

Comment – Soutenir les employés qui reviennent d’un congé parental

Devenir un nouveau parent, ou un parent de plusieurs enfants, est un événement de vie majeur. Après un certain temps loin du travail, le retour peut être très stressant pour certaines personnes. Le retour au travail après un congé parental devrait être traité avec la même attention et le même soutien que le retour d’un employé après tout autre congé (par exemple, compensation des travailleurs, invalidité, etc.). Un sondage mené auprès des Canadiens a révélé que 79 % estimaient que leur retour au travail après un congé parental aurait pu être mieux géré, et 40 % ont envisagé de démissionner pendant le processus de retour au travail (RT). Cela peut inclure des soutiens appropriés en milieu de travail, des soutiens commerciaux, ainsi que des soutiens pour la santé mentale et émotionnelle.

Alors, comment pouvons-nous soutenir au mieux la transition RT ? Voici quelques thèmes couramment mentionnés :

- Communication continue (si convenue) pendant le congé
- Connexion avec l’équipe pendant le congé (par exemple, invitation aux célébrations ou événements de vacances)
- Sentiment d’être valorisé et pris en compte pendant et après le congé
- Inclusion dans la planification d’entreprise et/ou les opportunités de carrière pendant le congé
- Clarté du rôle et des attentes avant le retour
- Ouverture à des horaires flexibles ou progressifs au retour

Beaucoup de ces éléments seront respectés si le leader est expérimenté dans la pratique de l’empathie. L’empathie alimente la connexion, et au lieu de ressentir POUR quelqu’un, elle vous encourage à ressentir AVEC lui. Qu’est-ce que l’empathie et en quoi est-elle différente de la sympathie ?

Brené Brown l’explique ici - ([3 min watch](#))



S’assurer que l’empathie est pratiquée à toutes les étapes du processus de congé parental permet aux leaders de prendre des décisions et de communiquer de manière réfléchie et solidaire.

Liste de contrôle des actions de soutien pour les leaders

Avant le congé parental :

- Discutez de la fréquence à laquelle l’employé souhaite communiquer au sujet du travail avant le début de son congé, et de la forme de communication qu’il préfère.
- Offrez la possibilité à l’employé de rester sur la liste de distribution des courriels de l’équipe ou d’autres formes de communication de l’entreprise, pour qu’il puisse être informé des annonces ou changements, récompenses, offres d’emploi internes, etc. Si cela n’est pas possible, désignez un point de contact clé qui pourra transmettre ces informations à l’employé. company communication,

Sources:

<https://eleveneventalent.com/blog-content/how-to-support-employees-returning-from-mat-leave>

<https://thisismomsatwork.com/wp-content/uploads/edd/2021/05/2021-Maternity-Leave-Experience-Report-Moms-at-Work-1.pdf>

<https://engineerscanada.ca/sites/default/files/Managing-Transitions-en.pdf>

<https://brenebrown.com/videos/rsa-short-empathy/>

Pendant le congé parental :

- Entrez en contact direct avec l'employé aux intervalles convenus pour prendre des nouvelles. Permettez-lui de parler de sa vie à la maison s'il le souhaite, ou simplement exprimez que vous espérez qu'il va bien et que vous avez hâte de le revoir bientôt.
- Prenez en compte les projets de carrière de l'employé lors de la planification des affaires ou de la succession.

En prévision de leur RT :

- Quatre semaines avant la date de RT, organisez une réunion ou un appel téléphonique pour confirmer le poste et le rôle de l'employé. Discutez des premières tâches ou des projets de carrière et utilisez ce temps pour évoquer les craintes ou les réserves concernant le retour. Écouter est l'une des choses les plus importantes pour que l'employé se sente entendu et compris.
- Lorsque cela est possible, prenez en compte la préférence de l'employé ou toute demande d'adaptation qui facilitera son retour. Par exemple, un horaire flexible ou un plan de retour progressif peut faciliter l'ajustement au travail et les transitions de garde d'enfants.
- Assurez-vous que les dispositions appropriées pour les besoins technologiques, l'accès à l'ordinateur et un espace de travail désigné ont été prises avant le premier jour de retour de l'employé.
- Communiquez avec les membres de l'équipe au sujet du retour de l'employé et des rôles repris ou nouveaux.

Retour au travail :

- Planifiez des rencontres régulières en tête-à-tête avec l'employé. Garder des lignes de communication ouvertes permet un soutien continu et aide à identifier les défis et les obstacles tôt.
- En plus de discuter des responsabilités professionnelles, envisagez d'utiliser des outils tels que le Continuum de santé mentale, une échelle de stress de 1 à 10 ou un « bulletin météorologique émotionnel » pour aider l'employé à exprimer comment il se sent. Veuillez consulter le document « Comment effectuer des bilans de santé mentale » pour plus d'informations.
- Pratiquez l'empathie. Reconnaissez que le retour de congé parental peut susciter de nombreuses émotions chez l'employé. L'empathie nous permet de nous connecter à ces émotions même si nous n'avons pas vécu la même situation.
- Proposez des opportunités de reformation, de développement professionnel ou de mentorat.
- Assurez-vous que l'employé se sente valorisé. Reconnaissez les contributions et fournissez des encouragements positifs.

L'une des choses les plus importantes que vous puissiez faire en tant que leader est de modéliser et de définir le ton de la culture du lieu de travail concernant les congés parentaux. Communiquez une culture de respect et de valorisation autour des congés parentaux et des employés qui les prennent. Envoyez le message que les employés en congé continuent de faire partie de l'équipe et que leur retour productif et leur carrière continue sont d'une importance stratégique.

Sources:

<https://eleveneventalent.com/blog-content/how-to-support-employees-returning-from-mat-leave>

<https://thisismomsatwork.com/wp-content/uploads/edd/2021/05/2021-Maternity-Leave-Experience-Report-Moms-at-Work-1.pdf>

<https://engineerscanada.ca/sites/default/files/Managing-Transitions-en.pdf>

<https://brenebrown.com/videos/rsa-short-empathy/>