

## Accompagner les salarié·es aidant·es

### Informations sur l'étude de cas :

**Organisation :** Banque Populaire Val-de-Marne

**Taille :** 2000 employé·es

**Localisation :** France

**Secteur :** Banque et finance

### Contexte opérationnel

En France, entre 15 et 20 % des salarié·es s'occupent quotidiennement d'un proche gravement malade ou en situation de handicap. Un tiers des aidant·es sont contraints de démissionner pour s'occuper d'un proche en perte d'autonomie. Ce chiffre pourrait atteindre 25 % (une personne salariée sur quatre) d'ici 2030, selon l'AGIRC-ARRCO. 8,3 millions : c'est le nombre de personnes de plus de 16 ans qui aident régulièrement un proche pour des raisons de santé, de perte d'autonomie ou de handicap (DREES). Parmi ces personnes, 4,3 millions aident une personne âgée de plus de 60 ans. Face à ce constat, les employeurs ont un rôle à jouer.

Comment définir le statut de salarié·e aidant·e ? Selon la COFACE, une personne aidante est « toute personne qui vient en aide, partiellement ou totalement, à une personne dépendante d'elle pour les actes de la vie quotidienne, en raison de son état de santé, d'un handicap ou de son âge, et dont ce n'est pas l'activité professionnelle. Il peut s'agir d'une aide pour les actes de la vie quotidienne, d'un soutien matériel ou financier, ou d'un soutien moral. Cette aide est apportée au moins une fois par semaine et représente au moins trois heures par semaine ».

En France, ce statut est encadré par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement, appliquée depuis 2016. Les aidants familiaux ont un statut juridique à part entière. Selon le Code de l'action sociale et des familles, ce statut inclut les époux, les concubin·nes, les partenaires de PACS, les ascendant·es et les descendant·es, et les collatéraux.

Selon une étude menée par BVA pour la Fondation April (2022), un·e salarié·e aidant·e prend en moyenne 16 jours de congé par an pour s'occuper d'un proche en situation de dépendance. De plus, cette situation a un impact important sur leur carrière, 43% d'entre eux et elles estimant que leur évolution a été freinée en raison de leur statut. Le baromètre « Aider & Travailler » publié par Interfacia en 2023 identifie l'impact du statut d'aidant·e sur le travail : 34% des aidant·es ont quitté leur emploi en raison de leur rôle, 48% ne trouvent pas de nouvel emploi en raison de leur statut, 68% déclarent que leur situation a un impact négatif sur leur travail, 41% déclarent qu'elle a un impact négatif sur la vie professionnelle de leur conjoint·e, 79% des collègues et managers des aidant·es constatent que l'organisation du travail en équipe est impactée.

C'est un enjeu auquel les entreprises doivent s'attaquer. D'autant que la baisse prévisible du niveau de vie des retraité·es, de 15 à 20% d'ici 2050, pourrait se reporter en partie sur les

aidant·es, posant la question cruciale de la répartition de la responsabilité du soin entre les personnes en perte d'autonomie, leurs aidant·es et la solidarité collective.

Selon Philippe Triboulet, directeur de la Diversité et de l'Appui RH aux métiers, c'est en travaillant avec l'association Cancer@Work en 2018 que la Banque Populaire a pris conscience de la nécessité d'accompagner ses salarié·es en difficulté, découvrant par la même occasion une population jusqu'alors peu identifiée : celle des salarié·es aidant·es.

## Défi et opportunité

En 2019, le cabinet Formell a organisé des webinaires sur le sujet pour tous·tes les salarié·es de BP Val de Marne et a proposé un accompagnement aux salarié·es aidant·es. L'entreprise a réalisé une enquête. Sur ses 2 000 salarié·es, environ 20% sont directement concerné·es par ce sujet. Depuis 2019, la banque coopérative multiplie les dispositifs d'accompagnement pour faciliter le quotidien professionnel de ses 400 salarié·es aidant·es.

## Ce qui a été fait

### 1. Une approche structurée a été mise en place :

- Un programme visant à accorder 4 jours de congé supplémentaires par an aux aidant·es qui doivent accompagner un membre de leur famille pour un traitement médical ou pour effectuer des formalités administratives.
- Plusieurs jours de télétravail supplémentaires adaptés à leur statut d'aidant·e.
- Un fonds de solidarité composé de jours de RTT et de congés payés donnés par des collègues et destiné aux aidant·es souhaitant accompagner une personne en fin de vie ou en phase terminale d'une maladie.
- Un "Café des aidants" en partenariat avec l'Association Française des aidants. Il s'agit d'un espace de discussion d'une heure réunissant 7 à 8 aidant·es souhaitant rencontrer et échanger avec des personnes dans une situation similaire, pour se soutenir mutuellement.

Ces initiatives visent également à former les acteurs clés, tels que les managers, notamment en ce qui concerne les horaires de travail flexibles et le télétravail. Un autre enjeu auquel les managers ont été sensibilisé·es est celui de l'isolement ressenti par les employé·es qui fournissent des soins. D'où la formation des managers à la gestion des équipes à distance et au maintien des liens entre les salarié·es en présentiel et les salarié·es à distance pour éviter les tensions. Les objectifs de travail sont restés les mêmes. Les responsables des ressources humaines et les partenaires sociaux sont également formés.

### 2. Une démarche "labellisée" qui s'appuie sur deux labels : Cap Handéo et le label Diversité

BPCA Val de Marne a obtenu en 2019 le label « Cap'Handeo, Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants », pour aider les entreprises à définir des actions d'accompagnement de leurs

salarié·es aidant·es. Ce label permet à l'entreprise de bénéficier d'un soutien supplémentaire pour ses actions en faveur des aidant·es.

Ces actions ont également permis à la Banque Populaire Val de France d'obtenir le label Diversité de l'AFNOR.

## Résultats

À ce jour, la BP Val de Marne a accompagné près de 100 salarié·es, dont 70 en qualité d'aidant·es et 30 managers ou interlocuteurs privilégiés au sein de la banque (DRH, partenaires sociaux...). En 2022, le fonds de solidarité a permis de redistribuer 58 jours au total.

### 1. Une marque employeur renforcée

Ce sujet, qui a un fort enjeu social, a remporté l'adhésion de toutes les équipes en interne, y compris des partenaires sociaux. Pour l'entreprise, il représente un défi en termes de communication interne et externe sur la diversité et est devenu l'un des piliers majeurs de la marque employeur Banque Populaire. La bienveillance est l'une des valeurs fondamentales de l'entreprise, ce qui crée appuie la valorisation des employé·es et renforce leur engagement vis-à-vis de l'employeur.

### 2. Des employé·es qui développent leurs compétences

Selon le baromètre Interfacia 2023, 69% des aidant·es déclarent avoir acquis de nouvelles compétences dans le cadre de leur statut, notamment en termes de gestion des priorités, d'organisation du temps et d'efficacité. Ce constat est partagé par les collègues et les managers des aidant·es de la BPCA. Ces derniers notent également un impact positif sur la cohésion de l'équipe et sur leur propre organisation du travail.

### 3. Un sujet qui sera de plus en plus important dans les prochaines années

Avec le vieillissement de la population, la proportion de salarié·es aidant·es va augmenter de façon spectaculaire. Autre fait inquiétant, la baisse annoncée de 15 à 20 % du niveau de vie des retraité·es d'ici 2050 pourrait se reporter en partie sur les aidant·es.

## Références

<https://www.banquepopulaire.fr/communication/accompagner-protéger-aidants-aides/>

<https://www.monentrepriseinclusive.com/salaries-aidants-fonds-solidarite-banquepopulaire/>

<https://www.handeo.fr/>

<https://www.banquepopulaire.fr/valdefrance/aidants-decouvrez-les-dispositifs-qui-vous-sont-dedies/>

<https://www.monentrepriseinclusive.com/comment-lentreprise-peut-elle-accompagner-ses-salaries-aidants/>

<https://www.groupebpce.com/toute-l-actualite/le-groupe-bpce-sengage-aux-cotes-des-aidants-et-de-leurs-aides/>

<https://www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr/prix-2021/>

<https://www.bva-xsight.com/wp-content/uploads/2022/09/Barometre-des-aidants-Fondation-April-BVA-2022-vDEF.pdf>

<https://rework-project.eu>

