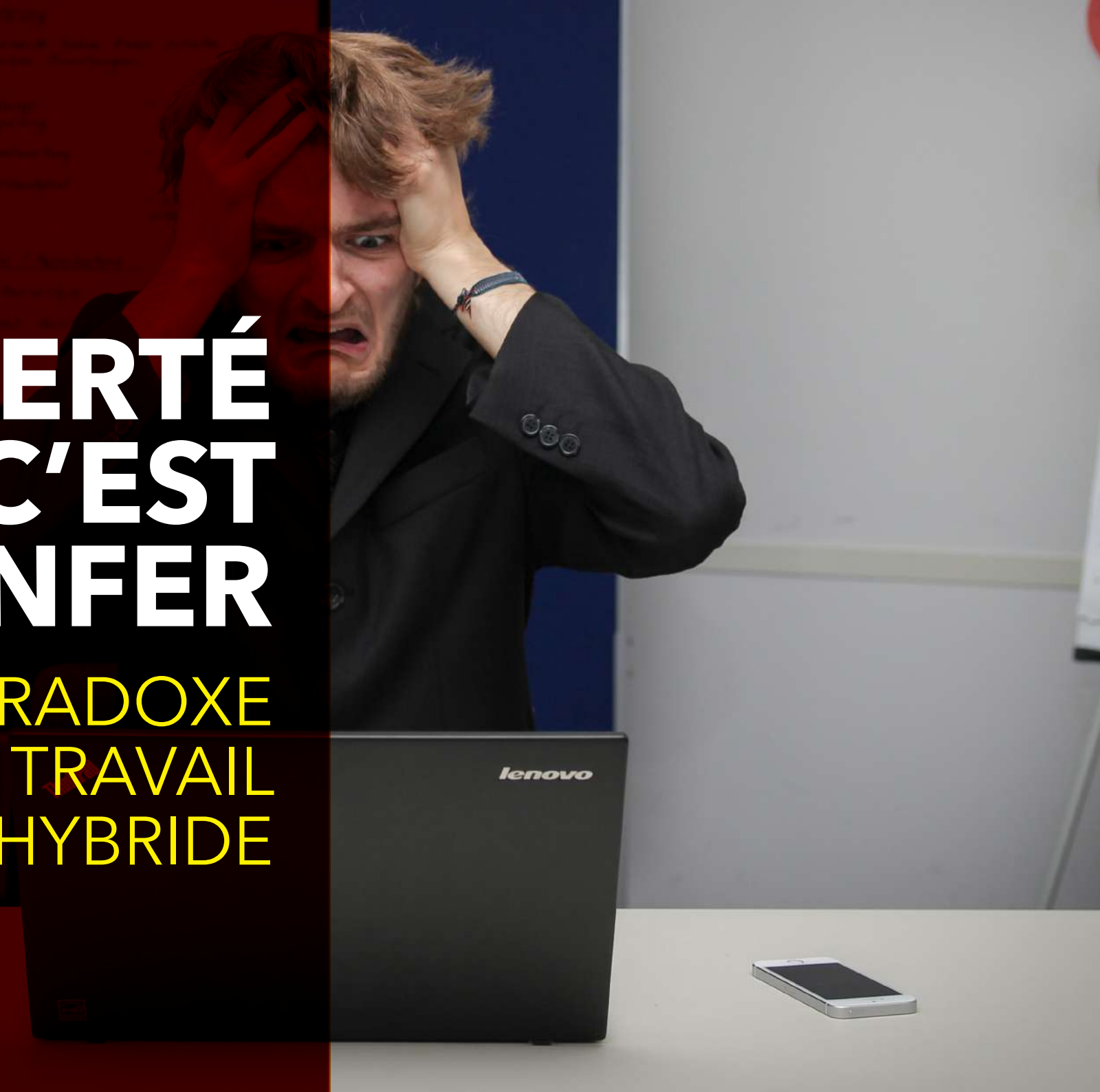


# LA LIBERTÉ C'EST L'ENFER

LE PARADOXE  
DU TRAVAIL  
HYBRIDE



# 50%

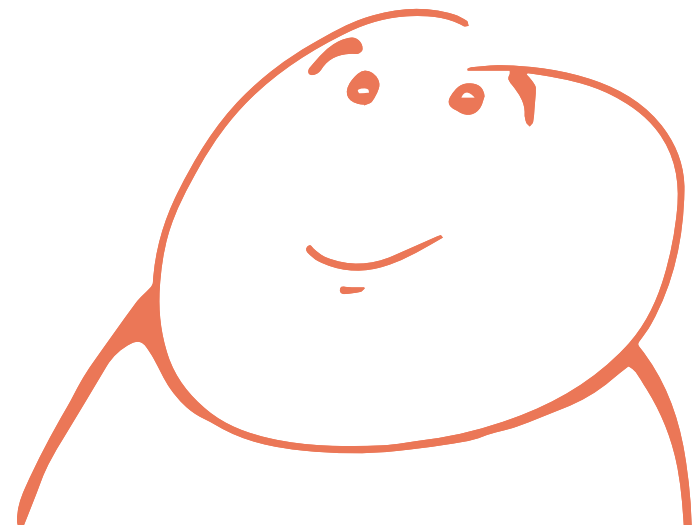
DES SALARIÉS DÉCLARENT  
VOULOIR TRAVAILLER  
EN MODE HYBRIDE

## LE TRAVAIL HYBRIDE SE NORMALISE

Pas de retour en arrière possible.

Notre manière de travailler change,  
on découvre des avantages et des inconvénients.

De plus en plus plébiscité par les salariés,  
il faut en faire une opportunité ....



# L'INJONCTION PARADOXALE DU MANAGER

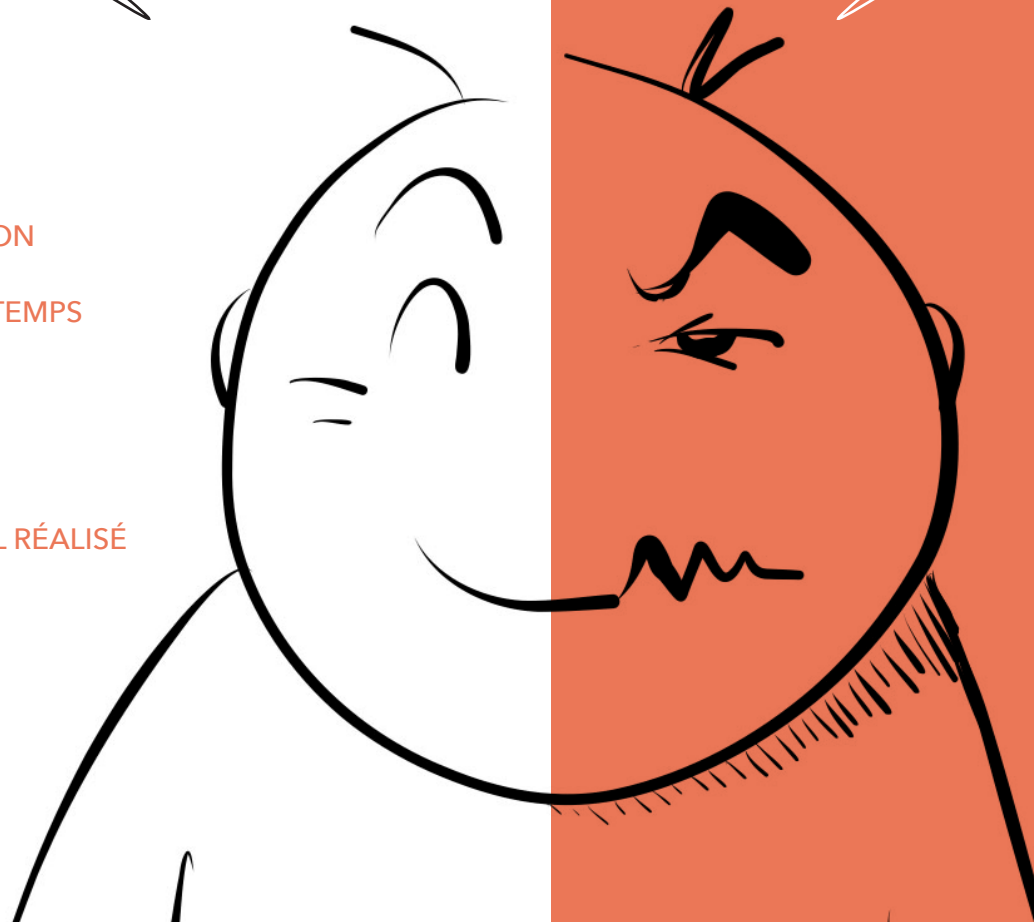
*Je dois faire confiance*

- +QU'UNE ENVIE, UNE OBLIGATION
- IL FAUT SUIVRE LA MARCHÉ DU TEMPS
- MEILLEURE PRODUCTIVITÉ
- DIMINUTION DES ABSENCES
- MEILLEURE QUALITÉ DU TRAVAIL RÉALISÉ

# L'INJONCTION PARADOXALE DU MANAGER

*Je n'ai pas confiance*

- JE NE VOIS PAS LES COLLABORATEURS EN SOUFFRANCES
- DIFFICULTÉS À RÉPARTIR LE TRAVAIL
- DIFFICULTÉS À AIDER ET SOUTENIR
- DIFFICULTÉS À ADAPTER MON MODE DE MANAGEMENT



# L'INJONCTION PARADOXALE DU SALARIÉ

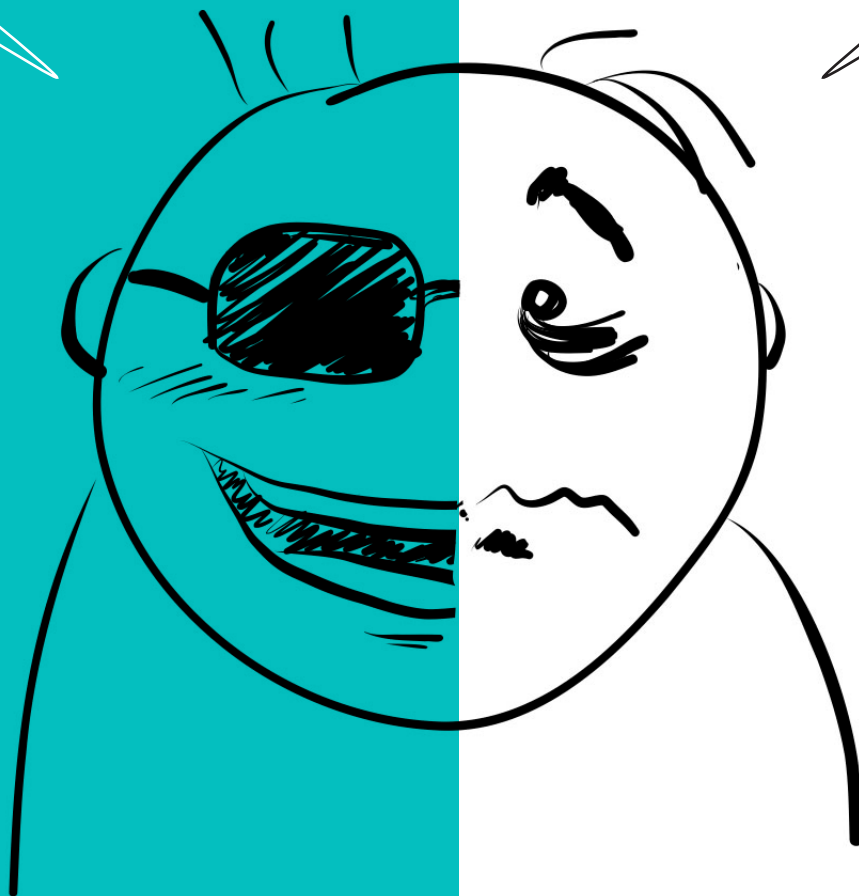
*Je fais ce que je veux !*

- MOINS DE TRAJETS
- MEILLEURE CONCENTRATION
- PLUS DISPONIBLE
- MOINS FATIGUÉ
- PLUS LIBRE DE GÉRER MON TEMPS

# L'INJONCTION PARADOXALE DU SALARIÉ

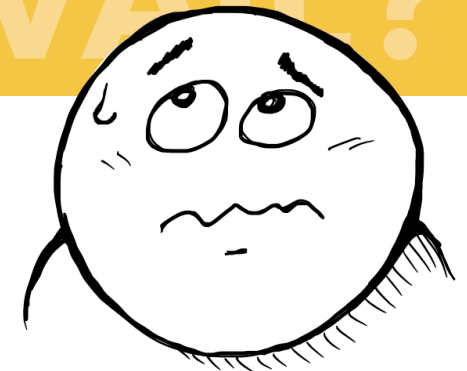
*Je suis seul...*

- BESOIN DE FEEDBACK
- PERSONNE NE VOIT MES DIFFICULTÉS
- MOINS ENGAGÉ AVEC MON ÉQUIPE
- MÉLANGE VIE PRO / VIE PERSO
- JE ME METS LA PRESSION
- JE RESSENS UN MANQUE DE CONFIANCE



QUELLES SONT LES CAPACITÉS MANAGÉRIALES À DÉVELOPPER POUR RÉUSSIR À S'ADAPTER À CETTE ÉVOLUTION SOUDAINE ET SPECTACULAIRE DE NOS MODALITÉS DE TRAVAIL ?

C'est angoissant, n'est-ce pas !



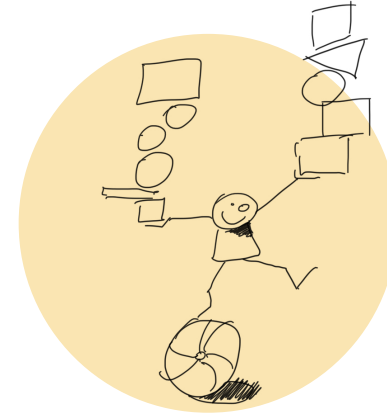
# SIMPLIFIONS

«LES COMPÉTENCES CLÉS  
DES MANAGERS SONT...»



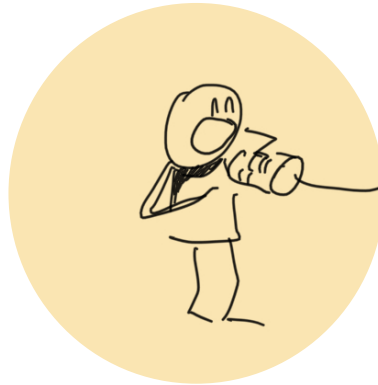
**75%**

**La capacité  
à faire  
confiance**



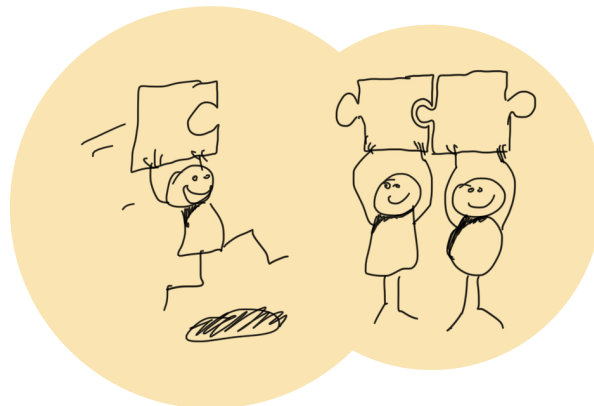
**69%**

**L'agilité dans  
l'organisation  
du travail**



**68%**

**La capacité à  
communiquer à distance**



**68%**

**la capacité à promouvoir et  
encourager la cohésion d'équipe**

C'est efficace, convivial, original,  
immédiatement applicable et...



**en 3 jours,**

**j'ai répondu à chacun de ces points  
et mon système est opérationnel.**

# DU CONTRÔLE A LA CONFIANCE :

## LES NEUROSCIENCES POUR MIEUX COMPRENDRE CE QUI SE JOUE POUR MON ÉQUIPE

**Pourquoi la confiance c'est compliquée ?**

**Pourquoi le changement c'est compliqué ?**

**Comment changer de mode mental et passer en mode adaptatif ou comment reprendre le contrôle de notre principal avantage concurrentiel : notre cerveau**

### **Première journée en présentiel :**

- Atelier confiance
- Atelier changement
- Atelier mode adaptatif
- Atelier 6 chapeaux  
(outil d'intelligence collective pour poser un constat commun et faire passer l'équipe en mode adaptatif)



COMPRENDRE  
ENSEMBLE



Définir ensemble le nouveau terrain de jeu et les nouvelles règles, créer le cadre et les conditions favorables pour chacun, pour que confiance et autonomie puissent se développer en toute sécurité :

## COMMENT VOULONS-NOUS TRAVAILLER ENSEMBLE ?

### Deuxième journée en présentiel :

- Vision pour partager la mission de l'équipe (speedboat)
- Valeurs pour définir les comportements attendus de chacun (jeu de l'enveloppe)
- Rôles et responsabilités (give and take matrix)
- Prise de décision (delegation poker, décision par consentement)
- Droit à l'erreur

Chaque thème sera travaillé avec toute l'équipe avec des outils d'intelligence collective réutilisables dès demain en présentiel comme en distanciel.

### Je définis/construis et en même temps j'expérimente

# 2

CONSTRUIRE  
ENSEMBLE

# 3

AGIR  
ENSEMBLE

## AGIR ENSEMBLE : LE NUMÉRIQUE AU SERVICE DU COLLECTIF

**1 seul et même outil pour gérer l'ensemble de l'activité aussi bien en présentiel qu'en distanciel : KLAXOON**

**Prise en main de Klaxoon, à travers une journée d'immersion en DISTANCIEL :**

- Suivi de l'avancement du travail : revue de projet, management visuel (daily meeting / reporting)
- Générer des idées / résoudre des problèmes
- Gérer l'amélioration continue (rétrospective)
- Assurer la cohésion d'équipe et identifier les difficultés de chacun (inclusion, déclusion)



## AXELLE MILOCHEVITCH

Praticienne ANC (Approche Neurocognitive et Comportementale), consultante en transformation des organisations pendant 10 ans, directrice des ressources humaines pendant 13 ans, j' aide aujourd'hui, les entreprises qui veulent revisiter leur organisation et leur mode de fonctionnement. Notamment sur la voie de l'innovation managériale, par la créativité et l'expérimentation.



[kaomiconseil.fr](http://kaomiconseil.fr)



## JIMY HAIDARA

Consultant image de marque et nouvelles technologies, directeur artistique. Je vous accompagne dans votre stratégie d'innovation digitale, de la veille technologique au positionnement d'image de marque, et fluidifie en tenant compte de votre ADN, de votre contexte et de vos besoins, votre communication et vos process de travail.



kissima  
communication

[kissima.com](http://kissima.com)