

Dans le cadre de notre recherche, nous avons choisis de travailler une problématique complexe en mobilisant un cadre théorique et pratique intégratif. Le socle commun à notre approche est celui de la motivation intrinsèque au travers de la Théorie de l'Autodétermination (Deci & Ryan, 2000). La lecture des exigences en situation de travail et des ressources nécessaires est facilitée par le Job-Demands Ressources model (Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006, p.702).

Le contexte d'intervention est un cabinet comptable associatif (130 collaborateurs), en pleine mutation organisationnelle, technologique et managériale. Lorsqu'il s'agit des métiers de la comptabilité, un dossier peut comporter plusieurs intervenants : assistant comptable, comptable, expert-comptable, conseiller d'entreprise, gestionnaire de paie, juriste, soit une multitude d'acteurs aux enjeux différents et au service du client, qu'il faut faire travailler harmonieusement, en transversalité. Nous proposons une intervention mobilisant l'approche par le Jobcrafting (Wrzesniewski & Dutton, 2001 ; Tims et al., 2012), c'est-à-dire la capacité d'un individu à mettre son travail en lien avec ses forces, ses compétences et ses envies dans son environnement. C'est en soit une approche inclusive dans le sens où chaque collaborateur peut agir et modifier son travail de façon proactive, pour reprendre le contrôle sur son travail. Il peut alors modifier la perception des tâches (cognitive crafting), le contenu des tâches, le cadre de travail ou les relations professionnelles (avec les clients, les partenaires professionnels, les collègues). Notre intervention est calibrée, au sein de l'organisation, pour travailler en binôme de métiers identiques (comptables, conseillers, gestionnaires de paie) et de spécialités complémentaires (Agriculteurs / ACS). Un travail est proposé sur 4 séances réparties sur un semestre, afin d'identifier les exigences propres à chacun (individuelles ou organisationnelles) et identifier les ressources mobilisables (individuelles ou organisationnelles). Les interventions seront clôturées par un plan d'action, validé par les managers de proximité. L'intervention doit permettre d'identifier les forces et va mobiliser les composants du capital psychologique positif que sont l'optimisme, la résilience, le sentiment d'efficacité personnelle et l'espoir selon Luthans et al. (2007, p. 3). Nous avons prévu d'évaluer l'impact de la passion dans le cadre du travail, en tant que passion harmonieuse ou obsessionnelle, selon le modèle dualiste de la passion (Vallerand et al., 2003). Les encadrants de proximité seront sensibilisés à l'approche du leadership engageant (Schaufeli, 2015) comme vecteur d'engagement pour les collaborateurs. Le socle commun de ce modèle intégratif, bien que complexe, est la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2001). La réponse aux besoins fondamentaux, que sont la reconnaissance des compétences, l'autonomie et la connexion aux autres, ainsi que le sens pour susciter la motivation intrinsèque et favoriser la santé au travail. L'impact de la crise sanitaire et du travail à distance pendant le confinement a renforcé le besoin de connexion et de partage avec les autres. Les collectifs de travail sont fragilisés et il est nécessaire de reconsolider les équipes. L'intervention telle que prévue permet le travail en binôme et le partage en petit groupe (4 à 6 présents / jour de formation). Nous espérons a minima, limiter l'impact du stress sur les collaborateurs puis améliorer le niveau de bien-être au travail ainsi que le niveau de performance des équipes. Le protocole proposé devra s'ajuster puisque les interventions sont placées pendant la période de pointe de travail des comptables (période fiscale). Les interventions devaient débiter en novembre 2020, cependant, suite au confinement, elles ont débuté entre mi-janvier et mi-février 2021.