

information presse

Paris, le 16 juin 2022

Avec l'hybridation du travail, les espaces se multiplient et les temps de travail sont plus flexibles. Un véritable défi pour le manager en termes de pilotage d'équipe : bonne compréhension des missions, maintien du collectif et de l'engagement, risque de perte de sens ...

La crise sanitaire que nous avons traversée amplifie un mal-être déjà existant comme en témoignent l'explosion du burn-out (2,5 millions de salariés sont en burn-out sévère après deux ans de crise sanitaire¹), la dégradation de la santé mentale liée notamment à l'isolement, ou le désengagement des salariés (« the great resignation »). Comment les pratiques managériales doivent-elles évoluer pour répondre à ces nouveaux enjeux ? Quelles doivent être les qualités du manager hybride ?

Objectif Santé au travail,

La nouvelle série d'émissions du [COMPTOIR de Malakoff Humanis](#) sur LinkedIn

Après l'épisode 3 consacré aux nouveaux espaces de travail, la première saison de cette nouvelle série s'achève avec l'épisode 4 dédié au management hybride.

[#Episode 4 : Le management hybride, accélérateur ou solution contre le burn-out ?](#)

diffusé en live sur **LinkedIn le mardi 21 juin de 12h30 à 13h00.**

Avec la participation de **Cécile Dejoux**, Directrice du Learning Lab Human Change,
Christophe Nguyen, psychologue du travail, Président de Empreinte Humaine,
et **Florence Ferretti**, DRH de Canon France.

Le management hybride en quelques chiffres²

- **43%** des managers estiment que le travail à distance a complexifié leur posture de manager. Les principales difficultés rencontrées concernent **la diminution des échanges informels** (pour 37% d'entre eux), le maintien de **la cohésion d'équipe** (36%), et **la gestion de la fragilité** des collaborateurs (34%).
- **51%** des managers jugent nécessaires l'instauration d'un climat de confiance pour que les nouveaux modes de travail hybride fonctionnent.
- **80%** des dirigeants se disent prêts à réorganiser les espaces de travail.
- Seul **36%** des managers ont revu leur pratique managériale.
- Selon les managers, la bonne gestion d'une équipe en mode hybride suppose de :
 - Maintenir le lien collectif pour éviter l'isolement et garder l'esprit d'équipe (**45%**) ;

¹ 9^e Baromètre Empreinte Humaine « Rapport au travail et état psychologique des salariés post-crise : quelles attentes et quelles solutions ? », Février 2022

² Baromètre annuel Télétravail et organisations hybrides, Malakoff Humanis 2022

- Gérer l'équilibre entre temps de travail collectif et individuel **(31%)** ;
- Effectuer des points individuels réguliers avec les membres de l'équipe **(34%)** ;
- Veiller à la charge de travail des salariés **(29%)**.

Assureur en santé et en prévoyance de plus de 400 000 entreprises en France, Malakoff Humanis mène depuis 10 ans des travaux d'étude et de recherche pour explorer les liens qui existent entre la performance des entreprises et le bien-être des hommes et des femmes qui les composent. Le Groupe publie chaque année les résultats de ses baromètres sur le **Télétravail**, la **Santé et la qualité de vie au travail** et **l'Absentéisme en entreprise**. Ces travaux sont accessibles sur [LE COMPTOIR de Malakoff Humanis](#). Source d'information et d'inspiration, lieu de partage d'expertise, le COMPTOIR décrypte, à l'attention des DRH, des chefs d'entreprises, des managers, des salariés, et des partenaires sociaux, les grandes tendances et les enjeux liés à la santé et la qualité de vie au travail, à la performance RH, aux nouveaux modes de travail, et aux vulnérabilités des salariés.

CONTACTS PRESSE

MALAKOFF HUMANIS :

Elisabeth Alfandari : 07 60 09 25 30 / elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com

IMAGE SEPT :

Franck Pasquier : 06 73 62 57 99 / fpasquier@image7.fr

Isabelle de Segonzac : 06 89 87 61 39 / isegonzac@image7.fr