Soft skills

Gerir com equidade

Meio dia para tomar decisões que a equipa perceba como justas: repartição de tarefas e horários, férias, horas extraordinárias, progressões, sanções, reconhecimento. Os participantes distinguem igualdade e equidade, detetam o favoritismo involuntário, fixam critérios explícitos para as decisões recorrentes e aprendem a explicar uma decisão a quem ela desilude. Os casos incidem sobre as arbitragens reais da sua equipa.

Duração : 0,5 dia

Objetivos

1. Distinguir igualdade de tratamento e equidade, e as situações em que cada uma se aplica
2. Detetar as formas de favoritismo involuntário: afinidades, proximidade, colaboradores mais visíveis
3. Estabelecer critérios explícitos para as decisões recorrentes: planeamento, férias, tarefas penosas, acesso à formação
4. Explicar uma decisão a um colaborador que se considera prejudicado
5. Aplicar as regras e as sanções de forma coerente de um colaborador para outro

Programa

Meio dia

• O sentimento de injustiça: os seus efeitos no empenho, no absentismo e nos conflitos

• Igualdade e equidade: tratar todos da mesma forma, ou segundo a situação de cada um

• Enviesamento de afinidade, efeito de halo, colaboradores discretos esquecidos: o que falseia o julgamento

• Critérios conhecidos de todos para as decisões recorrentes da equipa

• Oficina: arbitragem de um caso real e anúncio da decisão a um colaborador desiludido

Metodologia

• Autodiagnóstico das suas decisões dos últimos três meses: quem obteve o quê, e porquê

• Casos de equipas de produção e de logística: escala de fim de semana, atribuição de horas extraordinárias, escolha de um chefe de equipa

• Simulações: explicar uma recusa de férias, uma progressão concedida a outro

• Construção de regras de repartição a partilhar com a equipa

• Grelha de decisão equitativa entregue a cada um

Avaliação e documentos

Teste de conhecimentos e simulação de anúncio de uma decisão, avaliação a quente em D+1. Certificado numerado verificável online para cada participante; relatório de formação entregue à empresa.

Materiais bilingues para cada participante; cada formação presencial inclui o seu gémeo digital no OmniLearn.

Bom saber

Para a não discriminação e a animação de equipas diversas, o dia «Gerir a diversidade e a inclusão» alarga o tema. Para anunciar uma decisão difícil, ver «Dizer as coisas: feedback difícil e coragem de gestor».

Informações práticas

Duração	0,5 dia
Público	Gestores, chefes de equipa e chefias intermédias
Pré-requisitos	Chefiar uma equipa
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, na empresa
Formato	Na empresa, presencial nas suas instalações
Língua	Francês, darija ou inglês; materiais bilingues
Financiamento	Contratos especiais de formação da OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos os processos consigo, sem custo adicional.
Personalização do programa	Programa adaptado aos seus procedimentos, aos seus equipamentos e ao seu público

Perguntas frequentes

Ser equitativo é tratar todos da mesma forma?
Nem sempre. As regras devem ser as mesmas para todos, mas a sua aplicação pode ter em conta as situações: um ajustamento de horário por motivos de saúde não é um privilégio. O módulo ajuda a fazer a diferença e a explicá-la à equipa.

Qual a diferença para «Gerir a diversidade e a inclusão»?
Este módulo incide sobre a justiça das decisões quotidianas do gestor para com cada um dos seus colaboradores. O dia sobre diversidade trata dos enviesamentos ligados às diferenças de idade, género, origem ou deficiência, e do quadro de não discriminação.

E quando o gestor não decide sozinho as progressões ou os prémios?
É frequente. A formação incide então sobre o que ele propõe, sobre os critérios que defende junto da sua hierarquia e sobre a forma de explicar à equipa uma decisão tomada noutro nível.