



Comment aider des employés* qui sont parents d'enfants d'âge scolaire

Il est essentiel de comprendre les défis uniques auxquels sont confrontés les parents, tuteurs et proches aidants d'enfants d'âge scolaire. L'éventail des facteurs de stress potentiels de leur quotidien et de leurs responsabilités domestiques comporte des défis qui risquent de nuire à leur efficacité au travail. Il existe des moyens que vous, en tant que gestionnaire, pouvez prendre pour aider ces employés à minimiser leur stress et leur anxiété à la maison et au travail afin qu'ils puissent être des employés actifs, engagés et productifs.

Les parents et toutes personnes qui prodiguent des soins aux enfants font face à un stress particulier. La conciliation travail-famille peut représenter un défi énorme, quel que soit l'âge ou le niveau scolaire des enfants. À cet égard, les employeurs peuvent prendre des mesures pour aider leurs employés à concilier leur vie professionnelle et personnelle. Lorsqu'elles comprennent ces défis uniques et les répercussions que ces problèmes peuvent avoir sur la capacité des travailleurs de fournir un bon rendement, les organisations peuvent élaborer des stratégies, politiques ou programmes visant à les aider à surmonter ces facteurs de stress quotidiens.

Le milieu de travail d'aujourd'hui

Les milieux de travail ont changé radicalement au cours des quarante dernières années, la majorité des parents ou tuteurs

étant maintenant sur le marché du travail. Au Canada, 69 % des couples avec au moins un enfant de moins de 16 ans sont des familles à deux revenus. Ce pourcentage est en hausse de 36 % par rapport à 1976, et dans près des trois quarts des familles à deux soutiens, les parents travaillent à temps plein (40 heures par semaine)¹.

Une étude pancanadienne sur la conciliation travail-famille révèle que les trois quarts environ des Canadiens travaillent plus de 45 heures par semaine, soit une hausse 50 % en deux décennies. Cependant, seulement 23 % des Canadiens qui travaillent se disent très satisfaits de leur vie, soit la moitié du nombre relevé en 1991².

Plus les heures de travail sont longues et fixées en fonction du secteur d'activité organisationnel (comme dans les secteurs de la santé ou de la construction automobile), moins les employés trouvent de satisfaction dans leur travail. Pour atténuer le stress des employés et les conflits d'horaires, certains employeurs ont adopté diverses initiatives de conciliation travail-famille, notamment les horaires de travail flexibles. Cette flexibilité supplémentaire contribue à améliorer la qualité de vie des employés et favorise l'atteinte d'un meilleur équilibre entre les exigences de leur travail et de leur vie personnelle.



Les défis que doivent relever les parents d'enfants d'âge scolaire

Élever des enfants pendant ces années cruciales de leur éducation comporte divers défis. Souvent, ces défis s'accompagnent d'un stress susceptible de réduire l'efficacité d'un employé. Connaître ces facteurs de stress vous permet de comprendre les défis que ces employés doivent relever et de leur fournir les conseils pratiques dont ils ont besoin pour mieux concilier leur vie personnelle et professionnelle.

L'anxiété et le stress

Les employés qui ont des enfants d'âge scolaire sont souvent en proie à l'inquiétude et au stress. Depuis l'élémentaire jusqu'au postsecondaire, ils s'inquiètent pour leurs enfants. Les parents de jeunes enfants se demandent si l'école est à la hauteur de leurs attentes, si leurs enfants font l'objet d'intimidation ou s'ils réussissent aussi bien que leurs camarades de classe. À l'école secondaire, le stress et l'inquiétude des parents peuvent être attribués aux résultats scolaires, aux encouragements qu'ils doivent prodiguer à leurs enfants pour les amener à exceller afin d'être admis dans l'établissement postsecondaire de leur choix. L'éducation sexuelle et l'information entourant la puberté viennent s'ajouter à ces pressions. Lorsque leurs enfants atteignent le niveau postsecondaire, les employés se soucient souvent de leurs finances et de leur capacité de payer les études de leurs enfants. L'inquiétude quant à la sécurité de leurs enfants, à leur capacité de se doter d'un bon réseau de soutien et de se débrouiller eux-mêmes loin de la maison hante leurs pensées quotidiennes. Les parents apportent souvent ce stress et cette anxiété au travail, ce qui nuit à leur attention, à leur concentration et, dans certains cas, à leurs relations de travail et à leur santé mentale et physique.

L'épuisement

La journée d'un employé qui a des enfants ne se termine pas quand il rentre du travail. Il y a mille autres choses à faire, comme les repas à préparer, le ménage et les devoirs à faire, les enfants à mettre au lit, etc. Ce qui manque à cette liste et qui importe le plus, c'est une pause mentale et du temps de qualité pour passer en revue sa journée. Peu importe l'âge des enfants, être parent est un emploi à temps plein du matin au soir qui représente une charge mentale constante. Ajoutez à cela une fatigue accrue, et cette charge mentale peut nuire à la capacité d'un employé à prendre des décisions et à élaborer des plans complexes, et diminue sa capacité de gérer le stress et l'anxiété. Si on les néglige, ces problèmes risquent d'avoir une incidence négative sur sa productivité et son rendement.

La culpabilité

Il peut être difficile de concilier les attentes du travail et de la famille. Un employé qui n'est pas en mesure de fournir le rendement dont il se sait capable en ressent souvent de la culpabilité. Au début de l'année scolaire, il est souvent difficile pour un parent de s'adapter à la nouvelle responsabilité d'aider son enfant à faire ses devoirs ou autres travaux scolaires, lesquels ajoutent aux tâches que l'employé doit effectuer après sa journée de travail. On s'attend de plus à ce que les parents aident leur enfant à réussir, quel que soit son niveau scolaire. L'employé peut se sentir coupable de ne pas être un bon travailleur, et ses pairs peuvent lui en vouloir de faire passer son enfant avant le travail. Il peut également se sentir coupable de ne pas être suffisamment présent à la maison, de ne pas être un bon parent pour son enfant ou un bon partenaire pour son conjoint. Quelle que soit la situation, ce sentiment de culpabilité peut entraîner de l'abattement, de l'anxiété et du stress.

Le soutien que vous pouvez offrir à vos employés

Un gestionnaire dispose de nombreuses façons d'aider ses employés qui ont des enfants à se sentir moins stressés et mieux soutenus par l'organisation.

Offrez des horaires flexibles.

Cette solution peut ne pas être adaptée à toutes les entreprises, mais il est toutefois utile de mentionner que les horaires flexibles aident souvent à régler les problèmes de conciliation travail-famille. Ils peuvent en effet contribuer à réduire le stress de tous les membres de la famille, et favoriser une plus grande productivité et un meilleur rendement des employés au travail. Les horaires flexibles ne diminuent en rien les obligations de l'employé; ils créent simplement un environnement plus favorable à son équilibre de vie.

Favorisez l'esprit communautaire au sein de votre service.

Souvent, la meilleure façon d'aider un employé qui est également parent d'enfants d'âge scolaire consiste à penser d'abord aux enfants. Comment votre entreprise souligne-t-elle les réalisations des familles de vos employés? Encourager les réalisations scolaires, sportives ou autres de l'enfant d'un employé est susceptible de favoriser un climat de solidarité. En tant que gestionnaire, l'intérêt que vous portez aux familles de vos employés et les félicitations que vous leur offrez leur montre que vous les considérez non seulement comme membres de l'entreprise, mais également comme membres de votre communauté professionnelle. Cela aide à fidéliser vos employés et à leur faire comprendre que leur employeur se soucie de leur bien-être.

Élaborez une politique en matière de conciliation travail-famille.

Toutes les entreprises traversent des périodes d'activité intense qui rendent souvent impossible le maintien d'un bon équilibre travail-famille. Le problème, c'est lorsque ces périodes deviennent la norme. Cela conduit souvent à l'épuisement professionnel des employés, qui n'arrivent plus à trouver du temps à consacrer à leurs enfants. L'élaboration d'une politique au sein de votre organisation ou service qui identifie les domaines dans lesquels les employés ont besoin de plus de soutien permet à ceux-ci de bien gérer leur vie hors du travail. Certaines entreprises y sont parvenues en interdisant simplement à leurs employés d'envoyer des courriels après les heures de travail. Elles encouragent leurs employés à éteindre leurs appareils et à passer du temps en famille. En tant que gestionnaire ou superviseur, parlez à vos employés de leur charge de travail, encouragez-les à passer du temps avec leur famille, et évaluez les demandes faites à votre équipe de façon à ce qu'aucun employé ne se sente submergé de travail.

Faites preuve d'empathie.

Les employés hésitent à parler de leurs problèmes familiaux. Votre tâche en tant que gestionnaire consiste à diriger votre personnel avec empathie et à faire en sorte qu'il fournisse un bon rendement. Quand un employé vient vous voir au sujet d'un problème de conciliation travail-famille, écoutez-le attentivement et faites-lui comprendre que vous êtes prêt à l'aider à gérer sa charge de travail. Le simple fait de parler à un employé quand vous le voyez stressé ou préoccupé peut vous faire découvrir ce qui l'inquiète, et lui fait comprendre que son employeur se soucie de son bien-être.

Connaître les ressources de soutien de l'entreprise.


En matière de soutien aux travailleurs ayant des enfants à charge, le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) ou le régime d'avantage sociaux des employés mettent à leur disposition les services dont ils ont besoin, comme des services de counseling pour enfants, de counseling ou d'encadrement familial, de programmation parascolaire, de localisation de garderies, ou encore des groupes de soutien familial ou des organismes communautaires. Tenez-vous au courant des services que votre entreprise et votre collectivité offrent aux parents d'enfants d'âge scolaire.

Si vous deviez ne retenir qu'une chose de cet article, c'est que pour diriger des employés motivés et performants, un gestionnaire doit faire preuve d'empathie. Vos employés auront un meilleur moral, seront plus productifs et plus loyaux envers l'organisation et envers vous.

* Dans ce document, le masculin est employé comme genre neutre.

Références :

1. Statistique Canada. (le 27 novembre 2015). « Profils d'emploi des familles avec enfants ». Extrait du site <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2015001/article/14202-fra.htm>
2. « Canada's work-life balance more off-kilter than ever ». (Le 9 mai 2018). Extrait du site <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/canadas-work-life-balance-more-off-kilter-than-ever/article4673216/>

 Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : vitalite@homewoodsante.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

Contactez-nous

1 866 398-9505 | 1 800 663-1142 (Toll-Free English)

1 866 433-3305 (ATS) | 514 875-0720 Appels internationaux (frais virés acceptés)

Suivez-nous sur Twitter @HomewoodSante

homewoodsante.com



Homewood Santé est accréditée auprès du Council on Accreditation.



eFAP
healthy people • healthy workplace



Homewood
Health | Santé