

SALARIÉS AIDANTS : ACCOMPAGNER SANS PERDRE SES TALENTS

Formation pour managers et professionnels RH

Repérer, soutenir et fidéliser les salariés aidants dans votre entreprise

Durée : 4 heures	Modules : 4 modules
Leçons : 16 leçons	Public : Managers et professionnels RH
Format : 100 % en ligne, asynchrone	Organisme : N° 11757351875
Certification : Qualiopi	Tarif : Sur devis

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Description de la formation

Cette formation s'adresse aux managers et professionnels RH confrontés à une réalité croissante : bientôt un salarié sur quatre sera aidant d'un proche. Elle va au-delà de la compassion pour offrir des leviers concrets de repérage, d'aménagement et de fidélisation. Vous apprendrez à identifier les salariés aidants souvent invisibles, à mettre en place des adaptations qui préservent leur engagement, et à éviter de perdre des talents épuisés ou contraints au départ. Des mises en situation concrètes vous permettront d'appliquer immédiatement ces compétences dans votre contexte professionnel.

Sommaire des modules

MODULE 1	Comprendre la réalité des salariés aidants	4 leçons
MODULE 2	Repérer et ouvrir le dialogue	4 leçons
MODULE 3	Aménager et soutenir	4 leçons
MODULE 4	Fidéliser sans perdre ses talents	4 leçons

Objectifs pédagogiques

Objectifs pédagogiques

- Identifier les signaux qui révèlent qu'un salarié est aidant
- Ouvrir le dialogue avec tact et respect de la vie privée
- Mettre en place des aménagements concrets et mobiliser les dispositifs existants
- Préserver l'engagement et les perspectives d'évolution des aidants
- Gérer la dynamique d'équipe face aux aménagements
- Contribuer à une politique RH favorable aux salariés aidants

Informations générales

Durée	4 heures
Public visé	Managers et professionnels RH
Prérequis	Aucun
Tarif	Sur devis – TVA non applicable (article 261-4-4° du CGI)
Certification	Qualiopi – Attestation de fin de formation
Organisme	DYNSEO – N° de déclaration d'activité : 11757351875

Leçon 1 - Qui sont les salariés aidants

- Une réalité massive et croissante dans toutes les entreprises
- La diversité des situations : parent âgé, enfant en situation de handicap, conjoint malade
- Pourquoi la plupart des aidants ne se reconnaissent même pas comme tels

Leçon 2 - La charge invisible de l'aidant

- La double journée : travail et accompagnement d'un proche
- La charge mentale permanente et l'imprévisibilité des situations
- L'épuisement, l'isolement et la culpabilité de l'aidant
- Pourquoi cette charge reste invisible au travail et ce que ça coûte

Leçon 3 - L'impact sur le travail et sur l'entreprise

- Les effets sur la disponibilité, la concentration et la performance
- Le risque d'absentéisme, de désengagement et de départ
- Le coût caché de la perte d'un salarié aidant expérimenté
- Pourquoi accompagner est un investissement et non une contrainte

Leçon 4 - Mises en situation — reconnaître un salarié aidant

- Un collaborateur fiable multiplie soudain les retards et absences
- Une personne décline une promotion sans explication claire
- Un salarié semble épuisé sans signe de surcharge professionnelle
- Retour réflexif : quels salariés aidants avez-vous peut-être sans le savoir

Leçon 1 - Les signaux qui doivent vous alerter

- Les changements d'organisation, de disponibilité et d'énergie
- Les absences et retards inhabituels, souvent imprévisibles
- Le retrait des projets long terme et des perspectives d'évolution
- Distinguer un désengagement d'une situation d'aidance non dite

Leçon 2 - Pourquoi les aidants n'en parlent pas

- La peur d'être jugé moins fiable ou moins investi
- La crainte pour sa carrière et son évolution
- La difficulté à séparer vie privée et vie professionnelle
- Ce que votre attitude change dans la capacité à se confier

Leçon 3 - Aborder le sujet avec tact

- Comment ouvrir la conversation sans intrusion dans la vie privée
- Les formulations qui montrent du soutien sans forcer la confiance
- Respecter le choix de ne pas en parler
- Que faire de l'information une fois qu'elle vous est confiée

Leçon 4 - Mises en situation — engager l'échange

- Formuler une ouverture à partir de signaux observés
- Distinguer ce qui relève du soutien et ce qui relève de l'intrusion
- Réagir à une confiance sans maladresse
- Retour concret : votre posture de repérage respectueuse

Leçon 1 - Les aménagements qui font la différence

- Flexibilité horaire, télétravail et organisation adaptée
- Comment construire les aménagements avec le salarié et non à sa place
- Les solutions temporaires pour les périodes critiques
- Éviter les deux écueils : la rigidité et le laisser-faire total

Leçon 2 - Connaître les dispositifs mobilisables

- Les congés et dispositifs légaux dédiés aux aidants
- Le don de jours, les aménagements conventionnels et les aides existantes
- Le rôle des RH, de la médecine du travail et des relais externes
- Comment informer le salarié de ses droits sans vous substituer aux experts

Leçon 3 - Préserver l'aidant de l'épuisement

- Reconnaître les signes d'épuisement spécifiques à l'aidance
- Aider à poser des limites entre travail et accompagnement
- Encourager le recours aux relais sans culpabiliser
- Maintenir le lien pendant les périodes difficiles

Leçon 4 - Mises en situation — soutenir concrètement

- Vous construisez un aménagement horaire pour un salarié aidant
- Vous informez un collaborateur des dispositifs auxquels il a droit
- Vous repérez un aidant au bord de l'épuisement
- Les solutions concrètes mobilisables dès maintenant

MODULE 4

Fidéliser sans perdre ses talents

4 leçons

Leçon 1 - Maintenir l'engagement et les perspectives

- Pourquoi les aidants renoncent souvent à leur évolution et comment l'éviter
- Garder le salarié dans les projets et les perspectives malgré les contraintes
- Reconnaître la valeur d'un aidant sans le réduire à sa situation
- Construire un parcours qui tient compte des phases de vie

Leçon 2 - Gérer la dynamique d'équipe

- Comment répartir la charge sans créer de tensions ni de jalousies
- Que dire à l'équipe et que garder confidentiel
- Désamorcer les remarques sur les aménagements perçus comme des privilèges
- Faire de la solidarité une force collective

Leçon 3 - Connaître le cadre et faire vivre une politique aidants

- Ce que dit la loi sur le statut et les droits des salariés aidants
- Vos responsabilités et vos marges de manœuvre en tant que manager
- Comment contribuer à une politique aidants au-delà des cas individuels
- Faire de l'accompagnement un atout d'attractivité et de fidélisation

Leçon 4 - Mises en situation — fidéliser sur la durée

- Vous maintenez les perspectives d'un aidant tenté de renoncer
- L'équipe perçoit les aménagements comme une inégalité
- Vous construisez votre approche d'accompagnement durable
- Votre plan pour garder vos talents aidants sur le long terme

Modalités pédagogiques

- Formation en ligne accessible 24h/24
- Vidéos pédagogiques et ressources téléchargeables
- Mises en situation et exercices pratiques
- Quiz de validation des acquis
- Attestation de fin de formation