

L'interview Handéo

avec le Groupe Servier

LABEL cap' handéo Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants

En partenariat avec l'Agirc-Arcco

RENCONTRE AVEC OLIVIA LE CHATELIER

Directrice de projet QVCT, Correspondant Handicap France, Référente Aidante France

contact@handeo.fr | 01 43 12 19 29

Rencontre avec **Olivia Le Chatelier**, Directrice de projet QVCT, Correspondant Handicap France, Référente Aidante France.



Depuis plusieurs années, Servier déploie une politique structurée en faveur de ses collaborateurs aidants. L'entreprise s'attache à les informer, les accompagner, les orienter et les soutenir, en intégrant pleinement les enjeux de l'aidance à sa démarche de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), de prévention des risques psychosociaux (RPS), de prise en compte du handicap et de maintien dans l'emploi.

Pourquoi avez-vous souhaité vous engager dans la démarche Handéo "Entreprise engagée - salariés aidants ?"

Chez Servier, nous sommes convaincus que les collaborateurs aidants doivent pouvoir **concilier leurs responsabilités personnelles et leur activité professionnelle sans compromettre leur santé, leur équilibre de vie ou leur parcours professionnel.** C'est pourquoi nous avons souhaité renouveler, en avril 2026, **notre label Handéo « Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants »**, afin de **structurer et de renforcer notre politique de soutien aux aidants.**

Cette démarche nous permet d'**inscrire durablement l'aidance dans notre politique de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**, de mieux **répondre aux besoins de nos collaborateurs** concernés et de **développer une culture d'entreprise** plus inclusive, solidaire et bienveillante. Elle constitue également un **levier d'amélioration continue** pour faire évoluer nos pratiques et garantir un accompagnement adapté à chaque situation.



Animation autour de l'arbre aux aidants

À quels enjeux souhaitez-vous répondre ?

Notre engagement vise à répondre à plusieurs enjeux majeurs :

- **Mieux identifier et faire connaître la réalité des salariés aidants,** souvent peu visibles au sein des organisations.
- **Prévenir les situations d'épuisement, de stress et les risques psychosociaux,** en apportant un soutien adapté aux collaborateurs concernés.
- **Favoriser le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels,** en tenant compte des contraintes liées à l'aidance.
- **Informer les collaborateurs sur leurs droits, les dispositifs existants et les ressources mobilisables** afin de faciliter l'accès à l'aide.
- **Accompagner individuellement les salariés aidants grâce à une offre de services,** un réseau de partenaires et des interlocuteurs dédiés.
- **Sensibiliser les managers, RH et parties prenantes pour développer une culture d'écoute,** de compréhension et d'accompagnement.
- **Contribuer à une entreprise plus inclusive et solidaire,** où chacun peut rester acteur de son parcours professionnel malgré une situation personnelle complexe.



Photo du réseau d'ambassadeurs et des parties prenantes autour de la thématique des aidants, lors du séminaire annuel.

Quels dispositifs ou actions mettez-vous en place pour garantir le soutien de vos salariés aidants ?

Chez Servier, nous avons développé **une politique globale d'accompagnement** des salariés aidants, **intégrée à notre démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail** (QVCT), afin de répondre aux besoins des collaborateurs confrontés à des situations d'aidance. Cette politique repose sur plusieurs axes complémentaires.

1 INFORMER ET SENSIBILISER

- Actions de communication régulières sur la réalité de l'aidance, les droits existants et les dispositifs mobilisables.
- Organisation de conférences, webinaires, témoignages et événements de sensibilisation.
- Information des managers, RH et acteurs de proximité pour favoriser le repérage et l'accompagnement des situations d'aidance.

2 ACCOMPAGNER INDIVIDUELLEMENT LES COLLABORATEURS AIDANTS

- Écoute, orientation et accompagnement personnalisé.
- Mobilisation d'une équipe pluridisciplinaire composée notamment du reseau d'ambassadeurs aidants, de la Mission Handicap, des Ressources Humaines, du Service de Santé au Travail, du Service Social et du Psychologue du travail.
- Aide à l'identification des dispositifs et solutions adaptés à chaque situation.

3 PROPOSER DES SOLUTIONS CONCRÈTES

- Mise à disposition d'aides et dispositifs de soutien pour faire face aux situations complexes rencontrées par les aidants.
- Accès à un réseau de partenaires spécialisés capables d'informer et d'accompagner les collaborateurs.
- Mobilisation du fonds de solidarité et des dispositifs d'aide en cas de difficultés particulières via l'Action Sociale (APGIS, KLESIA, AXA , Agefiph).

4 FORMER ET MOBILISER L'ÉCOSYSTÈME INTERNE

- L'accompagnement des salariés aidants chez Servier repose sur une équipe pluridisciplinaire associant le reseau d'ambassadeurs aidants, la Mission Handicap, les Ressources Humaines, le Service de Santé au Travail, le Service Social, le Psychologue du travail, les managers ainsi que des partenaires externes spécialisés. Ensemble, ces acteurs informent, écoutent, orientent et accompagnent les collaborateurs afin de leur proposer des solutions adaptées et de favoriser la conciliation entre leurs responsabilités d'aidant et leur activité professionnelle.
- Projet de Sensibilisation et formation des managers, RH, dirigeants et parties prenantes.
- Coordination d'un réseau d'acteurs internes afin de garantir une prise en charge adaptée et cohérente des situations individuelles.

5 MESURER ET AMÉLIORER EN CONTINU

1. Réalisation de diagnostics et de baromètres auprès des salariés aidants.
2. Évaluation régulière des actions mises en œuvre dans le cadre du label Cap'Handéo.
3. Amélioration continue des dispositifs afin d'adapter l'accompagnement aux besoins exprimés par les collaborateurs





Séminaire du réseau d'ambassadeurs et des parties prenantes.

Quels conseils donneriez-vous à une entreprise qui souhaite obtenir le label ?

> Nous conseillerions avant tout de considérer la labellisation non comme un objectif en soi, mais comme un levier pour construire une politique durable en faveur des salariés aidants.”

L’écoute des collaborateurs concernés constitue une étape essentielle pour comprendre leurs besoins réels et identifier les axes d’amélioration. Servier s’est notamment **appuyé sur des diagnostics et des retours d’expérience afin de faire évoluer progressivement sa démarche**.
Il est également important de **mobiliser l’ensemble des acteurs de l’entreprise** : direction, managers, RH, service de santé au travail, service social, représentants du personnel et partenaires externes.
L’accompagnement des aidants ne peut être efficace que s’il repose sur **une approche collective et coordonnée.**



Partage d’expérience à l’occasion de l’Inclusiv’Day 2026

Enfin, nous recommandons de privilégier **une approche pragmatique et progressive**, en développant des actions concrètes de sensibilisation, d’information, d’accompagnement et d’amélioration continue. La démarche de labellisation permet alors de structurer ces engagements et de les inscrire durablement dans la politique sociale et QVCT de l’entreprise.

Exemple d'action de sensibilisation à destination des salariés aidants.



La parole est à vous : Une actualité, un événement ou un projet futur à nous partager ?

Après l'obtention du label en 2023 puis son renouvellement à l'issue d'un nouvel audit, Servier poursuit le développement de sa politique en faveur des salariés aidants avec l'ambition de **renforcer encore la visibilité du sujet, l'accès aux dispositifs de soutien et l'accompagnement des collaborateurs concernés**. L'entreprise s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue visant à faire de l'aidance un sujet pleinement intégré à sa politique de QVCT, de prévention des risques psychosociaux, de maintien dans l'emploi et d'inclusion.

Parmi nos priorités figurent **la poursuite des actions de sensibilisation** auprès de l'ensemble des collaborateurs, des RH, parties prenantes et des managers, le **renforcement des dispositifs d'accompagnement individuel** ainsi que l'**animation de temps forts dédiés aux aidants**, afin de favoriser une culture toujours plus inclusive, solidaire et attentive aux réalités vécues par les collaborateurs.

LE LABEL HANDÉO "ENTREPRISE ENGAGÉE - SALARIÉS AIDANTS

LABEL cap' handéo Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants En partenariat avec l'Agirc-Arrco

Le label « Entreprise engagée salariés aidants », développé par Handéo et initié par KLESIA et l'Agirc-Arrco, vise à **accompagner les entreprises dans la reconnaissance et le soutien de leurs salariés aidants.** Ce dispositif permet aux entreprises labellisées de **formaliser une politique concrète en faveur des aidants** qui s'inscrit directement dans leur démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Cette démarche compte aujourd'hui plus de 160 organismes labellisés, de toutes tailles et de tous secteurs.

contact@handeo.fr | 01 43 12 19 29

handéo Agir pour l'inclusion

RETRAITE COMPLEMENTAIRE agirc-arrco La retraite a de l'avenir

Alliance Professionnelle : AG2R LA MONDIALE, Groupe APICIL, BTP Prévoyance, CRC, cgrr, ircem, Ircom, KLESIA, malakoff humanis, Groupe AGRICA, Audiens, B2V Groupe, IRP auto, LOURMEL, PRO BTP GROUPE