentile) → Besoin de contribuer au bien-être d'autrui
- Extraversion : Faible (25e percentile) → Préférence pour interactions significatives

RIASEC : Social (S) + Investigateur (I) - Transmission + expertise technique

Compétences clés :

- Techniques : Java, Spring Boot, Architecture logicielle, DevOps
- Transversales : Pédagogie, empathie, résolution de problèmes, créativité

Compétences dormantes :

- Pédagogie formalisée
 - Contribution open source à impact sociétal
-

2. Analyse des besoins et opportunités

2.1 Besoins psychologiques non satisfaits

Besoin de sens et de contribution sociétale ($\frac{2}{10}$) - Priorité 1

- Travailler sur des projets à impact positif
- Contribuer au bien commun

Besoin de transmission et de mentorat ($\frac{3}{10}$) - Priorité 2

- Formaliser l'activité de mentorat
- Créer des contenus pédagogiques

Besoin de créativité et d'innovation technique ($\frac{2}{10}$) - Priorité 3

- Travailler sur des technologies modernes
- Participer à des projets innovants

2.2 Opportunités de Job Crafting identifiées

Task Crafting (modification des tâches) :

1. Réduire le temps de maintenance legacy de 50% à 30%
2. Augmenter le temps sur projets innovants de 20% à 50%
3. Créer une activité de contribution open source (10% du temps)
4. Formaliser le mentorat technique (10% du temps)

Relational Crafting (modification des relations) :

1. Créer un programme de mentorat structuré (2 juniors accompagnés)
2. Rejoindre la communauté tech for good locale
3. Initier des sessions de pair programming créatives

Cognitive Crafting (modification de la perception) :

1. Recadrer la maintenance comme “préservation du patrimoine numérique”
 2. Voir le mentorat comme “contribution à l’évolution de la profession”
 3. Percevoir les projets internes comme “laboratoire d’innovation”
-

3. Plan d'action Job Crafting

3.1 Modifications Task Crafting

Objectif 1 : Augmenter le temps sur projets innovants de 20% à 70%

Actions concrètes :

1. Proposer un projet interne innovant (plateforme de formation interne avec IA)
2. Rejoindre l'équipe R&D interne (1 jour/semaine)
3. Contribuer à un projet open source à impact sociétal (4h/semaine)

Indicateurs SMART :

- 70% du temps sur projets innovants d'ici 6 mois

- 1 contribution open source/semaine (24 contributions en 6 mois)
- 1 projet interne innovant lancé en 3 mois

Objectif 2 : Formaliser l'activité de mentorat (2h/semaine)

Actions concrètes :

1. Créer un programme de mentorat structuré (2 juniors accompagnés)
2. Animer des ateliers techniques mensuels
3. Créer des contenus pédagogiques (articles, vidéos)

Indicateurs SMART :

- 2 développeurs juniors accompagnés avec progression mesurable
- 1 atelier technique/mois (6 ateliers en 6 mois)
- 6 articles techniques publiés en 6 mois

3.2 Modifications Relational Crafting

Objectif : Créer 16 interactions significatives/mois

Actions concrètes :

1. Rejoindre un meetup tech for good (1 événement/mois)
2. Sessions de pair programming créatives (2 sessions/semaine)
3. Déjeuners d'équipe thématiques (2/mois)

Indicateurs SMART :

- 16 interactions significatives/mois d'ici 3 mois
- Participation à 6 événements tech for good en 6 mois
- 48 sessions de pair programming en 6 mois

3.3 Modifications Cognitive Crafting

Objectif : Augmenter le sentiment de contribution sociétale de $\frac{2}{10}$ à $\frac{8}{10}$

Actions concrètes :

1. Tenir un journal de bord des contributions positives
2. Mesurer l'impact du mentorat (progression des juniors)
3. Célébrer les petites victoires

Indicateurs SMART :

- Sentiment de contribution : $\frac{8}{10}$ en 6 mois
 - Journal de bord complété chaque semaine
 - 1 célébration d'équipe/mois
-

4. Plan de communication avec le manager

4.1 Préparation de l'entretien

Date prévue : 10 février 2026

Durée : 1 heure

Objectif : Obtenir l'accord du manager sur les modifications Task et Relational Crafting

Arguments clés :

1. **Bénéfices pour l'entreprise :** Rétention d'un expert, montée en compétence des juniors, innovation interne
2. **Alignement stratégique :** Contribution à la stratégie RSE et innovation de l'entreprise
3. **Faisabilité :** Modifications progressives sans impact sur la charge de travail globale

4.2 Négociation et compromis

Demandes prioritaires (non négociables) :

1. Rejoindre l'équipe R&D interne (1 jour/semaine)
2. Formaliser le mentorat (2h/semaine)

Demandes secondaires (négociables) :

1. Contribution open source sur temps de travail (4h/semaine)
2. Animation d'ateliers techniques mensuels

Compromis possibles :

- Commencer par 2h/semaine de contribution open source
 - Tester le programme de mentorat sur 3 mois avant généralisation
-

5. Suivi et évaluation

5.1 Indicateurs de succès

Indicateurs d'engagement :

- Engagement : $\frac{7}{10}$ en 6 mois (vs $\frac{3}{10}$ initial)
- Sentiment de contribution sociétale : $\frac{8}{10}$ en 6 mois (vs $\frac{2}{10}$ initial)

Indicateurs Task Crafting :

- 70% du temps sur projets innovants en 6 mois
- 24 contributions open source en 6 mois
- 1 projet interne innovant lancé en 3 mois

Indicateurs Relational Crafting :

- 16 interactions significatives/mois en 3 mois
- 2 développeurs juniors formés avec progression mesurable
- 6 événements tech for good en 6 mois

5.2 Points de suivi

Point à 3 mois (10 mai 2026) :

- Bilan des modifications mises en œuvre
- Ajustements du plan d'action
- Gestion des obstacles rencontrés

Point à 6 mois (10 août 2026) :

- Évaluation des résultats (indicateurs SMART)
 - Célébration des succès
 - Identification des prochaines étapes
-

6. Conclusion et perspectives

Le Job Crafting est une démarche progressive pour transformer votre poste en un environnement plus aligné avec vos valeurs et aspirations. **67% des salariés qui pratiquent le Job Crafting** constatent une amélioration significative de leur engagement dans les 6 mois.

Prochaines étapes immédiates :

1. Présenter le plan au manager (10 février 2026)
2. Identifier un projet open source à impact sociétal (première contribution en 1 mois)
3. Rédiger la proposition de projet interne innovant (1 mois)
4. Lancer les sessions de mentorat (première session en 1 mois)

Perspectives à 6 mois :

- Engagement : $\frac{3}{10} \rightarrow \frac{7}{10}$
- 70% du temps sur projets innovants
- 16 interactions significatives/mois
- Sentiment de contribution : $\frac{2}{10} \rightarrow \frac{8}{10}$

Perspectives à 12 mois :

- Reconnaissance en tant qu'expert technique et mentor
- Portfolio de projets à impact sociétal
- Réseau élargi dans la communauté tech for good
- Possibilité d'évolution vers Tech Lead ou Architecte Logiciel

Vous avez toutes les clés pour transformer votre poste et retrouver du sens, de la contribution sociétale et de l'engagement au travail !

Document rédigé par :

Marie Carniel, Consultante CEP

Groupe Evolut'In Academy

contact@groupe-evolut-in.com

+33 6 27 61 39 50

© Groupe Evolut'In 2026 - Document confidentiel