

Travailler en hybride : trouver son rythme, relever ses défis

Module adaptatif

~20 min

Plus de huit travailleurs sur dix préfèrent l'hybride — et pourtant Gallup décrit un paradoxe : à distance, l'engagement monte, et la détresse aussi. Ce module donne au collaborateur les clés de son équilibre : choisir ses jours selon ses tâches, son profil et le rythme de l'équipe plutôt qu'au hasard, cultiver le lien sans attendre qu'il vienne, et poser l'heure où la journée s'arrête — car à la maison, personne ne la sifflera à sa place.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Choisir ses jours en conscience : selon ses tâches, son profil, ses moments de vie — et les jours où l'équipe est là.
- 02 Cultiver le lien à distance sans attendre qu'on l'organise pour soi, en connaissant et en exprimant son besoin.
- 03 Prévenir les malentendus de l'écrit : dès qu'un échange se tend, basculer en visio ou décrocher le téléphone.
- 04 Maîtriser ses deux frontières du temps : se mettre au travail avec des gestes-repères, et s'arrêter à une heure décidée.

— PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne en hybride qui veut un rythme qui serve son travail, son lien aux autres, ses soirées.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Estelle, cheffe de projet, travaille chez elle deux jours par semaine. Au bureau, elle s'arrête à 18 heures pour prendre son train. Chez elle, sans train à prendre, elle ne sait plus quand s'arrêter et termine vers 19 h 30, sans avoir plus de travail qu'avant. Que fait-elle ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Jours d'ancrage — pratique documentée d'organisation du travail hybride
- Travail hybride, choix du rythme selon profils/tâches/moments de vie — méthode Afthonios
- Responsabilisation — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Owl Labs, « State of Hybrid Work 2025 » (Royaume-Uni) — 93% des salariés prendraient une mesure concrète (recherche d'un autre poste, compensation, démission) si la flexibilité leur était retirée
- Accenture — étude auprès de 9 326 travailleurs : 83% préfèrent un mode hybride, préférence confirmée par McKinsey et le World Economic Forum
- Gallup — paradoxe du travail à distance : engagement plus élevé mais bien-être et santé mentale au quotidien plus faibles
- IWG / Censuswide, enquête sur le travail hybride (2025) — flexibilité, déplacements et bien-être des salariés