

Votre situation de proche aidant qui travaille peut vous mener à une impasse au niveau professionnel. Cela peut être source de conflit si vous laissez la situation s'envenimer. Ce n'est en soi pas dramatique, car l'issue d'un conflit est de trouver une solution équitable relative à votre situation, une solution qui vous convienne bien sûr, mais aussi qui convienne à votre employeur et à ses propres impératifs.

Cette fiche vous fournit une aide à la négociation ainsi que des conseils dans la gestion des conflits.

Aide à la négociation

La négociation est un art que certains mettent des années avant de maîtriser. Sur info-workcare.ch, vous trouverez les quatre règles favorisant une négociation dans de bonnes conditions. Pour mémoire, les voici :

1. Analysez

Analyser vos propres besoins avec l'aide, si nécessaire, d'une association spécialisée dans les conseils de conciliation.

Les trois brochures "Fairplay at work » - pour les entreprises et "Fairplay at work » - pour les pères de famille, "Fairplay at home - Une impulsion" du Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes vous aideront à analyser votre situation personnelle, notamment au moyen de check-listes, et à trouver les bons arguments pour la négociation.

2. Renseignez-vous

Renseignez-vous sur les différents modèles de travail existants (voir le document en lien à la rubrique Conseils pratiques / Au travail / Organiser et coordonner). Prenez exemple sur les exemples de bonne pratique trouvés par certaines entreprises (voir la rubrique Conseils pratiques / Au travail / Se renseigner).

3. Dialoguez

Recherchez le dialogue avec votre employeur : choisissez le moment opportun, éloigné de tensions passagères. Demandez un rendez-vous personnel et préparez-vous. Sachez ce que vous souhaitez obtenir et ce que vous pouvez offrir en contrepartie.

4. Faites-vous aider

Demandez de l'aide auprès d'une association habituée à négocier avec les employeurs (organisations d'employés, association professionnelle, syndicat, etc.).

Gestion des conflits

La brochure « Conflits au travail » éditée par Travail.Suisse donne toutes les informations et conseils en la matière. Elle se commande en ligne sur le site de Travail.Suisse. Tirée de cette brochure, la manière de gérer les conflits se résume en quatre points :

1. Réfléchir sur les sentiments et les valeurs qui vous touchent dans un conflit

Tout conflit déclenche des sentiments, que ce soit de la peur, un sentiment d'impuissance, de la colère, etc. Il est important pour vous de réfléchir sur le type de sentiments que vous ressentez lorsqu'un conflit couve ou éclate. En prenant la peine de formuler cela, vous prenez un peu de distance par rapport à la situation : vous permettez à votre tête de reprendre le contrôle, après que le « ventre » ait pu s'exprimer. Il est primordial pour vous que vous écoutiez ce qu'ont à vous dire vos sentiments.

2. Rechercher le véritable « centre factuel » du conflit

Tout conflit a un centre factuel qu'il s'agit d'explicitier et de formuler de manière séparée, dégagé de vos sentiments et de vos valeurs. Lors de la discussion, il s'agit de rester au niveau factuel et de ne pas se laisser entraîner dans une discussion au niveau personnel.

Pour vous, les choses sont peut-être claires. Connaissez-vous les faits qui préoccupent votre employeur ? La discussion permettra aux deux parties de mettre en lumière les faits.

3. Déterminer l'objectif que vous souhaitez atteindre

Le conflit vécu pour le conflit est une perte de temps et d'énergie. Tout conflit débouche normalement sur une solution équitable pour les deux parties. C'est pourquoi il ne faut pas attendre avant d'aborder un conflit. Votre objectif étant défini, restez toutefois ouvert-e aux suggestions de votre employeur car vous n'avez peut-être pas envisagé tous les aspects de la situation.

4. Choisir la façon dont vous allez mener la discussion

C'est de la discussion entre deux parties en conflit que naît la solution au conflit. Si vous avez bien écouté vos émotions et ce qu'elles ont à vous dire sur vous-même, vous pourrez aborder la discussion sans émotion de type « parasite », comme la vengeance ou les représailles, qui complique encore plus la situation et bloque souvent la négociation. La discussion doit servir à objectiver et à clarifier la situation, et à trouver des solutions.