

Quand un employé a perdu un être cher

Publié par : LifeWorks, 1st October 2020

Soutenir un employé qui a perdu un proche est l'une des situations les plus difficiles auxquelles un gestionnaire peut-être confronté. Nous avons tous nos propres moyens de composer avec la mort et le deuil, alors il est important d'être sensible aux besoins individuels de l'endeuillé tout en le soutenant. Voici des lignes directrices à suivre aussi bien immédiatement après les faits qu'au retour de l'employé après une période de deuil.

Immédiatement après le décès

Soutenir un employé durant une période de deuil ne se limite pas à lui parler de la politique de congé de l'entreprise. Vous voudrez également lui montrer que vous le soutenez émotionnellement et que vous êtes prêt à user de toute la souplesse possible pour répondre à ses besoins et à ceux de sa famille.

- Offrez vos condoléances. Il peut être difficile de trouver les bons mots, mais exprimer votre sympathie avec sincérité est souvent suffisant.
- Faites savoir à l'employé que le travail arrive au second rang. Vous lui montrez ainsi que vous comprenez qu'il doit passer cette période avec ses proches.
- Demandez-lui ce que vous pouvez dire à ses collègues. L'endeuillé peut choisir de fournir les détails des funérailles, d'une cérémonie commémorative ou d'une veillée mortuaire ouverte au public. Si c'est le cas, les ressources humaines (RH) ou vous-même pouvez communiquer ces renseignements à ses collègues. Si un employé demande qu'aucune information ne soit communiquée, respectez sa confidentialité.
- Communiquez avec le salon funéraire. Un représentant de l'entreprise ou vous-même devriez vous renseigner sur les gestes qu'il convient de poser, car s'il est parfois culturellement approprié d'offrir des fleurs, ça ne l'est pas toujours. L'entreprise ou votre équipe pourrait également faire un don à un organisme de bienfaisance.
- Soyez sensible et aussi flexible que possible en ce qui concerne le congé de deuil. Travaillez avec le service des RH de votre entreprise pour discuter des accommodements qui peuvent être trouvés, surtout dans les cas où un employé a perdu un époux ou un conjoint et où des enfants ou des parents âgés dépendent maintenant uniquement de lui.
- Prenez des dispositions pour répartir la charge de travail de l'employé. Demandez à ses collègues d'assumer ses tâches. Cela vous permettra de garantir que le travail qui doit être fait est accompli, sans ajouter de stress à la personne en deuil. Si possible, vous pouvez également faire transférer ses appels et ses courriels pendant son congé.

À son retour au travail

Quand un employé retourne au travail après un congé de deuil, il est important qu'il ne se sente pas isolé ou forcé à parler d'émotions et d'expériences qu'il préfère garder pour lui. N'oubliez pas que le chagrin peut affecter la productivité, au moins pendant un certain temps. Voici des façons d'offrir votre soutien :

- Nommez ce qui s'est passé. Après le décès de son mari, Sheryl Sandberg, directrice de l'exploitation chez Facebook, a écrit : « Le deuil est un compagnon demandant. Durant les premiers mois, il était toujours là, pas seulement sous la surface, mais bien en vue. » Tout le monde gère le deuil à sa manière et à son rythme. Une personne peut se sentir isolée et mal à l'aise si, à son retour au travail, personne n'admet ce qui est arrivé. Trouvez un moment pour offrir vos condoléances en privé.
- Laissez l'employé orienter la conversation. Après avoir reconnu la situation tragique, demandez à l'employé comment il se porte d'un ton sincère. Si l'employé change rapidement de sujet, laissez la conversation suivre son cours. Sinon, il pourrait se sentir mal à l'aise ou obligé de parler d'émotions qu'il n'est pas à l'aise de vous exprimer. Cependant, s'il souhaite discuter de ce qui s'est passé, écoutez-le attentivement et faites-lui savoir que vous le soutenez.
- Préservez la confidentialité des personnes concernées. Un employé qui vit un deuil pourrait vous révéler beaucoup de choses. Respectez toujours la confidentialité de ces conversations.
- Soyez sensible à la situation de l'employé et faites preuve de flexibilité, autant que possible. L'employé peut avoir besoin de temps pour s'occuper de questions juridiques, médicales, etc. Pendant un certain temps, un employé en deuil peut accomplir moins de travail ou présenter une baisse de productivité. Révisez vos attentes de façon temporaire.
- Ajustez la charge de travail initiale de l'employé. Certaines personnes préfèrent se tenir occupées pendant leur deuil, mais il peut également être difficile pour elles d'avoir un rendement optimal pendant cette période. Vous pouvez vous attendre à ce que l'employé effectue ses tâches, mais soyez raisonnable quant à la productivité que vous pouvez attendre de lui immédiatement après son retour. Puis, ajustez sa charge de travail au fil du temps.
- Surveillez l'employé dans les mois qui suivent. Si le chagrin semble nuire à son travail sur une période prolongée, suggérez-lui d'obtenir l'aide d'un professionnel. Il pourrait lui être utile d'appeler le programme d'aide aux employés (PAE) pour obtenir du soutien. Vous pouvez aussi parler à votre service des RH pour d'autres conseils.