

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

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 83 (1995)

Heft: 5

Artikel: Les CV nouveaux sont arrivés

Autor: Ricci Lempen, Silvia

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

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 23.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

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.



Le savoir-tout-faire peut se formuler en termes de compétences lors de la recherche d'un emploi.