

Satisfacer las necesidades de los empleados cuidadores

Información del caso de estudio:

Organización: Banque Populaire Val-de-Marne

Tamaño: 2000 empleados

Localización: Francia

Sector: Banca y Finanzas

Contexto operativo

En Francia, entre el 15 % y el 20 % de los empleados cuidan a diario de un familiar gravemente enfermo o discapacitado. Un tercio de los cuidadores se ven obligados a dimitir para cuidar de un familiar frágil. Esta cifra podría ascender al 25 % (uno de cada cuatro empleados) para 2030, según AGIRC-ARRCO. 8,3 millones: el número de personas mayores de 16 años que ayudan regularmente a un ser querido por motivos de salud, pérdida de independencia o discapacidad (DREES). De estos, 4,3 millones ayudan a alguien mayor de 60 años. Las empresas deben tomar medidas para reconocer su papel.

¿Cómo definimos a un cuidador? Según la Confederación de Organizaciones Familiares de la Unión Europea, un cuidador se define como «toda persona no profesional que presta asistencia, de forma principal, parcial o total, a una persona que depende de ella para las actividades de la vida diaria, debido a su estado de salud, una discapacidad o su edad. Esto puede implicar ayuda con las actividades cotidianas, apoyo material o financiero, o apoyo moral. Esta ayuda se proporciona al menos una vez a la semana y representa al menos tres horas semanales».

En Francia, esta condición se rige por la ley de adaptación de la sociedad al envejecimiento, vigente desde 2016. Los cuidadores familiares tienen personalidad jurídica propia. Según el Código de Acción Social y Familia francés, se consideran cuidadores familiares los cónyuges, las personas con las que el beneficiario haya firmado un pacto civil de solidaridad, los ascendientes, los descendientes o los parientes colaterales.

Por ejemplo, según un estudio de BVA con April Foundation (2022)¹, un cuidador se toma de media 16 días libres al año para cuidar de un familiar necesitado. Además, esta situación tiene un gran impacto en su carrera profesional, ya que el 43 % cree que su desarrollo se ha visto frenado por su condición. El barómetro "Aider & Travailler 2023", publicado en septiembre de 2023 por Interfacia, identifica el impacto de ser cuidador en el trabajo: el 34 % de los cuidadores ha dejado su trabajo debido a su función, el 48 % no puede encontrar un nuevo empleo debido a su condición, el 68 % afirma que su situación tiene un impacto negativo en su trabajo, el 41 % afirma que tiene un impacto negativo en la vida profesional de su cónyuge, y el 79 % de los compañeros y directivos de los cuidadores ve afectada la organización del trabajo en equipo².

¹ <https://www.bva-xsight.com/wp-content/uploads/2022/09/Barometre-des-aidants-Fondation-April-BVA-2022-vDEF.pdf>

² <https://interfacia.fr/>: a solution for companies and their employees who provide care. Improving the social climate & productivity

Es un problema que las empresas deben abordar. Sobre todo porque la previsible caída del nivel de vida de las personas jubiladas, del 15 al 20 % de aquí a 2050, podría repercutir en parte en los cuidadores y aumentar la escala de las transferencias, lo que plantea la cuestión crucial de cómo compartir la carga entre las personas que pierden su independencia, sus cuidadores y la solidaridad colectiva.

Fue en 2018, trabajando con la asociación Cancer@Work, que Banque Populaire, según Philippe Triboulet, director de Diversidad y Apoyo a RRHH de las líneas de negocio, tomó conciencia de la necesidad de cuidar a sus empleados en necesidad y descubrió una población hasta entonces poco identificada, la de los cuidadores de empleados.

Problema/oportunidad

En 2019, la consultora Formell organizó seminarios web sobre este tema para todos los empleados de BP Val de Marne y ofreció apoyo a los cuidadores. La empresa realizó una encuesta. De sus 2000 empleados, alrededor del 20 % se ven directamente afectados por este problema. Desde 2019, el banco cooperativo ha incrementado el número de programas de apoyo para facilitar la vida laboral diaria de sus 400 empleados cuidadores.

Qué se ha hecho

1. Se ha implementado un enfoque estructurado:

- Un programa para conceder 4 días adicionales de permiso al año a todos los cuidadores que deban acompañar a un familiar para recibir tratamiento médico o realizar trámites administrativos.
- Varios días de teletrabajo adaptados a su situación personal como cuidadores.
- Un fondo solidario compuesto por días de teletrabajo y permiso remunerado, RTT³ donados por compañeros, destinado a los cuidadores que deseen apoyar a una persona al final de su vida o en la fase terminal de una enfermedad.
- Un "Café de Cuidadores" en colaboración con la Asociación Francesa de Cuidadores. Se trata de un foro de debate de una hora para 7 u 8 cuidadores que deseen reunirse, conversar y apoyarse mutuamente.

Las iniciativas también incluyen formación para actores clave, como los directivos, en particular sobre horarios flexibles y modalidades de teletrabajo. Otro problema del que se ha informado a los directivos es el aislamiento que sienten los empleados que prestan cuidados. Por ello, se les ha impartido formación sobre la gestión de equipos remotos y el mantenimiento de la conexión entre empleados presenciales y remotos para evitar tensiones. Los objetivos laborales se han mantenido. Los responsables de RR. HH. y los interlocutores sociales también reciben formación.

2. Un enfoque "etiquetado" basado en dos sellos: Cap Handéo y el sello Diversidad.

BPCA Val de Marne recibió en 2019 el sello "Cap'Handeo, Empresa comprometida con sus empleados cuidadores", para ayudar a las empresas a definir acciones de apoyo a sus

³ Days of Working Time Reduction

empleados cuidadores. Este sello permite a la empresa beneficiarse de apoyo adicional para sus acciones en favor de los empleados cuidadores.

Estas acciones también han permitido a Banque Populaire Val de France obtener el sello Diversidad de AFNOR.

Resultados

Hasta la fecha, BP Val de Marne ha brindado apoyo a casi 100 empleados, incluyendo 70 en su calidad de cuidadores y 30 directivos o contactos clave dentro del banco (responsables de RR. HH., interlocutores sociales, etc.). En 2022, el fondo de solidaridad permitió redistribuir un total de 58 días.

1. Una marca empleadora más sólida

Este importante tema social ha obtenido el apoyo de todos los empleados a nivel interno, incluidos los interlocutores sociales. Para la empresa, representa un reto en términos de comunicación interna y externa sobre diversidad y se ha convertido en uno de los pilares fundamentales de la marca empleadora de Banque Populaire⁴. La benevolencia es uno de los valores fundamentales de la empresa, lo que genera un fuerte reconocimiento entre los empleados y aumenta su compromiso con la empresa.

2. Empleados que desarrollan sus habilidades

Según el barómetro Interfacia 2023, el 69 % de los cuidadores afirma haber adquirido nuevas habilidades gracias a su puesto, especialmente en cuanto a la gestión de prioridades, la organización del tiempo y una mayor eficiencia. Esta opinión es compartida por compañeros y responsables de cuidadores en BPCA. Estos últimos también observan un impacto positivo en la cohesión del equipo y en su propia organización del trabajo.

3. Un tema que cobrará cada vez mayor importancia en los próximos años.

A medida que la población envejece, la proporción de empleados que prestan cuidados aumentará drásticamente. Otro dato preocupante es que la caída prevista del 15-20 % en el nivel de vida de las personas jubiladas entre ahora y 2050 podría repercutir en parte en los cuidadores y aumentar la escala de las transferencias, lo que plantea la cuestión crucial de cómo se debe repartir la carga entre las personas que pierden su independencia, sus cuidadores y la solidaridad colectiva.

References

<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/>

⁴ Help & Work 2023

<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/>