

Les CV nouveaux sont arrivés

Autor(en): **Ricci Lempen, Silvia**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **83 (1995)**

Heft 5

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-280688>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Les CV nouveaux sont arrivés

Les organismes de réinsertion enseignent désormais aux femmes à exploiter professionnellement leurs savoirs informels.

Cahier des charges: gestion matérielle, administrative, sanitaire, culturelle et psychologique d'une communauté de quatre personnes, dont deux mineurs. Qualités exigées: compétences approfondies dans tous les domaines de l'entretien ménager, ainsi qu'en matière de relations avec les services publics, de consommation, de premiers soins, de pédagogie et de communication; sûreté de jugement, patience, sens de l'organisation et de l'économie; aptitude à travailler selon des horaires variables. Poste à plein temps.

Une telle offre d'emploi a peu de chances de figurer dans la rubrique «petites annonces» de votre quotidien favori. Les mères-épouses-ménagères correspondant à ce profil se recrutent, heureusement, par d'autres moyens. En revanche, on peut se demander dans quelle mesure et par quelles méthodes les qualités développées par les innombrables titulaires de postes de «femme au foyer» dans l'exercice de leurs fonctions peuvent devenir «vendables» dans le monde professionnel le jour où ces personnes cherchent à s'y réinsérer. Question posée à deux spécialistes du recyclage, Claire Marguerat, animatrice de «Clés pour le travail», à Lausanne, et Marie-Thérèse Sautebin, responsable de «Effe», à Bienne.

Etre persuadée de sa valeur

L'une et l'autre tiennent à peu près le même discours: pour que le transfert de ces qualités de la sphère privée à la sphère publique puisse être envisagé, notamment lors de la rédaction d'un CV, il faut que les femmes concernées apprennent à formuler leurs divers savoirs en termes de compétences, et qu'elles se persuadent de leur valeur. Un exemple donné par Marie-Thérèse Sautebin: «Savoir organiser et rendre compatibles les emplois du temps des différents membres de la famille - activités parascolaires et sportives, cours d'appui, loisirs du week-end, sorties culturelles - équivaut, en termes professionnels, à savoir tenir l'agenda de quatre ou cinq personnes. Mais pour arriver à l'écrire sous cette forme dans un CV, et à rendre la chose crédible dans un entretien d'embauche, il faut tout un processus de prise de confiance en soi. C'est la première démarche que nous proposons aux femmes qui s'adressent à nous dans un but de réinsertion.»

Vient ensuite la rédaction du CV proprement dite. «Là, nous aidons les femmes à

inventer des rubriques qui permettent de faire figurer les aptitudes développées dans la gestion ménagère et dans l'éducation des enfants, mais aussi celles développées dans les activités associatives (organisation d'une ludothèque, tenue de la comptabilité d'un club de gym) et même à travers certaines épreuves de l'existence. On mettra dans le CV, par exemple, les lectures faites pour surmonter un problème psychologique personnel ou touchant une personne de l'entourage.»

A «Clés pour le travail», on applique depuis deux ans la méthode «Portfolio», d'origine canadienne, qui vise à rendre la personne (femme au foyer mais aussi chômeuse ou chômeur) consciente de tous les apprentissages, souvent informels, qui ont enrichi son parcours de vie: ceux effectués dans le cadre de la formation scolaire et des activités professionnelles précédentes, mais aussi ceux effectués dans le cadre de cours ou de stages ponctuels (y compris les démarches de développement personnel), du travail non rémunéré (ménager, éducatif, bénévole, militant) ou des activités culturelles et de loisir.

Cela commence par la rédaction d'un récit biographique, et cela aboutit à un épais dossier au moyen duquel chacun(e) se réapproprie toutes les expériences traversées et reconstruit son estime de soi. C'est sur cette base qu'intervient ensuite la rédaction du CV. Ce double travail préalable d'analyse et de synthèse permet en outre à la personne de s'exprimer avec aisance et clarté lors de l'entretien d'embauche.

Les employeurs sont-ils sensibles à cette forme de promotion personnelle? Aussi bien Marie-Thérèse Sautebin que Claire Marguerat ont eu des échos positifs, sans qu'il soit encore vraiment possible de tirer des conclusions chiffrées sur l'accroissement des chances d'embauche qui pourrait être lié à ce type de démarche, encore trop récente. Ce qui est certain, c'est que les employeurs ont toujours veillé, veillent et veilleront toujours aux intérêts de leur entreprise. Dès lors, il ne peut pas leur être indifférent que le ou la postulant(e) pour un poste donné ait fait preuve de l'engagement nécessaire pour entreprendre un tel travail de prise de conscience de soi.

