

«Nous voulons officialiser par un certificat les acquis de l'ombre des femmes»



La candidate est accompagnée par un coach durant la démarche de certification des compétences, qui dure de deux à trois mois. GETTY IMAGES

L'Association suisse des cadres lance un processus de valorisation des compétences des femmes dans huit domaines différents

Laurent Buschini

La section romande de l'Association suisse des cadres (ASC) lance ces jours une nouvelle démarche de certification des compétences des femmes. Qu'elles soient cadres dans

une entreprise, actives au sein de l'entreprise familiale, dans le bénévolat ou mères au foyer, par exemple, ces femmes ont développé, au travers de leur expérience professionnelle et de leur parcours de vie, diverses compétences de cadres sans qu'elles n'en aient conscience. Comment les certifier? C'est là que la démarche innovante de l'ASC prend tout son sens. «J'ai le cas d'une femme qui seconde son mari dans une PME», explique Bernard Briguet, directeur de l'ASC pour la Suisse romande et cheville ouvrière du processus qu'il a mis sur pied.

C'est elle qui s'occupe de la gestion du stock, des commandes, du service après-vente, mais aussi de la gestion du personnel. Elle connaît donc beaucoup de choses mais elle ne peut pas justifier son expérience. Notre démarche vise à combler ce vide.»

Car nombre de femmes ont besoin de certification. «La femme qui a travaillé au côté de son mari dans la société familiale et qui divorce est un cas typique, observe

«Au début de la démarche,



on ne sait pas quel certificat va correspondre au parcours de vie étudié»

Bernard Briguet. Tout comme celui des mères de famille qui souhaitent revenir sur le marché du travail lorsque leurs enfants sont grands. Le processus de validation leur permet d'abord de mettre de l'ordre dans leur parcours de vie. Il leur redonne confiance et les met en valeur. Cela facilite leur employabilité. Même les diplômés de cadres en exercice reflètent de manière lacunaire leurs compétences. On peut être chef en gestion de projets sans qu'aucun diplôme ne le certifie.»

outes les femmes peuvent prétendre à la certification, souligne Bernard Briguet. Il n'y a aucun prérequis. «La démarche est simple et conviviale. Elle ne doit surtout pas faire peur.»

Les femmes qui désirent être certifiées doivent envoyer à l'ASC un CV et une lettre de motivation. Elles doivent aussi remplir un questionnaire.

Passé ce premier seuil sur dossier, l'analyse de la situation de chaque candidate s'établit de manière individuelle. Pour ce faire, l'ASC s'est entourée d'une équipe de cinq coaches spécialisés dans la validation des compétences. Chaque personne est suivie par un seul coach.

La démarche de valorisation est affinée durant un premier entretien et quatre séances de coaching supplémentaires, d'une durée de deux heures chacune, dont si possible une dans l'environne-

ment de travail de la candidate. «Le coach va piocher dans le passé de la personne, explique Bernard Briguet. Il va analyser ses compétences non seulement au travers du parcours professionnel, mais aussi des engagements de bénévolat et des activités éducatives. Parfois, il faut passer en revue vingt à trente ans d'expérience. C'est à travers le dialogue que le coach va extraire les points forts de la candidate et les cataloguer dans une certification. Nous officialisons les acquis de l'ombre.»

Pour faire son analyse, le coach s'appuie sur des grilles d'analyse et des référentiels mis au point par l'ASC en collaboration avec les cinq coaches associés à la démarche.

Travail d'autoévaluation

Les séances de coaching sont accompagnées d'un travail d'autoévaluation de la candidate. Bernard Briguet estime à une dizaine d'heures le temps nécessaire à l'accomplissement de ce travail personnel. En tout, la démarche de validation doit se dérouler sur une période de deux à trois mois au maximum. «Ce laps de temps permet à la personne de digérer et d'intégrer le contenu des séances de coaching et au coach de faire les vérifications nécessaires pour la démarche de certification des compétences», précise le directeur romand de l'ASC.

A la fin du processus, c'est le coach qui détermine quel certificat correspond aux compétences de la personne. L'ASC en a établi huit: finance et comptabilité; marketing et communication; gestion d'événements; pédagogie; gestion de projets; gestion administrative; gestion des ressources humaines;

gestion d'entreprise et management. «Au début de la démarche, on ne sait pas quel certificat va correspondre au parcours de vie étudié, signale Bernard Briguet. Une candidate peut d'ailleurs en recevoir deux selon la richesse de son expérience.»

Entreprises intéressées

Comment les entreprises vont-elles accueillir ces certifications? Ces dernières vont-elles être perçues comme des diplômes de complaisance? Le directeur romand de l'Association suisse des cadres est formel: «C'est la réputation de l'ASC qui serait mise à mal si c'était le cas. Les entreprises que nous avons approchées pour leur présenter notre démarche sont au contraire demandeuses de ce type de validation. Et pour les candidates, le certificat vient matérialiser des compétences qui seraient très difficiles à mettre en valeur dans un dossier. C'est un moyen de preuve.»

Et les hommes? «Leur parcours professionnel est rarement parsemé de coupures comme celui de nombreuses femmes, estime Bernard Briguet. Mais si certains d'entre eux se reconnaissent dans la démarche que nous proposons, le processus de validation leur est aussi ouvert.»

Lancée ces jours en Suisse romande, la démarche devrait être étendue à toute la Suisse dans une deuxième étape.

Infos: www.cadres.ch
ou 021 625 78 37



Bernard Briguet
Directeur
Suisse romande
de l'ASC