



Parents efficaces, employés performants ?

Par Valérie Lesage

Les affaires / 20 juillet 2013

La conciliation travail-famille ne reposerait pas seulement sur des horaires souples, un plus grand nombre de congés et des services de garde accessibles. Les entreprises pourraient aussi avoir un rôle à jouer dans l'accroissement de la compétence parentale.

«Les mesures habituellement prises en conciliation travail-famille règlent des conflits de temps, mais qu'en est-il des conflits de tension causés par des difficultés familiales ? demande la psychologue des familles Nadia Gagnier. Si j'ai du temps, mais pas la stratégie pour résoudre les problèmes, ça peut affecter ma productivité au travail.»

Mme Gagnier s'investit depuis un an et demi dans le coaching parental en entreprise, un service en émergence au Québec, offert dans de grandes entreprises américaines depuis le milieu des années 1990.

Les Apple, Xerox et Great Western Bank, comme 60 % des entreprises du Fortune 500, ont alors commencé à offrir des programmes d'éducation sur la parentalité. Leurs employés ont apprécié avoir accès à ces informations en milieu de travail, ils se sont sentis mieux outillés pour gérer leur vie personnelle, et leur stress, comme leur absentéisme, a diminué, tandis que leur productivité a augmenté.

«Rehausser le sentiment de compétence parentale induit une spirale positive entre les sphères familiale et professionnelle. Soutenir une des deux sphères a un impact sur l'autre», soutient Mme Gagnier.

Selon l'Association canadienne pour la santé mentale, en 2012, 58 % des Canadiens ont dit se considérer comme surchargés par leur travail et leur vie personnelle. Avec le phénomène des séparations et des familles recomposées, combiné à la présence massive des femmes sur le marché du travail, le modèle familial est en mutation et des sentiments de culpabilité s'invitent. Tout le stress inhérent au rôle parental peut interférer sur le travail.

Des besoins qui varient avec l'âge... des enfants

Le coaching parental offert par celle qui s'est fait connaître à la télévision dans l'émission Dre Nadia, psychologue à domicile, se fonde sur des approches comportementales et des théories d'apprentissage social.

Il est donné individuellement ou en petits groupes et même sous forme de conférences, souvent à l'heure du lunch. Mme Gagnier insiste sur l'importance de bien cibler le profil des employés avant d'offrir ce type de services. Les parents d'ados n'ont pas les mêmes besoins que les parents de très jeunes enfants.

Selon la spécialiste du mieux-être au travail Louise Chenier, le coaching parental est un service qui peut s'avérer utile, mais seulement dans un programme de mieux-être très avancé.

«Il faut avoir mis en place d'autres pratiques avant et vérifier l'intérêt des employés. Cela doit se faire au sein d'une organisation dans laquelle le niveau de confiance est soutenu et les gens sentent que c'est pour leur bien-être», dit Mme Chenier, une des auteures de l'étude du Conference Board, intitulée «Justifier les investissements dans la santé et le mieux-être au travail».

La spécialiste ajoute qu'il faut prévoir la grille d'évaluation de ce type de services dès le début. En effet, si on n'en mesure pas l'utilité, ceux-ci seront perçus comme étant une dépense, facilement compressible.