



- Salariés aidants -

FICHE N°3

Pourquoi, comment et quand parler de sa situation d'aidant à son employeur / à ses collègues ?

→ Pourquoi parler de votre situation à votre travail ?

Il faut laisser ses problèmes à la porte de son travail. C'est ce qu'entendent et admettent le plus fréquemment les salariés en France. Il n'est pas envisageable pour la majorité d'entre eux de mélanger la vie professionnelle avec la vie personnelle. Mais vous n'êtes pas des robots se contentant d'exécuter froidement leurs tâches. Lorsque vous devenez aidant, votre vie personnelle empiètera forcément un jour ou l'autre sur votre vie professionnelle. Faut-il réellement en parler ? Et pour vous, quel en serait l'intérêt ? Et de quelle manière en parler ?

→ La peur du rejet

Partager ses problèmes d'aidant au quotidien est souvent un sujet délicat à aborder en entreprise, voire est considéré comme tabou. Il y a cette idée communément admise qu'évoquer ses difficultés risquerait de faire de vous un « maillon faible » de l'équipe, et que ces « révélations » pourraient se retourner contre vous. Il y a derrière :

- De la méfiance
- De la défiance
- La peur d'être stigmatisé et d'être jugé

Mais aussi

- Parce que cela ne se fait pas
- Parce que votre vie personnelle ne regarde personne d'autre que vous
- Parce que vous êtes pudique et que vous avez toujours agi ainsi.

Cela se comprend et c'est humain !

Il est cependant important de rappeler que vous avez en face de vous des êtres humains qui sont aussi traversés d'émotions et sont capables de se montrer empathiques. Contrairement aux idées reçues (et dans la mesure du possible), ils sont aussi là pour vous écouter, vous soutenir et vous accompagner. Quelle serait votre réaction si vous saviez qu'un autre collègue vivait ce que vous vivez actuellement ?

→ Quels sont les répercussions possibles liées au silence ?

Que ce soit clair : personne ne peut vous forcer à en parler ! Taire votre situation est normal. Mais... faire comme si tout allait bien sans que vous vous en rendiez compte peut provoquer chez vos collègues, votre responsable, votre employeur :

- Le doute par rapport à votre motivation
- Une incompréhension ; des regards « de travers »
- Des malentendus
- Une désorganisation du travail au niveau de votre équipe.
- Une dégradation de l'ambiance au sein du service

Et pour vous, c'est une situation complexe à gérer avec :

- Plus de pression (psychologique ; baisse estime de soi...)
- Une dégradation de votre situation et de votre santé qui amène à des absences répétées et des arrêts de travail dus à une surcharge émotionnelle et mentale, au stress, au manque de sommeil...
- Une intériorisation de votre « différence ».
- Une sensation d'isolement...

C'est la qualité de votre travail et la relation avec vos collègues et votre employeur qui risquent d'en pâtir, voire de se dégrader sur du moyen et long terme... et de vous porter réellement préjudice.

Il arrive aussi que des salariés ne pouvant plus tout concilier (à cause de ce non-dit et cette pression permanente) demandent un départ négocié ou démissionnent (et se retrouvent sans ressources). Sachant que d'être en emploi permet de :

- De conserver un lien social
- De garder la tête hors de l'eau et de « s'aérer l'esprit »
- D'assumer financièrement vos différents besoins et ceux de vos proches

Parler, c'est mettre toutes les chances de votre côté pour recevoir du soutien, obtenir un accompagnement et travailler plus sereinement et dans de meilleures conditions.

→ Pour quels objectifs ?

- Ne pas rester avec votre charge mentale et émotionnelle
- Ne plus subir et se sentir seul.e
- Déculpabiliser
- Trouver des solutions avec votre employeur pour travailler plus sereinement
- Permettre à vos collègues de s'organiser.

→ À qui en parler ?

Trouvez le bon moment et le bon interlocuteur pour en parler.

Plus généralement, les personnes de confiance restent les collègues, plus enclins à vous écouter et vous comprendre. C'est un bon début. Ils peuvent vous aider à surmonter cette épreuve même si vous pouvez penser que la vie professionnelle et personnelle ne font pas bon ménage.

Vous serez même surpris de voir que certains d'entre eux ont peut-être les mêmes préoccupations et difficultés que vous. Mais au-delà de cette aide et cette compréhension (ce qui est déjà beaucoup !), ils n'ont pas forcément les moyens de vous aider concrètement.

A un moment, vous serez amené à en discuter avec votre responsable et/ou la direction des ressources humaines (si ce service existe au sein de votre entreprise) pour trouver le moyen de vous organiser autrement.

Vous verrez avec votre manager et/ou la DRH le niveau d'information que vous souhaitez partager avec vos collègues. Rien ne sera divulgué sans votre accord.

Néanmoins, cela ne signifie pas qu'il faut impérativement tout partager de votre vécu.

Si vous sentez que votre responsable/employeur est débordé, il sera moins disposé à vous écouter.

L'astuce : demandez-lui de fixer rapidement un rendez-vous pour faire le point sur votre situation personnelle.

Si vraiment une discussion est impossible, tournez-vous vers :

- Un représentant du personnel de votre entreprise (s'il en existe)
- Le médecin du travail et/ou l'assistante sociale du service santé au travail auquel est rattachée votre entreprise
- Un psychologue
- Une association dédiée aux aidants : Le Collectif Je t'Aide, l'association Française des Aidants, les forums dédiés aux aidants (La Compagnie des aidants, Bonjour Fred, Les Aidants et bien +) à qui vous pouvez parler de vos préoccupations.

→ Faites preuve de transparence sans entrer dans les détails, par exemple :

- Exposez vos difficultés actuelles, en les contextualisant et en insistant sur leur côté temporaire

« Je dois apporter une aide à mes parents dont la santé se dégrade. Ils habitent à 200 kilomètres de chez moi. Je dois être présent pour eux. »

- Dites ce que cela peut générer chez vous

« Cela va entraîner des contraintes et des spécificités dans mon rythme de travail et dans ma vie. Cela va générer chez moi... (du retard le matin, des absences ponctuelles, la nécessité de moins me déplacer professionnellement...) »

- Exprimez ce que vous attendez de votre responsable/manager

« J'ai besoin de votre part de... (la compréhension sur les retards, de partir plus tôt, de prendre des congés à la dernière minute en cas d'urgence, de télétravailler, d'organiser mon travail autrement, de revoir mes objectifs autrement...) ».

- Testez sur une période validée ensemble et demandez à faire le point régulièrement avec votre responsable concernant votre travail (tâches à ajuster ; organisation, temps...)

« Dans les 3 prochains mois, j'aurai des contraintes beaucoup plus fortes qui feront que je serai moins agile dans l'organisation de mon travail. Pourrions-nous faire le point toutes les trois semaines et voir comment la situation évolue ? »

- Rassurez votre responsable sur votre implication

« Je me sens toujours concerné et investi dans mon travail. C'est pour cela que je viens vous en parler pour trouver des solutions avec vous pour que ma situation ait le moins d'impact possible sur l'organisation du service. De mon côté, j'ai besoin de pouvoir concilier au mieux l'accompagnement de mon proche avec mon travail.