

## FICHE PRATIQUE

---

SITUATION CONFLICTUELLE ► COMPÉTENCES PERSONNELLES ► AUTO-ÉVALUATION

**Sens de l'équité : Faculté d'agir avec justice et impartialité, en veillant à traiter chacun de manière équilibrée et en respectant les droits et besoins de tous**

*Ce document est régulièrement mis à jour.*

*Téléchargez gratuitement la dernière version sur [Déblique-tes-soft-skills.com](https://debloque-tes-soft-skills.com)*

### MISE EN GARDE

Pour la plupart d'entre nous, les Soft Skills apprises en formation, sur la base d'une liste de recettes à appliquer dans telle ou telle situation, ne sont pas durablement exploitables : les mauvais comportements reprennent très vite le dessus, la Soft Skill ne peut pas s'exprimer, elle est BLOQUÉE par un ensemble de comportements contre-productifs dont on ne sait pas se débarrasser.

Suite à la découverte d'un incroyable protocole imaginé par 2 professeurs de la Harvard Business School, une offre exclusive permet désormais de DÉBLOQUER réellement et définitivement ses Soft Skills.

Découvrez cette offre sur [Déblique-tes-soft-skills.com](https://debloque-tes-soft-skills.com)

*Le contenu de cette fiche pratique a été généré  
par une Intelligence Artificielle pilotée par une Intelligence Humaine*

## Comportements recommandés :

### 1. **Écouter toutes les parties impliquées avant de prendre une décision**

→ Il est essentiel d'entendre chaque point de vue pour agir de manière équitable.

*Exemple : « Avant de trancher un conflit entre deux collègues, je leur donne à chacun l'occasion d'exposer leur version des faits. »*

### 2. **S'appuyer sur des faits objectifs et non sur des préférences personnelles**

→ La justice repose sur des éléments concrets et non sur des impressions.

*Exemple : « Pour évaluer une situation conflictuelle, je me base sur des rapports et des échanges écrits plutôt que sur des rumeurs. »*

### 3. **Traiter chaque personne avec le même respect et la même considération**

→ Chacun doit se sentir écouté et pris en compte.

*Exemple : « Je m'assure de parler avec le même ton respectueux à tous les collaborateurs, qu'ils soient juniors ou seniors. »*

### 4. **Reconnaître les erreurs et les injustices lorsqu'elles sont avérées**

→ Accepter une erreur permet de rétablir la confiance et l'équité.

*Exemple : « Si je réalise que j'ai accordé une faveur injustifiée à un employé, je rectifie la situation et je m'excuse. »*

### 5. **Prendre des décisions cohérentes et applicables à tous**

→ Une règle doit être appliquée de la même façon pour tous les membres d'une équipe.

*Exemple : « Si je sanctionne un retard répété chez un employé, je dois le faire aussi pour un autre qui aurait le même comportement. »*

### 6. **Encourager une répartition équitable des responsabilités et des tâches**

→ Personne ne doit être défavorisé ou surchargé injustement.

*Exemple : « Lorsque je répartis les dossiers dans mon équipe, je veille à équilibrer la charge de travail en fonction des compétences et des disponibilités de chacun. »*

**7. Mettre en place un cadre clair et transparent pour éviter les malentendus**

→ Les règles et attentes doivent être connues et comprises par tous.

*Exemple : « J'instaure un processus d'évaluation des performances qui repose sur des critères mesurables et non sur des jugements subjectifs. »*

**8. Veiller à ce que chacun ait accès aux mêmes opportunités et informations**

→ Offrir les mêmes chances de réussite à tous les membres d'une équipe.

*Exemple : « Je partage les opportunités de formation avec toute l'équipe au lieu de les proposer uniquement à certains collaborateurs. »*

**9. Gérer les conflits de manière neutre et sans favoritisme**

→ Il est crucial de ne pas prendre parti dans une situation conflictuelle.

*Exemple : « Face à un désaccord entre deux employés, j'analyse les faits avant de prendre une décision, sans me laisser influencer par mes affinités personnelles. »*

**10. Prendre en compte les besoins individuels sans créer d'injustices**

→ Adapter certaines décisions aux circonstances sans générer de favoritisme.

*Exemple : « J'autorise un aménagement d'horaires pour un employé ayant des contraintes personnelles, tout en veillant à proposer des solutions équivalentes à d'autres en cas de besoin. »*

## **Comportements à éviter :**

**1. Prendre parti sans écouter tous les points de vue**

→ Un jugement hâtif peut aggraver une situation conflictuelle.

*Exemple : « Je donne raison à un collègue parce qu'il est mon ami, sans entendre l'autre partie. »*

**2. Laisser ses émotions ou affinités personnelles influencer ses décisions**

→ L'équité demande une approche rationnelle et impartiale.

*Exemple : « Je donne systématiquement les projets les plus intéressants à mes*

*collaborateurs préférés, au détriment des autres. »*

**3. Appliquer des règles différemment selon les personnes**

→ Une politique incohérente crée des tensions et un sentiment d'injustice.

*Exemple : « Je sanctionne un employé pour un retard, mais j'ignore les retards fréquents d'un autre collègue parce qu'il est plus expérimenté. »*

**4. Ignorer les plaintes ou les demandes de certains employés**

→ Chaque personne mérite d'être entendue de la même manière.

*Exemple : « Je n'écoute pas un employé junior qui signale une injustice alors que j'aurais pris en compte la même remarque venant d'un cadre supérieur. »*

**5. Attribuer des avantages de manière arbitraire ou injustifiée**

→ Toute récompense ou privilège doit être mérité et justifié.

*Exemple : « Je propose une prime à un collègue sans critère objectif, simplement parce qu'il s'entend bien avec moi. »*

**6. Donner plus de responsabilités aux mêmes personnes sans justification**

→ Répartir le travail de manière déséquilibrée crée des frustrations.

*Exemple : « Je confie systématiquement les missions intéressantes à la même personne, privant ainsi d'autres collaborateurs d'opportunités. »*

**7. Ne pas corriger une injustice lorsqu'elle est identifiée**

→ Laisser une situation inéquitable perdurer nuit à l'harmonie du travail.

*Exemple : « Je remarque que les femmes de mon équipe ont moins de promotions que les hommes, mais je ne fais rien pour corriger la situation. »*

**8. Manquer de transparence dans les décisions prises**

→ Les employés doivent comprendre les critères et les raisons des décisions.

*Exemple : « Je change les critères d'évaluation en cours d'année sans en informer les employés, créant un sentiment d'arbitraire. »*

**9. Donner l'impression que certaines personnes sont favorisées**

→ Une perception d'injustice peut générer du ressentiment même si l'intention était

bonne.

*Exemple : « J'invite toujours les mêmes collaborateurs aux réunions importantes, laissant les autres en retrait. »*

#### **10. Ne pas intervenir face à un comportement injuste**

→ Être passif face à une inégalité est une forme de complicité.

*Exemple : « Je vois qu'un employé est exclu de certaines discussions par ses collègues, mais je ne fais rien pour rétablir l'équilibre. »*

### **Conclusion**

**Faire preuve de sens de l'équité dans une situation conflictuelle est essentiel pour maintenir un climat de confiance et de respect.** En étant impartial, en appliquant les mêmes règles pour tous et en veillant à écouter chaque partie avec la même attention, on favorise un environnement de travail équilibré et sain. 🚀