

COMMENT VENDRE UNE EXPÉRIENCE D'AIDANT FAMILIAL OU BÉNÉVOLE ?



Sept conseils
de Véronique Baschiera,
chasseuse de têtes
et coach bénévole
chez Force Femmes*

Le temps passé à soutenir un proche ou à accomplir une mission de bénévolat n'est pas un temps mort. Et encore moins un trou dans un CV ! C'est une expérience qui fait appel à des compétences, à des exigences et à un investissement au même titre qu'une activité rémunérée. Mais comment retrouver la valeur de ce que l'on a accompli dans une société où diplômes et salaires semblent régner en maîtres ? En prenant du recul, en analysant le travail effectué d'un oeil neuf. L'objectif : en extraire ses qualités et capacités pour les faire reconnaître dans le milieu professionnel.

1. S'exercer à parler de son expérience d'aidant

L'ancien aidant ou bénévole doit rédiger un petit pitch de deux minutes environ dans lequel il se présente et explique la richesse et la valeur ajoutée de cette expérience pour un emploi. Il s'entraînera à le dire devant ses proches afin d'être suffisamment à l'aise lors d'un éventuel entretien d'embauche. L'enjeu est d'oser raconter son vécu d'aidant pour faire en sorte qu'il devienne une fierté. Cela permet aussi de l'intégrer dans un projet professionnel que l'on s'exerce à présenter et à défendre.

2. Intégrer ses missions dans le corps du CV au même titre qu'un emploi

Certains aidants familiaux et bénévoles gommement leur expérience de leur CV : ils considèrent qu'elle

ne relève que du domaine privé, ou qu'il s'agit d'un « petit plus » sans importance car non professionnel. Erreur ! Ce qui compte n'est pas le salaire ou le contrat, mais bien le travail effectué. Car, en réalité, la plupart des tâches sont les mêmes que celles menées dans le cadre d'un travail rémunéré. Elles méritent donc une place à part entière : il n'est pas nécessaire de les reléguer dans une case « bénévolat » ou « expérience personnelle ».

3. Décomposer, analyser ses actions et ses responsabilités

Par exemple, il ne faudra pas se contenter d'écrire dans un CV que l'on a aidé sa mère âgée, mais détailler : « Ménage, courses, aide au déplacement, à la toilette. » Il est conseillé d'insister sur quelques aspects pour lesquels on énumère ses responsabilités : « Appel à une assistante de vie dont il fallait gérer le salaire, le planning, les absences, etc. » Ces tâches, parfois effectuées sans y penser, doivent être « décortiquées » et présentées de manière structurée dans le CV.

4. Mettre en avant les résultats quantitatifs et qualitatifs obtenus

Si le terme peut surprendre lorsqu'on parle d'aide à la personne, ils sont pourtant des arguments pour défendre la qualité et l'efficacité de son travail. Un bénévole ayant organisé des vacances pour enfants handicapés a ainsi tout intérêt à mentionner le nombre de participants



ne relève que du domaine privé, ou qu'il s'agit d'un « petit plus » sans importance car non professionnel. Erreur ! Ce qui compte n'est pas le salaire ou le contrat, mais bien le travail effectué. Car, en réalité, la plupart des tâches sont les mêmes que celles menées dans le cadre d'un travail rémunéré. Elles méritent donc une place à part entière : il n'est pas nécessaire de les reléguer dans une case « bénévolat » ou « expérience personnelle ».

3. Décomposer, analyser ses actions et ses responsabilités

Par exemple, il ne faudra pas se contenter d'écrire dans un CV que l'on a aidé sa mère âgée, mais détailler : « Ménage, courses, aide au déplacement, à la toilette. » Il est conseillé d'insister sur quelques aspects pour lesquels on énumère ses responsabilités : « Appel à une assistante de vie dont il fallait gérer le salaire, le planning, les absences, etc. » Ces tâches, parfois effectuées sans y penser, doivent être « décortiquées » et présentées de manière structurée dans le CV.

4. Mettre en avant les résultats quantitatifs et qualitatifs obtenus

Si le terme peut surprendre lorsqu'on parle d'aide à la personne, ils sont pourtant des arguments pour défendre la qualité et l'efficacité de son travail. Un bénévole ayant organisé des vacances pour enfants handicapés a ainsi tout intérêt à mentionner le nombre de participants

et de sponsors financiers qu'il a mobilisés. Un proche aidant peut insister sur les activités et les moments de partage avec une personne en fin de vie, et la sérénité qu'il lui a apportée.

5. Déterminer les compétences acquises

« Quels sont les plus gros problèmes que j'ai rencontrés ? À quoi ai-je dû faire appel pour les résoudre ? » Ces questions aideront à préciser ces compétences, à la fois techniques et de savoir-être. Les aidants pourront insister sur leur organisation – notamment s'ils ont eu à gérer une équipe de professionnels de santé –, leurs capacités d'adaptation et de coordination. Les qualités humaines telles que la patience, l'écoute et l'abnégation seront aussi à valoriser. Elles sont à mentionner dans le CV.

6. Définir la valeur de son activité non rémunérée

Proches aidants et bénévoles peuvent se renseigner sur les revenus de professionnels effectuant des tâches proches des leurs : auxiliaire de vie, assistante médicale, animateur de colonie pour enfants handicapés... Remettre un montant sur le travail accompli permet de gagner en confiance et de connaître sa valeur sur le marché du travail !

7. Solliciter des recommandations

Il est possible de le faire via LinkedIn – désormais incontournable ! Il suffit de se rendre sur le profil d'une personne de son premier cercle de contacts (niveau 1), de cliquer sur la petite flèche sous sa photo de profil puis sur « solliciter une recommandation ». Ce peut être une personne aidée, un professionnel de santé avec lequel on a travaillé, ou encore la hiérarchie de son association.

* Force Femmes est une association dont l'objectif est d'accompagner et de soutenir les femmes de plus de 45 ans sans emploi dans leurs démarches de retour à l'emploi et de création d'entreprise.
www.forcefemmes.com

de leurs expériences et des formations déjà suivies. C'est un entretien préalable avec l'un des responsables pédagogiques qui permettra d'évaluer les acquis de l'aidant et de l'aiguiller vers l'enseignement adéquat. Tout ce qu'il aura archivé dans son carnet lui sera alors utile !

Aidant et salarié : des pistes de progrès ?

Certains aidants familiaux et bénévoles ne le sont pas à temps plein et concilient leur situation ou leur engagement personnels avec leur carrière. L'enjeu pour eux est de faire reconnaître leurs qualifications d'aidant comme des atouts précieux pour la société dans laquelle ils travaillent, quelle qu'elle soit. Ils ne doivent pas hésiter à mettre en avant ce que leur situation d'aidant est en mesure d'apporter, d'autant que les entreprises se montrent de plus en plus réceptives à ce type de dialogue. Quelques-unes commencent à conduire une réflexion sur les compétences acquises par leurs salariés dans le cadre d'un engagement associatif, que peuvent exploiter les aidants bénévoles. Les différentes initiatives sur le sujet ont été répertoriées par l'Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises (ORSE) en 2014, dans un rapport sur la valorisation des compétences dans le cadre d'activités syndicales et de bénévolat associatif. Elles peuvent être de plusieurs ordres : accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, examen de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle ou encore augmentation de salaire. Bien que ces initiatives restent encore isolées, elles permettent de mettre en avant la porosité existant entre les sphères professionnelle et personnelle : la première n'est pas hermétique aux qualités développées dans la seconde, bien au contraire. Le monde du travail est par ailleurs toujours plus sensibilisé à la question des aidants familiaux – en témoigne la création en 2016, par le ministère des Affaires sociales et de la Santé, du prix Entreprise & Salariés aidants, qui récompense les meilleurs dispositifs mis en place par les entreprises pour reconnaître et aider leurs salariés aidants. ■

