

Travail de Bachelor

Les mères célibataires et l'insertion professionnelle



<http://dansmonnid.com/2013/12/05/1926/>

Etudiante :

Thérèse Tolotti
Bach 11

Sous la direction de :

Christiane Grau

HES-SO // Valais
Bachelor of Arts in Travail social
Formation plein temps

Décembre 2014

Table des matières

1	PRESENTATION DE LA RECHERCHE	1
1.1	Mes motivations	1
1.2	Question de recherche	2
1.3	Objectifs de recherche	3
1.4	Hypothèses et indicateurs de recherche	3
1.4.1	Hypothèse concernant l'activité professionnelle.....	3
1.4.2	Hypothèse concernant l'insertion professionnelle des mères célibataires.....	3
1.4.3	Hypothèse concernant un coaching approprié pour les mères célibataires.....	4
1.5	Inventaire des moyens de recherche	4
1.5.1	Recherche bibliographique	4
1.5.2	Recherche documentaire.....	4
1.5.3	Enquêtes	4
2	RECHERCHE PROPREMENT DITE.....	6
2.1	Clarification des concepts.....	6
2.1.1	Famille monoparentale	6
2.1.2	Aide sociale.....	7
2.1.3	Assistant social.....	8
2.1.4	Autonomie.....	8
2.1.5	Besoin	9
2.1.6	Activité professionnelle	10
2.1.7	Qualification professionnelle / formation	11
2.1.8	Insertion sociale	12
2.1.9	Insertion professionnelle	12
2.1.10	Insertion professionnelle des mères célibataires	13
2.1.11	Coaching.....	15
2.1.12	Coaching approprié aux mères célibataires	15
2.1.13	Coaching et travail social	16
2.1.14	Synthèse	17
2.2	Enquête auprès des employeurs valaisans.....	18
2.2.1	Objectifs	18
2.2.2	Echantillon.....	18
2.2.3	Présentation du questionnaire et modalités.....	20
2.2.4	Résultats et interprétations de mes réponses.....	21
2.2.4.1	Situation personnelle des femmes concernées.....	22
2.2.4.2	Formation et situation familiale	23
2.2.4.3	Qualification professionnelle et situation familiale	25
2.2.5	Synthèse de mes résultats.....	26
2.2.5.1	Question 1 : mère célibataire et insertion professionnelle.....	27
2.2.5.2	Question 2 : avantages de vivre en partenariat.....	29
2.3	Recherche documentaire sur l'insertion professionnelle des mères célibataires en Valais... 31	31
2.3.1	Objectifs	31
2.3.2	Echantillon.....	31
2.3.3	Modalités	32
2.3.4	Présentation et interprétation de mes résultats.....	32

2.3.4.1	Les mères célibataires et le chômage en Valais	32
2.3.4.2	Les mères célibataires et l'aide sociale en Valais	36
2.4	Interviews de mères célibataires.....	39
2.4.1	Objectifs	39
2.4.2	Echantillon.....	39
2.4.3	Modalités	39
2.4.4	Interview 1 : Madame X.....	40
2.4.5	Interview 2 : Madame Y	42
2.4.6	Déroulement réel	44
2.4.7	Comparaison des deux situations.....	45
3	BILAN DE LA RECHERCHE.....	47
3.1	Réalisation des objectifs.....	47
3.1.1	Objectif concernant une activité professionnelle satisfaisante	47
3.1.2	Objectif concernant les facteurs favorisant ou freinant l'insertion dans le monde du travail des mères célibataires	48
3.1.3	Objectif concernant une méthodologie de coaching.....	49
3.2	Vérification des hypothèses.....	53
3.2.1	Hypothèse concernant l'activité professionnelle.....	54
3.2.2	Hypothèse concernant l'insertion professionnelle des mères célibataires.....	55
3.2.3	Hypothèse concernant un coaching approprié pour les mères célibataires.....	56
3.3	Réponse à la question de recherche.....	58
3.4	Autocritique de la démarche	61
3.5	Mise en évidence des apprentissages	63
3.6	Perspectives	65
4	REFERENCES	67
5	ANNEXES	70
5.1	Annexe 1 : Questionnaire pour les employeurs du Valais romand	70
5.2	Annexe 2 : lettre destinée aux employeurs du Valais romand.....	72
5.3	Annexe 3 : Analyse de contenu question ouverte 1.....	73
5.4	Annexe 4 : Analyse de contenu question ouverte 2.....	75
5.5	Annexe 5 : Questionnaire sous forme d'entretien dirigé	77
5.6	Annexe 6 : Madame X.....	83
5.7	Annexe 7 : Madame Y.....	90

Table des illustrations

<i>Figure 1 : Réponse question ouverte 1</i>	<i>27</i>
<i>Figure 2 : Réponses question ouverte 2.....</i>	<i>29</i>
<i>Graphique 1 : Echantillon employeurs.....</i>	<i>19</i>
<i>Graphique 2 : Echantillon employeurs 2.....</i>	<i>20</i>
<i>Graphique 3 : Caractéristiques des personnes employées.....</i>	<i>21</i>
<i>Graphique 4 : Caractéristiques des femmes employées.....</i>	<i>22</i>
<i>Graphique 5 : Classement de femmes avec qualification professionnelle.....</i>	<i>26</i>
<i>Graphique 6 : Femmes au chômage en Valais.....</i>	<i>32</i>
<i>Graphique 7 : Mères célibataires au chômage en Valais avec et sans qualification professionnelle.....</i>	<i>33</i>
<i>Graphique 8 : Femmes au chômage en Suisse.....</i>	<i>33</i>
<i>Graphique 9 : Mères célibataires au chômage en Suisse avec et sans qualification professionnelle.....</i>	<i>33</i>
<i>Graphique 10 : Personnes élevant seules leurs enfants de moins de 16 ans en Suisse.....</i>	<i>36</i>
<i>Graphique 11 : Total des ménages à l'aide sociale en Valais.....</i>	<i>37</i>
<i>Graphique 12 : Familles monoparentales à l'aide sociale en Valais.....</i>	<i>37</i>
<i>Histogramme 1 : Situation des 248 femmes employées en fonction de leur formation.....</i>	<i>22</i>
<i>Histogramme 2 : Centré sur la situation.....</i>	<i>24</i>
<i>Histogramme 3 : Centré sur la qualification.....</i>	<i>25</i>
<i>Histogramme 4 : Proportion de familles monoparentales en Valais et en Suisse.....</i>	<i>34</i>
<i>Tableau 1 : Synthèse recherche bibliographique.....</i>	<i>18</i>
<i>Tableau 2 : Synthèse recherche auprès des employeurs valaisans.....</i>	<i>30</i>
<i>Tableau 3 : Synthèse chômage.....</i>	<i>35</i>
<i>Tableau 4 : Synthèse interviews de mères célibataires.....</i>	<i>46</i>
<i>Tableau 5 : Tâches pour coachée et coach.....</i>	<i>52</i>
<i>Tableau 6 : Démarches entreprises coaching.....</i>	<i>53</i>

Table des sigles et des abréviations

APC	Autorité parentale conjointe
CCS	Code Civil Suisse
CFC	Certificat fédéral de capacité
CMS	Centre médico-social
CSIAS	Conférence suisse des institutions d'Action sociale
CV	Curriculum Vitae
FSFM	Fédération suisse des familles monoparentales
HES-SO	Haute école spécialisée de Suisse occidentale
INED	Institut national d'étude démographique, France
IRSST	L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail
LACI	Loi fédérale sur l'Assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
OFS	Office fédéral de la statistique
ORP	Office régional de placement
OSEO	Œuvre suisse d'entraide ouvrière
SAH	Schweizerisches Arbeiterhilfswerk (en français OSEO)
SAS	Service de l'Action Sociale
SEF	Secrétariat à l'égalité et à la famille
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SVAMV	Schweizerischer Verband alleinerziehender Mütter und Väter (en français, FSFM)

Langage

Dans mon travail, j'utiliserai le langage masculin. Bien qu'étant sensible à l'égalité des sexes, le masculin me semble le plus judicieux pour un travail d'une telle ampleur.

Résumé

La monoparentalité est devenue chose courante. Environ 183'000 ménages en Suisse sont tenus par un parent seul, soit environ 5% des ménages selon la Fédération suisse des familles monoparentales (svamv.ch, 2013). Mais comment font ces parents pour alterner vie professionnelle et vie privée ? Ces ménages sont souvent considérés comme précaires et leur taux de perception à l'aide sociale est très élevé.

Dans mon travail, j'ai identifié les facteurs qui freinent l'insertion dans le monde du travail des mères célibataires. En effet, ces femmes sont très peu représentées sur le marché de l'emploi. Afin de trouver des éléments de réponse, j'ai contacté des employeurs du Valais romand, interviewé des mères célibataires et effectué une recherche documentaire. De plus, j'ai élaboré une méthodologie de coaching pour aider les mères célibataires à trouver un emploi satisfaisant.

Mots-clés

Famille monoparentale, mère célibataire, coaching, assistant social, chômage, aide sociale, insertion professionnelle, insertion sociale, besoins, pauvreté, autonomie, qualification professionnelle.

Remerciements

Un grand merci aux personnes ayant accepté de répondre à mes questions et qui ont ainsi contribué à la réalisation de ce travail. Un merci particulier aux personnes m'ayant aidée dans ma recherche documentaire. Merci à elles pour leur confiance et la richesse de leurs expériences.

Merci à Christiane, ma directrice de mémoire pour son soutien, ses conseils, sa patience, ses connaissances et sa disponibilité. Elle m'a fourni une aide précieuse pour la réalisation de ce travail et m'a soutenue pour respecter le délai que je me suis fixé.

Merci à mes lectrices pour leur relecture, leurs corrections et leurs critiques. Et spécialement à Silvia pour son investissement et sa patience.

Merci à mes parents et à ma sœur pour leur soutien, leurs conseils, leur relecture et leurs encouragements.

Avertissement

Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leur auteure.

Zusammenfassung der Bachelorarbeit

Ich habe meine Bachelorarbeit über alleinerziehende Mütter und ihre Arbeitseingliederung geschrieben. Meine Frage war:

„Welche Faktoren hemmen die Eingliederung in die Arbeitswelt der Frauen mit beruflicher Qualifikation, die ihre Kinder alleinerziehen ohne es gewollt zu haben, und wie kann der Sozialarbeiter ihnen helfen, sich auf befriedigende Weise beruflich einzugliedern?“

Die Einelternfamilie ist in der Gesellschaft immer häufiger. Ungefähr 183'000 Haushalte in der Schweiz haben einen einzigen Familienvorstand, das sind ungefähr 5% alle Haushalte (svamv.ch, 2013). Wie organisieren diese Eltern sich, um Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen? Diese Haushalte werden häufig als gefährdet angesehen und der Prozentsatz der Sozialhilfeempfänger in dieser Bevölkerungsgruppe ist besonders hoch.

In dieser Arbeit habe ich die Hauptfaktoren, die die Eingliederung alleinerziehende Mütter in die Arbeitswelt hemmen, identifiziert. In der Tat sind diese Frauen in der Arbeitswelt unterrepräsentiert. Um Teilantworten zu finden, habe ich mit Unterwalliser Arbeitgebern Kontakt aufgenommen, alleinerziehende Mütter befragt und eine dokumentarische Befragung durchgeführt. Schliesslich habe ich eine Coachingmethode erarbeitet, um alleinerziehenden Müttern zu helfen, eine befriedigende Arbeitsstelle zu finden.

Aus der Sicht der Arbeitsgeber ist die berufliche Qualifikation ein positiver Faktor, der eine berufliche Eingliederung begünstigt. Sie haben hervorgehoben, wie die alleinerziehenden Mütter, die ich befragt habe auch, dass eine gut organisierte Kinderbetreuung ein grosser Vorteil ist.

Aus sozialpolitischer Sicht ist es ein Vorteil im Kanton Wallis zu wohnen. Die Familienbeiträge sind hoch, die Krankenkassenbeiträge sind niedrig und es gibt einen Kantonalfond für die Familie.

Aus gesellschaftlicher Sicht scheint der Kanton Wallis ein angemessener Ort zu sein, um dort zu arbeiten und sich um seine Kinder zu kümmern. Nach dem Staatssekretariat für Wirtschaft und dem Sekretariat für Gleichstellung und Familie kennt man in den Dörfern und Tälern noch den Sinn von gegenseitiger Hilfe.

Die Faktoren, die die Arbeitseingliederung hemmen, sind vielseitig. Nach einer Scheidung oder Trennung kann die alleinerziehende Mutter sich in einer prekären psychologischen Situation befinden (Neyrand, Rossi, 2007: 15).

Die Geburt eines Kindes verursacht eine mehr oder weniger lange Arbeitspause (Flahault, 2006: 14). Das ist schwer mit der Arbeitswelt zu vereinbaren, da diese immer in Bewegung ist (Vision4you, 2008). Aus diesem Grund werden diese Personen von den Arbeitgebern als ein Anstellungsrisiko angesehen, weil deren Arbeitskompetenzen nicht aktualisiert werden konnten (Vision4you.ch, 2008).

Eine arbeitende alleinerziehende Mutter kann Schuldgefühle und sogar das Gefühl haben, ihr Kind zu verlassen. Zum Beispiel eine Mutter, die durch eine Trennung erschüttert wurde, kann ähnliche Gefühle empfinden, wenn sie arbeiten geht (Neyrand, Rossi, 2007: 149).

Die Walliser Arbeitgeber haben mir während meiner Befragung mehrere Faktoren aufgezählt, die die Eingliederung dieser Frauen erschweren könnten: Abwesenheit an der Arbeitsstelle auf Grund des Kindes, eine schlechte Organisation der Kinderbetreuung und des Haushaltes und auch ein Mangel an Kinderkrippen und Familienunterstützung.

Die gleiche Befragung an die Arbeitgeber ergab auch noch folgende Rangordnung. Diese Klassifikation betrifft die alleinerziehenden Mütter, die in der Arbeitswelt tätig sind und eine berufliche Qualifikation haben:

1. Leidige Frauen ohne Kinder haben die besten Chancen eine Arbeit zu finden;
2. Folgen die Frauen die mit einem Partner leben aber ohne Kinder sind;
3. An dritter Stelle befinden sich die Mütter, die mit einem Partner leben und kleine Kinder haben;
4. An der letzten Stelle befinden sich alleinerziehende Mütter.

1 Présentation de la recherche

1.1 Mes motivations

Dans le cadre de mon travail de Bachelor, je souhaite me concentrer sur les mères célibataires. Je m'intéresse beaucoup à la question de la famille qui est, selon moi, un des piliers de la société. D'année en année elle ne cesse de se transformer : augmentation du taux de divorce, ménages plus petits et accroissement du nombre de famille monoparentale.

J'ai constaté en me renseignant sur la question des mères célibataires, qu'une famille monoparentale est très souvent qualifiée d'atypique. Je trouve cela stigmatisant et discriminatoire envers cette forme de ménage qui, d'après moi, n'a rien d'atypique car elle est très courante. Selon la Fédération suisse des familles monoparentales (FSFM), près de 183'000 familles monoparentales vivent en Suisse représentant 5% du total des ménages (svamv.ch, 2013). Ce qui prouve que ce schéma familial est relativement fréquent. C'est un fait d'actualité ce qui amplifie mon intérêt à l'étudier.

Selon Jean-François Le Goff, psychiatre et thérapeute familial, les familles monoparentales ne sont pas vues d'une manière positive comme le sont les familles recomposées ou homoparentales. Il ajoute que : « *considérée comme isolée socialement, la famille monoparentale est l'objet de commentaires négatifs oscillant entre la pitié, le blâme (...).* » (Thérapie familiale, vol. 23. No 3, 2006 : 294)

Je peine encore à comprendre pourquoi car, à mes yeux, la femme est une personne active dans la société : elle travaille à l'extérieur, s'occupe de l'éducation de son enfant et prend soin de son foyer. Je suis persuadée que par rapport au travail qu'elle fournit, elle n'est malheureusement pas suffisamment valorisée dans le monde du travail.

En plus des propos ci-dessus, je me concentre sur les mères célibataires pour d'autres raisons. Le thème de la pauvreté en Suisse me touche beaucoup car j'ai souvent l'impression que c'est un thème dissimulé. Cependant, elle est bien réelle. La Fédération suisse des familles monoparentales affirme que le taux de pauvreté des familles monoparentales est de 27%, bien que 30% des mères célibataires travaillent à temps plein et près de 46% avec un taux d'activité supérieur à 50% (svamv.ch, 2013). Cela confirme que le fait d'être mère célibataire rime avec précarité.

J'ai parmi mes connaissances deux mères célibataires. Une travaille à temps plein et arrive à subvenir à ses besoins ainsi qu'à ceux de son enfant. L'autre, n'ayant pas achevé une formation professionnelle, enchaîne les postes de travail. Une fois dans un bar, l'autre dans un commerce. Par contre, aucun travail n'est à durée indéterminée et m'a avoué un jour : « *Je ne suis jamais à l'abri d'un licenciement. Si mon patron trouve une nouvelle serveuse, il ne va pas se gêner de me mettre à la porte.* »

Je suis également sensible aux difficultés en matière d'insertion professionnelle que rencontrent ces femmes qui se retrouvent mères célibataires sans l'avoir choisi. De ce fait, je souhaite combiner les deux sujets et en faire mon thème de travail de Bachelor.

En tant que future assistante sociale, je me sens très concernée par cette problématique. La situation devenant de plus en plus fréquente, j'aurai sans aucun doute affaire à des mères célibataires en rupture de carrière professionnelle lors de ma future pratique.

De plus, par ce travail, je souhaite définir une méthodologie de coaching appropriée aux mères célibataires souhaitant s'insérer dans le monde du travail. Je me questionne donc si cet outil qu'est le coaching peut répondre à un réel besoin et peut d'une certaine manière compléter le métier de l'assistant social. Je souhaite également identifier les facteurs qui freinent leur insertion professionnelle et les empêchent de s'épanouir au travail.

J'ai énuméré les motivations qui me poussent à effectuer ce travail. De ce fait, ma question de recherche est la suivante :

1.2 Question de recherche

« Quels sont les facteurs qui freinent l'insertion, dans le monde du travail, des femmes avec qualifications professionnelles qui se retrouvent mères célibataires sans l'avoir choisi et comment l'assistant social peut les aider à s'insérer professionnellement de façon satisfaisante ? »

Pour pouvoir répondre à ma question de recherche, je souhaite spécifier sur quelle catégorie de mère célibataire je mènerai ma recherche :

- Elles n'ont pas envisagé de se retrouver seules avec leur enfant. En effet, le fait que ce soit une situation non prévue entraînera de grands chamboulements, comme : recherche d'un logement, reprise d'une activité professionnelle ainsi qu'une nouvelle organisation de la garde de l'enfant ;
- Elles vivent seules et, de ce fait, occupent la position de « cheffe de famille » ;
- Elles vivent dans le Valais romand ;
- Elles sont âgées de 20 à 35 ans. Ce sont donc de jeunes mères. Je pense que le fait d'être jeune mère est compliqué: faire face à un éventuel rêve de vie brisé (carrière professionnelle, relation de couple), vivre en situation de vulnérabilité (du fait que la situation n'était pas prévue), passer d'une situation de vie confortable à une situation de précarité autant sociale que financière ;
- Elles ont un ou plusieurs enfants en bas âge¹. De ce fait, elles doivent prendre en charge l'éducation des enfants, les tâches domestiques et, en parallèle, mener une activité professionnelle rémunérée afin de subvenir aux besoins de leur foyer ;
- Elles ont vécu ou vivent encore une rupture difficile à gérer. Donc, elles doivent apprendre, d'une part, à faire le deuil de leur rupture et d'autre part, repartir à zéro dans une nouvelle organisation de vie. Cela peut créer un grand stress car il se peut qu'elles n'aient pas envisagé une situation pareille ;
- Elles sont diplômées (du CFC au diplôme universitaire). Comme le cite Cavaleri Pendino, le fait de posséder une qualification professionnelle pour une mère célibataire est un atout. Elles auraient, à priori, moins de peine à s'insérer dans le monde du travail et trouveraient plus rapidement un emploi (Cavaleri Pendino, 2003 : XIII) ;

¹ Je me concentre sur les mères ayant des enfants de 0 à 13 ans. J'utilise le terme « bas âge » en faisant référence aux enfants ne pouvant pas être suffisamment autonomes pour rester seuls à la maison.

- Elles souhaitent s'insérer dans le monde du travail et sont motivées à entreprendre une démarche dans le but de trouver un emploi. Elles peuvent alors passer par les dispositifs de la LACI ou consulter un assistant social.

1.3 Objectifs de recherche

Afin de répondre à ma question de recherche, j'ai décidé de me concentrer sur trois objectifs :

1. Je veux vérifier les critères qui caractérisent une activité professionnelle dite satisfaisante.
2. Connaître les facteurs qui favorisent ou freinent l'insertion des mères célibataires dans le monde du travail.
3. Définir une méthodologie de coaching pour une insertion professionnelle satisfaisante des mères célibataires avec qualification professionnelle.

1.4 Hypothèses et indicateurs de recherche

Dans ce troisième chapitre, je commencerai par expliquer brièvement chaque hypothèse.

1.4.1 Hypothèse concernant l'activité professionnelle

« Exercer une activité professionnelle satisfaisante est un facteur clé d'autonomie qui favorise l'insertion sociale des adultes en Suisse. »

Dans un pays comme la Suisse, le travail détient une position importante. En effet, pour qu'une personne puisse vivre dignement, il faut disposer d'un revenu. Les personnes n'exerçant pas d'activité professionnelle peuvent rapidement tomber en situation d'exclusion sociale, du fait que notre société se base en grande partie sur le travail et l'argent.

Exercer une activité professionnelle satisfaisante, c'est-à-dire qui a du sens et qui nous correspond, est un facteur très important d'insertion sociale que je vais traiter dans mon travail.

1.4.2 Hypothèse concernant l'insertion professionnelle des mères célibataires

« Même avec une qualification professionnelle, une femme se retrouvant mère célibataire sans l'avoir voulu a des difficultés à s'insérer dans le monde du travail et a plus de risques de se retrouver à l'aide sociale qu'une mère de famille vivant en partenariat. »

Par cette hypothèse, je veux prouver que la situation de monoparentalité est un facteur pénalisant pour s'insérer professionnellement qui ne dépend pas uniquement de la qualification professionnelle. Je vais prouver que les mères célibataires sont discriminées et stigmatisées sur le marché de l'emploi et que la qualification professionnelle, autant élevée soit-elle, n'améliore pas forcément la situation.

Je veux également effectuer une enquête afin d'obtenir les chiffres liés à l'aide sociale en Valais, ce qui me permettrait de comparer la situation de monoparentalité et celle de biparentalité avec et sans qualification professionnelle sur le marché de l'emploi et à l'aide sociale.

1.4.3 Hypothèse concernant un coaching approprié pour les mères célibataires

« Les mères célibataires qui se retrouvent dans cette situation, sans l'avoir voulu, ont des besoins spécifiques nécessitant un coaching approprié que l'assistant social pourrait fournir à ces personnes dans le but de s'insérer professionnellement de façon satisfaisante »

Le coaching étant une méthodologie d'accompagnement, je souhaite établir un fil rouge que l'assistant social pourra appliquer pour accompagner les mères célibataires ayant des difficultés à trouver un emploi.

1.5 Inventaire des moyens de recherche

Pour vérifier mes hypothèses, réaliser mes objectifs et répondre à ma question de départ, je vais me baser sur les différentes enquêtes présentées ci-dessous :

1.5.1 Recherche bibliographique

La recherche bibliographique est un outil qui permettra de développer mes concepts théoriques.

A travers ces différents thèmes, je souhaite connaître quel est le rôle du travail pour l'adulte dans notre société.

De plus, je souhaite acquérir de la connaissance sur le coaching et détecter quels sont les outils à élaborer pour construire une méthode de coaching spécifique aux mères célibataires qui n'ont pas choisi de l'être et qui se trouvent en dehors du marché du travail.

Lors de ma collecte d'ouvrages, j'ai été surprise par le peu d'information au sujet des mères célibataires. De plus, la combinaison « mère célibataire – insertion professionnelle » est pratiquement inexistante.

Le risque couru avec ma recherche bibliographique est de ne pas collecter suffisamment d'informations de qualité, ce qui évidemment baisserait de manière conséquente la qualité de mon travail.

1.5.2 Recherche documentaire

Afin de connaître les critères d'insertion dans le monde du travail d'une mère célibataire, je souhaite me renseigner auprès du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) pour savoir le nombre et effectuer des statistiques au sujet des :

- Femmes au chômage (en Suisse et en Valais) ;
- Mères célibataires au chômage (en Suisse et en Valais) ;
- Mères célibataires au chômage avec formation professionnelle (en Suisse et en Valais)

Dans un même temps, je contacterai le Service de l'Action sociale afin de connaître le nombre de foyers monoparentaux à l'aide sociale en Valais.

1.5.3 Enquêtes

J'effectuerai deux enquêtes, une, sous forme de questionnaires auprès d'employeurs et l'autre sous forme d'interview. Mon objectif avec ces enquêtes sera d'avoir une représentativité pour une partie du Canton du Valais. Pour cela, j'ai choisi de me concentrer sur un échantillon : il se composera de différents employeurs du Valais romand. Je compte en contacter environ quatre-vingt.

Les mères célibataires répondant à mon profil possèdent un diplôme allant du CFC au diplôme universitaire. Il est donc très important pour la fiabilité de mon travail, que je fasse circuler mes questionnaires dans plusieurs entreprises aux profils différents. Le questionnaire sera distribué par voie électronique.

Je pourrai alors créer des statistiques sur la proportion des mères célibataires actives dans le marché de l'emploi. De plus, par deux questions ouvertes que je poserai aux employeurs, je pourrai identifier plusieurs facteurs qui favorisent ou freinent l'insertion professionnelle de ces femmes.

Ma deuxième enquête sera menée sous forme d'interview. Avec ces interviews, je saurai si oui ou non, les mères célibataires ont besoin d'un coaching spécifique pour l'insertion professionnelle. Je pourrai identifier certains besoins auxquels elles n'arrivent pas à subvenir. S'il y en a beaucoup, j'estimerai alors qu'elles ont besoin d'un suivi personnalisé.

Afin d'entrer en contact avec des mères célibataires, je m'adresserai aux CMS de Sierre, Sion et Martigny. Je leur présenterai mon projet ainsi que le but de ma recherche par e-mail et leur demanderai s'il serait possible de pouvoir réaliser une interview auprès de mères célibataires se retrouvant dans cette situation sans l'avoir voulu et qui seraient prêtes à m'accorder du temps.

Mon échantillon se basera sur deux femmes que j'aurai choisies selon les réponses des assistants sociaux des CMS. Je choisirai les mères célibataires avec lesquelles je souhaite mener une interview en fonction de mes critères. Je pense que leur avis me permettra de comprendre leur vision de leur situation.

Avec une telle démarche, le risque est que je ne trouve pas de femmes qui répondent à mes critères.

Avec une telle démarche, deux risques se présentent. Le premier est de ne pas réussir à collecter, lors d'une interview, suffisamment d'informations réellement utiles pour mon travail de Bachelor. Le deuxième est au sujet des questionnaires. Le risque est de ne pas recevoir suffisamment de réponse de la part des employeurs. De ce fait, mes statistiques seraient peu représentatives de la réalité.

2 Recherche proprement dite

2.1 Clarification des concepts

Pour répondre à ma question de recherche, je vais clarifier les concepts que je souhaite approfondir dans mon travail de Bachelor.

2.1.1 Famille monoparentale

Selon le dictionnaire suisse de politique sociale SOCIALinfo, une famille monoparentale est un noyau familial composé par un ou plusieurs enfants vivant avec un seul parent. C'est donc un ménage privé constitué par un parent (père ou mère) et au moins un enfant. Il n'a pas nécessairement été conçu durant une période de mariage. Le parent se retrouvant en situation de monoparentalité peut être séparé, divorcé, veuf ou célibataire. Il s'agit en majorité de femmes (Socialinfo.ch, 2002).

Jean-François Le Goff, psychiatre et thérapeute familial français, a publié un article très intéressant dans la Revue internationale en approche systémique, *Thérapie Familiale*. Il donne une définition très simple, précise et neutre de la famille monoparentale. Selon l'Institut national d'étude démographique, France (INED) : « *C'est une famille composée d'un seul parent vivant avec au moins un enfant.* » (*Thérapie familiale*, vol. 23. No 3, 2006 : 288). Comme le souligne l'auteur, la notion de famille monoparentale est très difficile à définir et ne fait pas l'unanimité.

Pour certains, cette notion est floue et peu pertinente car elle ne tient pas compte de la diversité des situations. Certaines femmes se retrouvent en situation de monoparentalité après la mort de leur conjoint, d'autres après un divorce. Les situations ne sont donc jamais semblables (*Thérapie familiale*, vol. 23. No 3, 2006 : 289).

Gérard Neyrand, sociologue et professeur à l'Université de Toulouse, trouve l'appellation *famille monoparentale* non-stigmatisante. Par contre, elle ne prend pas en considération ni le sexe du parent qui détient la garde de l'enfant, ni l'autre parent. Il a une préférence pour l'expression de foyer monoparental (*Thérapie familiale*, vol. 23. No 3, 2006 : 289).

D'après mes lectures, je constate qu'il est difficile de trouver une seule définition du terme *famille monoparentale*. Certains auteurs trouvent que certaines définitions sont stigmatisantes et peu concrètes. De plus, d'autres pensent que les situations sont trop diversifiées pour pouvoir émettre une seule définition.

En ce qui concerne la situation en Suisse, Christin Kehrli et Carlo Knöpfel, collaborateurs de Caritas Suisse, offrent dans leur ouvrage *Manuel sur la pauvreté en Suisse*, de précieuses informations. Ils affirment qu'au total 4.8% des ménages suisses sont des familles monoparentales possédant au moins un enfant. De plus, leur taux de recours à l'aide sociale est nettement supérieur à la moyenne contrairement aux familles vivant en couple (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 105-106). La grande majorité des personnes élevant seules leurs enfants sont les mères. Elles sont, dans le cas d'un divorce, nettement moins bien loties que leur ex-conjoint. Cela signifie qu'elles doivent, souvent assumer seules l'éducation de l'enfant, organisant leur emploi du temps entre travail et vie familiale. L'obligation d'un père demeure dans le fait de payer une pension alimentaire, qui devrait permettre de couvrir le minimum vital. Ce qui devrait en principe les « sauver » d'un recours à l'aide sociale.

Mais, si ces revenus ne suffisent pas à couvrir les besoins courants de la mère et de l'enfant, il ne reste pas d'autre issue que l'aide sociale (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 116).

Comme j'ai pu le constater lors de mes lectures, monoparentalité rime souvent avec précarité. A cette pauvreté s'ajoutent d'autres obstacles. Dans son ouvrage *Être famille monoparentale en Valais : à quels prix ?*, Antonella Cavaleri Pendino affirme que les mères célibataires sont confrontées à plusieurs difficultés, dont :

- La réinsertion professionnelle,
- Les problèmes financiers,
- La prise en charge des enfants (Cavaleri Pendino, 2003 : I-II).

Selon Gérard Neyrand et Patricia Rossi, la venue de la monoparentalité s'accompagne généralement d'une précarisation conséquente des mères. Elles se retrouvent en situation de fragilité émotionnelle due à la crise conjugale qu'elles ont traversée et ont le devoir d'élever seules leurs enfants (Neyrand, Rossi, 2007 : 15). Une fragilité émotionnelle peut, selon moi, se traduire comme un état dépressif passager ou plus lourd, un isolement social et une baisse de tonus. Ceci est un obstacle conséquent lors de la recherche d'un emploi.

Cette précarisation vient aussi du fait que, selon Antonella Cavaleri Pendino, le père est le *pourvoyeur principal* dans 61% des familles vivant en partenariat. C'est-à-dire qu'il exerce une activité rémunérée à 100% alors que la mère s'occupe du travail domestique.

Quand une séparation survient, l'obligation d'entretenir demeure et les parents doivent alors s'organiser différemment de manière à ce qu'ils puissent subvenir aux besoins de leur foyer (Cavaleri Pendino, 2003 : XIII).

D'après mes lectures, je peux dire qu'une mère élevant seule son enfant doit faire face à une précarisation importante sur trois axes différents : matérielle, financière et relationnelle. De plus, quand un couple décide de se séparer, les rôles conjugaux se partagent et chacun doit faire face à de nouvelles responsabilités.

2.1.2 Aide sociale

L'aide sociale est considérée comme le dernier filet de la sécurité sociale. Ce filet intervient lorsque ni les prestations ni les assurances sociales n'ont pu empêcher une situation de détresse. L'aide sociale est donc une aide subsidiaire et passagère lors de situation de détresse individuelle. Elle est basée sur le principe de finalité, intervenant quelle que soit la cause de la pauvreté (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 167).

Les mères célibataires n'ayant pas choisi de l'être et vivant seules, peuvent se retrouver en situation de surcharge : éducation des enfants, travaux ménagers, rupture difficile à vivre, etc. En effet, elles peuvent subir une pression du fait de devoir subvenir seules aux revenus de la famille. Elles n'ont donc, pour la plupart, pas d'autre choix que de faire une demande d'aide sociale afin de subvenir aux besoins vitaux de la famille. Ainsi, il faut savoir, qu'après avoir épuisé leurs indemnités de l'assurance chômage, l'aide sociale est le seul filet qui leur reste.

Je pense que la fragilité émotionnelle joue un rôle très important dans le thème de l'aide sociale. Il se peut qu'une femme se retrouvant en situation de dépression passagère puisse être amenée à s'interroger, à redéfinir ses priorités pour trouver un nouveau sens à sa vie. Cela peut se traduire par une période de questionnement professionnel. Donc, il se peut que, durant cette période la mère célibataire bénéficie passagèrement de l'aide sociale.

Je suis également persuadée qu'une période de fragilité émotionnelle peut être le déclencheur d'une évolution positive et favorable pour la personne, du fait qu'elle puisse de remettre en question et ainsi, déboucher sur un mieux-être.

2.1.3 Assistant social

Selon le dictionnaire en ligne *Socialinfo.ch*, l'assistant social est défini de la façon suivante : « *L'assistant social exerce, au nom de la collectivité, un service public de solidarité à l'égard des personnes, des groupes sociaux, concernés par un processus de désocialisation, de disqualification, voire d'exclusion.* » (Socialinfo.ch, 2002)

Il possède également des connaissances pratiques en ce qui concerne les situations de précarité et de pauvreté. Son rôle est aussi de renforcer la cohésion sociale et de promouvoir la citoyenneté (Socialinfo.ch, 2002).

Je pense qu'en fonction de la population dont l'assistant social s'occupe, il va développer différentes compétences. Par exemple, j'imagine qu'un assistant social travaillant dans le domaine du handicap va développer des compétences en matière de communication et de gestuel afin de pouvoir s'adapter à la personne avec laquelle il s'entretient. Un assistant social travaillant avec une mère célibataire gagnerait à s'approprier une méthodologie de coaching spécifique dans le but de valoriser ses compétences et viser une insertion professionnelle satisfaisante.

2.1.4 Autonomie

Selon Socialinfo.ch, l'autonomie peut concerner autant les individus que les groupes et les institutions. En psychologie, l'autonomie est définie comme une certaine liberté de jugement, une capacité de recourir à l'information et d'en émettre des jugements.

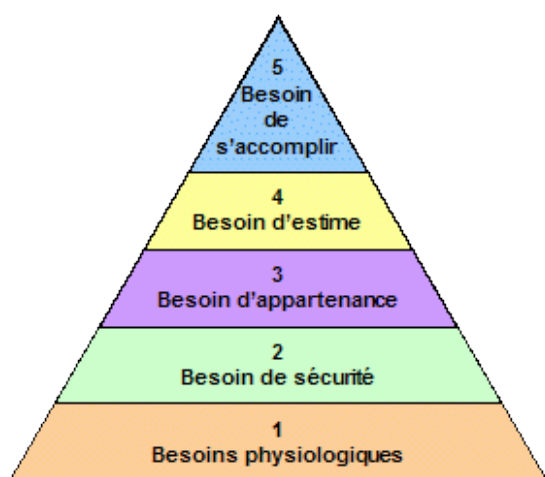
Être autonome, c'est également posséder une liberté de décision et pouvoir choisir entre plusieurs alternatives. En résumé, c'est une liberté d'action et une capacité de prendre des décisions personnellement. Plus communément, elle pourrait également se définir comme un refus de se reconnaître dépendant de quelqu'un et pouvoir prendre des décisions seul, coupé de toute insertion sociale (Socialinfo.ch, 2002).

Ainsi, dans le cas des mères célibataires, l'autonomie pourrait se définir comme : pouvoir s'assumer financièrement, sans recours à l'aide sociale ou à certaines prestations financières de son ex-conjoint ou encore de l'Etat. Ainsi exercer une activité professionnelle s'avère être un facteur clé d'autonomie.

Le Dictionnaire clinique des Thérapies familiales systémiques la définit comme être une aspiration fondamentale de l'individu avec l'indépendance et la maîtrise de soi. Dans cet ouvrage l'autonomie est également traduite par une maturité affective et sociale (Benoit, Malarewicz, Beaujean, Colas, Kannas, 1988 : 26).

Estelle Morin, sociologue québécoise à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, s'est penchée sur le thème de l'autonomie au travail. Selon elle, elle se résume à : « (...) *permettre à l'individu qui l'exécute d'exercer ses compétences et son jugement, de faire preuve de créativité dans la résolution des problèmes et de pouvoir exprimer ses opinions quant aux décisions qui le concernent. Un cadre qui se voit confier la responsabilité de développer des groupes de travail performants et une équipe d'opérateurs qui ont le pouvoir d'organiser leur travail pour obtenir les résultats qu'on attend d'eux sont de bons exemples d'autonomie* » (Irsst.qc.ca, 2007).

2.1.5 Besoin



http://semioscope.free.fr/article.php3?id_article=8

Le terme « besoin » est très vaste. Plusieurs auteurs se sont consacrés au développement de ce concept, dont le psychologue américain Abraham Maslow. Je vais donc me concentrer sur la théorie des besoins de Maslow qui me semble significative et applicable à mon travail de Bachelor.

Dans son ouvrage *L'accomplissement de soi, de la motivation à la plénitude*, Abraham Maslow affirme que tout être humain possède cinq types de besoins différents.

Cette Théorie de la Motivation élaborée dans les années 1940 à partir d'observations cliniques, met en évidence lesdits besoins auxquels

l'Homme répond.

Selon l'auteur, on ne peut pas satisfaire un besoin si celui du niveau inférieur n'est pas pleinement comblé. Ces besoins doivent être continuellement remplis. Faute de cela, ils peuvent menacer fortement la santé mentale et psychique de l'être humain. Ils sont donc indispensables à la survie de l'Homme (oboulot.com, 2010).

Je vais donc expliquer ces besoins un à un en prenant l'exemple des mères célibataires.

1. La première étape répond aux besoins dits physiologiques. Ils sont directement liés à la survie de l'espèce humaine et sont les plus prédominants que l'on possède. Une personne qui a faim, ne pensera pas à combler les autres besoins, elle ne pensera qu'à satisfaire son besoin primaire (Maslow, 2008 : 20-24).

Partant du principe que les besoins physiologiques des mères célibataires sur lesquelles je me concentre dans mon travail de Bachelor sont comblés, je peux passer à la seconde étape.

2. Le besoin de sécurité chez la mère célibataire n'ayant pas choisi de l'être peut être perturbé lors d'un divorce ou d'une séparation. Dans le cadre d'une rupture violente ou si des querelles ont régulièrement éclaté, elles peuvent se retrouver en situation de détresse. Une mère célibataire se retrouvant en situation de détresse peut changer considérablement son comportement. Elle aura tendance à percevoir le monde comme hostile, menaçant et envahissant. Ses besoins de sécurité s'exprimeront par la quête d'un protecteur, d'une personne plus forte qu'elle-même dont elle pourra dépendre (Maslow, 2008 : 27-30).

Dans ce cas, peut-être qu'un assistant social pourrait être la personne chez laquelle la mère célibataire cherchera de la sécurité. Pour cela, un coaching approprié, centré sur la personne, valorisant ses compétences, serait une opportunité significative pour combler les besoins en terme de sécurité. Ainsi, elle pourra passer à l'étape suivante.

3. Les besoins d'appartenance, d'affection et d'amour se ressentent par l'absence d'amis, de fiancé, d'époux, d'enfant. Pour la plupart des théoriciens de la psychopathologie, les frustrations dans les relations amoureuses et affectives d'une personne sont à la base d'une inadaptation et de certaines psychopathologies (Maslow, 2008 : 31).

Une mère célibataire qui se retrouve en situation de frustration affective due à une séparation douloureuse et/ou conflictuelle peut se retrouver en situation d'inadaptation dans certains domaines comme celui du travail. Je pense que celles qui se situent en dehors du marché de l'emploi peuvent avoir d'autres priorités que de trouver un emploi. Elles seront donc plus occupées à trouver une personne digne de confiance avec qui partager leur vie jusqu'à négliger leur vie professionnelle.

4. Les besoins d'estime peuvent être traduits par un désir d'évaluation élevé de nous-même, un besoin d'estime de soi et des autres. L'estime de soi repose sur : « *les compétences réelles, la performance et le respect des autres.* » (Maslow, 2008 : 32)

Posséder un emploi, dans lequel une personne y trouve de la satisfaction peut empêcher que des sentiments négatifs se développent tels que l'infériorité, la faiblesse et l'impuissance (Maslow, 2008 : 32). Comme le disent Kehrli et Knöpfel : « *Dans notre société, l'activité professionnelle détient une position essentielle. Notre société et ses membres se définissent, dans une large mesure, par le travail.* » (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 79)

Je pense également que, si les membres de notre société se définissent réellement par le travail, le fait qu'une mère célibataire en possédant un, dans lequel elle ressent de la satisfaction et donc de la fierté, est un élément crucial de l'estime de soi.

5. La dernière étape, étant le besoin d'accomplissement de soi, se définit par : « *Le désir de devenir de plus en plus ce que l'on est, de devenir tout ce que l'on est capable d'être.* » (Maslow, 2008 : 33). Maslow affirme que ces besoins varient d'une personne à l'autre. Il cite qu'un souhait serait d'être une mère idéale. Une émergence précise de tels besoins dépend fortement de la satisfaction de tous les autres besoins : physiologiques, de sécurité, d'amour et d'estime (Maslow, 2008 : 34).

D'après cette lecture passionnante de la Théorie de la Motivation, je pense qu'il est important, pour un assistant social d'arriver à identifier les différents besoins de la mère célibataire se retrouvant dans une démarche d'aide. Si un besoin n'est pas comblé, ce qui, d'après moi, sera certainement le cas, il est primordial que l'assistant social puisse le remarquer et proposer de le travailler dans le cadre d'une démarche de coaching.

2.1.6 Activité professionnelle

Mon travail de Bachelor se concentre sur l'insertion professionnelle des jeunes mères célibataires se retrouvant dans cette situation sans l'avoir choisie. Cela ne signifie pas qu'elles ne désirent pas travailler. Mais pour pouvoir s'épanouir sur le plan professionnel, il ne suffit pas de se contenter d'un travail qui ne convient pas, uniquement dans le but de percevoir un salaire.

Le Manuel sur la pauvreté en Suisse de Caritas Suisse stipule que l'activité professionnelle détient une position importante dans notre société. La société et les membres de la société se définissent largement par le travail qu'ils effectuent.

Ce n'est donc pas étonnant que le fait d'exercer une activité professionnelle soit considéré comme une étape fondamentale d'une bonne intégration sociale. Comme de nombreuses personnes s'identifient à leur travail, cela signifie clairement que, pour la plupart des individus, le travail a une lourde importance. En résumé, quelqu'un qui n'exerce pas d'activité salariale ou alors, en exerce une n'équivalant pas à ses compétences, tend à être dévaloriser et de ce fait exclu de la communauté. Ceci peut également se faire par la personne elle-même. Elle peut ressentir de la honte, du fait de ne pas se sentir « à la hauteur ».

Une mère célibataire qui n'a pas choisi de l'être et qui se retrouve sans emploi, pourrait avoir une basse estime d'elle-même et se sentir dévalorisée voire même exclue de la société. Le regard que l'on porte soi-même sur ce que l'on a réalisé est une source importante de l'estime de soi. Il ne faut pas oublier que : « *L'éthique protestante du travail est toujours profondément ancrée dans notre société, en dépit de toute sécularisation.* » (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 79)

L'activité professionnelle permet de nouer des contacts sociaux supplémentaires : exercer un emploi permet d'élargir son réseau de connaissance. Les personnes ne travaillant pas, voient leur réseau de connaissance particulièrement réduit en comparaison des personnes salariées.

De plus, des conditions de travail précaires et le fait de se retrouver en situation de pauvreté ont une répercussion négative sur les contacts sociaux d'une personne. Soit elle peut ressentir une gêne par rapport à sa propre situation et de se fait, s'isoler socialement, soit, être exclue par les personnes qu'elle côtoyait auparavant (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 136-137).

D'après mes lectures, je pense que le fait d'exercer une activité professionnelle satisfaisante est très important dans la société dans laquelle on vit. Vivant dans une société basée sur le travail et le revenu, une personne qui ne travaille pas est rapidement mise de côté et dévalorisée. De ce fait, exercer une activité professionnelle satisfaisante permet à la personne de nouer des contacts sociaux et de se sentir valoriser pour ses propres compétences.

2.1.7 Qualification professionnelle / formation

« La formation est un capital que l'on ne peut enlever à personne. Elle est, d'une part, la condition pour une intégration réussie dans le marché du travail et une rémunération assurée ; elle est, d'autre part, un outil pour la maîtrise de divers problèmes et obstacles dans toutes les conditions de vie. » (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 120)

Ces auteurs affirment qu'une formation est une valeur sûre d'insertion professionnelle. En plus de cela, elle permet à l'individu de s'épanouir dans la vie personnelle. Ils soulignent aussi qu'une formation déficiente est très souvent liée à la pauvreté : les personnes ne possédant aucune qualification professionnelle sont dangereusement sujettes à la pauvreté (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 120).

Cavaleri Pendino affirme que les mères élevant seules leurs enfants et qui possèdent une qualification professionnelle réussissent mieux à être autonomes financièrement via l'activité salariale. Elles pourront passer par les dispositifs prévus par la Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) et trouver un emploi à court ou moyen terme (Cavaleri Pendino, 2003 : XIII).

Par contre, celles ne possédant aucune qualification professionnelle n'arrivent pas à obtenir d'emploi suffisamment rémunéré pour assumer seules leur rôle de pourvoyeur principale du ménage. De ce fait, elles entreront dans le circuit de la réinsertion professionnelle ainsi que de celui de l'aide et des prestations financières. Elles se trouvent alors dans une contradiction sociale se jouant entre la possibilité de rompre le lien conjugal afin de se retrouver indépendantes financièrement et en même temps, de rester mères et subvenir aux besoins de leur enfant (Cavaleri Pendino, 2003 : XIII).

La formation professionnelle est donc fondamentale pour intégrer rapidement et durablement le monde de l'emploi. Elle permet de tracer une perspective intéressante d'avenir professionnel. Selon Geneviève Fournier et Marcel Monette, les travailleurs doi-

vent s'adapter continuellement aux nouvelles réalités du marché du travail et qu'à présent : « (...) la formation scolaire est dorénavant une condition minimale et non plus une garantie de succès » (Fournier, Monette, 2000 : 23)

Toutefois, selon Yves Emery professeur à l'Institut de hautes études en administration publique à Lausanne : « *Etre sans qualification ne signifie pas être dépourvu de compétences. Les employeurs privilégient les candidats qui ont une expérience dans le poste ou le domaine professionnel considéré (...).* » (Emery, 2005 : 10)

2.1.8 Insertion sociale

Comme je l'ai déjà souligné auparavant, une activité professionnelle permet de nouer des contacts sociaux pour les personnes n'en ayant pas. Mais encore, le fait d'être une femme et de se consacrer à l'éducation de son enfant, sans exercer d'activité lucrative, conduit aujourd'hui à l'isolement social. Lorsqu'une femme ne désire pas se réinsérer dans le marché de l'emploi, sa situation se désintègre encore plus. Le fait de vivre seule est également un risque d'isolement du fait d'un mode de vie plus solitaire (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 136-137).

Dans leur ouvrage *Monoparentalité précaire et femme sujet*, Gérard Neyrand et Patricia Rossi soulignent que la situation professionnelle de la mère, influence automatiquement ses contacts sociaux. La précarisation financière et relationnelle sont en interaction constantes, l'une influençant l'autre (Neyrand, Rossi, 2007 : 62).

2.1.9 Insertion professionnelle

La situation des travailleurs de tous les secteurs professionnels se voit fragilisée par la mondialisation des marchés et la spécialisation professionnelle. Le problème de l'insertion professionnelle reste cependant profond et ne concerne pas uniquement le taux de chômage. C'est à propos de l'organisation du travail qu'il faut s'interroger davantage en prenant en compte le fait que le marché du travail n'est pas passagèrement en crise mais qu'il s'agit réellement de changements durables. Selon le journaliste François-Xavier Alix : « *La dégradation de la situation de l'emploi (...) se traduit par un effritement général du travail (...). Par vagues successives, c'est toute la structure du travail qui est en train de se modifier vers plus d'insécurité pour toutes les catégories (...). Ce n'est pas le chômage lui-même qui fait problème, c'est le risque de récurrence et la précarité, la peur de ne pas s'en sortir indemne, la peur des régressions, la dégradation du capital humain.* » (Alix, 2001 : 12)

Selon le sociologue Marc Lorient, l'insertion est perçue comme une caractéristique individuelle : c'est une personne qui arrive ou n'arrive pas à s'intégrer dans le monde du travail. Toutefois, lorsque le travail ne permet plus d'insérer une majorité de la population, l'insertion devient alors une préoccupation collective. C'est en fait un passage d'un besoin potentiel (vouloir s'insérer) à une action publique (politique d'insertion, infrastructures) qui ne coule pas de source (Lorient, 1999 : 8).

Lorsque le travail est abondant pour tous les individus, l'insertion est marginalisée du fait qu'elle ne concerne que les personnes les plus démunies. Cette vision change rapidement quand il y a une forte pénurie de postes vacants. Dans ce cas, la société n'a pas d'autre choix que celui de mettre en place des mesures spécifiques d'insertion professionnelle efficaces afin d'améliorer la situation pour que chaque individu puisse trouver un emploi convenable : « *L'insertion est donc une catégorie d'action publique visant à pallier les défaillances des mécanismes d'intégration à un niveau essentiellement individuel* »

(Loirol, 1999 : 9). Pour résumer cet auteur met en avant le fait que l'insertion est une action publique visant l'intégration des individus et de lutter contre l'exclusion de ceux-ci. Donc, l'insertion vient en aide aux personnes qui sont exclues de différents domaines de la vie comme le travail et/ou les liens sociaux.

Comme je l'ai cité avant, la mondialisation des marchés, la spécialisation des professions mais aussi l'innovation technologique ont modifié le concept d'insertion professionnelle. Enormément de travailleurs sont touchés par ces changements qui engendrent régulièrement une précarité de la vie professionnelle mais aussi d'ordre financier et relationnel.

Manuel Boucher, sociologue cite : « *Considérée pendant longtemps comme une phase courte souvent quasi instantanée entre la formation (scolaire) et l'emploi (stable), l'insertion apparaît de plus en plus, à cause des transformations dues à la crise, comme un processus complexe et difficile d'alternance de périodes de chômage, d'emplois précaires et de formation pouvant aboutir ou non à la stabilité professionnelle* » (Boucher, 2000 : 50). Ainsi je remarque une évolution de la notion d'insertion. Elle ne cesse d'évoluer en fonction du marché de l'emploi et de la disponibilité des offres de travail.

Malheureusement, de plus en plus de personnes vivent cette triste réalité de ne pas réussir à s'insérer, non pas temporairement mais en permanence. Ce qui prouve que le processus d'insertion professionnelle n'est pas limité dans le temps. Je pense qu'il n'a pas de fin car, les individus seront constamment en proie à trouver un emploi durable, convenable et satisfaisant et, en même temps, le monde professionnel ne cesse d'évoluer.

2.1.10 Insertion professionnelle des mères célibataires

Selon moi, cette insertion professionnelle pourrait reposer sur au moins deux axes :

- Le premier serait l'axe de la personne « **travailleuse potentielle** ». Son insertion reposerait alors sur ses ressources personnelles, sa formation ainsi que ses disponibilités intellectuelles et temporelles.

Je pense que le fait de bénéficier d'un réseau (familial par exemple) ou d'une association qui assume la garde de l'enfant durant ses heures de travail, sont des disponibilités extrêmement importantes, auxquelles l'employeur porte une attention particulière dans le cadre d'un entretien d'embauche, par exemple.

- Le deuxième axe serait celui des « **représentations** ». Particulièrement celui des représentations des employeurs potentiels sur des expériences vécues avec des employées en situation de monoparentalité.

Par exemple, si un employeur compte parmi ses employés une mère célibataire disposant d'un réseau d'aide suffisamment important, en ce qui concerne la garde de l'enfant, la question de l'absentéisme ne sera, pour lui, certainement pas un problème. De ce fait, il sera peut-être plus disposé à embaucher d'autres mères célibataires.

Suite à une séparation ou un divorce, le parent gardien qui est en grande majorité la femme, doit assumer de manière autonome le rôle de *pourvoyeur principal* de la famille. C'est-à-dire qu'elle doit travailler pour arriver à subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant, ce qui n'était pas forcément le cas auparavant. Elle doit alors modifier considérablement sa situation professionnelle en matière d'insertion professionnelle, du taux d'activité ou de réorientation (Cavaleri Pendino, 2003 : 63).

Erika Flahault, dans l'ouvrage *L'insertion professionnelle des femmes*, affirme que pour les femmes, contrairement aux hommes, la question de l'insertion professionnelle se pose plusieurs fois au courant d'une vie. L'arrivée d'un enfant ainsi d'une période de chômage sont, tous les deux, des moments de retrait du marché de l'emploi. De ce fait, elles pourront passer par des dispositifs d'insertion, une formation ou toute une série de démarches dans le but de retrouver un emploi (Flahault, 2006 : 14).

Un point très important à soulever, lorsque l'on parle d'insertion professionnelle, est le niveau de formation de la mère célibataire. Comme je l'ai déjà énuméré, dans mon travail de Bachelor, je souhaite me concentrer sur les mères célibataires avec qualifications professionnelles.

Cavaleri Pendino souligne que les mères élevant seules leur enfant, possédant une qualification professionnelle, réussissent plus rapidement à être autonomes financièrement via l'activité salariale que celles n'en possédant pas. Ce qui signifie que le niveau de formation a une influence sur la participation des mères célibataires dans le monde du travail. Elles pourront passer via les dispositifs prévus par la Loi sur l'assurance-chômage et trouver un emploi à court ou moyen terme.

Par contre, celles ne possédant aucune qualification professionnelle n'arrivent pas à obtenir d'emploi suffisamment rémunéré pour assumer seules leur rôle de pourvoyeur. De ce fait, elles entreront dans le circuit de la réinsertion professionnelle ainsi que celui de l'aide et des prestations financières. Elles se trouvent alors dans une contradiction sociale se jouant entre la possibilité de rompre le lien conjugal afin de se retrouver indépendantes financièrement et en même temps, de rester mères et subvenir aux besoins de leur enfant (Cavaleri Pendino, 2003 : XIII).

Je vais à présent m'inspirer du site internet Vision4you.ch, qui est un projet de la Fédération suisse des familles monoparentales (FSFM), spécialisée en orientation professionnelle des mères célibataires. Il propose des informations pour parents seuls et va à l'encontre des propos de Cavaleri Pendino. Un article affirme que le marché de l'emploi évolue constamment et que pour une mère célibataire, il peut être très difficile de s'insérer professionnellement.

Le parent seul peut avoir à plusieurs reprises interrompu sa carrière pour raisons familiales. Il n'a donc plus « mis à jour » ses compétences et connaissances professionnelles et ne pourra donc plus satisfaire aux attentes du monde professionnel.

D'autre part, car les compétences, qu'une mère célibataire développe dans le cadre de l'éducation de son enfant par exemple, sont très rarement prises en compte lors d'une recherche d'emploi. De plus, les employeurs potentiels considèrent souvent ces femmes comme « *personnes à risques* » car ils craignent les absences répétées sur le lieu de travail à cause de l'enfant.

Les mères de famille monoparentale, qui possèdent une formation professionnelle supérieure, peinent également à trouver un emploi à temps partiel. Le temps plein gagne sur le temps partiel quand il s'agit d'un poste de travail pour personnes qualifiées. Une qualification ne serait pas réellement un facteur pouvant favoriser l'insertion professionnelle.

Malheureusement, car le temps partiel pourrait permettre à la femme qualifiée de travailler tout en disposant de suffisamment de temps à consacrer à l'éducation de son enfant (Vision4you.ch, 2008). Je pense que, même en possédant une qualification professionnelle, une mère célibataire va alors avoir de la peine à se réinsérer.

2.1.11 Coaching

Le coaching est une méthodologie d'accompagnement et de prise en charge. Les professeurs français Patrick Amar et Pierre Angel dans le ouvrage *Que sais-je, Le Coaching*, soulignent que cet outil permet de mettre en avant les ressources et l'optimisation du potentiel des individus dans le cadre d'objectifs personnels. Ils ajoutent que, lors d'une intervention de coaching, un espace se crée où la personne évacue ce qui la bloque dans son développement personnel.

De plus, les deux auteurs attestent qu'une telle intervention va, chez le coaché, créer un phénomène de responsabilisation, porteur d'espoir, et peut également renforcer son autonomisation dans la conduite d'un projet professionnel (Amar, Angel, 2006 : 7-8).

Dans mon travail de Bachelor, je souhaite élaborer une méthodologie de coaching appropriée aux mères célibataires. Cette méthodologie spécifique leur permettra d'envisager une insertion professionnelle à long terme.

Pour la parenthèse, l'œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) possède à Zurich un projet nommé *SAH² AMIE Zürich*. C'est un projet visant l'insertion professionnelle des jeunes mères célibataires. SAH AMIE Zürich propose également des *Job-Coaching* spécifiques à la recherche d'emploi (sah-zh.ch, 2011).

Dans son ouvrage « *Coacher avec la PNL, Caisse à outils du pédagogue du XXI^e siècle* », Christiane Grau Martenet explique qu'il est important que le coaché assimile certains changements nécessaires afin :

- « d'installer rapidement un état interne serein ;
- de régler les séquelles du passé qui le freinent encore au présent ;
- d'élaborer son projet de vie et développer les ressources utiles à le réaliser. » (Grau Martenet, 2012 : 16)

Je pense qu'il est important de les aider à faire le deuil de leur rupture ainsi que de leurs éventuels rêves de vie brisés. Qu'elles prennent conscience que même si elles exercent une activité professionnelle, cela ne fera pas d'elles de mauvaises mères. Je pense également que, si ces trois points ne sont pas pris en considération, il sera difficile d'entrer dans un coaching de qualité.

Je souhaite également souligner que, pour certaines mères, le fait d'envisager un projet d'autonomie financière n'est pas synonyme d'émancipation. Au contraire, certaines femmes ressentent une sensation de culpabilité, comme si elles « abandonnaient » leur enfant (Neyrand, Rossi, 2007 : 149).

2.1.12 Coaching approprié aux mères célibataires

Dans son ouvrage *Du désir au plaisir de changer*, dont je vais fortement m'inspirer lors de ce chapitre, Françoise Kourilsky explique que pour changer, c'est-à-dire projeter le futur souhaité et, de ce fait, entrer dans un processus de changement, il faut savoir exploiter les frustrations du présent.

Les mères célibataires qui se retrouvent dans cette situation sans l'avoir choisi peuvent se retrouver exclues du monde du travail tout en désirant retrouver un emploi dans lequel elles se sentent épanouies et autonomes.

² SAH signifie *Schweizerisches Arbeiterhilfswerk*, en français OSEO.

Pour cela, il faut que le désir soit réellement présent. Le désir est essentiel car il pousse l'être humain vers son évolution et donne sens à son action. L'évolution et le changement s'arrêtent au moment où l'on cesse de désirer.

Malheureusement, vouloir changer ne suffit pas. Il faut vérifier avec la personne les conséquences bénéfiques et avantageuses de ce futur changement une fois qu'il sera accompli. Il faut impérativement ne pas oublier de prendre en compte les désavantages et les inconvénients que pourraient engendrer ce changement pour elles ainsi que pour son environnement. Il s'agit là de vérifier l'« écologie » de cet objectif de changement (Kourilsky, 2008 : 244-245).

Les mères élevant seules leur enfant pourraient se retrouver dans une situation ambiguë : exercer une activité professionnelle pourrait avoir des conséquences positives, comme une autonomie financière. Paradoxalement, cette situation pourrait également avoir des inconvénients. Pour certaines femmes, envisager un projet d'autonomie financière n'est pas forcément synonyme d'émancipation. Elles ressentiront, comme l'affirme Neyrand et Rossi, une culpabilité d'« abandon » de leur enfant (Neyrand, Rossi, 2007 : 149).

Je pense que la notion d'« abandon » est très importante à travailler lors d'une démarche de coaching. Il se peut bien que cela les freine dans leur recherche de travail.

Selon Josette Coenen-Huther, la mère se retrouve face à un grand dilemme qui se résume à : travailler ou rester à la maison pour s'occuper de son enfant. Cela peut engendrer de grandes frustrations ainsi qu'un sentiment de culpabilité.

Elle ressentira, dans le cas où elle travaille, l'impression de ne pas consacrer suffisamment de temps à son enfant. Dans l'autre cas, où elle décide de laisser sa carrière professionnelle de côté en faveur de l'éducation de son enfant, elle ressentira également de profondes frustrations. Celles-ci se traduisent par la sensation d'avoir rompu sa carrière professionnelle (Coenen-Huther, 2004 : 186).

D'après mes lectures, je suppose que cette sensation d'abandon est un facteur important freinant l'insertion dans le monde du travail des mères célibataires. Elles doivent alors faire un choix entre travailler ou s'occuper de leur enfant.

2.1.13 Coaching et travail social

En ce qui concerne l'alternance entre le coaching et le travail social, selon Jean-Claude Hardy, spécialiste en marketing et communication, les politiques d'insertion favorisent la mise en œuvre de projets individualisés. Un accompagnement approprié à la situation de la personne peut être mené par un référent, que celui-ci soit travailleur social ou non. L'auteur insiste sur la place de référent que doit occuper le travailleur social car, si les professionnels du travail social négligent ce rôle stratégique, d'autres professionnels vont la leur prendre. Il est donc important de former le travailleur social à occuper cette place de référent afin de coacher les personnes dans le besoin (Hardy, 2012 : 98).

Dans son ouvrage *Systemische Sozialarbeit* Peter Lüssi énumère les quatre fonctions de l'assistant social.

- L'assistant social, dans sa pratique, occupe une fonction de médiateur et sert d'intermédiaire entre une ou plusieurs parties ;
- Sa fonction se veut compensatoire, c'est-à-dire qu'il offre son aide à la personne dans le but qu'elle puisse trouver une solution à son problème ou sa situation ;

- Cette fonction est protectrice et bienveillante car elle permet de sortir la personne d'une situation difficile et de la placer sous la protection d'un curateur, d'une institution ou alors, elle permet à la personne d'améliorer sa qualité de vie par le biais d'entretiens ;
- Elle se veut motivante et influe sur le comportement de la personne par le biais d'entretiens et de conseils (Lüssi, 2008 : 120-124).

Je remarque certaines similitudes entre un accompagnement de coaching et un suivi social. Le coaching privilégie l'accompagnement d'une personne dans un domaine de sa vie qu'elle désire voir évoluer. L'assistant social, quant à lui, s'appuie plus sur une méthodologie d'intervention concrète tout en gardant une posture bienveillante dans le but que la personne acquière de l'autonomie et développe ses compétences sociales (Lüssi, 2008 : 460-462).

De plus, les travailleurs sociaux axent leur pratique sur la relation d'aide qui est définie comme :

« C'est une situation dans laquelle l'un des participants cherche à favoriser l'éclosion et la mise en œuvre, chez l'une ou l'autre partie, des ressources latentes internes ainsi qu'une plus grande possibilité d'expression et un meilleur usage de ces ressources. » (Salomé, 2003 : 169)

La définition du coaching est très proche. Selon Christiane Grau, le coaching est défini comme :

« (...) une pédagogie dynamique qui suscite chez le client l'émergence de ses propres ressources pour faciliter le changement dans la perspective d'un mieux-être, pour mieux vivre en meilleure santé, malgré les contraintes de l'environnement. » (Grau Martenet, 2012 : 15)

Comme les deux définitions sont très proches, j'estime que l'assistant social est à même de pouvoir pratiquer le coaching dans sa pratique professionnelle.

2.1.14 Synthèse

D'après mes recherches bibliographiques, j'ai repéré certains éléments me permettant de répondre en partie à ma question de recherche. Ici, j'ai mis en évidence les différents facteurs pouvant freiner et ceux pouvant favoriser l'insertion dans le monde du travail des mères célibataires :

Facteurs positifs	Facteurs négatifs
Posséder une qualification professionnelle (Cavaleri Pendino, 2003 : XIII)	La fragilité émotionnelle due à la rupture et le grand changement qu'engendre un divorce (Neyrand, Rossi, 2007 : 15)
Trouver un emploi à temps partiel (Vision4you.ch, 2008)	L'arrivée d'un enfant engendre un retrait du monde du travail (Flahault, 2006 : 14)
Le fait de réellement désirer travailler : le désir pousse la personne vers un changement, une évolution (Kourilsky, 2008 : 245)	Sentiment d'abandon en partant travailler (Neyrand, Rossi, 2007 : 149)
	Le marché du travail est constamment en mouvement et il est difficile de s'insérer après une période d'inactivité professionnelle (Vi-

	<p>sion4you.ch, 2008)</p> <p>Le fait (en cas de chômage ou de retrait du marché du travail) de ne pas mettre à jour ses compétences professionnelles (Vision4you.ch, 2008)</p> <p>Les employeurs considèrent ces personnes comme <i>personnes à risques</i> et ne prennent pas en compte les qualifications professionnelles (Vision4you.ch, 2008)</p> <p>Les postes à plein temps priment sur le temps partiel pour des postes à responsabilités (excluant les mères célibataires qualifiées) (Vision4you.ch, 2008)</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tableau 1 : Synthèse recherche bibliographique

2.2 Enquête auprès des employeurs valaisans

Dans le but de confirmer mes hypothèses et d'apporter des éléments de réponses à ma question de recherche, j'ai effectué une enquête auprès d'employeurs valaisans. Ce chapitre se divisera en quatre parties bien distinctes.

En premier, j'exposerai les objectifs que je me suis fixés pour démarrer une telle démarche. Deuxièmement, je présenterai l'échantillon sur lequel j'ai basé mon enquête et je présenterai le contenu de mon questionnaire. Pour terminer, je présenterai mes résultats d'une manière quantitative et qualitative.

2.2.1 Objectifs

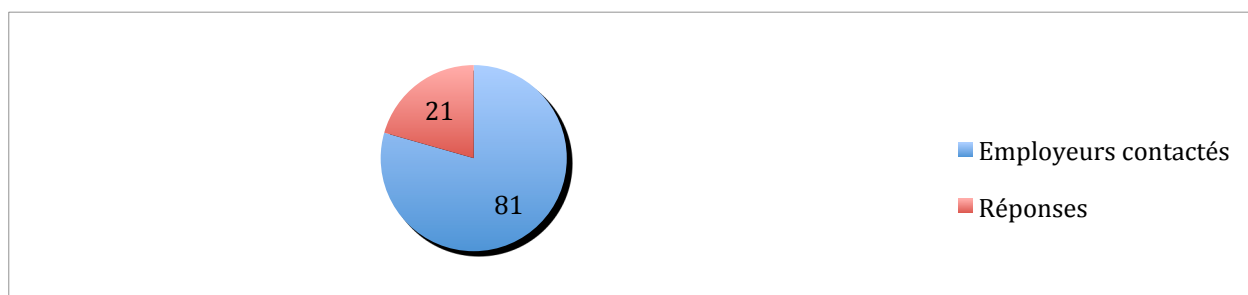
Mes objectifs avec cette enquête sont les suivants :

- Trouver des éléments permettant de répondre à ma question de départ au sujet des facteurs qui freinent l'insertion dans le monde du travail des mères célibataires en Valais ;
- Confirmer ou infirmer le fait que, posséder une formation professionnelle est un atout pour l'insertion professionnelle des mères célibataires dans le Canton du Valais ;
- Savoir si, le fait de vivre en partenariat est facteur bénéfique pour trouver un emploi.
- Avoir une représentativité du taux de mères célibataires avec enfants en bas âge sur le marché de l'emploi en Valais romand.

2.2.2 Echantillon

Dans le but d'avoir une représentativité du taux de mères célibataires avec enfants en bas âge sur le marché de l'emploi en Valais romand, j'ai récolté les réponses de 21 employeurs sur le nombre de femmes qu'ils emploient dans leur entreprise.

Pour cela, j'ai choisi de me concentrer sur un échantillon : il se compose de différents employeurs du Valais romand. J'ai obtenu les adresses des employeurs par l'Office fédérale de la Statistique (OFS). J'en ai contacté par courrier électronique 81 ; sur ces 81 e-mails, j'ai reçu 21 réponses, ce qui représente un taux de réponses de **26%**.



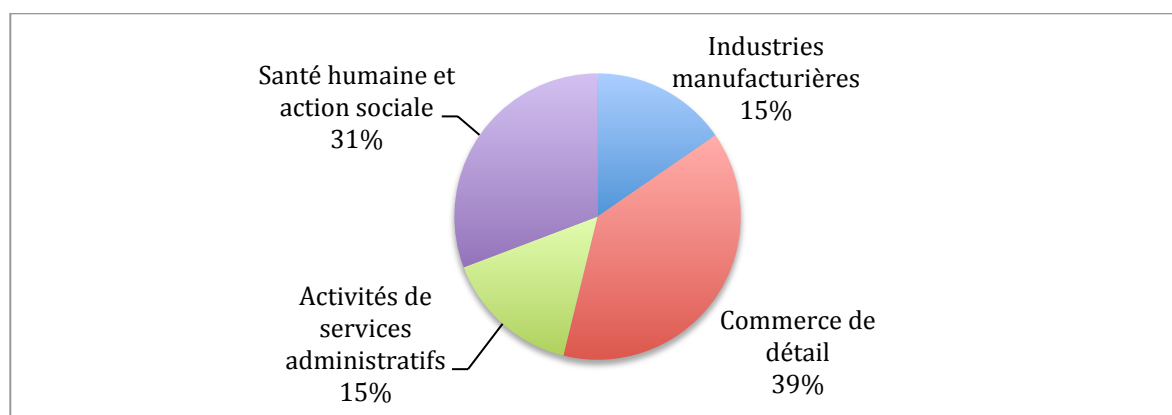
Graphique 1 : Echantillon employeurs

Les mères célibataires répondant à mon profil possèdent un diplôme (allant du CFC au diplôme universitaire), j'ai donc fait circuler mes questionnaires dans plusieurs entreprises aux profils différents.

Je me suis uniquement basée sur deux des trois secteurs d'activité économique : le secondaire et le tertiaire pour les raisons suivantes :

- Le secteur primaire étant principalement constitué des métiers de l'agriculture et de la terre, j'ai décidé d'y renoncer car, j'imagine que nombreuses sont les mères célibataires à y travailler. Comme c'est un travail qui ne demande pas nécessairement de qualification professionnelle spécifique et dont le taux d'activité varie selon les saisons, je pense que certaines mères célibataires peuvent « profiter » de ce genre d'emploi sans pour autant y travailler de manière fixe. Ce qui ne convient pas réellement à mon enquête.
- Le secteur secondaire étant principalement constitué d'industries représente une bonne partie de la population active, toutes classes confondues : les personnes possédant ou ne possédant pas de qualification professionnelle, les personnes jeunes et plus âgées et les personnes désirant occuper des postes à temps partiel.
- Le secteur tertiaire est le secteur le plus important économiquement parlant mais aussi en nombre total d'actifs en Suisse et en Valais. Ce secteur dit de services emploie une bonne partie des gens professionnellement disposés à travailler et dans la plupart des cas, diplômés. Ce secteur est très intéressant pour mon travail : nombreuses sont les femmes à y travailler.

Voici, sous forme de graphique, les branches économiques sur lesquelles je me suis basée :



Graphique 2 : Echantillon employeurs 2

2.2.3 Présentation du questionnaire et modalités

Mon questionnaire est divisé en deux parties :

- En premier lieu, figure un tableau à l'intérieur duquel les employeurs doivent insérer le nombre d'employés total qu'ils possèdent. J'ai divisé cela en plusieurs catégories :
 - Nombre d'employés ;
 - Nombre de femmes ;
 - Nombre de mères célibataires avec enfant(s) en bas âge³ ;
 - Nombre de mères vivant en partenariat avec enfant(s) en bas âge ;
 - Nombre de femmes célibataires sans enfant ;
 - Nombre de femmes vivant en partenariat sans enfant.

Le tout étant divisé en deux parties : avec et sans qualification professionnelle.

- Dans une deuxième partie, deux questions ouvertes sont formulées de la manière suivante :
 - **Question 1** : En tant qu'employeur, pensez-vous qu'une mère célibataire vivant seule avec son enfant est un facteur pénalisant pour s'insérer dans le marché du travail ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
 - **Question 2** : Pensez-vous que le fait de vivre en partenariat lorsque l'on a des enfants est un atout pour trouver un emploi ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

Pour solliciter ces entreprises, j'ai toujours adressé mon questionnaire, par voie électronique, au secrétariat de l'entreprise. Dans les données de l'OFS ne figurent pas les adresses électroniques des entreprises. J'ai donc cherché sur internet les adresses concernées.

Cette recherche d'adresses m'a pris du temps, mais je suis contente du résultat que j'ai pu obtenir : sur les 87 adresses que l'OFS m'a fait parvenir, j'ai réussi à en collecter 81.

En pièce-jointe de mes courriers électroniques, j'ai glissé mon questionnaire ainsi qu'une présentation de mon travail de Bachelor. J'ai mentionné les points suivants :

- Ma présentation,

³ Par bas âge se situe les enfants entre 0 et 13 ans.

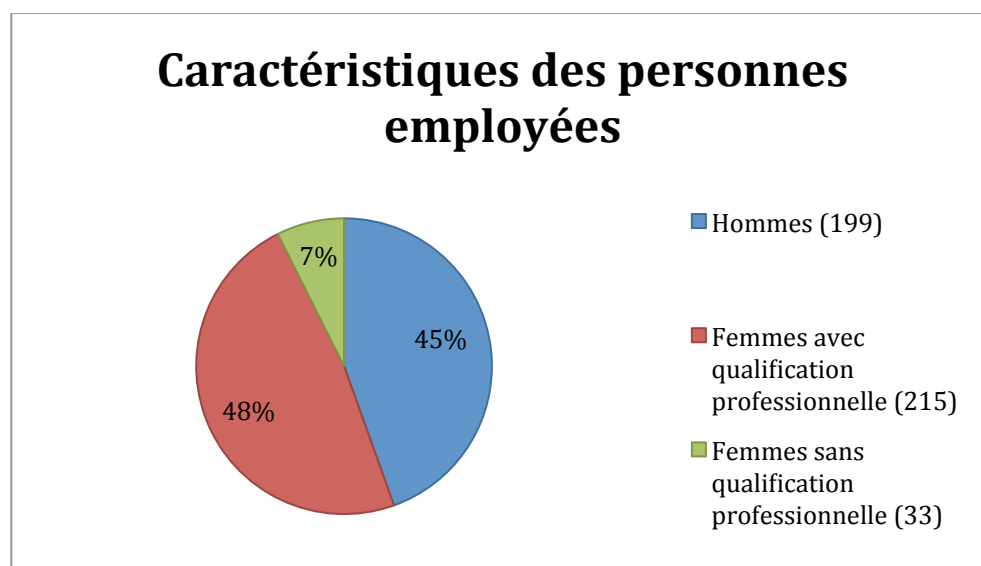
- Pourquoi j'ai choisi cette entreprise,
- Présentation de mon travail de Bachelor,
- Un délai de réponse. J'ai aussi mentionné qu'en cas de non réponse de leur part, je me permettrai de les contacter une deuxième fois,
- Mon adresse et mon numéro de téléphone,
- Une garantie d'anonymat.

En annexe de mon travail de Bachelor se trouve le questionnaire destiné aux employeurs ainsi que la façon dont je les ai contactés (annexes N°1 et N°2).

2.2.4 Résultats et interprétations de mes réponses

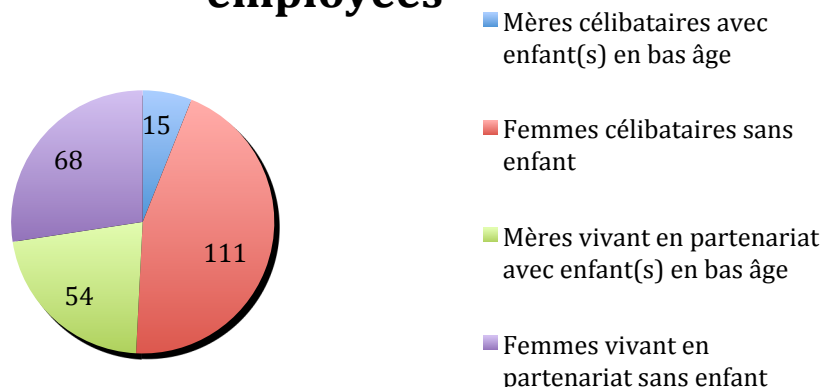
Afin d'obtenir des analyses de qualité, je me suis inspirée du livre de Brigitte Tribout intitulé *Statistiques, pour économistes et gestionnaires* pour l'élaboration de mes graphiques (Tribout, 2013).

Mon enquête repose sur 447 employés, dont 248 femmes. Les femmes représentent alors le 55% du total des employés. Je souhaite présenter, les chiffres bruts que j'ai obtenus avec ce questionnaire.



Graphique 3 : Caractéristiques des personnes employées

Caractéristiques des femmes employées



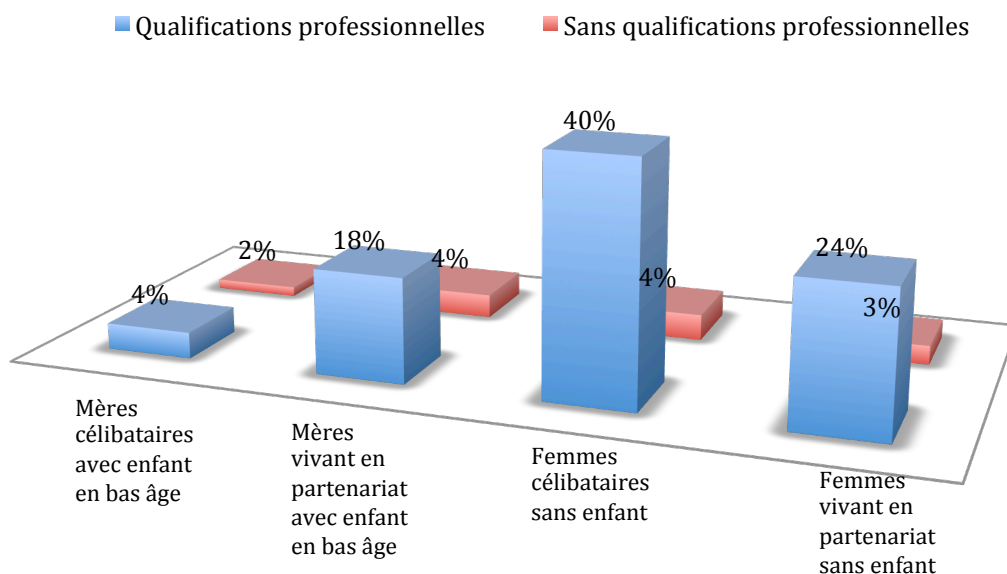
Graphique 4 : Caractéristiques des femmes employées

2.2.4.1 Situation personnelle des femmes concernées

Dans ce graphique, j'ai exposé en pourcentage les données que j'ai récoltées. Le nombre total de femmes employées dans mes questionnaires est 248. Sur ces 248, 215 possèdent une formation professionnelle et 33 n'en possèdent pas.

Le total des mères célibataires dans mon enquête représente le 6% (avec et sans qualification professionnelle). Ce taux correspond, à un pourcent près, au taux de familles monoparentales parmi la population suisse (5%), ce qui rend ma statistique crédible.

Situation des 248 femmes employées en fonction de leur formation



Histogramme 1 : Situation des 248 femmes employées en fonction de leur formation

A partir de ce graphique, je peux émettre cinq constatations intéressantes :

1. Une mère célibataire avec qualification professionnelle a autant de chance de se faire engager qu'une femme célibataire sans enfants ne possédant pas de qualification professionnelle (4%).
2. Une mère célibataire avec qualification professionnelle (4%) a deux fois plus de chance de se faire engager qu'une femme dans la même situation sans qualification professionnelle (2%).

La formation professionnelle présente alors un réel atout en matière d'insertion et de réinsertion professionnelle.

3. Une mère célibataire avec qualification professionnelle a autant de chance de se faire engager qu'une mère de famille avec enfant en bas âge sans qualification professionnelle (4%).

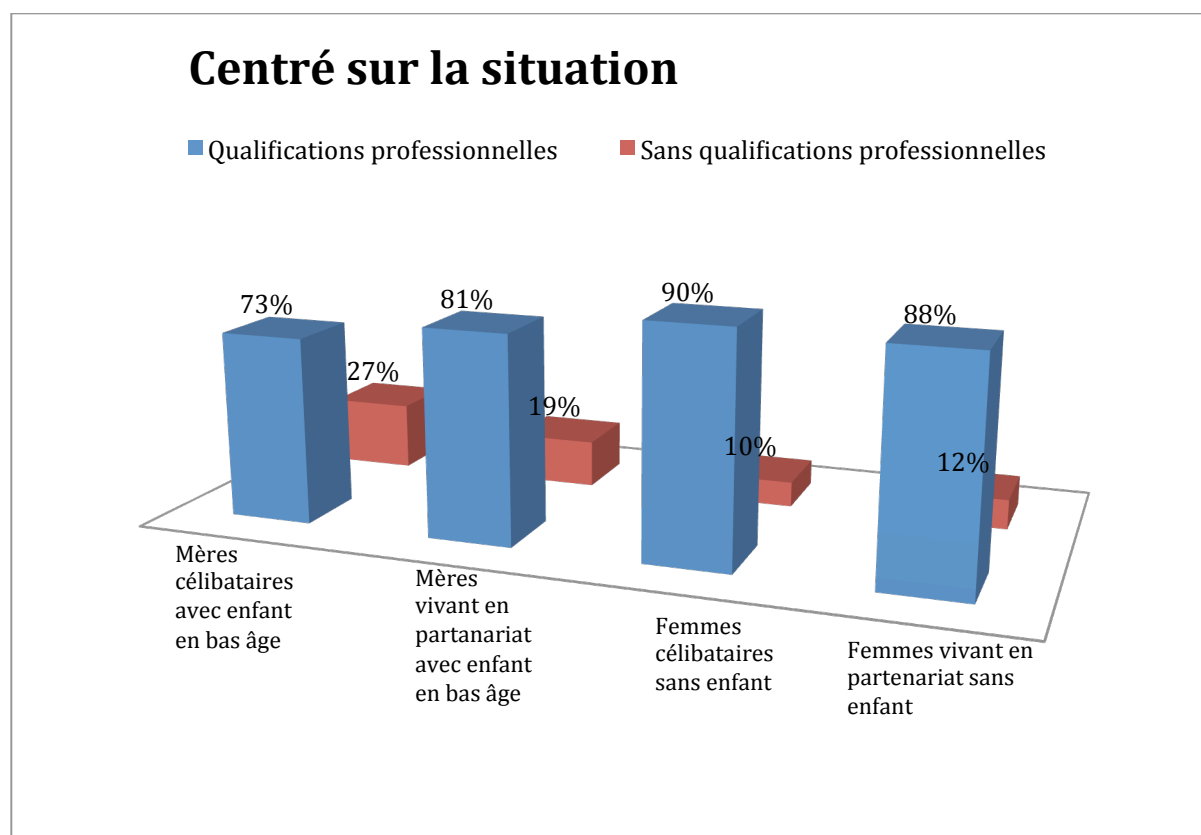
Une mère de famille vivant en partenariat ne possédant aucune qualification professionnelle présente un taux d'activité égal aux mères célibataires avec une qualification professionnelle.

4. Le taux de mères célibataires employées reste le plus faible de tous (4% avec qualification professionnelle et 2% sans qualification professionnelle). D'après ce résultat, je peux affirmer que les mères célibataires sont les personnes les moins présentes sur le marché de l'emploi.
5. Les mères célibataires employées avec des enfants en bas âge et possédant une qualification professionnelle (4%) sont plus de quatre fois moins nombreuses que celles vivant en partenariat, qualifiées professionnellement (18%).

Ceci est un élément important de mon enquête car il me permet d'affirmer que même avec une qualification professionnelle, une mère célibataire est moins représentée dans le monde du travail qu'une mère de famille vivant en partenariat. Ce groupe constitue de ce fait une minorité.

2.2.4.2 Formation et situation familiale

Ce deuxième histogramme est centré sur la situation personnelle de la femme. En prenant une catégorie de femmes avec et sans qualification professionnelle, le nombre total en pourcentage représente le 100%. Par exemple, sur 100% de mères célibataires employées avec enfants en bas âge, 73% disposent d'une qualification professionnelle contre 27% n'en possédant pas.



Histogramme 2 : Centré sur la situation

Ce graphique présente 4 constatations intéressantes :

1. Dans un premier temps, je peux affirmer que posséder une formation est un atout pour l'insertion professionnelle. Toutes les situations, présentes dans mon graphique se révèlent avantageuses du moment où la femme possède une qualification professionnelle.
2. Les mères célibataires employées avec qualification professionnelle (73%) représentent la proportion la plus faible des femmes qualifiées sur le marché de l'emploi selon mon échantillon.

Même avec une qualification professionnelle, leur taux d'employabilité reste plus faible que les mères de familles vivant en partenariat (81%), les femmes célibataires sans enfant (90%) et celles vivant en partenariat sans enfants (88%), toutes disposant d'une qualification professionnelle.

3. Les mères célibataires employées, ne possédant aucune qualification professionnelle, représentent le pourcentage le plus élevé des femmes « sans qualification professionnelle » (27%).

Je pense que ce chiffre peut être lié à deux facteurs différents :

- Il se peut qu'au moment de la survenue de la monoparentalité, la future mère n'ait pas terminé sa formation professionnelle. Elle a préféré se consacrer à l'éducation de son enfant, au détriment de sa vie professionnelle.
- Il se peut également que les employeurs préfèrent embaucher des mères célibataires pour des postes à faible responsabilité. En effet, le temps plein pour les postes à responsabilité est privilégié au temps partiel (Vision4you.ch, 2008).

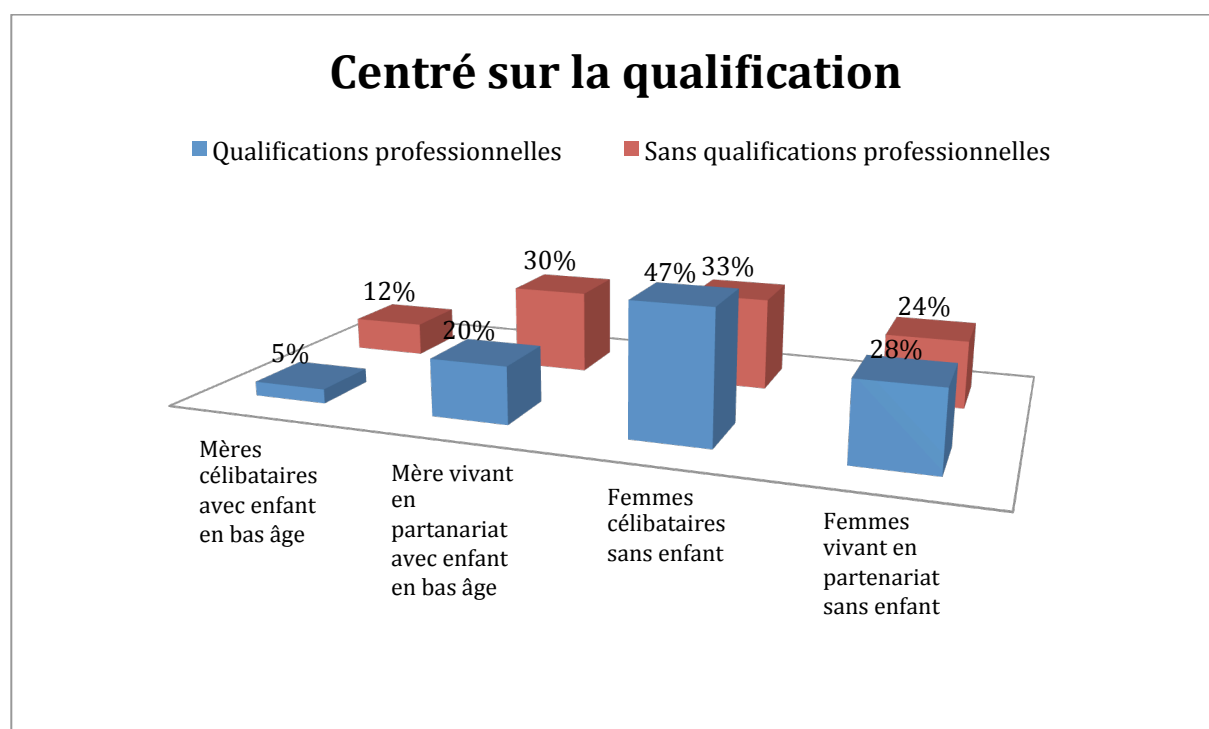
4. Sur 100% de mères de famille employées vivant en partenariat avec enfant en bas âge, 81% possèdent une qualification professionnelle. Ce taux est moins élevé chez les mères célibataires (73%).

Bien que cette différence ne soit pas élevée, elle démontre tout de même que les mères célibataires doivent fournir plus d'efforts pour obtenir une place de travail que les autres catégories de femmes. Cela justifie à mes yeux la raison de mon travail : le développement d'un outil augmentant leurs chances de trouver un emploi.

2.2.4.3 Qualification professionnelle et situation familiale

Ce troisième et dernier histogramme de mon enquête est centré sur la qualification. Cela veut dire que sur le 100% des femmes qualifiées présentes dans mon enquête :

- 5% sont mères célibataires avec enfants en bas âge ;
- 20% sont mères vivant en partenariat avec enfants en bas âge ;
- 47% sont femmes célibataires sans enfant ;
- 28% sont femmes vivant en partenariat et sans enfant.



Histogramme 3 : Centré sur la qualification

En me basant sur ce graphique, je peux émettre quatre observations utiles :

1. Le taux de 5%, représentant les mères célibataires employées et qualifiées avec enfants en bas âge, est quatre fois moins élevé que celui des mères de famille qualifiées vivant en partenariat (20%).
2. Les mères célibataires avec qualification professionnelle représentent le taux le plus faible des femmes qualifiées employées.

3. Sur 100% de femmes employées sans qualification professionnelle, 12% sont mères célibataires. Cela représente le taux le plus bas.
4. Les mères de famille employées, vivant en partenariat et qui ne sont pas qualifiées professionnellement, représentent le 30% soit plus que le double des mères célibataires ne possédant pas de titre professionnel.

2.2.5 Synthèse de mes résultats

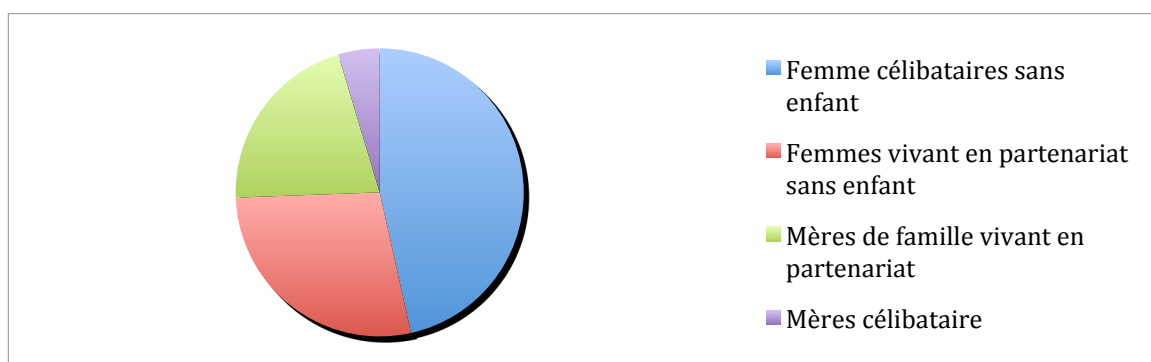
J'ai obtenu, grâce à ces trois graphiques, de précieuses informations au sujet de mon échantillon. Ces trois graphiques m'ont permis d'analyser quantitativement les données que j'ai obtenues grâce à mes questionnaires. Bien que mon échantillon soit statistiquement faible, je trouve mes analyses très parlantes et significatives.

Afin de synthétiser au mieux les réponses des employeurs, je vais faire ressortir les éléments saillants de cette première partie de mon enquête.

- Bien que le taux de mères célibataires employées soit faible, leurs chances de se faire employer existent et méritent d'être exploitées et développées par un coaching adéquat;
- Le groupe des mères célibataires avec des enfants en bas âge, possède un taux de qualification deux fois inférieur aux femmes célibataires et aux mères de famille vivant en partenariat ;
- Les mères célibataires représentent le taux le plus élevé des femmes employées sans qualification professionnelle.

De plus, je vais faire un classement des catégories de femmes avec qualification professionnelle qui ont le plus de chance de se faire engager, dans les secteurs et la zone géographique où j'ai effectué mon enquête :

1. Les femmes célibataires sans enfant ont le plus de chance de trouver un emploi ;
2. Suivent les femmes vivant en partenariat sans enfant ;
3. En troisième position se trouvent les mères de famille vivant en partenariat avec enfant en bas âge ;
4. En quatrième et dernière position se trouvent les mères célibataires.



Graphique 5 : Classement de femmes avec qualification professionnelle

Avec les résultats de cette enquête, je peux affirmer que le fait d'être mère célibataire, bien que possédant une qualification professionnelle, est un facteur pénalisant pour trouver un emploi et s'insérer dans le monde du travail.

La deuxième partie de mes questionnaires destinés aux employeurs du Valais romand se présente sous la forme de deux questions ouvertes. Je vais maintenant présenter les réponses de ces deux questions sous la forme d'un arbre de décision.

Afin d'organiser au mieux mon texte, pour chaque graphique, je séparerai les réponses par *oui*, *non* et *avis partagé* et je présenterai les réponses que j'ai obtenues.

2.2.5.1 Question 1 : mère célibataire et insertion professionnelle

Ma première question est formulée de la manière suivante :

« En tant qu'employeur, pensez-vous qu'une mère célibataire vivant seule avec son enfant est pénalisant pour s'insérer dans le marché du travail ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ? »

J'ai donc récolté les vingt-et-unes réponses et j'ai fait ressortir les arguments (voir dépouillement dans l'annexe N°3).

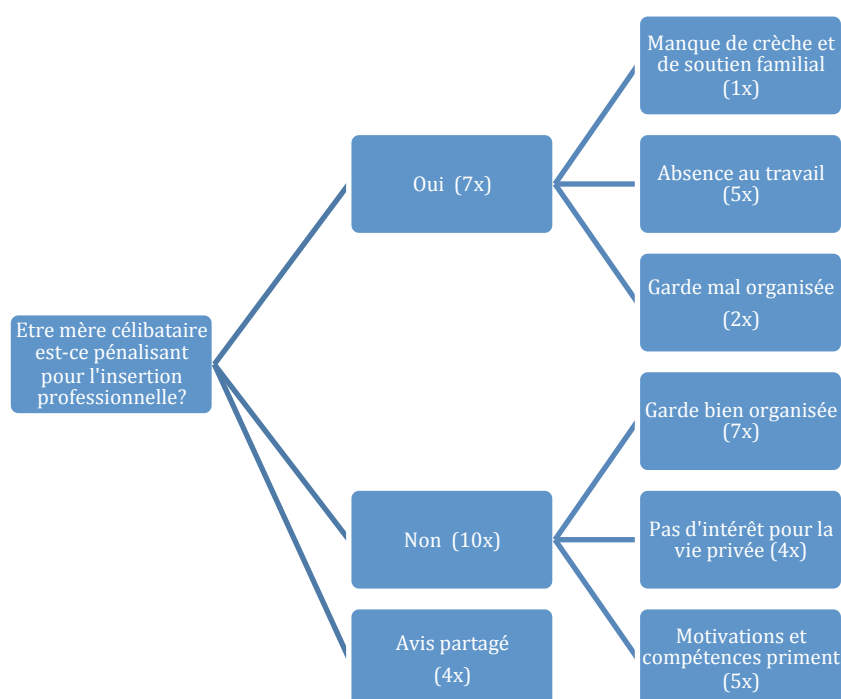


Figure 1 : Réponse question ouverte 1

Une faible majorité des entreprises qui a pris part à l'enquête considère que le fait d'être mère célibataire n'est pas un obstacle pour la recherche d'un emploi. En effet, sur 21 retours de questionnaire, dix estiment que la monoparentalité n'est pas un facteur pénalisant pour trouver du travail, sept trouvent que c'est un facteur pénalisant et quatre ne se sont pas positionnés sur la question.

- **Non, la monoparentalité n'est pas un facteur pénalisant dans la recherche d'un emploi**

Dix entreprises ont répondu que le fait d'être mère célibataire n'a pas d'influence négative quant à la recherche d'un emploi. Les employeurs ont, pour la plupart, répondu que du moment où la garde est bien organisée, aucun problème ne se pose. Contrairement aux partisans du « oui », ils mettent en avant que trouver un emploi est problématique car la garde peut être mal organisée, ce qui engendre des absences répétées en cas de maladie de l'enfant par exemple (chapitre suivant).

Un argument, qui pour cinq employeurs est important, est la motivation de la mère et ses compétences professionnelles. Ils disent que c'est ce qui prime lors d'un engagement. De ce fait, la dimension de l'organisation est « laissée de côté » car elle relève de la responsabilité individuelle.

De plus, quatre employeurs ont répondu que le fait d'être mère célibataire relève de la sphère privée et que ce n'est pas un sujet qu'ils abordent lors d'un entretien d'embauche.

Un employeur a répondu de la manière suivante : *« Non, ce n'est pas pénalisant, cela ne me regarde pas car c'est du domaine de la vie privée. Je regarde avant tout la qualification et les besoins. Ce qui m'intéresse dans ce cas c'est de savoir si elle a une solution (en matière de garde et d'organisation) pour ses enfants et je lui pose la question clairement. Si je suis convaincu par la réponse qu'elle me donne cela ne me pose aucun problème et ne sera pas pénalisant pour elle. »*

Dans cette réponse, tous les arguments principaux sont ressortis : sphère privée, qualification professionnelle et organisation.

- **Oui, la monoparentalité est un facteur pénalisant dans la recherche d'un emploi**

Sept entreprises estiment que la monoparentalité est un facteur pénalisant. Parmi les réponses qui sont le plus souvent ressorties, la question des absences au travail est majoritairement présente. En deuxième position figure la question de la garde mal organisée et en dernier le manque de crèches et de soutien familial.

Un employeur a répondu de la manière suivante : *« Oui, car compte tenu du manque de crèches et de soutien familial, il semble en effet que la vie de célibataire représente des difficultés assez importantes pour gérer le ménage et la vie professionnelle. »*

J'ai constaté dans mes réponses que la garde et les absences au travail sont les facteurs auxquels les employeurs sont le plus attentifs. J'imagine que la plupart des employeurs sont plus préoccupés par le rendement et le fonctionnement de leur entreprise, qu'ils préfèrent ne pas perdre trop de temps pour s'occuper de tels problèmes.

C'est donc pour ces principales raisons que les employeurs que j'ai interrogés ont affirmé que le fait d'être mère célibataire représente un obstacle en matière de recherche d'emploi.

- **Avis partagé**

Les employeurs ayant un avis partagé ont mis les arguments suivants en avant :

- Pas de discrimination à l'embauche ;
- Cela se traite au cas par cas ;
- Horaires irréguliers et monoparentalité ne font pas bon ménage ;

Je me questionne si le socialement désirable amène l'employeur à nuancer son a priori négatif en ce qui concerne les mères célibataires. C'est-à-dire si ces personnes fournissent ce qui, à leurs yeux, constituent des réponses socialement désirables. En faisant un parallèle avec mon enquête quantitative, je peux constater une différence : les mères célibataires sont les moins nombreuses à être employées. Donc, j'ai plutôt été surprise des réponses des employeurs qui, pour la plupart affirment que non, la monoparentalité n'est pas un facteur pénalisant pour s'insérer professionnellement.

2.2.5.2 Question 2 : avantages de vivre en partenariat

Ma deuxième question est formulée de la manière suivante :

« Pensez-vous que le fait de vivre en partenariat lorsque l'on a des enfants en bas âge est un atout pour trouver un emploi ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ? »

Pareillement que pour la première question, j'ai fait ressortir les arguments sortis lors du dépouillement de mes questionnaires (voir dépouillement dans l'annexe N°4).

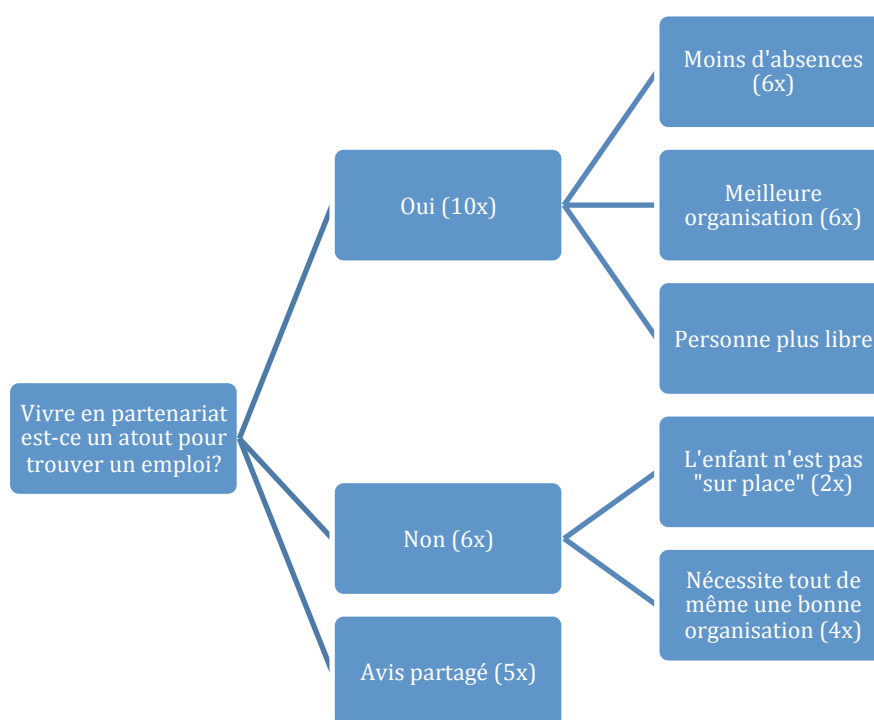


Figure 2 : Réponses question ouverte 2

Dix employeurs ont soulevé le fait que vivre en partenariat est un atout pour trouver un emploi. Six employeurs ont déclaré que vivre en partenariat n'était pas un réel atout car, en couple ou célibataire, une bonne organisation est de rigueur. Toutefois, cinq personnes présentent un avis partagé pour des raisons que j'évoquerai plus tard, dans mon texte.

- **Oui, vivre en partenariat est un atout pour trouver un emploi**

Dans les arguments évoqués, il ressort que vivre en partenariat est un réel atout pour la recherche d'emploi. Une grande majorité des employeurs ayant pris part à mon enquête ont déclaré que, si la personne vit en partenariat, les risques d'absences sur le lieu de travail sont moins présents.

Un employeur a déclaré que : *« OUI en cas de maladie du petit les absences peuvent être partagées. Par contre, dans le 95% des cas, en cas de maladie c'est la mère qui se rend à la maison (selon mon expérience...) »* Je pense que cette affirmation est tout à fait valable : la mère est souvent la première à se rendre à la maison quand son enfant est malade.

Toutefois, vivre en partenariat, pour six employeurs, se traduit par une meilleure organisation du partage des tâches et de la garde. Un employeur a dit que : *« (...) les absences dues à la garde peuvent être moindres ! »*

Une personne qui vit en couple avec un enfant en bas âge a plus de ressources au niveau de la garde. La famille du conjoint peut être une aide de qualité, ce dont la mère célibataire ne bénéficie peut être pas.

Un employeur a également cité que vivre en partenariat rend la personne plus libre dans ses projets. Ce qui peut être un atout en matière de projets professionnels mais également dans ses projets personnels : elle pourra avoir plus de temps libre pour ses propres occupations et sera moins « surmenée ».

- **Non, vivre en partenariat n'est pas un atout pour trouver un emploi**

Six employeurs ont mis en avant le fait que vivre en partenariat n'est pas un atout majeur lorsque l'on recherche un emploi.

D'une part car, pour quatre employeurs, le fait que la personne vive seule ou en partenariat ne change pas le fait que l'organisation doit être de rigueur, surtout en matière de garde. Un employeur a dit que l'essentiel c'est de s'organiser avant de chercher un emploi.

De plus, pour deux personnes, l'enfant n'est pas « sur place » et ne perturbe pas le travail effectué. Ce qui se traduit de la manière suivante : les employeurs s'intéressent à l'effort effectué sur le lieu de travail. L'enfant étant à la maison, il ne perturbe pas l'employée à son poste de travail.

- **Avis partagé**

En ce qui concerne les avis partagés, les employeurs ont sorti les arguments suivants :

- Ni oui, ni non, l'essentiel repose dans l'organisation de la garde ;
- Le fait de vivre en partenariat ou pas est du domaine de la sphère privée ;
- La situation familiale n'est pas analysée lors d'un entretien d'embauche ;

Deux employeurs ont répondu ne pas avoir d'avis sur la question.

En dépouillant mes questionnaires, j'ai retenu plusieurs éléments me permettant de répondre à ma question de recherche. J'ai identifié certains facteurs susceptibles de freiner ou favoriser l'insertion professionnelle.

Facteurs positifs	Facteurs négatifs
Vivre en partenariat : <ul style="list-style-type: none"> • Réduction des absences au travail et partage des tâches ce qui engendre une meilleure organisation du ménage. Garde de l'enfant organisée Compétences et qualifications professionnelles Bonne organisation du ménage	Absences au travail Garde mal organisée Mauvaise organisation du ménage Manque de crèche et de soutien familial

Tableau 2 : Synthèse recherche auprès des employeurs valaisans

2.3 Recherche documentaire sur l'insertion professionnelle des mères célibataires en Valais

Pour des renseignements concernant l'insertion professionnelle des mères célibataires en Valais, j'ai contacté par courrier électronique le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) afin d'obtenir des chiffres concernant le nombre de mères célibataires au chômage en Valais.

De plus, j'ai obtenu des renseignements concernant le nombre de ménages monoparentaux à l'aide sociale en Valais.

La présentation de ma recherche documentaire se divisera en trois parties :

1. Objectifs que je me suis fixés
2. Echantillon sur lequel j'ai basé mon enquête
3. Résultats

2.3.1 Objectifs

Afin de connaître les chiffres exacts en ce qui concerne les mères célibataires à l'aide sociale et au chômage en Valais, j'ai effectué une recherche documentaire pour :

- Obtenir les chiffres des mères célibataires au chômage en Valais ;
- Obtenir les chiffres des mères célibataires à l'aide sociale en Valais.

Il ne m'a pas été possible d'obtenir des résultats en ce qui concerne les mères célibataires à l'aide sociale. Le service de l'Action sociale m'a fait remarquer qu'il n'existe pas, en Valais, de statistiques à ce sujet. Toutefois, il m'a transmis le nombre de ménages monoparentaux à l'aide sociale, en précisant qu'à la tête de ces familles, ce sont majoritairement des femmes.

2.3.2 Echantillon

Mon échantillon se base essentiellement sur les mères célibataires avec ou sans formation inscrites au chômage. En ce qui concerne la qualification professionnelle, le SECO m'a fourni les critères qui définissent si oui ou non une mère célibataire est considérée comme formée. Ils comprennent :

- Formation professionnelle élémentaire (entreprise et école) ;
- 2 à 4 ans d'école professionnelle à plein temps (école de commerce) ;
- Apprentissage professionnel, école normale d'enseignement professionnel ;
- Ecole de maturité professionnelle, école supérieure de cadres pour l'économie et l'administration (3 ans à temps plein et 4 ans à temps partiel) ;
- Maturité professionnelle ;
- Ecole technique/profession à spécialisation (2 ans à temps plein et 3 ans à temps partiel) ;
- Formation professionnelle supérieure, diplôme de maîtrise fédérale, diplôme fédéral ;
- Haute école spécialisée
- Université, haute école fédérale (licence, diplôme postgrade) ;
- Université, haute école fédérale (dissertation, doctorat).

Il se base également sur les ménages monoparentaux inscrits à l'aide sociale. Ces ménages sont divisés en sous-groupes en tenant compte du nombre d'enfants présents dans chaque famille.

2.3.3 Modalités

Premièrement, j'ai contacté le SECO pour obtenir le nombre de mères célibataires au chômage en Valais. J'ai reçu une réponse très rapidement de la part d'un collaborateur : il a exigé que ma directrice de Travail de Bachelor et moi-même signions une garantie de confidentialité. En effet, ces données sont strictement confidentielles. Nous leur avons assuré, qu'à part nous-même, personne n'aura accès à ces données.

Quelques mois plus tard, j'ai contacté le même collaborateur du SECO pour obtenir cette fois-ci le nombre de mères célibataires à l'aide sociale en Valais. Le SECO m'a mis en contact avec un des collaborateurs économiques au Service de l'Action sociale en Valais.

J'ai alors, par le biais du Service de l'Action sociale, pu obtenir des chiffres concernant les familles monoparentales à l'aide sociale. Toutefois, il m'a fait remarquer que les statistiques concernant l'aide sociale en Valais sont moins développées que celles concernant le chômage.

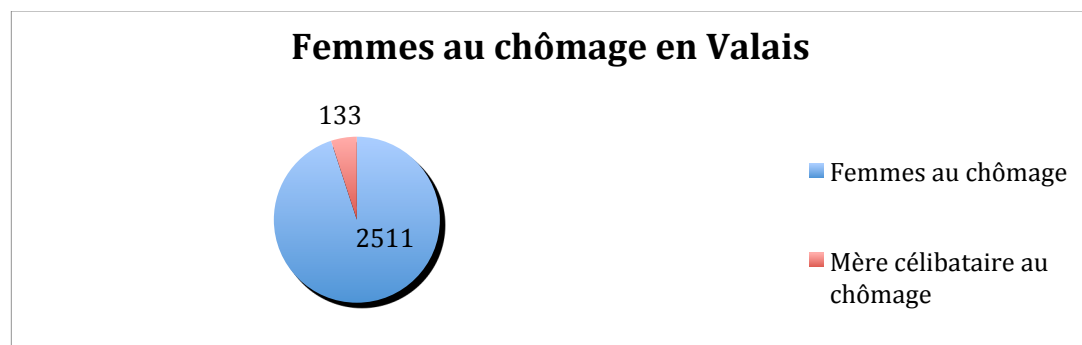
J'avais le projet de contacter un office ORP pour savoir s'il disposait de statistiques et de sondages concernant les mères célibataires. Je me suis aussi intéressée aux critères d'embauche spécifiques des mères célibataires. Il m'a répondu ne pas disposer de renseignements susceptibles de pouvoir m'aider dans mes recherches. J'ai donc décidé d'abandonner ma recherche documentaire auprès des ORP valaisans.

2.3.4 Présentation et interprétation de mes résultats

J'ai présenté mes résultats sous forme de tableau. De plus, j'ai fait ressortir les éléments significatifs et interprété les données que j'ai obtenues.

2.3.4.1 Les mères célibataires et le chômage en Valais

Par le biais du SECO, j'ai pu obtenir les chiffres concernant le nombre de mères célibataires avec ou sans qualification professionnelle au chômage en Valais et en Suisse. Je vais donc présenter, sous forme de tableau, ces différents chiffres pour le mois de **juin 2013**.



Graphique 6 : Femmes au chômage en Valais

D'après ce graphique, je constate que les mères célibataires au chômage en Valais représentent 5.3% du total des femmes au chômage.

La proportion des mères célibataires ayant ou non une qualification professionnelle est la suivante :

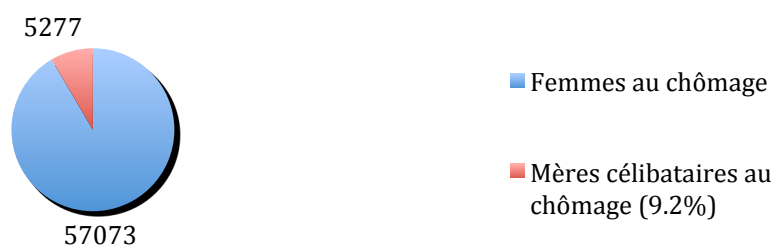
Mères célibataires au chômage en Valais avec et sans qualification professionnelle



Graphique 7 : Mères célibataires au chômage en Valais avec et sans qualification professionnelle

Au niveau suisse, les chiffres sont différents :

Femmes au chômage en Suisse



Graphique 8 : Femmes au chômage en Suisse

La proportion des mères célibataires ayant ou non une qualification professionnelle est la suivante :

Mères célibataires au chômage en Suisse avec et sans qualification professionnelle



Graphique 9 : Mères célibataires au chômage en Suisse avec et sans qualification professionnelle

En observant ces graphiques, je peux sortir plusieurs informations significatives pour mon travail de Bachelor :

- Les mères célibataires au chômage en Valais représentent le **5.3%** du total des femmes au chômage. Ce taux est bas en comparaison avec les statistiques nationales. En Suisse, le taux de mères célibataires au chômage est de **9.2%**. Ce qui est confirmé par le fait que les pères et les mères élevant seuls leurs enfants en Valais représentent le 11.7% du total des familles avec enfants de moins de 16 ans, selon le site internet Admin.ch (Admin.ch, 2013).

De plus, je ne possède malheureusement pas l'information en ce qui concerne la garde partagée de l'enfant. Je ne sais pas dans quelle mesure elle est prise en compte dans de telles statistiques.

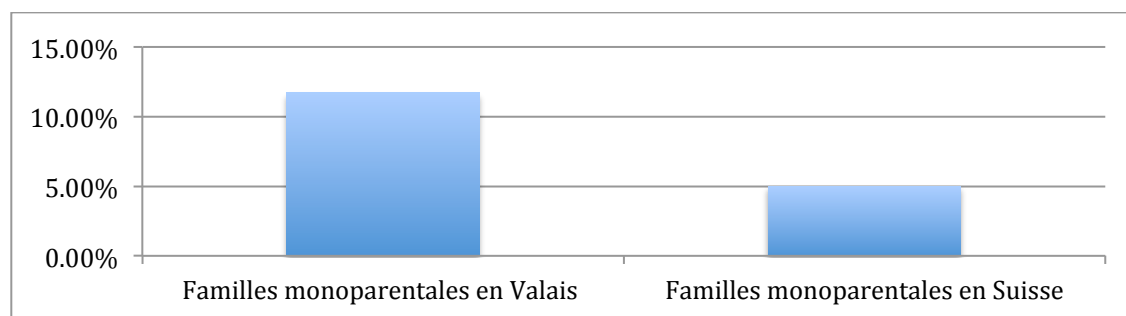
- 72% des mères célibataires au chômage en Valais possèdent une qualification professionnelle contre 80% au niveau national ;
- 28% des mères célibataires au chômage en Valais ne possèdent pas de qualification professionnelle contre 20% pour l'ensemble de la Suisse.

Puisque sur 100% de mères célibataires au chômage en Valais, 72% possèdent une qualification professionnelle, je peux dire que le fait de posséder une qualification professionnelle n'est pas toujours un réel atout pour trouver un emploi. J'ai aussi constaté lors du dépouillement de mes questionnaires (dans l'enquête auprès des employeurs valaisans) que les mères célibataires représentaient le taux le plus élevé des femmes employées sans qualifications professionnelles.

Je me questionne réellement en quoi posséder une qualification professionnelle influe sur le fait d'être au chômage. Avec l'accord du SECO et afin d'obtenir une réponse, j'ai contacté le Secrétariat à l'égalité et à la famille. Une collaboratrice m'a répondu qu'elle trouvait le chiffre surprenant. Elle m'a répondu que le parcours de ces femmes est souvent marqué par des retraits du marché du travail de plusieurs mois ou années, contrairement au parcours professionnel des hommes. Il se peut que ces femmes aient perdu leur employabilité en se retirant du marché du travail. D'après des études en sciences sociales, il est prouvé qu'au-delà d'une année de retrait professionnel, le retour sur le marché devient difficile. Elle n'a pas pu me renseigner davantage.

J'ai également constaté que les mères de famille monoparentale ont plus de peine à trouver un emploi car le temps plein prime sur le temps partiel quand il s'agit de poste pour personnes qualifiées. Ces mères montrent aussi une préférence pour le temps partiel afin d'alterner au mieux vie professionnelle et éducation des enfants (Vision4you.ch, 2008).

Selon une étude publiée sur Admin.ch, en Valais les ménages où un parent élève seul ses enfants représentent le 11.7% (Admin.ch, 2005). Dans le Manuel sur la pauvreté de Caritas, les ménages monoparentaux en Suisse représentent le 5% du total des ménages (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 92). Cet écart est surprenant mais je ne sais pas dans quelle mesure les ménages monoparentaux sont pris en compte dans les statistiques de Caritas. Le site internet Admin.ch cite : « *Etre parent seul est souvent un état passager. De nos jours, cette situation découle le plus fréquemment de la séparation d'un couple marié ou non. Mais les personnes qui élèvent seules leurs enfants comptent également des veuves et des veufs avec des enfants mineurs, ainsi que des femmes qui ne veulent ou ne peuvent pas se marier malgré une maternité, que celle-ci soit désirée ou non.* » (Admin.ch, 2005).



Histogramme 4 : Proportion de familles monoparentales en Valais et en Suisse

Je fais l'hypothèse que malgré le haut pourcentage de familles monoparentales en Valais, seule une mince partie est au chômage. Il me semble alors que le fait d'être mère célibataire en Valais n'a pas une grande influence sur le fait d'être au chômage.

Afin de revenir au sujet du taux de chômage, la différence au niveau suisse et valaisan reste frappante. Cela m'a donc beaucoup intéressée de comprendre pourquoi le Valais affiche un pourcentage de 5.3% contre 9.2% pour la Suisse. Pour mieux comprendre, j'ai à nouveau pris contact avec le SECO afin de savoir si le canton présentait des mesures favorables pour les familles monoparentales. Etant ouverte à toutes pistes, hypothèses et remarques possibles pour comprendre les raisons de cet écart.

La personne qui m'a répondu m'a émis plusieurs hypothèses qui pourraient avoir un lien direct avec cet écart et m'a priée de bien vouloir demander au Secrétariat à l'égalité et à la famille de les confirmer :

- Les primes maladies sont basses en Valais par rapport aux autres cantons suisses ;
- Les allocations familiales en Valais sont parmi les plus élevées de Suisse ;
- Il existe un fonds cantonal pour la famille en Valais : le montant versé est le même pour les familles monoparentales ou biparentales, mais son attribution dépend du revenu et du nombre d'enfants à charge. Il s'agit d'une allocation annuelle de CHF 1'350.- ;
- L'accès à la propriété est plus important en Valais qu'en Suisse et le prix des loyers est raisonnable dans les villages ;
- L'entraide dans les villages et les vallées est encore très présente.

Toutes ces hypothèses ont été confirmées par le SECO et le Secrétariat à l'égalité et à la famille.

Selon cette analyse, j'ai constaté quelques facteurs favorisant ou freinant l'insertion professionnelle des mères célibataires. Ces informations me permettent de répondre à ma question de recherche.

Facteurs positifs	Facteurs négatifs
Hautes allocations familiales Prime des caisses maladies plus basses Fonds cantonal pour la famille Accès à la propriété (logement peu coûteux) Entraide entre les personnes dans les villages et les vallées	Qualification professionnelle

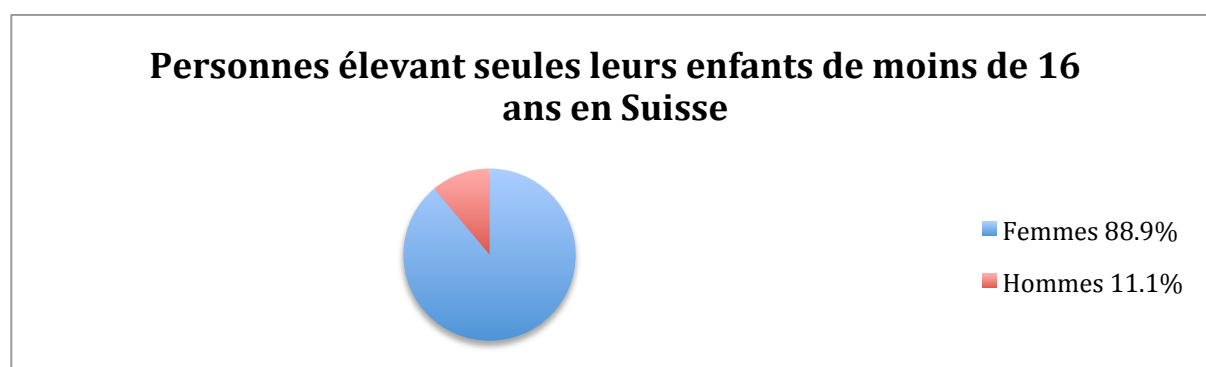
Tableau 3 : Synthèse chômage

2.3.4.2 Les mères célibataires et l'aide sociale en Valais

Par un collaborateur du Service de l'Action sociale (SAS), j'ai obtenu les chiffres qui concernent les familles monoparentales à l'aide sociale. Malheureusement, les statistiques concernant l'aide sociale dans le canton du Valais ne permettent pas de savoir si, à la tête des ménages monoparentaux, se trouve une femme ou un homme. Toutefois ce collaborateur m'a affirmé que, dans la pratique, la majorité des ménages monoparentaux ont à leur tête une femme.

Afin de confirmer cela, je me suis rendue sur le site internet de la Confédération suisse *Admin.ch*. Celui-ci précise qu'en Valais dans la région de Sion et Sierre, les femmes à la tête des ménages monoparentaux élevant seules leurs enfants de moins de 16 ans représentent le 85%. Dans la région de Martigny elles représentent le 82.7%.

A l'échelle suisse, le taux de femme à la tête des ménages monoparentaux est de 88.9%. Toujours selon le site internet de la Confédération suisse, cela signifie que, plus de quatre personnes sur cinq élevant seules leurs enfants sont des femmes. Le rôle attribué aux femmes de s'occuper des enfants et de les éduquer apparaît très clairement dans la répartition selon le sexe des personnes élevant seules leurs enfants. La Confédération suisse précise que depuis 1970 à ce jour, la part des femmes élevant seules leurs enfants a même augmenté, passant de 86% à 88.7% (Admin.ch, 2014).



Graphique 10 : Personnes élevant seules leurs enfants de moins de 16 ans en Suisse

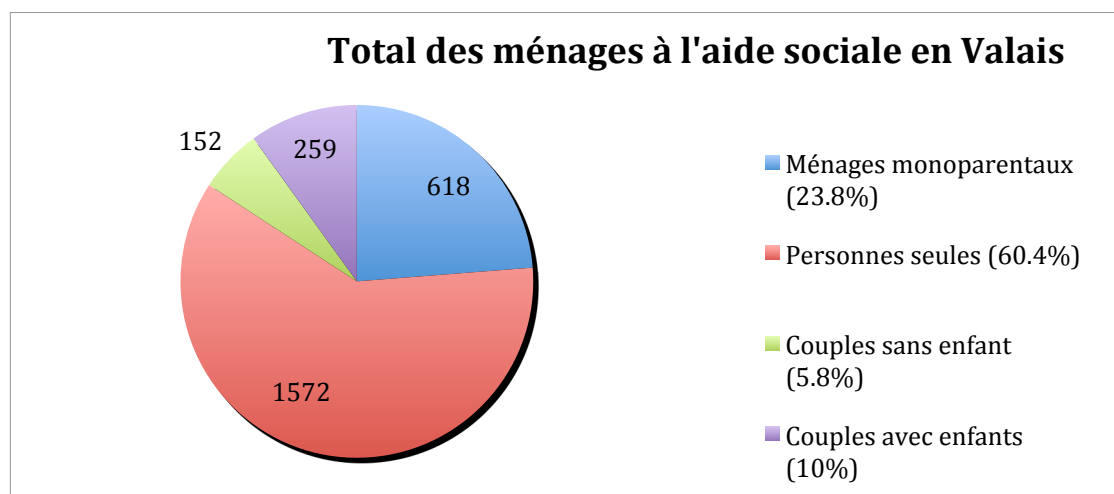
Les personnes élevant seules leurs enfants font partie des groupes de population les plus menacés par la pauvreté et les désavantages sociaux, comme les difficultés économiques. Le fait de cumuler activité professionnelle rémunérée et garde des enfants reste, la plupart du temps au dessus des forces et des capacités d'une seule personne. De plus, les pensions alimentaires, si elles sont versées, ne suffisent généralement pas à couvrir les besoins élémentaires (Admin.ch, 2014).

En Suisse, les pères représentent le 11.1% des personnes élevant seules leurs enfants de moins de 16 ans. Bien que mon thème de Travail de Bachelor soit centré sur les mères célibataires, j'estime qu'il est important que je fasse une parenthèse sur la situation des pères célibataires.

Le taux de 11.1% en comparaison avec celui des mères célibataires est faible. Toutefois il est bien présent et mérite d'être exploité davantage. Sans entrer dans les détails, selon une étude basée sur les chiffres de l'administration fiscale bernoise en 2006, il est noté que pour 30% des familles monoparentales, le revenu du ménage est si faible qu'il donne droit à des prestations sociales. Toutefois, seulement 1.1% des hommes sont dans une situation similaire en lien avec le paiement des pensions alimentaires (Einelternfa-

milie.ch, 2014). Je fais l'hypothèse que les pères célibataires sont moins discriminés que les mères célibataires sur le marché de l'emploi. Mais cela reste à être prouvé par le biais d'une étude spécifique au sujet.

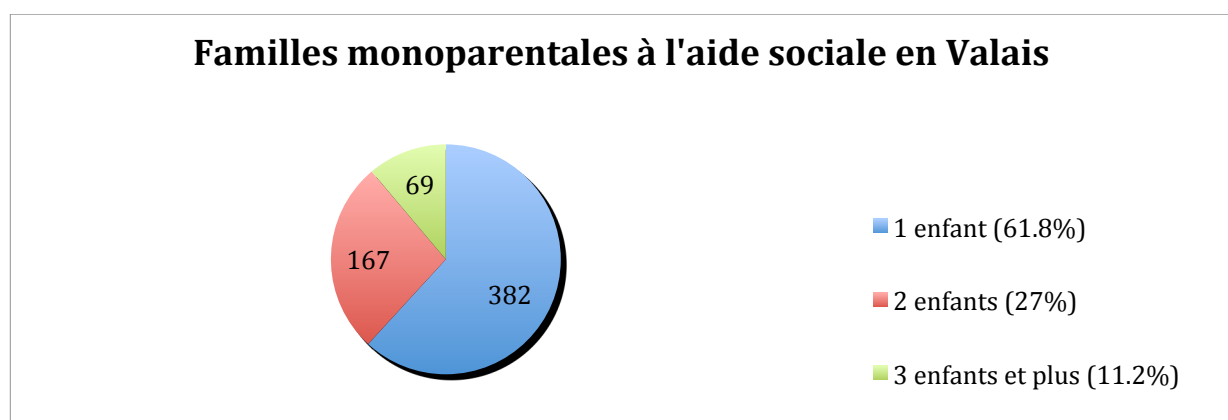
En Valais, aucune statistique concernant la formation par genre et par type de ménage n'est disponible. Voici les informations les plus précises que j'ai réussi à obtenir par le biais du Service de l'Action sociale, **pour l'année 2012** (l'année 2013 n'ayant pas encore été comptabilisée) :



Graphique 11 : Total des ménages à l'aide sociale en Valais

Le SAS m'a informée que les ménages privés, toujours pour l'année 2012, possédaient un taux d'assistance de 2.4%. C'est-à-dire que sur l'ensemble des ménages privés valaisans, 2.4% sont à l'aide sociale. Pour les familles monoparentales, ce taux se monte à 11.2%, soit environ cinq fois plus. Pour les couples avec enfants, ce taux reste à 0.7% et pour les couples sans enfants, il est de 0.6%.

Maintenant, je vais montrer le taux de familles monoparentales à l'aide sociale par nombre d'enfants :



Graphique 12 : Familles monoparentales à l'aide sociale en Valais

D'après ce graphique, je peux mettre en évidence deux informations intéressantes :

- Les ménages monoparentaux à l'aide sociale représentent le **23.8%** du total des ménages (618).

Cette statistique est quasiment identique à celle pour l'ensemble de la Suisse. Kehrli et Knöpfel citent que les familles monoparentales représentent le **23.7%** de l'ensemble des cas répertoriés à l'aide sociale (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 92).

Comme j'ai pu le lire dans le communiqué de presse de l'OFS concernant les résultats nationaux de la statistique de l'aide sociale, les ménages monoparentaux sont un « groupe à risque » et court quatre fois plus de probabilités que les autres types de ménages de toucher l'aide sociale (Riesen, 2009 : 1).

- En Valais, le nombre d'enfants n'a pas une grande influence sur le fait de toucher, ou non l'aide sociale.

Le communiqué de presse de l'OFS cité ci-dessus affirme que : « *C'est parmi les ménages monoparentaux qui comptent trois enfants ou plus que le taux d'aide sociale est le plus élevé (19,2%⁴). La charge que représente l'entretien des enfants est encore alourdie par le fait que le parent ne peut souvent exercer qu'un emploi à temps partiel.* » (Riesen (OFS), 2009 : 1)

En comparaison avec mon tableau ci-dessus, le nombre de familles monoparentales avec trois enfants et plus représente le **2.65%** par rapport au nombre total des ménages en Valais.

Je peine réellement à comprendre pourquoi le canton du Valais affiche de telles statistiques concernant l'aide sociale. Est-ce un canton dans lequel les familles monoparentales avec plusieurs enfants sont privilégiées contrairement aux autres cantons suisses ? Les statistiques sont-elles représentatives de la réalité ? Bénéficient-elles d'autres sources de soutien dont je n'ai pas connaissance ?

Toutefois, les statistiques de l'aide sociale possèdent des limites. J'ai déjà pu le constater avec ma propre enquête documentaire ci-dessus. Le Manuel sur la pauvreté en Suisse de Caritas explique quels sont les points où il faut rester particulièrement attentif :

- ❖ Les statistiques sur l'aide sociale ne sont pas des statistiques sur la pauvreté ;
- ❖ L'aide sociale est une prestation sociale. Elle ne se distribue pas automatiquement car elle doit être demandée. De ce fait, plusieurs personnes qui y auraient droit n'en font pas la demande (taux de non-perception élevé) ;
- ❖ D'autres prestations sociales existent. Ces prestations évitent que les gens ne chutent dans la pauvreté. A noter que sans ces prestations, plus nombreuses seraient les personnes à l'aide sociale (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 69) ;
- ❖ Les femmes sont confrontées plus fréquemment aux risques de pauvreté mais ne sont pas sur-représentées lors des statistiques relatives à l'aide sociale. Cela montre une bonne capacité d'adaptation et un taux élevé de non-perception (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 110).

Si j'avais la possibilité de donner une suite à cette recherche et de la développer de manière encore plus complète, je m'attarderais sur les enjeux sociétaux liés au statut de famille monoparentale en Valais.

Le Valais étant un canton rural et à forte connotation religieuse, je me demande quelle peut être la place d'un modèle de famille non traditionnel.

⁴Ces chiffres sont basés sur l'ensemble de la population suisse

2.4 Interviews de mères célibataires

2.4.1 Objectifs

J'effectue ces interviews afin de connaître les points suivants :

- Leur représentation de leur situation,
- Leur attitude à l'égard d'une activité professionnelle ;
- Les conditions et les critères qu'elles posent pour exercer un travail et les difficultés auxquelles elles seraient confrontées si elles étaient actives dans le monde du travail.

De plus, je pourrai apporter de nouveaux éléments qui me permettront de répondre à la question de recherche. Je pourrai identifier certains facteurs pouvant freiner l'insertion professionnelle des mères célibataires.

La question du budget est aussi importante. Pouvoir me faire une représentation de l'état financier dans lequel les femmes que je vais interviewer se trouvent est un élément fondamental dans la compréhension de leur situation.

Je pourrai également déterminer si un coaching adéquat et adapté à leur situation est envisageable. Pour cela, le questionnaire que j'ai élaboré pour cette interview se base en partie sur la pyramide de Maslow : si je me rends compte que beaucoup de besoins sont insatisfaits, j'estimerai qu'elles ont besoin d'un coaching et je pourrai créer ma propre méthodologie de coaching destinée aux mères célibataires.

2.4.2 Echantillon

Je souhaite mener ma recherche auprès de deux ou trois mères célibataires. J'ai déjà lors du chapitre 1.2 *Question de recherche* cité l'échantillon sur lequel je baserai mes enquêtes.

2.4.3 Modalités

Afin d'entrer en contact avec des mères célibataires, je me suis adressée à tous les Centres médico-sociaux (CMS) du Valais romand. Je leur ai présenté le but de ma recherche par e-mail et j'ai joint à mon courrier électronique un fichier Word avec mon échantillon de mères célibataires et mes objectifs de recherche.

Je leur ai demandé s'il est possible de pouvoir réaliser une interview auprès de mères célibataires qui seraient prêtes à m'accorder du temps.

J'ai dû attendre un moment avant de recevoir une proposition d'entretien : les assistants sociaux des CMS valaisans n'avaient pas de mères célibataires qui correspondaient à mon échantillon à me proposer.

J'ai quand même pu obtenir une adresse via un service social. L'assistant social m'a envoyé par e-mail les coordonnées d'une mère célibataire.

N'ayant, à part une adresse, pas d'autre personne à contacter, j'en ai parlé lors d'une discussion informelle avec un ami. Il m'a dit qu'il connaissait une femme en situation de monoparentalité. Il m'a donc proposé de la contacter afin de lui demander si elle était d'accord de m'accorder une interview. La réponse a été positive et nous avons fixé une date de rendez-vous.

J'ai décidé de mener mes entretiens d'une manière dirigée car mes objectifs sont déjà définis préalablement. J'ai alors élaboré une grille d'entretien (annexe N°5). Je me baserai sur ma grille d'entretien pour la rédaction de ce chapitre.

2.4.4 Interview 1 : Madame X

Au mois de janvier 2014, j'ai rencontré Madame X. J'ai réussi à obtenir ses coordonnées via le CMS de Sion. Un assistant social, à qui j'ai transmis par e-mail les objectifs de ma recherche et de mon échantillon, m'a fait parvenir un numéro de téléphone et une adresse en me disant que Madame X était d'accord de me rencontrer.

Nous nous sommes rencontrées dans son appartement en périphérie d'une ville valaisanne. Elle a préféré que l'on se rencontre chez elle car cela la rassurait et la mettait plus à l'aise.

Cela été pour moi une bonne nouvelle, car un cadre où elle se sent en confiance et rassurée ouvre et invite à la discussion. De plus, en menant l'entretien dans son appartement, j'ai pu observer le cadre dans lequel elle vit, ce qui est important pour bien comprendre sa situation.

En me basant sur la grille d'entretien que j'ai complétée selon ses réponses (annexe N°6), je vais dresser un portrait de cette femme en prenant en considération sa situation personnelle et professionnelle.

Madame X est née en 1967 en Belgique d'un père suisse et d'une mère belge. A l'âge de 31 et 33 ans, elle donna naissance à deux enfants : un garçon et une fille aujourd'hui âgés de 13 et 15 ans. Elle est divorcée et possède une qualification professionnelle niveau CFC. Elle suit actuellement une formation d'assistante en soins et santé communautaire de la Croix-Rouge. Elle finira cette formation en février 2014.

- **Représentation de sa situation de mère célibataire**

Elle décrit sa situation actuelle comme difficile car elle a des problèmes financiers et souffre de sa rupture. Les circonstances qui ont conduit à sa situation de monoparentalité sont dues à un divorce. Elle déclare encore souffrir de sa rupture à ce jour.

Pendant les premières années suivant la naissance des enfants, elle a vécu avec le père de ceux-ci.

Sa situation engendre de nombreux besoins insatisfaits. J'ai pris l'exemple de la pyramide de Maslow afin de classer ses différents besoins actuellement insatisfaits. Je vais donc citer les cinq étapes de cette pyramide :

1. **Besoin physiologique** : elle fait état par moment d'un manque de sécurité alimentaire, lorsqu'elle ne dispose plus assez de moyens financiers.
2. **Besoin de sécurité** : elle cite quatre besoins de sécurité insatisfaits : sécurité de l'emploi, sécurité du revenu, sécurité des ressources matérielles et stabilité familiale.
3. **Besoin d'appartenance** : elle dit souffrir du manque d'une relation amoureuse stable avec un partenaire. Elle dit aussi ne pas ressentir de sentiment d'appartenance à sa propre famille.
4. **Besoin d'estime** : elle ne se sent pas reconnue par d'autres personnes au sens général du terme (amis, famille, proches, collègues de travail).

5. **Besoin de s'accomplir** : elle est dans l'incapacité de citer des besoins d'accomplissement.

Le fait d'être mère célibataire a été accepté par sa famille et son entourage sans que cela ne pose problème.

Elle n'a jamais été soutenue par sa famille proche, son ex-conjoint ou des amis pour la garde de ses enfants. Elle déclare : *« Je n'ai jamais été soutenue par mes parents : ils sont complètement alcooliques. D'ailleurs ils en sont morts les deux, il y a quelques années. Enfin, environ 4 ans. Mon frère ne m'a jamais aidée. Après tout ce que j'ai fait pour lui, il n'a même pas été foutu de m'aider ! Je me suis occupée de ses gosses longtemps mais lui jamais des miens. Pis mon ex-mari, je ne peux pas compter dessus. De toute façon le juge lui a interdit de s'approcher de mes gosses. Je suis de toute façon trop fière pour me laisser aider alors je me débrouille toute seule ! ».*

- **Attitude à l'égard d'une activité professionnelle**

Comme je l'ai déjà dit, elle possède une qualification professionnelle niveau CFC et elle exerce une activité professionnelle à très faible pourcentage (10%).

Elle dit ressentir le besoin d'exercer une activité professionnelle car cela la satisferait personnellement. Selon elle, avoir un travail pourrait combler ses besoins financiers mais pourrait aussi l'aider à créer de nouveaux contacts sociaux et combler son besoin de reconnaissance.

Elle perçoit le travail comme une nécessité. D'une part, pour toutes les raisons citées ci-dessus, d'autre part, pour devenir autonome et ne plus avoir besoin de l'aide sociale. En travaillant, elle se sentirait valorisée ce qui lui procurerait une meilleure image d'elle-même ayant comme conséquence une restauration de la confiance en soi.

- **Aide personnalisée dans la recherche d'un emploi**

Actuellement, elle est toujours en recherche d'emploi. Elle préfère se débrouiller seule mais elle est tout de même coachée par un assistant social du CMS où elle se rend.

- **Moyens financiers**

Aujourd'hui, elle possède un budget modeste, dont je vais dresser un aperçu :

- Activité professionnelle : CHF 400.-
- Pension de l'ex-conjoint : CHF 1'420.-
- Prestations versées par l'aide sociale : CHF 1'600.-
- Allocations familiales CHF 550.-

Total du revenu : CHF **3'970.- par mois.**

Afin que je puisse me représenter le degré de difficultés financières auquel elle est confrontée, j'ai calculé selon les normes de la Conférence des institutions d'action sociale (CSIAS) son minimum vital.

Je tiens à préciser que ce calcul est basé sur un ordre de grandeur et que je l'ai réalisé à titre indicatif. Je n'ai donc pas pris en compte tous les aspects et les forfaits supplémentaires auxquels elle pourrait avoir droit. Je l'ai effectué dans le but de me faire une représentation crédible.

- Loyer : CHF 1'600.-

- Forfait d'entretien de ménage pour trois personnes : CHF 1'818.-⁵
- Caisse maladie : CHF 490.-

Total du minimum vital : CHF **3'908.- par mois** sans aucun supplément.

Elle n'a pas d'économies. Au contraire, elle a plusieurs milliers de francs de dettes, soit CHF 33'000. Elle a précisé qu'elle fait régulièrement appel à des associations caritatives comme les Cartons du cœur et les Tables du Rhône afin de se nourrir.

- **Avenir professionnel**

Comme avenir professionnel, elle imagine entamer une carrière dans laquelle elle sera épanouie. Elle souhaite trouver un travail dont elle pourra être fière. Du point de vue financier, elle espère que ses besoins matériels pourront être couverts.

2.4.5 Interview 2 : Madame Y

Au mois de janvier 2014, j'ai rencontré Madame Y. J'ai obtenu ses coordonnées grâce à un ami : lors d'une discussion informelle à propos de mon travail de Bachelor, je lui ai dit que je ne trouvais personne à interviewer. En effet, les CMS n'avaient aucune adresse à me fournir. Cet ami m'a indiqué qu'il connaissait quelqu'un qui correspondait parfaitement au profil que je recherchais.

Mon ami l'a contactée préalablement pour lui demander si elle serait d'accord de participer à mon enquête. Madame Y ayant accepté que je la contacte, je lui ai téléphoné et nous avons fixé une date ainsi qu'un lieu de rendez-vous. Nous nous sommes retrouvées dans un endroit public. Toutefois nous avons pu trouver deux places isolées pour ne pas être entendues par des tiers.

Madame Y a 32 ans, elle est née à Genève et possède la nationalité suisse. A l'âge de 19 ans, elle donna naissance à sa fille qui aujourd'hui a treize ans. Elle termine actuellement sa formation de niveau universitaire (voir annexe N°7).

- **Représentation de sa situation de mère célibataire**

Elle décrit sa situation de mère célibataire comme difficile, notamment en ce qui concerne les problèmes financiers. Elle ajoute dans ses remarques que sa fille ne s'entend pas avec son ami actuel.

Les circonstances qui l'ont conduite à une situation de monoparentalité sont la conséquence de sa séparation d'avec son ex-compagnon, père de leur enfant.

Elle précise qu'elle a vécu les premières années qui suivent la naissance de leur fille avec ce dernier.

Sa situation engendre de nombreux besoins insatisfaits. J'ai pris l'exemple de la pyramide de Maslow pour tenter d'évaluer ses besoins. Je vais donc citer les cinq étapes de cette pyramide :

1. **Besoin physiologique** : en ce qui concerne les besoins de logement, d'aliments et de soins de base, elle ne fait état d'aucun manque.
2. **Besoin de sécurité** : elle ressent de l'insécurité au niveau financier, elle ne dispose pas d'un revenu suffisant. De plus, elle précise que la stabilité et la sécurité

⁵Selon les normes CSIAS (skos.ch, 2013)

familiale lui font défaut (comme cité plus haut, sa fille a une mauvaise relation avec son ami).

3. **Besoin d'appartenance** : pas de manque signalé
4. **Besoin d'estime** : idem
5. **Besoin de s'accomplir** : idem

Sa famille, ses proches et ses amis ont approuvé sa vie de mère célibataire.

Elle est soutenue dans la garde de son enfant par sa famille, son compagnon actuel et ses amis. Elle ajoute : « *Ce qui n'est pas facile, c'est que le papa de ma fille ne m'aide pas. Enfin, quand il veut ! Des fois pendant six mois il ne la contacte pas et des fois il la veut tous les week-ends. Donc la situation ne me convient pas vraiment et ne convient non plus pas à ma fille. Elle ne sait jamais si oui ou non elle va bientôt voir son papa. C'est une situation instable qui me fatigue beaucoup. Bon, avec le temps j'ai réussi à m'y faire, moi. Pas ma fille.* »

- **Attitude à l'égard d'une activité professionnelle**

Elle mène des études à plein temps dans le domaine de la santé et vu sa première formation dans le domaine de l'art, elle est régulièrement sollicitée pour des travaux temporaires dans ce domaine spécifique.

Elle ressent le besoin d'exercer une activité professionnelle car elle a besoin de revenu régulier et fixe mais aussi parce que cela la satisferait personnellement.

En tant que mère célibataire, elle se représente le travail comme une nécessité, pour :

- S'assumer financièrement sans avoir recours à l'aide sociale ;
- Être autonome.

Par ailleurs, en allant travailler, elle ressent un sentiment de culpabilité en laissant sa fille à la maison : elle a le sentiment de l'abandonner.

- **Aide personnalisée dans la recherche d'emploi**

Elle souhaite se consacrer seule à la recherche d'un emploi. Comme elle est en formation, une fois celle-ci terminée, elle aura toutes les chances de son côté pour trouver un emploi.

De ce fait, elle n'est pas suivie par une quelconque démarche de soutien dans la recherche d'emploi.

- **Moyens financiers**

Elle subvient à ses besoins grâce aux subsides de formation et au complément qu'elle gagne par son activité professionnelle. Elle bénéficie de manière ponctuelle d'une aide de la part d'un proche.

Comme elle vit en couple, une répartition entre son revenu et celui de son ami se fait, afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins.

- **Avenir professionnel**

Elle imagine pouvoir bientôt entamer une carrière professionnelle dans laquelle elle pourra s'épanouir. Elle souhaite trouver un travail duquel elle sera fière et qui pourra lui assurer un revenu satisfaisant.

2.4.6 Déroulement réel

- **Madame X**

Le CMS m'a donné le numéro de téléphone de Madame X. Comme je les avais informés des critères nécessaires en ce qui concerne mon échantillon, j'ai pensé qu'ils étaient remplis.

Le jour de l'entretien, j'ai été très surprise : je me suis trouvée en face d'une dame d'environ cinquante ans avec des enfants de treize et quinze ans. La situation ne convenait pas réellement aux critères que j'avais transmis au CMS. De plus, l'entretien a duré plus de trois heures, ce qui était très long.

Un autre élément m'a frappée : son fils était dans la même salle que nous lors de l'entretien. Il nous écoutait tout en regardant la télévision ce qui m'a mise mal à l'aise car il entendait toute notre discussion. Durant l'interview, Madame X n'a pas cessé de faire participer son fils en « hurlant » à travers la pièce. Par exemple, quand elle m'a annoncé que son mari avait tenté de l'assassiner suite au divorce, elle a directement interpellé son fils en lui disant : « *hein dit papa a essayé de tuer maman ?* ». C'est là que j'ai pu réellement constater à quel point lors d'un divorce l'enfant peut être instrumentalisé par l'un des deux parents, d'où l'origine de mon malaise.

Voici un autre exemple : son fils éprouve des difficultés scolaires. Il n'a pas de problèmes de compréhension mais il a tendance à baisser les bras à l'école. Madame X m'a dit qu'en parlant avec l'enseignante de celui-ci, elle lui avait dit que si son fils avait des problèmes à l'école, c'était peut-être parce qu'il avait mal digéré le divorce de ses parents. Madame X, après m'avoir raconté cela c'est de nouveau tourné vers son fils et lui dit en « hurlant » une phrase comme : « *Hein dit papa a essayé de tuer maman ?* »

Je pense que cela peut être dangereux pour l'enfant. S'il est manipulé et utilisé comme une arme contre l'autre parent j'imagine que c'est psychologiquement très lourd pour lui.

En procédant à quelques recherches au sujet de cette problématique, il pourrait s'agir du syndrome d'aliénation parentale: « *Le syndrome d'aliénation parentale, ou S.A.P., est l'embrigadement et/ou la manipulation d'un enfant ou d'une fratrie par un parent contre l'autre, au moment ou après une séparation conflictuelle, et a souvent des conséquences irréversibles chez l'enfant.* »(editions-harmattan.fr, 2011)

J'ai aussi ressenti qu'elle ne s'intéressait pas à mon travail. Elle me parlait, sans s'arrêter et c'était très compliqué pour moi de recadrer la situation. Elle m'a également raconté des aspects de sa vie qui étaient très personnels. J'ai eu l'impression qu'elle avait un grand besoin de parler et que cela a pris le dessus.

Malgré cela je suis satisfaite des renseignements que j'ai pu obtenir car j'ai récolté des informations de qualité. Toutefois, j'avoue m'être sentie extrêmement mal à l'aise vis-à-vis de son fils.

- **Madame Y**

Dès le début de l'entretien je me suis sentie à l'aise. Elle était très intéressée par mon sujet de travail de Bachelor, elle avait une attitude responsable et a fait preuve de collaboration tout au long de cette interview. La durée totale de l'interview était d'environ une heure.

Bien qu'elle assume sa situation de mère célibataire, j'ai senti qu'elle était fatiguée et stressée : je suppose que malgré l'aide que lui fournit son ami, cela est dû au fait qu'elle assume de nombreuses tâches familiales et professionnelles seule.

Du fait qu'elle va finir sa formation professionnelle en été 2014, elle peut entrevoir, dans un futur relativement proche, une solution à ses problèmes financiers. Elle entretient une relation stable avec son compagnon actuel, ce qui est une source de sécurité supplémentaire.

2.4.7 Comparaison des deux situations

En rédigeant ce chapitre *Interviews de mères célibataires*, il m'est apparu important de comparer ces deux situations. En effet, je trouve que les deux situations que j'ai présentées sont radicalement différentes.

Madame X est visiblement dans un besoin d'aide alors que Y est autonome. Lorsque je les ai interrogées sur les besoins selon la pyramide de Maslow, Madame X a cité des besoins insatisfaits sur toutes les étapes de cette pyramide. Ce qui semble confirmer mon impression. Madame Y ne citant que deux types de besoins non-comblés : les besoins physiologiques et ceux de sécurité.

Un aspect important de mon travail de Bachelor est le coaching (un accompagnement spécifique et adapté aux mères célibataires voulant s'insérer professionnellement), je constate que Madame X (qui, à priori en aurait un grand besoin) n'en fait pas la demande.

Je me pose, au vu de ce qui précède, la question de la demande : la demande provient-elle spontanément des personnes qui ont besoin d'un accompagnement ? Si ce n'est pas forcément le cas, comment la stimuler ?

Avec Madame X, il serait intéressant de travailler sur la demande : qu'elle prenne conscience qu'elle peut changer son comportement grâce à un coaching spécifique et adapté à sa situation. D'après ce que j'ai constaté, ne serait-ce que la façon qu'elle a d'impliquer ses enfants dans les problèmes d'adulte tels que les violences conjugales et le divorce.

Au vu de l'ampleur de ses problèmes personnels, je pense qu'un suivi thérapeutique doit être mené parallèlement à un suivi social, faute de quoi, mener un projet de réinsertion professionnelle n'a pas de sens. En effet, je pense qu'il est indispensable de se sentir bien et d'être autonome pour mener à bien ce genre de projet.

Selon mes interprétations, Madame Y fait preuve de plus d'autonomie et de recul, toutefois, mon enquête a aussi identifié un certain nombre de besoins. Ces derniers pourraient faire l'objet d'un coaching dans sa future recherche d'emploi et de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Cela aurait pour objectif de diminuer son stress (que j'ai observé lors de notre rencontre).

Après avoir analysé ces deux situations, j'ai retenu certains éléments significatifs me permettant de répondre à ma question de recherche à savoir, les facteurs qui freinent l'insertion dans le monde du travail des mères célibataires avec qualification professionnelle.

Facteurs positifs	Facteurs négatifs
Disposer d'une aide pour la garde de l'enfant	Insatisfaction des besoins fondamentaux selon Maslow

	Manque de confiance en soi Sentiment de culpabilité et d'abandon envers l'enfant (en partant travailler)
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tableau 4 : Synthèse interviews de mères célibataires

3 Bilan de la recherche

3.1 Réalisation des objectifs

3.1.1 Objectif concernant une activité professionnelle satisfaisante

« Je veux vérifier les critères qui caractérisent une activité professionnelle dite satisfaisante. »

« Pour que le travail ait un sens, il doit procurer de la satisfaction à la personne qui l'effectue, correspondre à ses intérêts, faire appel à ses compétences, stimuler le développement de son potentiel et lui permettre d'atteindre ses objectifs. » (Irsst.qc.ca, 2007)

Voilà ce qu'affirme la sociologue québécoise Estelle Morin. Dans son étude parue en 2008 intitulée *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*, elle a, par ses recherches, donné une définition d'un travail satisfaisant.

Quand un travail a du sens, il produit un état de satisfaction chez la personne qui l'accomplit. Pour pouvoir énumérer les critères qui caractérisent un travail comme satisfaisant, Estelle Morin s'est basée sur une étude de 28 entrevues avec des employés. Sur la base de ses entretiens, elle a pu mettre en évidence huit caractéristiques :

1. *« La possibilité de s'identifier à son travail et à son milieu de travail ;*
2. *La possibilité d'avoir des bonnes relations avec les autres et de se préoccuper de leur bien-être ;*
3. *Le sentiment que le travail est utile et contribue à l'accomplissement d'un projet important ;*
4. *Le sentiment que le travail accompli est important pour les autres, est bénéfique pour autrui ;*
5. *La possibilité d'apprendre et le plaisir de s'accomplir dans son travail ;*
6. *La possibilité de participer à l'amélioration de l'efficacité des processus et des conditions de travail ;*
7. *Le sentiment d'autonomie et de liberté dans l'accomplissement de son travail ;*
8. *Le sentiment de responsabilité et de fierté du travail accompli. » (Morin, 2008 : 7)*

Elle ajoute qu'un travail qui a du sens se définit lorsque la personne perçoit son activité comme ayant un but, un dessein, de la valeur et de l'importance (Morin, 2008 : 7).

Je continue dans cette définition en faisant un parallèle avec la théorie des besoins fondamentaux de Maslow. D'après moi, le besoin d'estime reste très frappant dans le cadre professionnel. Il pourrait se définir par le sentiment que le travail accompli est utile et qu'il contribue à l'accomplissement d'un projet significatif ainsi que par le plaisir de développer ses propres compétences.

Selon Estelle Morin toujours, le travail ainsi que le sens qu'on lui donne peut combler nos besoins fondamentaux, elle cite : *« Le travail joue un rôle important dans le développement de la personne. De prime abord, il lui permet d'assurer sa subsistance, c'est certain, mais ce n'est pas là son seul intérêt. Le travail est avant tout une activité par laquelle une personne se définit, s'insère dans le monde, actualise son potentiel, et crée de la valeur, ce qui lui donne, en retour, le sentiment d'accomplissement et d'efficacité personnelle, voire peut-être un sens à sa vie » (Management.efe.fr, 2012)*

3.1.2 Objectif concernant les facteurs favorisant ou freinant l'insertion dans le monde du travail des mères célibataires

« Connaître les facteurs qui favorisent ou freinent l'insertion des mères célibataires dans le monde du travail. »

Pour répondre à cet objectif, je m'appuie sur les différentes enquêtes que j'ai menées. J'ai obtenu des éléments de réponse grâce à mes interviews, les réponses des employeurs valaisans, ma recherche documentaire et ma recherche bibliographique.

A la fin de chacune de ces enquêtes, j'ai inséré un tableau mettant en avant les différents facteurs favorisant ou freinant l'entrée dans le monde du travail des mères célibataires.

Comme facteurs favorisant une insertion professionnelle il est sorti que la qualification professionnelle, selon les employeurs interrogés et l'auteure Cavaleri Pendino, est un réel atout pour s'insérer. Ceux-ci mettent en avant tout comme les mères célibataires que j'ai interrogées, qu'une bonne organisation de la garde de l'enfant est un facteur favorable.

Pour ce qui est d'ordre du social, être domicilié dans le canton du Valais s'avère être un facteur favorable. En effet, les allocations familiales sont élevées, les primes des caisses maladies sont basses et il existe un fond cantonal pour la famille.

Sociologiquement parlant, le Valais semble être un lieu adapté pour travailler et s'occuper de ses enfants : selon le SECO et le Secrétariat à l'égalité et à la famille, la notion d'entraide dans les villages et les vallées est très présente.

Un facteur qui est plus d'ordre psychologique est celui du désir qu'à la personne quant à une éventuelle embauche : si la personne désire réellement travailler, elle mettra tout en œuvre afin de parvenir à ses fins. Un changement sera alors possible (Kourilsky, 2008 : 245).

Les facteurs freinant l'entrée dans le monde du travail sont plus nombreux. Pour commencer, suite à un divorce ou une séparation mal vécue, une femme qui se retrouve mère célibataire sans l'avoir choisi peut se retrouver en situation de fragilité émotionnelle, de légère dépression, ce qui peut, éventuellement la freiner dans ses recherches d'emploi et ainsi bloquer son insertion dans le monde de l'emploi (Neyrand, Rossi, 2007 : 15).

L'arrivée d'un enfant engendre un retrait sur le court ou long terme du monde du travail (Flahault, 2006 : 14). Ceci n'est pas en adéquation avec le marché de l'emploi, constamment en mouvement (Vision4you, 2008). Ces propos m'ont été confirmés par le Secrétariat à l'égalité et à la famille. Dans le même sens, les compétences professionnelles durant cette période de retrait ne sont pas mises à jour et, de ce fait, les employeurs considèrent ces personnes comme présentant un risque à l'embauche (Vision4you.ch, 2008).

Une mère célibataire qui travaille peut ressentir de la culpabilité ou même un sentiment d'abandon vis-à-vis de son enfant. Par exemple, une mère ayant été bouleversée par sa rupture peut éprouver des sentiments similaires en partant travailler (Neyrand, Rossi, 2007 : 149).

Les employeurs valaisans m'ont cité plusieurs facteurs pouvant bloquer l'insertion de ces femmes : les absences au travail à cause de l'enfant, une mauvaise organisation de la garde et du ménage ainsi qu'un manque de crèche et de soutien familial.

3.1.3 Objectif concernant une méthodologie de coaching

« Définir une méthodologie de coaching pour une insertion professionnelle satisfaisante des mères célibataires avec qualification professionnelle. »

J'ai décidé d'élaborer une méthodologie de coaching en quatre séances d'une durée d'environ une heure. Pour la construire, je m'appuie sur deux ouvrages : *Coachier avec la PNL* de Christiane Grau et *Le coaching* de Patrick Amar et Pierre Angel.

Pour moi, il est très important lors d'un coaching que le coach sache qu'il a affaire à des personnes compétentes, capables de prendre leur destin en main ainsi que d'écouter des conseils.

- **1ère rencontre : définition du problème**

Lors d'une première rencontre, je vais écouter et orienter la personne qui se trouve en face de moi. Dans un premier temps il est important que je gagne sa confiance. Il faut que j'aborde le coaching de manière positive, orienté futur plutôt que sur un passé insatisfaisant.

Les questions seront posées d'une manière adéquate de façon que je puisse projeter la mère célibataire dans un futur possible et que je lui permette d'envisager de (re)construire. En posant des questions comme *A quoi ressemblerait votre vie idéale, l'avez-vous déjà rêvée?* Et *de quelles ressources disposez-vous pour vous en approcher?* la coachée va pouvoir sortir de son état présent insatisfaisant et se projeter dans le futur tout en faisant un bilan de ses moyens actuels. Elle va pouvoir avoir des pensées ou des visions positives quant à son futur.

Ces questions sont primordiales pour pouvoir cerner la situation et entendre les attentes de la personne. Cela me permettra de connaître et exploiter les compétences et ressources qu'elle a su énumérer tout en utilisant déjà la notion de réalité (ce qui est possible et ce qui ne l'est pas).

La mère célibataire en arrivant a certainement des hypothèses sur les raisons qui sont à l'origine de sa difficulté actuelle. Il n'est toutefois pas toujours possible d'agir directement sur les causes du problème. Le coach doit alors se concentrer sur les réactions de la coachée, sa perception de la situation, face à ce qui lui arrive.

Selon Patrick Amar et Pierre Angel : *« il faut se taire, adopter une posture en miroir avec synchronisation posturale et verbale, être attentif à l'autre (sa manière de penser, de s'exprimer, de s'émouvoir), d'adopter une position basse, mais aussi parler pour clarifier, reformuler, relancer afin de montrer au coaché qu'il est compris. »* (Amar, Angel, 2006 : 77)

Lors du premier entretien, il faut poser certaines questions qui vont permettre au coach d'identifier avec précision sur quoi va porter l'intervention :

- *En quoi votre situation actuelle est un problème pour vous ?*
- *Pour qui d'autre est-ce un problème ?*
- *De qui dépend la solution ?*
- *Quelles sont les conséquences de cela dans votre quotidien ?*

Dans mon coaching, il est important que je maintienne l'échange sur le présent et que j'évite de discuter du passé ou de projeter le problème dans le futur. Les questions durant l'entretien sont continuellement réajustées afin que je puisse poser un cadre à mon coaching.

Une mère célibataire en recherche d'emploi va devoir prendre du recul afin d'examiner la situation actuelle qu'elle vit (pas de travail) et exprimer ce qu'elle vise (trouver du travail).

Pour le coach, cette première rencontre consiste à cerner la situation actuelle et de se représenter la situation rêvée de la mère célibataire. C'est un aspect très psychologique qui se rapproche de la relation d'aide.

Je pense aussi qu'il est très important pour le coach de cerner le problème réel afin de trouver sur quel aspect il va réellement se pencher. En effet, il est très probable que le problème de ces femmes ne peut être envisagé du seul point de vue de l'emploi. Il faudra probablement les aider à atteindre quelques objectifs précis dans les autres domaines de leur vie avant qu'elles choisissent elles-mêmes l'objectif « rechercher un emploi ».

Par exemple, une mère célibataire avec qui j'ai échangé m'a dit que sa priorité actuelle était de trouver un emploi. Or, en discutant avec elle, j'ai réalisé que le fait qu'elle trouve un emploi n'est pas une priorité mais, selon mes interprétations, qu'il fallait qu'elle puisse établir une relation plus stable avec son enfant par la mise en place d'une curatelle éducative ou d'une thérapie.

Cela signifie qu'il peut y avoir un certain nombre de paramètres personnels qui empêchent une recherche de travail efficace. Si certains problèmes affectent la vie personnelle et que cela se ressent, il y a lieu alors de mettre en place des solutions dans ces domaines. Pour cela, j'ai établi un coaching basé sur la recherche d'emploi. Toutefois, il se peut qu'elle parte dans un sens diamétralement opposé, pour par la suite plonger dans le thème plus précis de l'emploi.

- **2ème rencontre : la demande et les objectifs**

Toujours dans une même démarche de relation d'aide et de coaching, la deuxième rencontre porte sur le choix d'un objectif par la cliente.

Le coach, ayant cerné le problème lors de la première rencontre, va arriver avec des questions comme : *Qu'attendez-vous de moi* ou *En quoi puis-je vous aider* ? Comme la demande conditionne l'interaction, celle-ci va montrer à quel point le coaché a envie de se lancer dans ce processus.

En tant qu'assistante sociale étudiant le coaching, je pose à la personne des questions de façon à ce qu'elle formule son objectif en respectant les six critères nécessaires à la réussite des changements auxquels elle aspire (Grau Martenet, 2012 : 81-82).

- 1. Enoncé de façon positive**

- *Que voulez-vous obtenir ?*
- *Par quoi voulez-vous remplacer ce qui ne vous convient pas ?*

- 2. Entièrement sous la responsabilité de la personne**

- *Cet objectif dépend-il de vous ?*
- *(...) Qu'est-ce qui dépend de vous ?*

- 3. Vérifiable et observable sur le plan sensoriel**

- *Comment saurez-vous que vous aurez atteint votre objectif ?*
- *Comment vivrez-vous ? Comment vous sentirez-vous quand vous aurez atteint cet objectif ?*
- *Comment verrez-vous les choses quand ce sera bien ?*

4. Réalisable

- De quelles ressources disposez-vous déjà pour réussir à atteindre votre objectif ?
- Qu'avez-vous déjà réussi de semblable ? Comment avez-vous fait ?
- Qu'est-ce que qui pourrait entraver la poursuite de cet objectif ?
- Quelles sont les ressources à développer encore pour éviter ce danger ?

5. Contextualisé

- Où, quand et avec qui serez-vous lorsque vous aurez atteint cet objectif ? Donnez-vous du temps mais décidez maintenant de l'échéance précise (et pas : le plus vite possible !) dans un lieu donné.

6. Ecologique

- En quoi cet objectif est-il important pour vous ?
- Qu'est-ce qui changera dans votre vie du fait d'avoir réussi ?
- Les bénéfices que vous attendez de cet objectif sont-ils supérieurs aux efforts à fournir pour réussir ?
- Comment est-ce que les personnes qui vous entourent réagiront-elles à ce changement ? »

Il s'agit, une fois que les questions sont posées, de reprendre la formulation de l'objectif en faisant attention de reprendre les termes exacts de la personne. Ce deuxième entretien permet de confirmer le choix d'un objectif (Grau Martenet, 2012 : 82-83).

Lors de cet entretien, je pourrai avoir une idée plus précise sur la capacité réelle de la personne à entrer dans un projet de recherche de travail ou de formation. Si les aspects personnels et les problèmes à régler au préalable (comme dans le cas que j'ai vécu lors de mon interview avec Madame X, la relation à son fils et son attitude centrée sur elle-même) prennent le dessus je devrai adapter ma stratégie pour la suite.

• 3ème rencontre : le contrat

Lors du contrat nous allons repréciser les objectifs que nous poursuivons et nous mettre d'accord sur les moyens à utiliser et les tâches de chacun. Toutefois je porterai une grande attention à ne pas déresponsabiliser la coachée en m'appropriant inconsciemment et maladroitement son travail (Grau Martenet, 2012 : 84).

Cette troisième partie du travail de coaching a lieu en deux temps. En premier, le coach et la coachée rédigent ensemble un contrat pour ce qui concerne la recherche d'emploi. La deuxième partie est plus centrée sur le psychosocial : adhésion et autorisation de la mère célibataire d'aborder des éléments plus personnels de sa vie. Il s'agit là de d'identifier, avec la coachée, les facteurs qui freinent l'insertion dans le monde du travail.

Le coaching étant un travail de co-construction, il est important que dans le contrat, autant le professionnel que la personne coachée aient plusieurs tâches bien précises. J'ai énuméré une série d'exemple pour simuler cette intervention :

Tâches pour la personne coachée	Tâches pour le coach
<ul style="list-style-type: none"> • S'engager à découper des annonces de poste de travail dans le journal ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechercher des éventuels soutiens financiers (si la coachée décide

<ul style="list-style-type: none"> • S'engager à envisager toutes les solutions possibles en matière de garde pour son enfant ; • S'engager à élaborer un projet de Curriculum Vitae (CV) et de lettre de postulation. 	<ul style="list-style-type: none"> • d'entreprendre une formation) ; • Rechercher des formations adéquates ; • Se renseigner sur une aide pour garder son enfant (maman de jour, crèches, associations privées) ;
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tableau 5 : Tâches pour coachée et coach

Je tiens à préciser que ces tâches ne sont qu'un aperçu de ce qu'il peut se passer réellement dans la pratique. Une mère célibataire qui est prête à trouver un emploi va se donner les moyens pour y arriver et, va se fixer les objectifs nécessaires.

L'objectif avec ce contrat est de mobiliser toutes les informations possibles pour que la mère célibataire trouve un emploi. Je pense qu'il est important que le coach formule le contrat sous la forme d'une lettre qui sera signée par chacun des deux acteurs. A la fin de la séance, la lettre est remise à la coachée et un nouveau rendez-vous est fixé dans les deux à trois semaines suivantes.

Le coach doit faire preuve d'extrêmement de finesse et d'empathie car, les éventuels sujets abordés peuvent être très délicats. Par contre, ils ne doivent pas être pris à la légère. Comme cité dans mon travail de Bachelor, ces freins peuvent être définis comme : une fragilité émotionnelle, un sentiment d'abandon vis-à-vis de l'enfant, un manque de soutien familial et/ou une mauvaise organisation du ménage.

Mon travail est de demander à la personne concernée ce qu'elle a déjà entrepris pour que ça change et /ou ce qui n'a pas fonctionné pour définir avec elle un changement qui l'aidera à se projeter dans son état désiré.

Cette partie pourrait être assimilée à un recadrage pour la coachée car elle va devoir prendre des initiatives auxquelles elle n'aurait pas forcément pensé. Cela peut remettre en question sa manière de fonctionner et l'orienter vers un changement.

• 4ème rencontre : conclusion

Cette séance se portera sur l'évaluation du contenu de la troisième séance et chacun exposera où il en est par rapport aux tâches. Je pense qu'il faut, même si les démarches n'ont pas été concluantes, encourager la personne, l'aider à persévérer et l'assurer de ma bienveillance.

Au moment où la coachée expose les démarches qu'elle a entreprises, j'imagine que trois solutions sont possibles :

<p>Aucune démarche entreprise (ou très peu)</p> <p>Je pars du principe que si l'objectif a été correctement posé, cela n'arrive pas.</p>	<p>Le coach doit aider la personne à identifier ce qui l'a empêchée de faire ces démarches. De plus, il faut qu'il rassure la personne et l'encourage à continuer les démarches. Il doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'aider à définir quel a été le problème ; • Trouver des remédiations ;
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Changer les objectifs (par exemple, fixer des objectifs moins ambitieux) ; • Changer le programme ou l'orienter vers d'autres professionnels (médecins, psychologues, psychiatres, etc.).
Démarches partiellement accomplies	<p>Cela démontre qu'elle a une certaine capacité à s'investir dans un programme de coaching. La personne doit être félicitée de ce qui a été entrepris.</p> <p>Il est important :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'identifier les éléments qui l'ont empêchée d'effectuer certaines démarches ; • D'identifier quels types de démarches n'ont pas été accomplies et de voir si cela n'est pas lié à un problème spécifique (écriture, timidité, peur, honte).
Toutes les démarches sont accomplies	<p>Le coach félicite. Il vérifie la qualité du travail, organise la suite et constate avec la personne qu'elle a les capacités d'atteindre ses objectifs.</p>

Tableau 6 : Démarches entreprises coaching

En tant qu'assistante sociale, je suis convaincue que l'aide de la personne coachée est aussi importante que celle du coach. L'une peut atteindre la totalité de ses objectifs que si l'autre s'investit de manière adéquate.

A la fin de cette séance, plusieurs alternatives sont possibles :

- Si la personne a effectué et terminé avec succès les objectifs que l'on a établi, un terme au coaching peut être envisagé ;
- Dans certains cas, le coaching peut se prolonger. Un problème en cachant souvent un autre, plusieurs thèmes significatifs pour la personne peut être abordés avant celui concernant la recherche d'emploi. Donc, le nombre de séances de coaching est adapté et adaptable à la personne ;
- Le coaching peut éventuellement s'arrêter si je constate que la personne a besoin d'une aide plus spécifique que le coaching ne peut pas remplacer : médecin, psychologue.

3.2 Vérification des hypothèses

Je vais maintenant procéder aux justifications de mes hypothèses. Elles sont en adéquation avec les analyses que j'ai effectuées lors de mon travail de recherche.

3.2.1 Hypothèse concernant l'activité professionnelle

« Exercer une activité professionnelle satisfaisante est un facteur clé d'autonomie qui favorise l'insertion sociale des adultes en Suisse. »

Hypothèse confirmée

Tout d'abord, il est important de définir le terme d'activité professionnelle satisfaisante. Comme rédigé dans la réponse à mon premier objectif (3.1.1), qui est de vérifier les critères qui définissent une activité professionnelle de satisfaisante, un travail qui a du sens et, de ce fait, procure de la satisfaction doit prendre en compte plusieurs éléments. Parmi ces éléments figure le sentiment d'autonomie et de liberté dans l'accomplissement de son travail (Morin, 2008 : 7).

De plus, il doit permettre à la personne de s'insérer socialement, de développer ses propres compétences et de s'accomplir personnellement. Un travail digne de sens et de satisfaction fait entièrement partie du développement et de l'efficacité personnelle. Certaines fois, il permet à l'individu de trouver un sens à son existence (Management.efe.fr, 2012). Selon Maslow, posséder un emploi, dans lequel une personne y trouve de la satisfaction peut empêcher que des sentiments négatifs se développent tels que l'infériorité, la faiblesse et l'impuissance (Maslow, 2008 : 32).

Pour Estelle Morin, un travail dans lequel l'individu éprouve de la satisfaction libère un sentiment d'autonomie. Selon cette auteure l'autonomie au travail se résume à : « (...) permettre à l'individu qui l'exécute d'exercer ses compétences et son jugement, de faire preuve de créativité dans la résolution des problèmes et de pouvoir exprimer ses opinions quant aux décisions qui le concernent. Un cadre qui se voit confier la responsabilité de développer des groupes de travail performants et une équipe d'opérateurs qui ont le pouvoir d'organiser leur travail pour obtenir les résultats qu'on attend d'eux sont de bons exemples d'autonomie » (Irsst.qc.ca, 2007).

L'autonomie est aussi définie comme un refus de se reconnaître dépendant de quelqu'un et pouvoir prendre des décisions seul, coupé de toute insertion sociale (Socialinfo.ch, 2002). Le refus de se reconnaître dépendant de quelqu'un pourrait, d'un point de vue économique se définir comme vivre de ses propres moyens sans avoir recours à une aide financière de l'Etat ou d'un tiers.

Le Dictionnaire clinique des Thérapies familiales systémiques définit l'autonomie comme une aspiration fondamentale de l'individu avec l'indépendance et la maîtrise de soi. Dans cet ouvrage l'autonomie est également traduite par une maturité affective et sociale (Benoit, Malarewicz, Beaujean, Colas, Kannas, 1988 : 26).

Selon le Manuel sur la pauvreté en Suisse de Caritas, l'activité professionnelle détient une position importante dans notre société. Ses membres et elle-même se définissent largement par le travail qu'ils effectuent. Le fait d'exercer une activité professionnelle est considéré comme une étape fondamentale d'une bonne intégration sociale. Comme de nombreuses personnes s'identifient à leur travail, cela signifie que, pour la plupart des individus, le travail a une lourde importance. En résumé, quelqu'un qui n'exerce pas d'activité salariale ou alors en exerçant une qui n'équivaut pas à ses compétences tend à dévaloriser et de ce fait, exclure la personne de la communauté (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 79). Je remarque ici l'importance d'une activité salariale satisfaisante.

Les adultes se retrouvant sans emploi, peuvent avoir une basse estime d'eux-mêmes et se sentir dévalorisés voir même exclus de la société. Le regard que l'on porte soi-même sur ce que l'on a réalisé est une source importante de l'estime de soi. Il ne faut pas oublier qu'en Suisse l'importance du travail rémunéré est très ancrée dans les mentalités (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 79).

La situation professionnelle permet de nouer des contacts sociaux supplémentaires : une personne ne travaillant pas verra son insertion sociale diminuer. Le fait de ne pas travailler, tend à désocialiser l'individu. Il n'en est pas moins que des conditions de travail précaires ainsi que le fait de se retrouver en situation de pauvreté ont une répercussion négative sur les contacts sociaux d'une personne (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 136-137). Le Manuel sur la pauvreté de Caritas met en évidence que le travail contribue largement à l'insertion sociale.

Sur les deux mères célibataires que j'ai interrogées, toutes m'ont répondu qu'en exerçant une activité professionnelle, elles pourraient nouer de nouveaux contacts sociaux. De plus, les deux m'ont confirmé qu'une activité professionnelle leur procurerait de l'autonomie.

3.2.2 Hypothèse concernant l'insertion professionnelle des mères célibataires

« Même avec une qualification professionnelle, une femme se retrouvant mère célibataire sans l'avoir voulu a des difficultés à s'insérer dans le monde du travail et a plus de risques de se retrouver à l'aide sociale qu'une mère de famille vivant en partenariat. »

Hypothèse confirmée

J'ai réussi à répondre à cette hypothèse en effectuant une recherche documentaire et une autre auprès d'employeurs valaisans.

Après avoir obtenu toutes les informations dont j'avais besoin pour y répondre, je suis en mesure de confirmer mon hypothèse. Pour l'expliquer, je vais la séparer en deux :

- 1. Même avec une qualification professionnelle, une mère célibataire a plus de difficultés à s'insérer dans le monde du travail qu'une mère de famille vivant en partenariat.**

Première partie d'hypothèse confirmée

Sur les graphiques qui concernent les réponses des employeurs valaisans, j'ai constaté plusieurs éléments qui permettent de justifier cette partie :

- Sur les 248 femmes de mon échantillon, 15 sont mères célibataires et 54 sont mères de famille vivant en partenariat. Déjà là, je remarque une disproportion : les mères célibataires sont moins nombreuses sur le marché de l'emploi.
- Les mères célibataires avec qualification professionnelle représentent le 4% de mon échantillon et les mères de famille vivant en partenariat qualifiées professionnellement représentent le 18%. Elles restent environ quatre fois plus nombreuses. Par contre, les mères de famille vivant en partenariat sans qualification professionnelle représentent le 4% de mon échantillon. Le taux est identique aux mères célibataires.

- J'ai constaté que les mères célibataires qualifiées professionnellement (73%) sont moins propices à se faire engager que les mères de familles vivant en partenariat (81%).
- Comme dernière constatation, mon analyse indique que sur 100% de femmes qualifiées professionnellement, 5% sont des mères célibataires et les mères de famille vivant en partenariat représentent le 20%, soit exactement quatre fois plus.

De plus, selon mon enquête, j'ai élaboré un classement des catégories de femmes, avec qualification professionnelle qui ont le plus de chance de se faire engager :

1. Les femmes célibataires sans enfant ont le plus de chance de trouver un emploi ;
2. Suivent les femmes vivant en partenariat sans enfant ;
3. En troisième position se trouvent les mères de famille vivant en partenariat avec enfant en bas âge ;
4. En quatrième et dernière position se trouvent les mères célibataires.

Toutes ces constatations m'amène à **confirmer la première partie de mon hypothèse** : même avec une qualification professionnelle, une femme se retrouvant mère célibataire sans l'avoir voulu a plus de difficultés à s'insérer dans le monde du travail qu'une mère de famille vivant en partenariat.

2. Une mère célibataire a plus de risques de se retrouver à l'aide sociale qu'une mère de famille vivant en partenariat.

Deuxième partie d'hypothèse confirmée

Je peux répondre à la deuxième partie de mon hypothèse grâce à ma recherche documentaire. D'après les résultats que j'ai obtenus, les ménages monoparentaux à l'aide sociale en Valais représentent le 23.8% du total des ménages. Un couple avec enfant(s) représente le 10%. Sans oublier que le taux d'assistance des familles monoparentales à l'aide sociale représente le 11.5%, contrairement aux couples avec enfants qui eux représente le 2.4%.

Ces chiffres prouvent d'une façon flagrante que les familles monoparentales ont nettement plus de risques de se retrouver à l'aide sociale que les familles dites traditionnelles.

Les statistiques concernant l'aide sociale en Valais ne sont pas autant détaillées que celles concernant le chômage. Il n'est pas possible, à moins de traiter les données dossier par dossier, que je puisse savoir exactement le pourcentage de femmes à la tête des ménages monoparentaux. De plus, ces statistiques ne présentent pas d'autres caractéristiques spécifiques à la personne comme par exemple la formation professionnelle.

3.2.3 Hypothèse concernant un coaching approprié pour les mères célibataires

« Les mères célibataires qui se retrouvent dans cette situation, sans l'avoir voulu, ont des besoins spécifiques nécessitant un coaching approprié que l'assistant social pourrait fournir à ces personnes dans le but de s'insérer professionnellement de façon satisfaisante »

Hypothèse confirmée

Pour répondre à cette hypothèse, je me suis concentrée sur les réponses que j'ai obtenues lors de mes interviews avec des mères célibataires. Dans mon questionnaire effectué sous forme d'entretien dirigé (annexe N°5), afin de savoir quels sont les besoins auxquels les mères célibataires sont dans la difficulté de répondre, je me suis basée sur la pyramide des besoins de Maslow.

Je suis partie de l'hypothèse que, si les mères célibataires que je vais interviewer possèdent beaucoup de besoins insatisfaits, elles peuvent envisager une démarche de coaching adaptée à leurs besoins qui leur permettrait de s'insérer d'une manière convenable dans le monde du travail.

Pour énumérer les besoins insatisfaits des mères célibataires que j'ai interrogées, je me suis basée sur la théorie de la motivation d'Abraham Maslow. Cette théorie se résume par une pyramide possédant cinq degrés différents qu'il faudrait monter les uns après les autres pour atteindre la satisfaction.

Lors de mes interviews, j'ai été confrontée à deux situations radicalement différentes l'une de l'autre. L'une ayant de grands besoins à tous les niveaux de la pyramide de Maslow (voir annexes N°6 et 7) et l'autre ayant des besoins très précis aux deux premières étapes de cette pyramide : les besoins physiologiques et ceux de sécurité. De plus, j'ai pu observer beaucoup de stress dans son comportement.

J'imagine que, si j'ai ressenti du stress de sa part, un employeur le sentira également lors d'une décision d'embauche. Il me semble donc très important de mettre en place un coaching pour diminuer ce stress. Selon l'étude d'Antonella Cavaleri Pendino, l'organisation d'un ménage monoparental est l'élément le plus important. Cela repose sur l'organisation du foyer : un coaching portant sur la coordination entre l'organisation du ménage et la vie professionnelle semble être la notion clé pour une insertion réussie.

Cette auteur cite : « *Pour faire face à toutes leurs obligations, les parents⁶ sont contraints d'avoir un emploi du temps extrêmement minuté. Dans celui-ci, il n'y pas de place pour l'imprévu, sinon tout s'effondre. En conséquence, ils ont peu d'espace de ressourcement personnel et peu de temps de décompression. Certaines mamans ne peuvent même pas se donner le droit d'être malade. Elles arrivent à gérer le tout au prix de leur propre personne. Dans ce contexte, il est également difficile pour beaucoup de mamans, spécialement avec des enfants en bas âge, d'entretenir leurs relations sociales.* » (Cavaleri Pendino, 2003 : 98). Cela justifie en partie le stress que j'ai pu rencontrer chez les deux mères célibataires interviewées.

Pour ce qui est de la personne ayant des besoins insatisfaits à tous les niveaux, un travail de coaching devrait faire partie d'une palette de mesures comprenant un soutien psychosocial et une thérapie.

Celle ayant des besoins partiellement insatisfaits aux deux premières étapes de la pyramide pourrait également bénéficier d'un coaching car, comme le cite Maslow : « *Ces buts fondamentaux sont liés les uns aux autres.* » (Maslow, 2008 : 50). Cela signifie que même si les autres besoins semblent avoir été atteints, il y aura toujours un manque qui entraînera une certaine frustration. Pour combler ces frustrations, un coaching adapté à la situation de cette femme semble être une solution adéquate.

⁶Cavaleri Pendino fait allusion aux parents célibataires

Des besoins insatisfaits peuvent en effet être surmontés par le coaching. Attendre une solution miracle pour combler nos besoins ne se passe jamais. D'après mes connaissances, je pense que la meilleure façon de les surmonter, et ainsi de surmonter ses propres frustrations, est de se connaître soi-même et de travailler au développement de ses propres compétences. La personne coachée pourra ainsi se fabriquer des « outils sur mesures » pour faire face aux défis qu'elle va devoir relever.

Ce processus de coaching va permettre à la personne de se libérer de ses pollutions intérieures qui la bloquent dans sa vision du futur et l'empêche d'aller de l'avant. Cet outil peut mener la mère célibataire à entreprendre des projets qui lui sont chers. Cela peut aboutir à l'obtention d'une activité professionnelle satisfaisante (Amar, Angel, 2006 : 5-8).

Pour atteindre ces objectifs, il est important qu'une relation de confiance puisse s'installer. Après avoir écouté la personne, il est important que l'assistant social guide et conseille en posant un cadre adéquat. Il est important qu'il fixe des objectifs réalistes par palier afin de redonner une confiance en soi à la personne.

3.3 Réponse à la question de recherche

En tant que future assistante sociale, je me sens énormément concernée par la question des mères célibataires. En effet, cette « nouvelle » forme de ménage, appelée les ménages monoparentaux, dont une femme reste dans la majeure partie des cas à la tête, est énormément touchée par la précarité.

Selon le Manuel de la pauvreté en Suisse de Caritas, 4.8% des ménages sont des familles monoparentales. De plus, leur taux de recours à l'aide sociale reste nettement supérieur à la moyenne (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 105). Une précarité qui se veut financière, matérielle, sociale et professionnelle (Neyrand, Rossi, 2007 : 59-62).

En Valais, les familles monoparentales à l'aide sociale représentent le 23.8%, contrairement aux couples (mariés ou non) avec enfants qui eux représentent le 10%. Leur recours à l'aide sociale est donc nettement supérieur à la moyenne.

Pour répondre à ma question de départ, je me suis appuyée sur tous mes outils de recherche. Tous m'ont apporté un élément important et intéressant pour répondre à cette question.

Pour rappel, ma question de départ est la suivante :

« Quels sont les facteurs qui freinent l'insertion, dans le monde du travail, des femmes avec qualifications professionnelles qui se retrouvent mères célibataires sans l'avoir choisi et comment l'assistant social peut les aider à s'insérer professionnellement de façon satisfaisante ? »

En ce qui concerne les facteurs, selon mes recherches, les femmes avec qualifications professionnelles qui se retrouvent mères célibataires sans l'avoir choisi peuvent se retrouver en situation de fragilité émotionnelle due à la crise conjugale qu'elles ont traversée. Cette fragilité émotionnelle survient d'une part car il se peut qu'elles aient vécu un divorce difficile mais également qu'elles ont le devoir d'élever seules leurs enfants (Neyrand, Rossi, 2007 : 15).

De plus, le divorce ou la séparation reste un bouleversement majeur de la vie qui a des conséquences dans de nombreux domaines comme l'insertion professionnelle, le revenu, le logement et les responsabilités parentales (Cavaleri Pendino, 2003 : 13).

Cette fragilité émotionnelle et le fait qu'elles se retrouvent seules avec leur enfant sont susceptibles de les freiner dans la recherche d'un emploi. En allant travailler, elles auront le sentiment de l'abandonner du fait que l'enfant se trouvera lui-même seul à la maison (Neyrand, Rossi, 2007 : 15). Ce propos m'a été confirmé par l'interview de Madame Y. En allant travailler, elle éprouve ce sentiment vis-à-vis de sa fille.

Vivre en situation de monoparentalité engendre pour certaines femmes de nombreux besoins insatisfaits. Les femmes que j'ai interviewées se sont retrouvées mères célibataires sans l'avoir choisi et sont qualifiées professionnellement. Elles pensaient réellement pouvoir mener leur relation de couple sur le long terme. Parmi les besoins insatisfaits, figurent : les besoins physiologiques, de sécurité, d'appartenance et d'estime. Je pense que les frustrations qu'elles ressentent les empêchent d'évoluer professionnellement. Posséder un emploi, dans lequel une personne y trouve de la satisfaction peut empêcher que des sentiments négatifs se développent tels que l'infériorité, la faiblesse et l'impuissance (Maslow, 2008 : 32). Comme le soulignent Kehrli et Knöpfel : « *Dans notre société, l'activité professionnelle détient une position essentielle. Notre société et ses membres se définissent, dans une large mesure, par le travail.* » (Kehrli, Knöpfel, 2007 : 79)

L'arrivée d'un enfant, si la mère stoppe momentanément son activité professionnelle, engendre un retrait du marché du travail (Flahault, 2006 : 14). Ce retrait n'est pas en adéquation avec le monde du travail qui lui est constamment en mouvement. Après une période d'inactivité, il est très difficile pour ces personnes de se réinsérer (Vision4you, 2008).

De plus, les employeurs considèrent ces mères célibataires comme *personnes à risques* et ne prennent pas en considération les qualifications professionnelles de celles-ci (Vision4you, 2008). Les employeurs valaisans m'ont énoncé plusieurs facteurs pour lesquels il est difficile, en tant que mère célibataire de s'insérer dans le monde du travail. Parmi ceux-ci, figurent : les absences répétées au travail, la garde de l'enfant, le manque de crèches et de soutien familial et une mauvaise organisation du ménage.

Les femmes se retrouvant mères célibataires, et qui sont qualifiées professionnellement, seraient plus à même de décrocher un emploi à temps partiel afin d'alterner vie professionnelle et vie privée. Or, le temps plein prime sur le temps partiel quand il s'agit d'un poste à responsabilité. Les postes à responsabilité sont attribués aux personnes étant qualifiées professionnellement (Vision4you, 2008). Ces différents facteurs engendrent alors une exclusion du monde du travail.

Selon mes recherches auprès du SECO, le taux de mères célibataires au chômage en Valais se monte à 5.3% et en Suisse à 9.2%. Il est ressorti que 72% des mères célibataires au chômage sont qualifiées professionnellement en Valais, contre 80% en Suisse. De même qu'en Valais, les familles monoparentales à l'aide sociale représentent le 23.8% contrairement aux familles biparentales 10%. Ce qui prouve une fois de plus que le fait d'être mère célibataire est un frein à l'insertion professionnelle : le taux de recours à l'aide sociale et le taux de chômage sont conséquents. Ces résultats mettent l'accent sur une inadéquation entre le marché du travail et la situation de monoparentalité.

L'assistant social pour pouvoir aider une personne à projeter le futur qu'elle souhaite, doit pouvoir s'approprier une méthodologie de coaching afin que la personne coachée puisse exploiter ses frustrations du présent. Le fait de vivre dans le présent ne permet pas de tracer un futur et peut contribuer à l'exclusion du monde du travail. Françoise Kourilsky précise que pour rendre un changement efficace, il faut que le désir de changer soit réellement présent. Le désir est essentiel car il pousse l'être humain vers son évolution et donne un sens à son action (Kourilsky, 2008 : 244-245).

En ce qui concerne l'aide aux mères célibataires dans la recherche d'un emploi, il faut prendre en compte deux dimensions très importantes. En premier, un coaching adapté aux besoins de la personne. En deuxième, il ne faut pas laisser de côté la posture bienveillante qu'adopte l'assistant social. Cette posture va contribuer à renforcer l'insertion sociale et l'autonomie de la personne (Lüssi, 2008 : 460-462).

Lorsqu'un assistant social adopte la posture d'un coach, il est important qu'il vérifie avec les personnes les conséquences bénéfiques et avantageuses du changement (Kourilsky, 2008 : 245). Les mères célibataires que j'ai interviewées ont énuméré plusieurs avantages d'exercer une activité professionnelle. Pour Madame X les avantages sont les suivants : bénéficier d'un revenu, de reconnaissance, créer de nouveaux contacts sociaux et être satisfaite personnellement. Cela signifie bien que l'arrivée de monoparentalité se traduit souvent par une précarisation financière et relationnelle des mères (Neyrand, Rossi, 2007 : 15). Dans ce cas, le coaching est un outil de travail très important car la personne pourra prendre conscience de ce qui la bloque dans son développement personnel et renforcer son autonomisation dans la conduite d'un projet professionnel (Amar, Angel, 2006 : 7-8).

Un élément important à prendre en considération est le projet professionnel de la personne. En effet, il ne suffit pas d'insérer la personne uniquement pour qu'elle puisse se contenter d'un travail. L'exercice de l'assistant social, et dans ce cas du coach, est de vérifier si son projet est en adéquation totale avec ses attentes. Pour que la mère célibataire établisse un projet de ce type, il est important qu'elle inscrive son objectif dans la durée pour qu'elle puisse en retirer à la fois du plaisir et de la satisfaction. Si elle perçoit négativement son travail, elle aura tendance à considérer qu'il n'a pas de sens et son bien-être psychologique sera menacé. Cela peut amener, dans le pire des cas à un sentiment d'aliénation qui se définit par un état de vide, d'apathie, d'ennui, d'inauthenticité et de dissonance émotionnelle (Irsst.qc.ca, 2007).

L'assistant social, tel que je l'ai imaginé dans ce travail, possède une spécialisation professionnelle en coaching. Donc, il y a deux possibilités pour qu'il puisse exercer son mandat :

- Il peut être mandaté par une institution comme Caritas ou le Centre social protestant. En se mettant à disposition un jour par semaine, il pourrait recevoir sur demande des mères célibataires en rupture professionnelle ;
- La deuxième possibilité serait qu'il se mette à son compte en louant un bureau à raison d'une journée par semaine environ. Ainsi, il pourrait s'entretenir avec des mères célibataires et mettre en œuvre son coaching de manière indépendante.

Il me semble très important que la mère célibataire, d'entente avec l'assistant social, verbalise clairement ses intentions. C'est en opérant un choix raisonné et en donnant son adhésion qu'elle va pouvoir s'épanouir pleinement et ressentir de l'intérêt à faire évoluer sa carrière. Je pense que c'est un pas vers la réalisation de soi et que cela a un

impact non négligeable sur le désir de retrouver un emploi stable. De plus, l'assurance que la voie poursuivie corresponde au projet professionnel de la mère célibataire a, j'imagine, des répercussions notables sur le développement de sa motivation intrinsèque.

Mais pour cela, elle doit être convaincue au plus profond d'elle-même que son quotidien peut être amélioré car, comme le cite Françoise Kourilsky : « *Le changement découle d'une nouvelle lecture de la réalité* » (Kourilsky, 2008 : 4). La meilleure manière d'y arriver selon moi est en modifiant la manière de ce percevoir: elle devra reprendre confiance en elle car, après de longues années d'inactivité ou de chômage, l'estime qu'elle peut porter sur elle-même peut être considérablement basse. Pour que cela change, il faut qu'elle modifie son état interne. D'un point de vue kinesthésique, cela signifie de modifier la façon dont elle ressent ses émotions et ses sentiments vis-à-vis d'elle-même. En effet, cet état interne peut être autant un état limiteur, qu'un état ressource (institut-repere.org, 2014).

De ce fait, si l'état interne de la personne se modifie positivement dans le sens où elle est convaincue qu'elle est capable de mériter un travail et qu'elle est suffisamment compétente pour trouver un équilibre stable entre la vie professionnelle et la vie privée, cela permettra à la mère d'obtenir le changement souhaité et donc, d'atteindre un objectif. Elle pourra passer de son état présent à son état désiré.

Malgré le fait qu'elle reste la principale actrice de sa transformation et que ses préoccupations priment sur celle du coach, ce dernier renforce son sentiment de confiance car il croit en sa capacité à surmonter des obstacles. Cette croyance qu'a le coach dans le potentiel de la personne avec qui il s'entretient va libérer de l'espoir et renforcer son autonomisation dans la conduite d'un projet professionnel (Amar, Angel, 2006 : 7-8).

3.4 Autocritique de la démarche

Dans l'ensemble, la réalisation de mon travail de Bachelor s'est bien déroulée. Je pense que cela est dû au fait que je l'ai réalisé seule. En effet, mon emploi du temps était relativement restreint pour ce travail car je pars réaliser ma dernière formation pratique à l'étranger (janvier 2014). J'ai souhaité terminer ce travail avant de partir et organiser ma soutenance et effectuer les dernières corrections dès mon retour en septembre. Ainsi, j'ai terminé la rédaction avec une année d'avance.

Mon cinquième semestre a été très intense tant au niveau du travail fourni par la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) et des exigences que je m'étais fixées. Ceci m'a demandé beaucoup de sacrifices et j'ai privilégié ma formation à mes autres occupations. En plus des autres modules, j'ai effectué un véritable travail de recherche dont je suis très fière. Au regard de ces derniers mois de labeur intense, je souhaite ici faire une rétrospective des points positifs et négatifs de mon travail.

Si je me penche un instant sur tout le processus réalisé, je pense que le temps a été relativement court. En effet, j'ai commencé sérieusement les démarches de recherche au mois de juillet avec ma recherche documentaire. Après une pause de deux mois, j'ai continué d'attaquer les recherches entre septembre et janvier. Mon travail s'est déroulé environ sur cinq mois. Cependant, je ne pense pas que le temps ait été un facteur négatif. Au contraire, ayant réalisé mon travail sur un laps de temps relativement court, mes données sont toutes récentes. De plus, j'ai travaillé quotidiennement sur ce travail, ce qui m'a permis d'y penser continuellement et de pousser au plus loin ma réflexion. Arri-

vée au terme de mon délai, je trouve que mon travail est complet et j'en suis très heureuse.

Au fur et à mesure de l'avancée de mon travail, j'ai sans cesse dû me recadrer. En effet, je suis de nature très curieuse et tous les thèmes sont susceptibles de m'intéresser. A plusieurs reprises, j'ai pensé que la question de recherche et les hypothèses m'ont aidée. Sans elles, je me serais totalement perdue dans mon travail ! Parfois, j'étais frustrée de ne pas pouvoir « sortir » de mon plan de recherche mais cette frustration a très vite disparu devant l'ampleur du travail que je devais effectuer.

En ce qui concerne ma démarche méthodologique, j'estime qu'elle a été adaptée aux recherches que j'ai menées et qu'elle m'a permis de mener à terme mon travail. Je vais prendre en considération tous les outils méthodologiques que j'ai utilisés pour mon travail de Bachelor (recherche bibliographique et documentaire et enquêtes auprès des employeurs valaisans et des mères célibataires) et en faire une autocritique.

Pour ce qui concerne ma recherche bibliographique, les ouvrages et les articles que j'ai utilisés sont pertinents et d'actualité. En effet, je me suis penchée uniquement sur des ouvrages récents, logiquement, car la question de l'insertion sociale et professionnelle ainsi que la monoparentalité sont des phénomènes récents ; je pense que vingt ans en arrière, un travail de ce type aurait été très difficile à rédiger ! Bien que la question de la monoparentalité mérite d'être exploitée davantage : j'ai constaté que très peu d'ouvrages sont dédiés aux mères célibataires et combinent insertion et monoparentalité.

Je suis satisfaite de ma recherche documentaire. Celle-ci n'a pas cessé de grandir et de se modifier au fur et à mesure que mon travail grandissait. J'ai obtenu la grande majorité de mes résultats par le biais de deux collaborateurs au Service de l'Action sociale et du SECO que je remercie très chaleureusement pour leur collaboration. Ils m'ont fourni des résultats très intéressants en ce qui concerne le chômage et l'aide sociale en Valais et au niveau fédéral. Grâce à eux, j'ai pu émettre des hypothèses, comparer mes résultats et me questionner davantage. J'ai énormément apprécié ce type de recherche et elle m'a énormément appris. Elle m'a permis de pousser toujours plus loin ma réflexion.

En ce qui concerne mes enquêtes auprès des employeurs valaisans, j'ai plusieurs critiques à émettre. Bien que le nombre de réponses soit satisfaisant (21 retours), j'ai trouvé que mon échantillon était relativement faible. De plus, je me questionne encore sur la véritable honnêteté des employeurs : je ne mets pas en cause la qualité des propos qui ont été retournés, mais la différence entre les résultats quantitatifs et qualitatifs laissait parfois à désirer : d'après les chiffres que j'ai obtenus, les mères célibataires étaient bien en minorité sur le marché de l'emploi. Mais à la question de oui ou non si le fait d'être mère célibataire est un facteur pénalisant pour s'insérer sur le marché de l'emploi, une majorité m'ont répondu non.

En ce qui concerne les interviews de mères célibataires, j'ai privilégié l'entretien dirigé. Mes hypothèses et mes objectifs étant précis et définis préalablement, j'ai préféré ce type d'entretien. Malgré les informations concrètes et intéressantes que j'ai pu obtenir, la prochaine fois que j'effectuerai une enquête de ce type, j'effectuerai un entretien à base de questions ouvertes (semi directif). La situation de la personne est alors mieux prise en considération et je serai moins limitée lors de la rédaction. Je pourrai utiliser tous les renseignements que j'ai pu obtenir et les mettre en avant. Cependant, j'estime que ma grille d'entretien était suffisamment complète pour mon analyse, ce qui ne m'a pas véritablement handicapée pour ce travail de Bachelor.

De plus, j'ai eu énormément de peine à trouver une mère célibataire à interviewer par le biais des CMS. Tous m'ont répondu que mon échantillon était trop détaillé et qu'ils n'avaient personne à me suggérer à l'exception d'une seule. Cependant, j'ai vite remarqué que la personne interviewée (Madame X), n'était pas véritablement représentative des critères que je m'étais fixés.

3.5 Mise en évidence des apprentissages

Ce travail a été très riche en apprentissages. Logiquement, j'ai beaucoup appris sur le thème de la monoparentalité et de l'insertion professionnelle. Au début, j'ai trouvé le sujet relativement compliqué à m'approprier. En effet, réaliser un travail de Bachelor est intensif, tant par la densité du contenu que par la complexité des thèmes que j'ai abordés. La question de la monoparentalité est difficile à définir de même que l'insertion professionnelle. Ce sont des thèmes relativement nouveaux qui mériteraient d'être « combinés » et exploités davantage.

Le fait de « devoir s'insérer » en trouvant du travail est tout sauf un automatisme naturel ayant toujours existé. Au contraire, c'est une exigence récente qui n'a fait que s'accroître depuis une vingtaine d'années en Suisse. A maintes reprises lors de ma formation j'ai entendu à quel point l'insertion socioprofessionnelle en tant que telle occupait une place de plus en plus grande au sein du travail social et de la société. Actuellement, le paradigme de toutes les mesures d'insertion se résume en un mot : *Activation*. Ce modèle reflète une volonté d'activation de plus en plus forte afin d'insérer les personnes durablement dans le monde du travail. Cette activation est également une obligation à laquelle le bénéficiaire ne peut plus se soustraire. N'avons-nous pas perdu par cette notion d'activation la liberté fondamentale de la personne qui est de se « laisser assister » ? C'est une question que je me suis régulièrement posée lors de ce travail de Bachelor. Les professions liées à l'insertion se développant, se façonnant et devant sans cesse trouver leur place, j'estime qu'il est important qu'en tant que future travailleuse sociale, je me questionne. L'insertion est donc une thématique d'actualité, ce qui a amplifié mon intérêt d'en savoir plus et de la combiner à un public bien précis.

En me concentrant sur mon thème ainsi qu'en collaborant avec des professionnels compétents et des mères célibataires, j'ai réussi à répondre à mes hypothèses et à apporter des éléments supplémentaires de réflexion. Il va de soi que ces propos n'engagent que son auteure et je ne saurai prétendre à une vérité scientifique. Toutefois, le fait de m'approprier et d'analyser des résultats de qualité m'a permis de rédiger un travail scientifiquement fiable.

Avant d'effectuer ce travail d'analyse, je n'avais pas questionné le fait qu'un assistant social puisse adopter le rôle de coach. Durant mes études, j'ai très peu entendu parler du rôle du coaching dans le travail social et des avantages de l'utiliser dans la pratique professionnelle. Cependant, les mères célibataires, de même que toutes les autres catégories de public dites précaires ou défavorisées, n'ont-elles pas le besoin d'être soutenues et coachées ? Par ce travail, j'ai appris que les assistants sociaux sont à même de pratiquer le coaching. Un accompagnement approprié à la situation de la personne comme un coaching de qualité peut être mené par un référent, que celui-ci soit travailleur social ou pas (Hardy, 2012 : 98).

Au départ, je n'imaginai pas à quel point, le fait de se retrouver en situation de monoparentalité soit un facteur si pénalisant. En définissant les facteurs qui bloquent l'insertion professionnelle des mères célibataires, j'ai réalisé l'impasse dans laquelle une femme qui se retrouve en situation de monoparentalité peut se trouver : rester à la maison et se

consacrer à l'éducation de son enfant au détriment de sa vie professionnelle ou alors travailler tout en essayant d'être une bonne mère. Ce dilemme dans lequel la mère célibataire peut se retrouver est bien présent. De plus, cette population précise est directement, pour la plupart, liée à la pauvreté. Celle-ci se veut : matérielle, financière et sociale.

En reprenant les propos émis par Antonella Cavaleri Pendino que j'ai déjà citée auparavant, suite à une séparation, la mère dans la majeure partie des cas occupe la fonction de pourvoyeur principal. En conséquence, la plupart de ces femmes ont dû modifier leurs situations professionnelles et personnelles en rapport direct avec le divorce ou la rupture conjugale. Ce changement de situation peut se traduire par un changement d'orientation ou de pourcentage mais également dans la recherche directe d'un emploi. L'insertion professionnelle joue alors un grand rôle dans leur processus de recherche d'emploi.

En ce qui concerne la formation professionnelle, j'ai remarqué une différence entre les mères qualifiées et celles qui ne le sont pas. Selon mon échantillon, les mères célibataires avec qualifications professionnelles restent majoritairement en minorité sur le marché de l'emploi. Elles sont toutefois plus nombreuses que celles n'ayant pas achevé de formation professionnelle. Ce point-là est très important car il prouve l'importance pour une femme qui se retrouve mère célibataire sans l'avoir choisi de se former.

A ma grande surprise, j'ai constaté lors de ma recherche documentaire que le canton du Valais offrait des conditions de vie très favorables pour les mères célibataires. En effet, le taux de chômage est relativement faible en comparaison avec les statistiques nationales.

Cette qualité de vie est due à plusieurs facteurs : allocations familiales très élevées, primes de caisse maladie basses, fonds cantonal pour la famille, accessibilité au loyer, entraide entre les personnes dans les villages.

Par ce travail, je me suis réellement investie et j'ai compris ce que recherche signifie. Du moins, pour un travail de Bachelor. Effectuer des questionnaires auprès d'employeurs, mener des entretiens et réaliser une enquête documentaire sont des facettes de la recherche avec lesquelles je me suis familiarisée tout au long de ce semestre. J'ai énormément apprécié la collaboration avec ces différents partenaires pour plusieurs raisons :

- les contacts pour la recherche documentaire ont été très disponibles et n'ont pas hésité à me diriger vers les bonnes personnes pour plus de renseignements ;
- Les employeurs valaisans ont été relativement nombreux à me répondre dans un délai très rapide ;
- Les mères célibataires que j'ai interviewées se sont exprimées avec beaucoup d'aisance et m'ont apporté tous les renseignements dont j'avais besoin. Le thème abordé étant très personnel et intime, il était pour moi également important de respecter inconditionnellement le parcours de chacune et de mettre en œuvre toutes les compétences que j'ai pu acquérir durant ma formation en matière de technique d'entretien.

Toutefois, je peux m'imaginer qu'une collaboration improductive peut être un réel handicap dans la réalisation d'un travail de Bachelor. Cela peut faire ralentir considérablement le rythme et entraîner une perte de temps. Je suis donc très heureuse d'avoir travaillé avec des personnes compétentes et disponibles.

En ce qui concerne le cadre théorique, j'ai appris à définir des concepts et de me les approprier pour mieux comprendre la problématique choisie. Le fait de lier la question de

départ aux objectifs et aux hypothèses a été également un réel apprentissage de mise en relation. De plus, le fait d'« agencer » mes enquêtes pour qu'elles soient cohérentes avec ces trois éléments n'était également pas une mince affaire. Grâce à l'aide de ma Directrice de mémoire et à ma propre réflexion, j'ai pu dresser un plan concret, clair et ordonné.

Avec ma recherche, j'estime avoir effectué un travail innovant. Comme je l'ai cité auparavant, la monoparentalité et l'insertion sont deux thèmes relativement récents. De plus, la combinaison de ces deux sujets ne fait pas l'œuvre de nombreux ouvrages. Donc, je pense, mais j'espère aussi, que ma recherche a permis de mettre en avant des facettes encore peu connues de ces deux phénomènes.

3.6 Perspectives

Ce travail m'a beaucoup questionnée. En effet, rédiger un travail d'une telle ampleur n'a fait qu'accroître ma motivation intrinsèque à le poursuivre pour plusieurs raisons que je vais énumérer. J'ai lors de mes recherches auprès du SECO remarqué une forte différence en ce qui concerne les taux de chômage des mères célibataires en Valais et en Suisse. En questionnant un collaborateur du SECO au sujet de cette différence, il m'a émis plusieurs hypothèses que j'ai pu confirmer par le Secrétariat à l'égalité et à la famille. Une de ces hypothèses m'a particulièrement intéressée. Celle concernant l'entraide entre les personnes dans les villages et les vallées. J'ai souvent eu l'impression, de par le mode de vie toujours plus actif et stressant que l'on mène, que la notion d'entraide se perdait. Toutefois, cette hypothèse m'a apporté un peu d'espoir et je serais extrêmement curieuse de pouvoir participer à une enquête afin de justifier et d'analyser en profondeur la notion d'entraide en Valais pour les mères de familles monoparentales.

Un autre point que j'estime intéressant pour des recherches ultérieures est celui de la qualification professionnelle. Bien que je l'aie traité dans ce travail, je trouverais très intéressant de l'analyser plus en profondeur. En effet, j'ai observé plusieurs théories contradictoires lors de ce travail. Certains auteurs affirment que la qualification professionnelle est un réel atout pour l'insertion professionnelle alors que d'autres disent qu'une mère célibataire qualifiée aura de la peine à trouver un travail. De plus, lors de mes recherches auprès du SECO, j'ai remarqué qu'une grande majorité des mères célibataires au chômage possède une qualification professionnelle. Il me semblerait très intéressant de pouvoir développer ce thème en m'entretenant, par exemple, avec des employeurs ou en effectuant une étude qualitative auprès de ceux-ci. Une idée qui m'a été émise par le Secrétariat à l'égalité et à la famille serait de se demander quel taux d'occupation est recherché par ces mères et s'il correspond à la réalité du marché du travail. Une question intéressante serait de connaître leur parcours professionnel, marqué par plusieurs retraits du marché du travail et par une difficulté à s'insérer. Je pourrais clairement m'imaginer participer à une étude de ce type.

J'ai déjà fait part de mon étonnement en ce qui concerne les statistiques relatives à l'aide sociale en Valais. Les ménages monoparentaux ne sont pas classés ni par sexe, ni par degré de formation. Bien que ces analyses soient crédibles et que je ne les remets pas en cause, je pense qu'une analyse plus approfondie de ces statistiques serait très intéressante. Un projet de ce type pourrait être une bonne idée et je serais intéressée d'en faire partie au cas où il aurait lieu un jour.

Avec les connaissances que j'ai développées au sujet de l'insertion professionnelle, de la monoparentalité et des difficultés que cela engendre, j'aimerais pouvoir créer un poste de travail. Ce poste proposerait un coaching adapté et adéquat pour que les mères céli-

bataires puisse trouver un emploi satisfaisant. Afin de pouvoir créer mon poste de travail, je vais entreprendre dès l'année 2015, une formation continue spécialisée en coaching et PNL. Une fois que j'aurai acquis de l'expérience dans ma profession et que je me sentirai suffisamment à l'aise pour pouvoir coacher cette population, j'ai réellement l'intention de me mettre à mon compte un jour par semaine environ.

En ce qui concerne la situation des pères célibataires, je trouverais très intéressant d'effectuer une recherche plus approfondie sur le sujet. En effet, Bien qu'ils soient largement en minorité (11.1% contre 88.9% pour les femmes), j'estime que leur situation mérite d'être exploitée davantage. En effet, cela serait également un signe de reconnaissance pour les pères célibataires luttant afin de subvenir aux besoins de leurs enfants, tout en conciliant une activité professionnelle rémunérée.

Je trouverais intéressant de savoir si ces pères sont oui ou non discriminés lors d'un entretien d'embauche, par exemple. Comme j'ai pu le constater dans mes enquêtes auprès des employeurs valaisans, les mères célibataires souffrent de plusieurs préjugés sur le marché du travail, rendant leur insertion compliquée. J'aimerais pouvoir confirmer si oui ou non, les pères célibataires sont également victimes de préjugés à l'embauche.

Pour terminer, je souhaite ouvrir le sujet sur la nouvelle Loi sur l'Autorité parentale conjointe (APC). En effet, depuis le premier juillet 2014, la révision du Code Civil Suisse (CCS) vise à faire de l'APC la règle, indépendamment de l'état civil des parents, et à établir ainsi l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Je m'interroge beaucoup au sujet de cette nouvelle loi. Cela certes peut donner aux femmes plus de liberté pour organiser leur quotidien et gérer leur vie professionnelle. Les hommes quant à eux, s'ils ne possédaient avant la garde telle qu'établie en majorité par la loi, soit un week-end sur deux et durant la moitié des vacances, verront aussi leur emploi du temps changer de manière considérable. Aujourd'hui avec l'APC, les parents se partagent la garde de l'enfant de manière égale.

Pour cela, il serait très intéressant de pouvoir mener une étude dans quelques années au sujet de la situation économique des papas célibataires avant et après cette nouvelle loi. Il est très probable que leur situation économique change, modifiant également celle des mères célibataires. À ce jour, il n'y a pas assez de recul pour effectuer de nouvelles statistiques. Cependant, je me réjouis d'avance de pouvoir en consulter prochainement.

4 Références

• Bibliographiques

- ALIX, F.-X. (2001). *Insertion et médiation : À la recherche du citoyen – Essai sur le mal-être français*. Paris : L'Harmattan.
- AMAR, P., ANGEL, P. (2006). *Que sais-je ? Le Coaching*. Paris : PUF.
- BENOIT, J.-C., MALAREWICZ, J.-A., BEAUJEAN, J., COLAS, Y., KANNAS, S. (1988). *Dictionnaire clinique des thérapies familiales systémiques*. Paris : Les éditions ESF.
- BOUCHER, M. (2000). *Les théories de l'intégration entre universalisme et différencialisme – Des débats sociologiques et politiques en France : analyse de textes contemporains*. Paris : L'Harmattan.
- CAVALERI, A. (2003). *Etre famille monoparentale en Valais : à quel prix*. Neuchâtel : Bureau de l'égalité entre hommes et femmes.
- COENEN-HUTHER, J. (2004). *Femmes au travail, Femmes au chômage*. Paris : L'Harmattan.
- FLAHAULT, E. (2006). *L'insertion professionnelle des femmes – Entre contraintes et stratégies d'adaptation*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- FOURNIER, G., MONETTE, M. (2000). *L'insertion professionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?* Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- GRAU MARTENET, C. (2012). *Coachier avec la PNL – Caisse à outils du pédagogue du XXI^e siècle*. Lyon : Chronique sociale.
- KEHRLI, C., KNÖPFEL, C. (2007). *Manuel sur la pauvreté en Suisse*. Lucerne : Editions Caritas.
- KOURILSKY, F. (2008). *Du désir au plaisir de changer*. Paris : Dunod.
- LORIOU, M. (1999). *Qu'est-ce que l'insertion? Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales*. Coll. Montréal : Dossiers Sciences Humaines et Sociales, L'Harmattan.
- LÜSSI, P. (2008). *Systemische Sozialarbeit – Praktisches Lehrbuch der Sozialberatung – 6. Auflage*. Bern: Haupt.
- MASLOW, A. (2008). *L'accomplissement de soi – De la motivation à la plénitude*. Paris : Eyrolles.
- NEYRAND, G., ROSSI, M. (2007). *Monoparentalité précaire et femme sujet*. Paris : Erès.
- SALOME, J. (2003). *Relation d'aide et formation à l'entretien*. Villeneuve d'Ascq : Presse universitaires du Septentrion.
- THERAPIE FAMILIALE (2006). *Revue Internationale en Approche Systémique*. Vol. 23, No 3. Genève : Editions Médecine et Hygiène.

• Articles

- EMERY, Y. (2005). *Résumé de la recherche – Compétences sociales et intégration professionnelle*. Chavannes-près-Renens : IDHEAP.

- HARDY, J.-C. (2012). *Travail social : changement d'époque, changement de paradigme*. N° 3, p. 95-98. Paris : Erès. (<http://www.cairn.info/revue-vie-sociale-2012-3-page-95.htm>)
- MORIN, E. (2008). *Etudes et Recherches, Rapport R343 – Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- RIESEN, N. (2009). *Communiqué de presse OFS, N°0351-0904-60. Résultats nationaux de la statistique de l'aide sociale 2007 – La diminution du nombre de dossiers varie selon les groupes à risque*. Neuchâtel : Office Fédéral de la Statistique OFS.

• Internet

- Confédération suisse – Formes des familles et des ménages. *Mères et pères élevant seuls leurs enfants de moins de 16 ans*. [en ligne] Berne : 2005. URL : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/familien_und_haushaltsformen/einelternfamilien.html (page consultée le 15.11.13)
- Confédération suisse – Forme des familles et des ménages. *Mères élevant seuls leurs enfants de moins de 16 ans*. [en ligne] Berne : 2014. URL : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/familien_und_haushaltsformen/allein_erziehende_muetter.html (page consultée le 7.12.14)
- Conférence suisse des institutions d'action sociale – Concepts et normes de calcul de l'aide sociale. *Montants recommandés pour le forfait pour l'entretien d'un ménage à partir de 2013*. [en ligne] Berne : 2005 (compléments 2012). URL : http://csias.ch/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1389461042&hash=fab9ceaa72f1b0231428effb916c96ce7ad8ba37&file=/uploads/media/2012_RL-f.pdf (page consultée le 25.12.13)
- Editions-harmattan.fr - Le syndrome d'aliénation parentale, une menace pour la cohésion familiale. *Ethique et Familles*. Tome 1, E. Rude-Antoine, M. Piévic, edit. L'Harmattan, Paris, 2011, p. 155-176 [en ligne] Paris : 2011. URL : http://www.editions-harmattan.fr/auteurs/article_pop.asp?no=24272&no_artiste=2539 (page consultée le 22.01.14)
- Institut-Repères.org – La formation des professionnels de la communication interpersonnelle, de l'apprentissage et du changement. [en ligne] Paris : 2014. URL : <http://www.institut-repere.com/Lexique-PNL/lexique-pnl-lettre-e.html> (page consultée le 28.10.14)
- Management et Innovation – Sens au travail : comment garder le cap de sa motivation personnelle. [en ligne] Paris : 2012. URL : <http://management.efe.fr/2013/06/19/sens-au-travail-comment-garder-le-cap-de-sa-motivation-personnelle/> (page consultée le 7.01.14)
- Oboulot – Recherche et publication de documents. *La pyramide de Maslow : analyse critique du modèle*. [en ligne] Saint Denis : 2000. URL : <http://www.oboulo.com/marketing/theories-marketing/fiche/pyramide-maslow-analyse-critique-modele-102386.html> (page consultée le 29.09.13)
- Schweizerisches Arbeiterhilfswerk – SAH Zürich. [en ligne] Zürich : 2011. URL : <http://www.sah-zh.ch/> (page consultée le 3.10.13)

- Schweizerischer Verband alleinerziehender Mütter und Väter – EinElternFamilie. *Zahlen und Fakten*. [en ligne] Bern : 2013. URL : <http://www.svamv.ch/de/md-02-01-einelternfamilie/294-02-01-07-zahlen-und-fakten.html> (page consultée le 4.10.13)
- Schweizerischer Verband alleinerziehender Mütter und Väter – EinElternFamilie. *Zahlen und Fakten*. [en ligne] Bern : 2014. URL : <http://www.svamv.ch/de/md-02-01-einelternfamilie/294-02-01-07-zahlen-und-fakten.html> (page consultée le 7.12.14)
- SOCIALinfo – Dictionnaire suisse de politique sociale. *Assistant social*. [en ligne] Lausanne : 2002. URL : <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=55> (page consultée le 28.07.13)
- SOCIALinfo – Dictionnaire suisse de politique sociale. *Autonomie*. [en ligne] Lausanne : 2002. URL : <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=81> (page consultée le 20.07.13)
- SOCIALinfo – Dictionnaire suisse de politique sociale. *Famille monoparentale*. [en ligne] Lausanne : 2002. URL : <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=340> (page consultée le 18.07.13)
- Vision4you – Parents seuls – Conseils en orientation professionnelle. *L'activité professionnelle*. [en ligne] Berne : 2008. URL : http://www.vision4you.ch/fr/alleinerziehende/bed_erw.php (page consultée le 29.10.13)

- **Image**

- Dans Mon Nid. Working Mum Versus Mère au foyer. [en ligne] Paris : 2005. URL : <http://dansmonnid.com/2013/12/05/1926/> (page consultée le 28.10.14)
- Le Sémioscope. *La pyramide de Maslow*. [en ligne] Paris : 2005. URL : http://semioscope.free.fr/article.php3?id_article=8 (page consultée le 29.10.13)

5 Annexes

5.1 Annexe 1 : Questionnaire pour les employeurs du Valais romand

	Avec qualification professionnelle	Sans qualification professionnelle
Combien d'employés comptez-vous dans votre entreprise ?		
Combien de femmes employez-vous ?		
Combien de femmes célibataires avec enfants en bas âge employez-vous ?		
Combien de femmes vivant en partenariat avec enfants en bas âge employez-vous ?		
Combien de femmes célibataires et sans enfants employez-vous ?		
Combien de femmes vivant en partenariat et sans enfants employez-vous ?		

Merci de bien vouloir répondre à ces deux questions :

1. En tant qu'employeur, pensez-vous qu'une mère célibataire vivant seule avec son enfant est un facteur pénalisant pour s'insérer dans le marché du travail ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

.....

.....

.....

.....

-
2. Pensez-vous que le fait de vivre en partenariat lorsque l'on a des enfants en bas âge est un atout pour trouver un emploi ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
-
-
-
-
-
-

MERCI BEAUCOUP !

5.2 Annexe 2 : lettre destinée aux employeurs du Valais romand

Madame, Monsieur,

Je suis actuellement étudiante en Travail Social à la HES-SO de Sierre en dernière année. Je me spécialise en service social. Afin de clore ma formation, j'effectue mon Travail de Bachelor sur le thème suivant : les mères célibataires et l'insertion professionnelle.

Je vous envoie ce questionnaire car j'ai besoin de me faire une représentation globale en ce qui concerne le Valais romand du nombre de femmes insérées dans le monde professionnel. Cela me permettra de répondre aux questions que je me pose pour mon travail de Bachelor.

J'ai contacté l'Office fédéral de la statistique afin d'obtenir des adresses d'entreprises à contacter.

Je tiens à vous présenter mon travail en quelques lignes. Ma question de départ est la suivante : « *Quels sont les facteurs qui freinent l'insertion dans le monde du travail des jeunes femmes avec qualifications professionnelles, qui se retrouvent mères célibataires sans l'avoir choisi, et comment l'assistant(e) social(e) peut les aider à trouver un emploi ?* »

Vos réponses que je récolterai via votre questionnaire me seront précieuses pour répondre à cette hypothèse-ci : « *Même avec une qualification professionnelle, une femme se retrouvant mère célibataire sans l'avoir voulu a des difficultés à s'insérer dans le monde du travail et a plus de risques de se retrouver à l'aide sociale qu'une mère de famille vivant en partenariat.* »

Je précise que toutes les données que je récolterai seront classées confidentielles. Moi seule aurai accès directement aux données récoltées.

Je vous remercie sincèrement de bien vouloir prendre un moment pour répondre à mon questionnaire qui me sera très utile pour terminer mon travail.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations ainsi qu'une agréable journée.

Thérèse Tolotti

Route de la Plaine 19
3960 Sierre
076 510 98 11

5.3 Annexe 3 : Analyse de contenu question ouverte 1

« En tant qu'employeur, pensez-vous qu'une mère célibataire vivant seule avec son enfant est pénalisant pour s'insérer dans le marché du travail ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ? »

Oui	Non	?
<p>Oui, car compte tenu du manque de crèches et de soutien familial, il me semble en effet que la vie de célibataire avec enfant représente des difficultés assez importantes pour gérer le ménage et la vie professionnelle.</p>	<p>Non, tout est une question d'organisation (garde, vacances, pourcentage de travail)</p> <p>Non si la femme est bien organisée en ce qui concerne la garde de l'enfant (c'est le plus important de tout !)</p> <p>Non, pas forcément. Tout dépend de l'organisation de la garde de l'enfant, notamment avec l'aide de l'entourage familial, mais également en fonction des possibilités de prise en charge dans les structures d'accueil de la petite enfance.</p> <p>Non pas nécessairement mais l'organisation est de rigueur. Surtout en matière de garde.</p> <p>Non, pas si la solution de garde est organisée convenablement.</p>	<p>Je n'effectue aucun engagement. C'est le responsable du personnel qui le fait. Mais je ne me positionne pas sur la question.</p> <p>Je ne peux pas vous dire si oui ou non être mère célibataire est un facteur pénalisant. Cela dépend de l'état d'esprit et de la situation de la femme.</p> <p>Avec mon expérience de plus de 15 ans en tant que DRH, j'ai pu constater que c'est pratiquement toujours la mère qui est appelée lors d'un souci avec son enfant, maladie, accident..., le fait qu'elle soit en couple ne change rien à cela. Donc, je ne peux pas donner de réponse précise. Par contre, je peux dire qu'horaires irréguliers et monoparentalité ne font pas bon ménage.</p>
<p>Oui, à cause de l'augmentation du nombre d'absence au travail (maladie de l'enfant, moins de souplesse dans les congés et les vacances.)</p> <p>Oui à cause des absences répétées.</p> <p>Je pense que c'est un inconvénient oui car risques d'absentéisme si personne pour l'épauler. Par contre, si elle est bien organisée pour la garde, c'est déjà moins un problème. Malheureusement je ne pense pas que tous les employeurs se soucient de cela.</p> <p>Le fait d'avoir des enfants en</p>	<p>Non, ce n'est pas pénalisant, cela ne me regarde pas car c'est du domaine de la vie privée. Je regarde avant tout la qualification et les besoins. Ce qui m'intéresse dans ce cas c'est de savoir si elle a une solution (en matière de garde et d'organisation) pour ses enfants et je lui pose la question clairement. Si je suis convaincu par la réponse qu'elle me donne cela ne me pose aucun problème et ce ne sera pas pénalisant pour elle.</p> <p>En tant qu'employeur nous n'avons aucun a priori négatif quant à une mère célibataire avec des enfants petits. C'est son histoire personnelle et</p>	<p>Ni oui, ni non. Cela dépend fortement de la situation de la mère. Cela pourrait bien être une entrave dans la vie professionnelle d'une mère et ne poser aucun problème chez une autre. A méditer !</p>

<p>bas âge peut être un facteur pénalisant pour les femmes en recherche d'emploi. Une bonne organisation pour éviter les absences est donc primordiale pour rassurer le futur employeur.</p>	<p>nous ne la prenons pas en compte. C'est la motivation de la mère et ses compétences professionnelles qui comptent lors de l'engagement.</p> <p>Non, aucune discrimination à l'embauche chez nous. De plus, les compétences et l'expérience professionnelle sont ce que je regarde le plus avant d'embaucher.</p>	
<p>Si les solutions de garde sont difficiles oui.</p> <p>Bien entendu ! les mamans, célibataires doivent être très bien organisées au niveau de la garde pour pouvoir avoir une activité lucrative à côté de son job de maman car les absences au travail sont très fréquentes.</p>	<p>Non, car les « désagréments » au niveau du travail sont insignifiants et la motivation au travail prime. Si elle est très organisée au niveau de la garde, pas de problèmes.</p> <p>Non, cela ne remet pas en compte ses compétences professionnelles. De plus, cela est du domaine de la sphère privée et je ne m'y intéresse pas.</p>	
7	10	4

5.4 Annexe 4 : Analyse de contenu question ouverte 2

« Pensez-vous que le fait de vivre en partenariat lorsque l'on a des enfants en bas âge est un atout pour trouver un emploi ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ? »

Oui	Non	?
<p>Oui, les absences sont moins répétées</p> <p>C'est un léger avantage, les absences dues à la garde des enfants peuvent être moindres !</p> <p>Oui. Dans tous les cas avoir des enfants est pénalisant et provoque des absences. Le couple peut apaiser cela.</p> <p>OUI en cas de maladie du petit les absences peuvent être partagées. Par contre, dans le 95% des cas, en cas de maladie c'est la mère qui se rend à la maison (selon mon expérience...)</p>	<p>Non, car les « désagréments » liés à la présence de l'enfant sont insignifiants</p> <p>Non, car l'enfant ne fait pas « partie » du travail.</p>	<p>Je ne vois pas en quoi ce serait un atout ou une difficulté : nous ne regardons pas la situation familiale à l'embauche, situation qui relève exclusivement de la sphère privée.</p> <p>Cela dépend du type de travail et des horaires (réguliers ou non, variables, jour/nuit, week-ends, etc). Quand je perçois ce qui à mes yeux pourrait poser problème, j'en parle ouvertement à la personne. Il peut s'agir de l'éloignement entre lieu de travail et domicile, par exemple. Il me paraît difficile de répondre clairement à la question. Ça se traite au cas par cas. Je pense néanmoins qu'horaires irréguliers et situation de ce type ne font pas bon ménage.</p>
<p>Evidemment, c'est un grand atout, cela permet une meilleure organisation (garde, vacances, temps partiel)</p> <p>Oui, car le temps de garde est mieux partagé.</p> <p>Cela devrait être un atout puisque, du moins dans la théorie, le couple devrait être un lieu de partage des tâches et cela éviterait les absences au travail. Il se peut parfois que la vie commune se passe mal à ce moment là ce peut être un handicap (pire que d'être mère célibataire...). En général je constate que c'est plutôt un avantage d'être en partenariat.</p> <p>Oui pour la garde et les absences éventuelles.</p>	<p>Vivre en couple ou seul avec un enfant est égal, à condition d'être très organisé au niveau de la garde de l'enfant. Le mieux étant d'avoir de la famille sur place qui puisse aider (parents, grand-parents, etc.)</p> <p>Non si on s'organise correctement et qu'on trouve un bon équilibre entre la vie familiale et professionnelle.</p> <p>Peut-être est-ce rassurant pour certains employeurs. Toutefois, compte tenu de notre expérience en la matière, ce n'est pas nécessairement un critère favorisant l'engagement. Par contre, nous nous assurons que la garde est bien organisée, tenant compte de tous les paramètres liés à notre activité.</p>	<p>A mon avis, aucune incidence. Cela dépend bien évidemment de la situation.</p> <p>Ni oui, ni non ! L'essentiel est l'organisation de la garde des enfants AVANT de chercher un emploi.</p> <p>J'ai bien reçu votre message et viens de consulter votre questionnaire.</p> <p>Etant contre la discrimination entre homme et femme, je ne suis pas motivé à vous donner les informations que vous demandez.</p> <p>J'ai peur que ce genre de statistique ne soit utilisée encore à mauvais escient...</p> <p>Sachez seulement qu'un pourcentage important de femmes travaillent à notre agence, que 2/5 sont dans le conseil d'administration de la</p>

OUI si on a un partenaire très libre et disponible, il y a moins de poids d'organisation sur les épaules de l'épouse.	té, soit la spécificité des horaires (continus, coupés, amplitude horaire) et des jours de travail (travail du week-end, des jours fériés, limitation des périodes de vacances). L'organisation, en cas de maladie de l'enfant, doit également être clairement définie.	société ! Meilleures salutations.
Certainement. Ne serait-ce que du point de vue de la personne elle-même qui constate moins de frontières dans ses propres projets. De plus, le fait d'avoir un partenaire permet une meilleure organisation pour les tâches ménagères, la garde et tout le « boulot » qu'un enfant peut engendrer.	Non, nous constatons que le problème n'est pas très différent lorsque la mère vit en partenariat car, très souvent, le conjoint n'est pas disponible aux bonnes heures pour cela il faut être préparé le mieux possible.	
10	6	5

5.5 Annexe 5 : Questionnaire sous forme d'entretien dirigé

Travail de Bachelor

Entretien dirigé pour les mères célibataires avec qualification professionnelle

Cette interview est réalisée sous la forme d'un entretien dirigé. De ce fait, seules les réponses récoltées à partir de mes questions seront traitées.

Les questions que je formule sont en lien avec mes objectifs de départ liés à cette enquête, soit :

- Avoir une représentation de la situation que la mère célibataire vit ;
- Savoir quelle est son attitude à l'égard d'une activité professionnelle (les avantages et les inconvénients d'en exercer une) ;
- Les conditions et les critères qu'elle pose pour exercer un travail et les difficultés auxquelles elle serait confrontée si elle était active dans le monde du travail.

Pour cela, ce questionnaire se déroulera en six parties bien distinctes :

1. Informations générales ;
2. Représentation de la situation de mère célibataire ;
3. Attitude à l'égard d'une activité professionnelle ;
4. Aide personnalisée dans la recherche d'un emploi ;
5. Moyens financiers
6. Avenir professionnel

Toutes les données sont traitées confidentiellement.

1. Informations générales

1.1. Âge

1.2. Âge des enfants

1.3. Nationalité

- 1.4. Titre professionnel
- ☐ CFC (ou titre jugé équivalent)
- ☐ Maturité professionnelle (ou titre jugé équivalent)
- ☐ Diplôme universitaire (ou titre jugé équivalent)
- ☐ Autre titre professionnel
- ☐ Je ne possède pas de qualification professionnelle

2. Représentation de la situation de mère célibataire

2.1. Comment vivez-vous votre situation de mère célibataire ?

- ☐ Ma situation actuelle me convient. Financièrement j'arrive à subvenir à mes besoins et à m'épanouir dans la maternité
- ☐ Ma situation actuelle est difficile
- ☐ Problèmes financiers
- ☐ Je souffre de ma rupture

☐ Je n'arrive pas à m'épanouir dans ma situation de mère célibataire

☐ Autre :

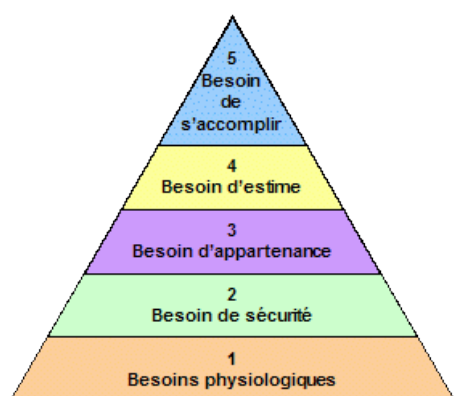
2.2. Quelles sont les circonstances qui ont fait que vous vous êtes retrouvée en situation de monoparentalité ?

- ☐ Je l'ai choisie
- ☐ J'ai été abandonnée
- ☐ Je souffre de la rupture
- ☐ J'ai honte d'être célibataire seule avec mon enfant
- ☐ Je suis en colère et je cherche à me venger
- ☐ Je ne connais pas le père de l'enfant
- ☐ Mon conjoint est décédé
- ☐ Nous nous sommes séparés
- ☐ Autre :

2.3. Avez-vous vécu avec le père de l'enfant ?

- ☐ Oui
- ☐ Avant la naissance
- ☐ Pendant les premiers mois où l'enfant est né
- ☐ Les premières années suivant la naissance de l'enfant
- ☐ Non

2.4. Cette situation implique-t-elle des besoins insatisfaits ?



http://semioscope.free.fr/article.php3?id_article=8

La théorie de la motivation d'Abraham Maslow met en évidence les besoins fondamentaux auxquels tout Homme cherche à répondre. Il a élaboré une pyramide qui met en évidence cinq types de besoins différents. L'individu ne peut pas satisfaire un besoin si celui du niveau inférieur n'est pas comblé. Ces besoins doivent être continuellement remplis. Faute de cela, ils peuvent menacer fortement la santé mentale et psychique de l'être humain. Ils sont donc indispensables à la survie de l'Homme.

De ce fait, je vais vous poser certaines questions en relation directe avec cette théorie. Je vais me concentrer sur chacun des niveaux de cette pyramide en proposant des hypothèses. Je me suis inspirée de l'ouvrage de Maslow *L'accomplissement de soi. De la motivation à la plénitude* paru en 2008.

☐ Besoins physiologiques insatisfaits

- ☐ Sécurité du logement (lieu, agencement, surface appropriée à la situation actuelle)
- ☐ Sécurité alimentaire (avoir assez de réserve pour survivre)
- ☐ Soins physiques de base (hygiène, assurance maladie...)
- ☐ ...

☐ Besoins de sécurité insatisfaits

- ☐ Sécurité de l'emploi
- ☐ Sécurité du revenu
- ☐ Sécurité des ressources (matérielles)
- ☐ Sécurité physique (peur de violences, agressions de la part de l'ex-conjoint)
- ☐ Sécurité morale et psychologique
- ☐ Sécurité et stabilité familiale

☐ Besoins d'appartenance insatisfaits

- ☐ Amour et relations amoureuses
- ☐ Relations amicales
- ☐ Liens familiaux, sentiment d'appartenir à sa famille

☐ Besoins d'estime insatisfaits

- ☐ Confiance en soi (pour se lancer dans une carrière professionnelle)
- ☐ Reconnaissance de la part des personnes (famille proche, amis, collègues de travail)
- ☐ Respect et estime de soi

☐ Besoins d'accomplissement insatisfaits

- ☐ Besoin de me former professionnellement
- ☐ Besoin de développer mes compétences et mes connaissances professionnelles
- ☐ Besoin de mener à bien un projet de vie

2.5. Le fait d'être mère célibataire a-t-il été accepté par votre famille proche, vos amis ainsi que la famille de l'ex-conjoint ? Mentionnez lesquels.

- ☐ Oui
- ☐ Non ☐ Rejet
- ☐ Abandon
- ☐ Autre :

2.6. Êtes-vous soutenue pour la garde de l'enfant ?

- ☐ Oui ☐ Par mon ex-conjoint
- ☐ Par ma famille
- ☐ Par mes amis
- ☐ Par mon voisinage
- ☐ Autre :

Est-ce facile ? Comment cela se passe-t-il ?

☐ Non

Pourquoi ?

3. Attitude à l'égard d'une activité professionnelle

3.1. Exercez-vous une activité professionnelle quelconque actuellement ?

- ☐ Oui
- ☐ Je n'ai jamais travaillé après la naissance de mon enfant ☐ A cause de l'enfant
- ☐ Je manque de pratique professionnelle
- ☐ Je manque de confiance en moi pour me lancer dans une carrière professionnelle
- ☐ Je n'arrive pas à m'organiser convenablement pour la garde de mon enfant
- ☐ Je n'ai pas trouvé d'emploi
- ☐ Actuellement, je ne recherche pas de travail
- ☐ Je préfère me consacrer à l'éducation de mes enfants

3.2. Ressentez-vous le besoin d'exercer une activité professionnelle ?

- ☐ Oui
 - ☐ Car cela me satisferait personnellement
 - ☐ Car j'ai besoin d'un revenu
 - ☐ Car j'ai besoin de créer de nouveaux contacts sociaux
 - ☐ Car j'ai besoin de reconnaissance
 - ☐ Autre :
- ☐ Non, je ne ressens pas le besoin de travailler actuellement

3.3. Quelle est votre représentation du travail dans votre situation de mère célibataire ?

- ☐ C'est une nécessité
 - ☐ Une activité professionnelle me permet/trait de nouer des contacts sociaux.
 - ☐ Cela me permet/trait de m'assumer financièrement, sans avoir recours à l'aide sociale ou à certaines prestations financières de mon ex-conjoint ou encore de l'Etat.
 - ☐ Cela me valorise/rait : le travail me donne une meilleure image de moi-même, me restaure une confiance en moi-même.
 - ☐ Cela me procure/rait de l'autonomie.
 - ☐ Autre :
- ☐ En travaillant alors que mon enfant est petit, je ressens un sentiment de culpabilité. Comme si j'abandonnais mon enfant.
- ☐ Si je travaille, je manque de temps pour organiser de manière convenable mon foyer :
 - ☐ Pour la garde de mon enfant
 - ☐ Pour les tâches domestiques (ménage, préparation des repas, tenir les comptes du ménage, entretien du foyer)
- ☐ Je refuse de travailler à cause de mes frustrations
- ☐ Je refuse de travailler pour percevoir une pension plus grande
- ☐ Je refuse de travailler pour recevoir l'aide sociale
- ☐ Je n'arrive pas à travailler car je vis trop dans le passé et je n'arrive pas à tracer mon avenir

4. Aide personnalisée dans la recherche d'un emploi

4.1. Auriez-vous besoin d'une aide personnalisée afin de trouver un emploi ?

- ☐ Oui
 - ☐ Coaching adapté à ma situation de mère célibataire dans le but de trouver un emploi

☐ Non, je préfère me consacrer seule à la recherche d'un emploi

4.2. Êtes-vous suivie pour une démarche de recherche d'emploi

☐ Non

☐ Oui

☐ Par un ORP

☐ Par un assistant social

☐ Par le coaching

☐ Par une autre infrastructure ou prestations sociales :

.....

5. Moyens financiers

5.1. Actuellement, quelles économies ou prestations financières vous permettent de subvenir à vos besoins ?

☐ Mon activité professionnelle

☐ La pension de mon ex-conjoint

☐ Une aide financière d'un proche

☐ L'aide sociale

☐ Mes économies

☐ Autre :

6. Avenir professionnel

6.1. Comment imaginez-vous votre avenir professionnel ?

☐ J'imagine entamer une carrière professionnelle dans laquelle je serai épanouie

☐ J'imagine trouver un travail dont je suis fière

☐ Je veux trouver un travail qui me satisfasse sur le plan financier

☐ Je n'ai pas assez confiance en moi pour me lancer dans un projet professionnel

☐ Autre :

5.6 Annexe 6 : Madame X

Entretien dirigé pour les mères célibataires avec qualification professionnelle

Cette interview est réalisée sous la forme d'un entretien dirigé. De ce fait, seules les réponses récoltées à partir de mes questions seront traitées.

Les questions que je formule sont en lien avec mes objectifs de départ liés à cette enquête, soit :

- Avoir une représentation de la situation que la mère célibataire vit ;
- Savoir quelle est son attitude à l'égard d'une activité professionnelle (les avantages et les inconvénients d'en exercer une) ;
- Les conditions et les critères qu'elle pose pour exercer un travail et les difficultés auxquelles elle serait confrontée si elle était active dans le monde du travail.

Pour cela, ce questionnaire se déroulera en six parties bien distinctes :

7. Informations générales ;
8. Représentation de la situation de mère célibataire ;
9. Attitude à l'égard d'une activité professionnelle ;
10. Aide personnalisée dans la recherche d'un emploi ;
11. Moyens financiers
12. Avenir professionnel

Toutes les données sont traitées confidentiellement.

7. Informations générales

7.1. Âge **47**

7.2. Âge des enfants **13 et 15**

7.3. Nationalité **Belge**

7.4. Titre professionnel ☒ CFC (ou titre jugé équivalent)

☐ Maturité professionnelle (ou titre jugé équivalent)

☐ Diplôme universitaire (ou titre jugé équivalent)

☒ Autre titre professionnel : **en cours de formation assistante en soins et santé communautaire (ASSC), Croix-Rouge**

☐ Je ne possède pas de qualification professionnelle

8. Représentation de la situation de mère célibataire

8.1. Comment vivez-vous votre situation de mère célibataire ?

☐ Ma situation actuelle me convient. Financièrement j'arrive à subvenir à mes besoins et à m'épanouir dans la maternité

☒ Ma situation actuelle est difficile

☒ Problèmes financiers

☒ Je souffre de ma rupture

☐ Je n'arrive pas à m'épanouir dans ma situation de mère célibataire

☐ Autre :

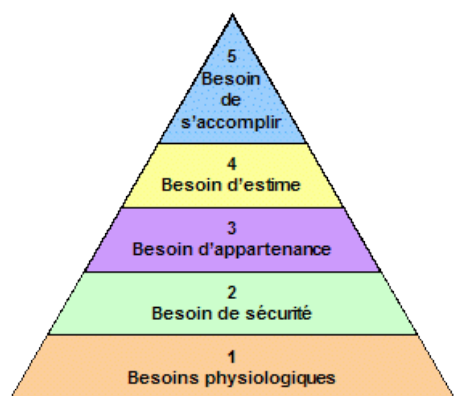
8.2. Quelles sont les circonstances qui ont fait que vous vous êtes retrouvée en situation de monoparentalité ?

- ☐ Je l'ai choisie
- ☐ J'ai été abandonnée
- ☐ Je souffre de la rupture
- ☐ J'ai honte d'être célibataire seule avec mon enfant
- ☐ Je suis en colère et je cherche à me venger
- ☐ Je ne connais pas le père de l'enfant
- ☐ Mon conjoint est décédé
- ☒ Nous nous sommes séparés
- ☐ Autre :

8.3. Avez-vous vécu avec le père de l'enfant ?

- ☒ Oui
- ☐ Avant la naissance
- ☐ Pendant les premiers mois où l'enfant est né
- ☒ Les premières années suivant la naissance de l'enfant
- ☐ Non

8.4. Cette situation implique-t-elle des besoins insatisfaits ?



http://semioscope.free.fr/article.php3?id_article=8

La théorie de la motivation d'Abraham Maslow met en évidence les besoins fondamentaux auxquels tout Homme cherche à répondre. Il a élaboré une pyramide qui met en évidence cinq types de besoins différents. L'individu ne peut pas satisfaire un besoin si celui du niveau inférieur n'est pas comblé. Ces besoins doivent être continuellement remplis. Faute de cela, ils peuvent menacer fortement la santé mentale et psychique de l'être humain. Ils sont donc indispensables à la survie de l'Homme.

De ce fait, je vais vous poser certaines questions en relation directe avec cette théorie. Je vais me concentrer sur chacun des niveaux de cette pyramide en proposant des hypothèses. Je me suis inspirée de l'ouvrage de Maslow *L'accomplissement de soi. De la motivation à la plénitude* paru en 2008.

☒ Besoins physiologiques insatisfaits

☐ Sécurité du logement (lieu, agencement, surface approprié à la situation actuelle)

☒ Sécurité alimentaire (avoir assez de réserve pour survivre)

☐ Soins physiques de base (hygiène, assurance maladie...)

☐ ...

☒ Besoins de sécurité insatisfaits

☒ Sécurité de l'emploi

☒ Sécurité du revenu

☒ Sécurité des ressources (matérielles)

☐ Sécurité physique (peur de violences, agressions de la part de l'ex-conjoint)

☐ Sécurité morale et psychologique

☒ Sécurité et stabilité familiale

☒ Besoins d'appartenance insatisfaits

☒ Amour et relations amoureuses

☐ Relations amicales

☒ Liens familiaux, sentiment d'appartenir à sa famille

☒ Besoins d'estime insatisfaits

☐ Confiance en soi (pour se lancer dans une carrière professionnelle)

☒ Reconnaissance de la part des personnes (famille proche, amis, collègues de travail)

☐ Respect et estime de soi

☐ Besoins d'accomplissement insatisfaits

☐ Besoin de me former professionnellement

☐ Besoin de développer mes compétences et mes connaissances professionnelles

☐ Besoin de mener à bien un projet de vie

8.5. Le fait d'être mère célibataire a-t-il été accepté par votre famille proche, vos amis ainsi que la famille de l'ex-conjoint ? Mentionnez lesquels.

☒ Oui

☐ Non

☐ Rejet

☐ Abandon

☐ Autre :

8.6. Êtes-vous soutenue pour la garde de l'enfant ?

☐ Oui

☐ Par mon ex-conjoint

☐ Par ma famille

☐ Par mes amis

☐ Par mon voisinage

☐ Autre :

Est-ce facile ? Comment cela se passe-t-il ?

☒ Non

Pourquoi ? « Je n'ai jamais été soutenue par mes parents : ils complètement alcooliques. D'ailleurs ils en sont morts les deux, il y a quelques années. Enfin, environ 4 ans. Mon frère ne m'a jamais aidée. Après tout ce que j'ai fait pour lui, il n'a même pas été foutu de m'aider ! Je me suis occupée de ses gosses longtemps mais lui jamais de miens. Pis mon ex-mari, je ne peux pas compter dessus. De toute façon le juge lui a interdit de s'approcher de mes gosses. Je suis de toute façon trop fière pour me laisser aider alors je me débrouille toute seule ! »

9. Attitude à l'égard d'une activité professionnelle

9.1. Exercez-vous une activité professionnelle quelconque actuellement ?

☒ Oui

☐ Je n'ai jamais travaillé après la naissance de mon enfant

☐ A cause de l'enfant

☐ Je manque de pratique professionnelle

☐ Je manque de confiance en moi pour me lancer dans une carrière professionnelle

☐ Je n'arrive pas à m'organiser convenablement pour la garde de mon enfant

☐ Je n'ai pas trouvé d'emploi

☐ Actuellement, je ne recherche pas de travail

☐ Je préfère me consacrer à l'éducation de mes enfants

9.2. Ressentez-vous le besoin d'exercer une activité professionnelle ?

☒ Oui

☒ Car cela me satisferait personnellement

☒ Car j'ai besoin d'un revenu

☒ Car j'ai besoin de créer de nouveaux contacts sociaux

☒ Car j'ai besoin de reconnaissance

☐ Autre :

☐ Non, je ne ressens pas le besoin de travailler actuellement

9.3. Quelle est votre représentation du travail dans votre situation de mère célibataire ?

☒ C'est une nécessité

☒ Une activité professionnelle me permet/trait de nouer des contacts sociaux.

☒ Cela me permet/trait de m'assumer financièrement, sans avoir recours à l'aide sociale ou à certaines prestations financières de mon ex-conjoint ou encore de l'Etat.

☒ Cela me valorise/rait : le travail me donne une meilleure image de moi-même, me restaure une confiance en moi-même.

☒ Cela me procure/rait de l'autonomie.

☐ Autre : **pour ne plus toucher l'aide sociale**

☐ En travaillant alors que mon enfant est petit, je ressens un sentiment de culpabilité. Comme si j'abandonnais mon enfant.

☐ Si je travaille, je manque de temps pour organiser de manière convenable mon foyer :

☐ Pour la garde de mon enfant

☐ Pour les tâches domestiques (ménage, préparation des repas, tenir les comptes du ménage, entretien du foyer)

☐ Je refuse de travailler à cause de mes frustrations

☐ Je refuse de travailler pour percevoir une pension plus grande

☐ Je refuse de travailler pour recevoir l'aide sociale

☐ Je n'arrive pas à travailler car je vis trop dans le passé et je n'arrive pas à tracer mon avenir

10. Aide personnalisée dans la recherche d'un emploi

10.1. Auriez-vous besoin d'une aide personnalisée afin de trouver un emploi ?

- ☐ Oui ☐ Coaching adapté à ma situation de mère célibataire dans le but de trouver un emploi
- ☒ Non, je préfère me consacrer seule à la recherche d'un emploi

10.2. Êtes-vous suivie pour une démarche de recherche d'emploi

- ☐ Non
- ☒ Oui ☐ Par un ORP
- ☒ Par un assistant social
- ☐ Par le coaching
- ☐ Par une autre infrastructure ou prestations sociales :
.....

11. Moyens financiers

11.1. Actuellement, quelles économies ou prestations financières vous permettent de subvenir à vos besoins ?

- ☒ Mon activité professionnelle
- ☒ La pension de mon ex-conjoint
- ☐ Une aide financière d'un proche
- ☒ L'aide sociale
- ☐ Mes économies

☐ Autre : « je n'ai pas d'argent. Enfin si mais pas assez. Bon, déjà pour commencer, j'ai 33'000 francs de dettes. Bon, ensuite je gagne 1'600 francs de l'aide sociale. Par mois hein ! La pension de mon ex-mari se monte à 1'420 francs. Par mois aussi. Heureusement, il aura fini par me la payer cette pension. Bref, comme je travaille un matin par semaine à la distribution des repas chez les personnes âgées du CMS, je gagne 400 francs chaque mois. C'est pas grand chose mais c'est pas mal. Et aussi les allocations familiales qui se montent à 550 francs. En tout, ça me fait un total de 3'970 francs par mois. (Rires). Quand je pense que les caisses maladies se montent à environ 500 francs et mon loyer à 1'600... Il y a de quoi péter un câble ! Du coup, je me rends régulièrement aux Cartons du cœur et aux Tables du Rhône. Ben oui, comme ça vous le savez, j'ai pas un rond. »

12. Avenir professionnel

12.1. Comment imaginez-vous votre avenir professionnel ?

- ☒ J'imagine entamer une carrière professionnelle dans laquelle je serai épanouie

☒ J'imagine trouver un travail dont je suis fière

☒ Je veux trouver un travail qui me satisfasse sur le plan financier

☐ Je n'ai pas assez confiance en moi pour me lancer dans un projet professionnel

☐ Autre :

5.7 Annexe 7 : Madame Y

Entretien dirigé pour les mères célibataires avec qualification professionnelle

Cette interview est réalisée sous la forme d'un entretien dirigé. De ce fait, seules les réponses récoltées à partir de mes questions seront traitées.

Les questions que je formule sont en lien avec mes objectifs de départ liés à cette enquête, soit :

- Avoir une représentation de la situation que la mère célibataire vit ;
- Savoir quelle est son attitude à l'égard d'une activité professionnelle (les avantages et les inconvénients d'en exercer une) ;
- Les conditions et les critères qu'elle pose pour exercer un travail et les difficultés auxquelles elle serait confrontée si elle était active dans le monde du travail.

Pour cela, ce questionnaire se déroulera en six parties bien distinctes :

13. Informations générales ;
14. Représentation de la situation de mère célibataire ;
15. Attitude à l'égard d'une activité professionnelle ;
16. Aide personnalisée dans la recherche d'un emploi ;
17. Moyens financiers
18. Avenir professionnel

Toutes les données sont traitées confidentiellement.

13. Informations générales

- 13.1. Âge **32**
- 13.2. Âges des enfants **11**
- 13.3. Nationalité **Suisse**
- 13.4. Titre professionnel ☐ CFC (ou titre jugé équivalent)
- ☒ Maturité professionnelle (ou titre jugé équivalent)
- ☒ Diplôme universitaire (ou titre jugé équivalent) **en cours de formation dans le domaine de la santé**
- ☐ Autre titre professionnel
- ☐ Je ne possède pas de qualification professionnelle

14. Représentation de la situation de mère célibataire

- 14.1. **Comment vivez-vous votre situation de mère célibataire ?**
- ☒ Ma situation actuelle me convient. Financièrement j'arrive à subvenir à mes besoins et à m'épanouir dans la maternité
- ☐ Ma situation actuelle est difficile
- ☒ Problèmes financiers
- ☐ Je souffre de ma rupture

☐ Je n'arrive pas à m'épanouir dans ma situation de mère célibataire

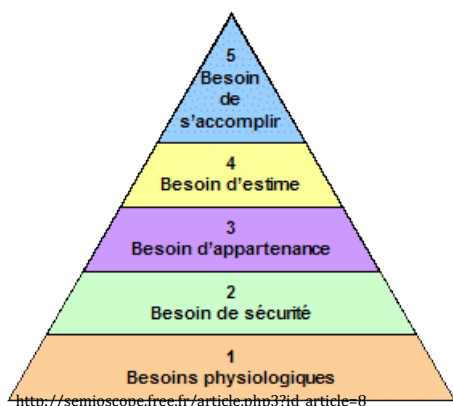
☒ Autre : « Ma fille ne s'entend pas avec mon ami actuel. Il y a des conflits permanents à la maison et elle lui répond souvent « tu n'es pas mon père ! » »

14.2. Quelles sont les circonstances qui ont fait que vous vous êtes retrouvée en situation de monoparentalité ?

- ☐ Je l'ai choisie
- ☐ J'ai été abandonnée
- ☐ Je souffre de la rupture
- ☐ J'ai honte d'être célibataire seule avec mon enfant
- ☐ Je suis en colère et je cherche à me venger
- ☐ Je ne connais pas le père de l'enfant
- ☐ Mon conjoint est décédé
- ☒ Nous nous sommes séparés
- ☐ Autre :

14.3. Avez-vous vécu avec le père de l'enfant ?

- ☐ Oui
- ☐ Avant la naissance
- ☐ Pendant les premiers mois où l'enfant est né
- ☒ Les premières années suivant la naissance de l'enfant
- ☐ Non



14.4. Cette situation implique-t-elle des besoins insatisfaits ?

La théorie de la motivation d'Abraham Maslow met en évidence les besoins fondamentaux auxquels tout Homme cherche à répondre. Il a élaboré une pyramide qui met en évidence cinq types de besoins différents. L'individu ne peut pas satisfaire un besoin si celui du niveau inférieur n'est pas comblé. Ces besoins doivent être continuellement remplis. Faute de cela,

ils peuvent menacer fortement la santé mentale et psychique de l'être humain. Ils sont donc indispensables à la survie de l'Homme.

De ce fait, je vais vous poser certaines questions en relation directe avec cette théorie. Je vais me concentrer sur chacun des niveaux de cette pyramide en proposant des hypothèses. Je me suis inspirée de l'ouvrage de Maslow *L'accomplissement de soi. De la motivation à la plénitude* paru en 2008.

☐ **Besoins physiologiques insatisfaits**

- ☐ Sécurité du logement (lieu, agencement, surface appropriée à situation actuelle)
- ☐ Sécurité alimentaire (avoir assez de réserve pour survivre)
- ☐ Soins physiques de base (hygiène, assurance maladie...)
- ☐ ...

☐ **Besoins de sécurité insatisfaits**

- ☐ Sécurité de l'emploi
- ☒ Sécurité du revenu
- ☐ Sécurité des ressources (matérielles)
- ☐ Sécurité physique (peur de violences, agressions de la part de l'ex-conjoint)
- ☐ Sécurité morale et psychologique
- ☒ Sécurité et stabilité familiale

☐ **Besoins d'appartenance insatisfaits**

- ☐ Amour et relations amoureuses
- ☐ Relations amicales
- ☐ Liens familiaux, sentiment d'appartenir à sa famille

☐ **Besoins d'estime insatisfaits**

- ☐ Confiance en soi (pour se lancer dans une carrière professionnelle)
- ☐ Reconnaissance de la part des personnes (famille proche, amis, collègues de travail)
- ☐ Respect et estime de soi

☐ **Besoins d'accomplissement insatisfaits**

- ☐ Besoin de me former professionnellement
- ☐ Besoin de développer mes compé-

tences et mes connaissances professionnelles

☐ Besoin de mener à bien un projet de vie

14.5. Le fait d'être mère célibataire a-t-il été accepté par votre famille proche, vos amis ainsi que la famille de l'ex-conjoint ? Mentionnez lesquels.

☒ Oui

☐ Non

☐ Rejet

☐ Abandon

☐ Autre :

14.6. Êtes-vous soutenue pour la garde de l'enfant ?

☒ Oui

☐ Par mon ex-conjoint

☒ Par ma famille

☒ Par mes amis

☐ Par mon voisinage

☐ Autre : **Mon ami actuel**

Est-ce facile ? Comment cela se passe-t-il ? « *Ce qui n'est pas facile c'est que le papa de ma fille ne m'aide pas. Enfin, quand il veut ! Des fois pendant six mois il ne la contacte pas et des fois il la veut tous les week-ends. Donc la situation ne me convient pas vraiment et ne convient non plus pas à ma fille. Elle ne sait jamais si oui ou non elle va bientôt voir son papa. C'est une situation instable qui me fatigue beaucoup. Bon, avec le temps j'ai réussi à m'y faire, moi. Pas ma fille.* »

☐ Non

Pourquoi ?

15. Attitude à l'égard d'une activité professionnelle

15.1. Exercez-vous une activité professionnelle quelconque actuellement ?

☒ Oui. « *De temps en temps je suis sollicitée pour des petits mandats pour des théâtres ou autres activités artistiques par rapport à mon ancien métier de styliste.* »

☐ Je n'ai jamais travaillé après la naissance de mon enfant ☐ A cause de l'enfant

☐ Je manque de pratique professionnelle

☐ Je manque de confiance en moi pour me lancer dans une carrière professionnelle

☐ Je n'arrive pas à m'organiser convenable-

ment pour la garde de mon enfant

☐ Je n'ai pas trouvé d'emploi

☐ Actuellement, je ne recherche pas de travail

☐ Je préfère me consacrer à l'éducation de mes enfants

15.2. Ressentez-vous le besoin d'exercer une activité professionnelle ?

☒ Oui

☒ Car cela me satisferait personnellement

☒ Car j'ai besoin d'un revenu

☐ Car j'ai besoin de créer de nouveaux contacts sociaux

☐ Car j'ai besoin de reconnaissance

☐ Autre :

☐ Non, je ne ressens pas le besoin de travailler actuellement

15.3. Quelle est votre représentation du travail dans votre situation de mère célibataire ?

☒ C'est une nécessité

☐ Une activité professionnelle me permet/trait de nouer des contacts sociaux.

☒ Cela me permet/trait de m'assumer financièrement, sans avoir recours à l'aide sociale ou à certaines prestations financières de mon ex-conjoint ou encore de l'Etat.

☐ Cela me valorise/rait : le travail me donne une meilleure image de moi-même, me restaure une confiance en moi-même.

☒ Cela me procure/rait de l'autonomie.

☐ Autre :

☒ En travaillant alors que mon enfant est petit, je ressens un sentiment de culpabilité. Comme si j'abandonnais mon enfant.

☐ Si je travaille, je manque de temps pour organiser de manière convenable mon foyer :

☐ Pour la garde de mon enfant

☐ Pour les tâches domestiques (ménage, préparation des repas, tenir les comptes du ménage, entretien du foyer)

☐ Je refuse de travailler à cause de mes frustrations

- ☐ Je refuse de travailler pour percevoir une pension plus grande
- ☐ Je refuse de travailler pour recevoir l'aide sociale
- ☐ Je n'arrive pas à travailler car je vis trop dans le passé et je n'arrive pas à tracer mon avenir

16. Aide personnalisée dans la recherche d'un emploi

16.1. Auriez-vous besoin d'une aide personnalisée afin de trouver un emploi ?

- ☐ Oui ☐ Coaching adapté à ma situation de mère célibataire dans le but de trouver un emploi
- ☒ Non, je préfère me consacrer seule à la recherche d'un emploi

16.2. Êtes-vous suivie pour une démarche de recherche d'emploi

- ☒ Non
- ☐ Oui ☐ Par un ORP
 - ☐ Par un assistant social
 - ☐ Par le coaching
 - ☐ Par une autre infrastructure ou prestations sociales :
.....

17. Moyens financiers

17.1. Actuellement, quelles économies ou prestations financières vous permettent de subvenir à vos besoins ?

- ☒ Mon activité professionnelle
- ☐ La pension de mon ex-conjoint
- ☒ Une aide financière d'un proche
- ☐ L'aide sociale
- ☐ Mes économies
- ☒ Autre : **Subsides de formation**

18. Avenir professionnel

18.1. Comment imaginez-vous votre avenir professionnel ?

- ☒ J'imagine entamer une carrière professionnelle dans laquelle je serai épanouie
- ☒ J'imagine trouver un travail dont je suis fière
- ☒ Je veux trouver un travail qui me satisfasse sur le plan financier
- ☐ Je n'ai pas assez confiance en moi pour me lancer dans un projet professionnel

☐ Autre :