

pointdevueRH
QUIMPER



Hermine
Cardinale
Conseil

Équité, dialogue social et performance collective

Mylène Vernet

La question



Hermine
Cardinale
Conseil



Atteindre ses objectifs
business



en intégrant à votre
organisation



la pratique

de l'équité,
du dialogue,



Action !

Les impacts des ressentis d'injustice et d'indifférence



Hermine
Cardinale
Conseil



Hermine
Cardinale
Cons



Hern
Card
Cons...



pointdevueRH
QUIMPER



Hermine
Cardinale



Hermine
Cardinale
Conseil

La minute introspection

Quelle est la dernière fois
que vous avez subi ou
observé une injustice ?

Qu'avez-vous ressenti ?

Qu'avez-vous eu envie
de faire ?

Qu'avez-vous fait ?

Colère

Mépris

Dégoût

Honte

Peur

Regret

Solitude

Anxiété

Désespoir

Tristesse

Frustration

Culpabilité

L'injustice et ses effets sur l'individu

- Elle provoque un désir de revanche,
- Cette revanche provoque un plaisir : celui de rééquilibrer la situation,
- Les comportements négatifs ne seront plus vus comme indécents, immoraux ou déloyaux,
- L'injustice conduit des personnes honnêtes et altruistes à poser des actes « immoraux ».



1^{er} niveau : les comportements passifs adoptés face à l'injustice :

limiter ses efforts

Réduire la performance

Voler du temps

Cacher l'information

Gaspiller du matériel de l'entreprise

2^d niveau : les comportements actifs adoptés face à l'injustice :

Vol de matériel, de produits,...

Sabotage, bris d'équipements

Sujets pouvant générer le sentiment d'injustice en entreprise



Le salaire



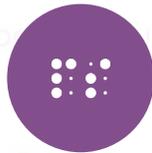
L'attribution des congés, la gestion des horaires



Les promotions



L'identification des hauts potentiels



La non-gestion de la sous-performance des coéquipiers



La répartition de la charge de travail



Le choix des bureaux, du matériel,...



Hermine
Cardinale
Conseil

Être juste

Qu'est-ce-qui est juste ?

Légal ne veut pas dire juste

Ce sera différent selon...

... la culture

... le contexte

... la personnalité

Trois Piliers à développer pour générer un sentiment de justice durable ...

Justice distributive

Justice procédurale

Justice relationnelle

Et, partir du principe que nous sommes tous ...

Imparfait

Irrationnel

Subjectif

La justice distributive

La grande majorité des humains considèrent que les inégalités sont justes et acceptables lorsqu'elles sont justifiées par des compétences ou des efforts

- Basée sur **l'équité**
 - Les individus jugent de la justice en **comparaison**,
 - Ils **surestiment** leur contribution par rapport aux autres,
 - Les individus ressentent une injustice encore plus forte quand ils y sont particulièrement exposés.

La justice procédurale

Un système décisionnel juste renforce la confiance envers les décideurs

- Basée sur la **légitimité**
 - Les règles décisionnelles sont claires et transparentes, exemptes de jeux politiques et appliquées de façon cohérente,
 - Les collaborateurs percevront plus de justice s'ils peuvent exprimer leur point de vue,
 - Et s'ils ont le sentiment d'avoir un certain niveau de contrôle sur les décisions.

La justice relationnelle

Travailler dans une organisation sans âme ou un patron irrespectueux autorise à tricher ou ne pas s'engager.

- Basée sur la **considération**
 - Les décideurs prennent la peine d'expliquer et de justifier leurs décisions, sinon même de faire amende honorable si nécessaire.
 - Le sentiment d'être traité avec respect et dignité lors de la prise de décision renforce le sentiment de justice.
 - Les salariés perçoivent la qualité des intentions des décideurs.



Hermine
Cardinale
Conseil

pointdevueRH
QUIMPER

Hermine
Cardinale

Être juste
dans le
dialogue social

L'art de l'équilibre

Arrêter de subir et prendre la main

- Accepter le contre-pouvoir
- Regarder les idées, pas celle ou celui qui l'émet
- Considérer les représentants comme une force de progrès :
 - Ils sont vos partenaires, vos ambassadeurs en matière de
 - Santé au travail
 - Progrès social et donc de RSE et marque employeur
 - À ce titre, ils ont des responsabilités : à vous de les solliciter en ce sens en appliquant les mêmes principes.

Bio...



mylene@hcc.bzh
0688430871

- Mylène, Finistérienne, 50 ans.
- Dans les ressources humaines depuis 25 ans, DRH pendant plus de 10 ans chez HOP! Britair – filiale d'Air France, SDMO Industries – filiale du groupe américain Kohler, Hôtels Océania, ...
- Forces : Négociations sociales, organisation et dynamisation du collectif, accompagnements individuels.
- Bases techniques : Executive Coach HEC Paris, Développement des organisations HEC Montréal, M2 RH.
- Fait grandir Hermine Cardinale Conseil depuis 2021 