



- Entreprise -

FICHE PRATIQUE N°11

Pourquoi et comment valoriser les compétences et les qualités des collaborateurs aidants au travail ?

Le fait d'être un collaborateur aidant peut être perçu comme un obstacle au travail. Ces collaborateurs peuvent être vus comme des personnes manquant de temps, plus fatiguées et plus absentes que les autres collaborateurs de l'entreprise. Un collaborateur aidant serait-il moins performant ?

Cette image est fautive et provient souvent d'une mauvaise perception ou interprétation des faits.

Les collaborateurs aidants ont des vrais talents qu'il convient d'accompagner pour qu'ils puissent développer tout leur potentiel au sein de l'entreprise. Les compétences et les qualités que les aidants acquièrent et développent tout au long de leur expérience sont nombreuses et parmi les plus recherchées par les entreprises, comme le montrent les prévisions pour 2025 du Forum Économique Mondial. *

→ Quelles sont les compétences et les qualités d'aidant à valoriser dans l'entreprise ?

Les études** montrent que les compétences développées par les aidants sont :

- la gestion des problèmes complexes : prise de décision adaptée, organisation et gestion des priorités, analyse critique, gestion du stress...
- la capacité d'adaptation et l'agilité
- l'autonomie
- la capacité de négociation et d'argumentation

- la créativité
- la curiosité
- l'empathie
- la patience
- la diplomatie
- le courage
- l'endurance
- la résilience
- la combativité
- la gestion des équipes
- la gestion budgétaire
- la fidélité
- la fiabilité
- la recherche et le traitement de l'information
- la prospection, élaboration et suivi d'un plan
- la polyvalence
- la gestion des situations d'urgence.

Il est important de noter que votre collaborateur aidant peut être aussi une “personne ressource” pour ses collègues, notamment pour d'autres salariés aidants.

Au-delà des compétences professionnelles, ce sont aussi des qualités relationnelles que développent les aidants puisqu'ils interagissent avec de nombreuses structures (professionnels de santé, administrations, personnel de l'Education Nationale...) et qu'ils sont confrontés au quotidien à la maladie, la perte d'autonomie ou le handicap et aux nombreuses situations qui y sont liées.

De la même manière, l'intelligence émotionnelle, la capacité à collaborer sur des sujets transverses, la capacité d'écoute sont des qualités essentielles recherchées par les entreprises.

Ces compétences ont donc tout intérêt à être mises en valeur dans l'entreprise.

→ Comment pouvez-vous, en tant que manager, valoriser les compétences et les qualités d'aidant de votre collaborateur ?

En tant que manager, une de vos missions est de percevoir avec précision quels sont les atouts des collaborateurs de votre équipe : leurs points forts, leurs points d'amélioration, leurs appétences.

Votre rôle est également de faire progresser vos collaborateurs. Il est toujours plus simple de renforcer ses atouts que d'insister sur les points faibles d'une personne. Votre collaborateur n'est peut-être pas conscient de ses compétences et de ses qualités d'aidant. Peut-être ne sait-il pas qu'il les met déjà au service de l'entreprise.

Aidez-le à les identifier et à les valoriser. Cette démarche joue un grand rôle dans la confiance en soi et dans le cas où le collaborateur souhaite une évolution de poste.

Le salarié aidant prendra ainsi conscience de tout ce qu'il apporte de manière positive à l'entreprise, et qu'il n'est pas un "fardeau" pour le collectif de travail. Bien au contraire. Il sentira qu'il a sa place et il se sentira reconnu professionnellement.

Vous pouvez interroger les RH sur des formations possibles à envisager ou sur une reconversion en interne : changement de poste plus adapté à ses contraintes personnelles, aménagement des missions pour développer d'autres activités plus adaptées à ses envies et compétences.

Vous pouvez également proposer une Validation des Acquis d'Expérience (VAE) dans l'hypothèse où la charge de travail pour l'aidant serait supportable.

Pour résumer, tous les aidants ont développé des compétences et des capacités qui sont des plus-values recherchées par les employeurs.

Ce savoir-faire expérimental a une véritable valeur qui peut être utile à l'entreprise.

Il est dans votre intérêt de le prendre en compte pour faire progresser votre collaborateur et donc de contribuer à la performance de votre entreprise.

→ Sources

*The Future of Jobs Report 2020, WEF (Forum économique mondial) https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

** Étude exploratoire pilotée par AG2RLM et menée avec l'AFA et le Cercle des Vulnérabilités 2021