

Accompagner les aidants en entreprise : le rôle clé des RH et managers

Préserver l'équilibre individuel et collectif

Cours Pratique de 2 jours - 14h
Réf : ADG - Prix 0 : nous consulter

De plus en plus de salariés cumulent vie professionnelle et rôle d'aidant familial, avec des impacts souvent invisibles sur leur performance, leur santé et l'ambiance de travail. Cette formation permet aux managers et professionnels RH de mieux comprendre les enjeux de la proche aidance, de repérer les signaux d'alerte, d'adopter une posture respectueuse et proactive, et de mettre en place des outils concrets pour soutenir les salariés concernés, tout en préservant l'équilibre collectif.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

Identifier les situations d'aidance et leurs impacts professionnels avec discernement

Adopter une posture managériale à la fois respectueuse, non intrusive et soutenante

Mobiliser les leviers juridiques, organisationnels et relationnels pour accompagner les salariés aidants

Prévenir les risques de surcharge, d'isolement ou de désengagement

Créer une dynamique d'équipe inclusive, sans pénaliser les collaborateurs non concernés

TRAVAUX PRATIQUES

Apports théoriques illustrés, présentation de vidéos commentés, quiz, analyses et mises en situations, échanges de pratiques entre pairs, partage d'outils adaptés à ces situations.

LE PROGRAMME

dernière mise à jour : 07/2025

1) Comprendre les réalités de la proche aidance au travail

- Définir les notions d'aidant familial et de proche aidant
- Situer les enjeux humains, sociaux et économiques de l'aidance en entreprise
- Connaître le cadre légal applicable et les obligations de l'employeur
- Identifier les liens avec les démarches risques psychosociaux, qualité de vie et des conditions de travail et diversité

Travaux pratiques : En binômes, quiz et décryptage de situations fictives pour distinguer aidant familial/proche aidant. En groupe, analyse de données clés et de cas issus de l'actualité RH pour nourrir une discussion collective. En individuel, auto-positionnement sur sa connaissance du sujet.

2) Repérer les signaux faibles sans intrusion

- Reconnaître les moments charnières de vie d'un proche aidant (annonce, hospitalisation, aggravation)
- Identifier les signaux de fatigue, de repli ou de surcharge
- Comprendre les réactions émotionnelles et les mécanismes de défense

PARTICIPANTS

Tout manager, RH ou personne de l'entreprise chargée d'accompagner un salarié aidant.

PRÉREQUIS

Aucun

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

- S'adapter à la diversité des profils et des vécus d'aidants

Travaux pratiques : À partir d'une vidéo, repérer collectivement les signaux faibles observables. En petits groupes, construction d'un "radar d'observation bienveillante" à utiliser au quotidien. Jeu de rôles, posture d'écoute face à un collaborateur en difficulté.

3) Adopter la bonne posture managériale et RH

- Clarifier son rôle sans devenir assistant social ou thérapeute
- Créer un espace de confiance sans rompre la frontière professionnel/privé
- Poser un cadre d'écoute et de soutien clair et équitable
- Éviter les maladresses, les tabous ou les discriminations indirectes

Travaux pratiques : Jeux de rôle entre participants sur des entretiens délicats (annonce, retour de congé, surcharge...). En groupe, identification collective des "bonnes pratiques" et "pièges à éviter". Travail individuel, identification des conduites relationnelles à privilégier ou à éviter en lien avec des situations concrètes.

4) Mobiliser les aides et dispositifs internes et externes

- Utiliser les congés et statuts existants (CPA, IJCPA, dons de RTT, télétravail...)
- Identifier les relais internes (médecine du travail, assistante sociale, RH...)
- Orienter vers les ressources externes : associations, plateformes, dispositifs publics
- Mettre en place des aménagements personnalisés en évitant de désorganiser l'équipe

Travaux pratiques : En sous-groupes, analyse de cas pratiques et formulation de propositions d'aménagement. Cartographie collective, création d'un guide des ressources mobilisables internes/externes. Mise en situation, simulation d'un entretien RH de proposition d'aide.

5) Soutenir l'aidant tout en préservant la dynamique collective

- Intégrer les enjeux d'équité dans l'équipe en lien avec les droits et devoirs du salarié : éviter tensions ou jalousies
- Valoriser les compétences développées par les aidants (résilience, priorisation...)
- Prévenir l'isolement ou la culpabilité de l'aidant
- S'appuyer sur des outils simples : DESC, OSBD, plan d'urgence, boîte à outils RH

Travaux pratiques : Création collective d'une fiche "10 leviers pour soutenir un salarié aidant sans fragiliser l'équipe" ou rédaction d'un guide personnel de conduite relationnelle. En binômes, utilisation des outils DESC et OSBD sur des scénarios de communication. En individuel, auto-évaluation et rédaction de son plan d'action "manager aidant capacitant".

LES DATES

Nous contacter