Amine ABDOUL-AZID Mercredi 02 juin 2021 Avec Monsieur **RASSLAN**

# TD3 PPP : Les conflits:

Tout d’abord, il faut savoir gérer les conflits :

* Lorsque l’on a des problèmes de communications ou de compréhension.
* Par conséquent, on essaye de trouver une solution.
  + Pour éviter les conséquences négatives aux salariés, aux clients.

Les changements en entreprise génère de l'insatisfaction et des conflits.

Pour résoudre un conflit : Il faut :

* Comprendre l’origine des frustrations. En général, elle commence avec des incertitudes.
* Percevoir les intérêts contradictoires.
* Admettre que la représentation des choses dépend de la personne.

Par ailleurs, il faut négocier un conflit dans son intensité et sa forme.

Or, la stratégie dépend des entreprises, des salariés et de la situation.

En effet, il y a les enjeux et les formes de conflits :

Les enjeux sont multiples psychologiques, sociaux ou même organisationnels.

En outre, le conflit est un procédé de régulation. De plus, cela permet d’avoir un esprit plus critique et ouvert.

* D’autres part, il faut essayer de résoudre les conflits.
  + Ce n'est pas forcément de la faute d’une personne.

En outre, les conflits ne sont pas toujours inutile.

Pour cela, il faut trouver des solutions : Cela peut se révéler positif et ce n'est pas forcément négatif.

En effet cela les conflits peuvent se manifester sous la forme, de conditions de travail inadapté, de revendications salariales, des conflits sous la forme réaliste (c’est-à-dire une situation tragique).

Néanmoins les formes de conflits ne sont pas faciles à distinguer. En effet, cela peut-être un conflit interpersonnel soit par rapport à une situation : **contenu**, soit par une **relation**.

En outre, il faut faire attention à ces conflits entre groupes cela nuit la productivité de l’entreprise.

De plus, le conflit peut être manifeste : les désaccords sont explicites, stratégique ou tactique : liée au rapport d’activité.

De plus, il existe la méthode raisonnée : Traiter séparément un moyen de résoudre tous les problèmes.

En outre, les conflits permettent de mieux comprendre les enjeux de l’organisation, de plus, elle améliore les ressources individuelles avec une meilleure productivité.

En conséquence, elle réduise le taux d’absentéisme, le turn-over et les fréquences d’accidents de travail.

Il existe la négociation entre la relation, entre le temps ou même en argument

Pour conclure,