

# L'insertion professionnelle des mères de famille monoparentale au bénéfice du programme FORJAD: l'influence de l'enfant



Réalisé par :

Juanita Ducraux BAC ES 17 PT

Sous la direction de :

Caroline Henchoz

Aigle, le 21 août 2020

## 1 Remerciement

Nous tenons à remercier sincèrement toutes les personnes qui nous ont offert leur accompagnement durant la réalisation de ce travail :

Notre directrice de travail de Bachelor, Madame Caroline Henchoz pour sa disponibilité, ses conseils et corrections ; également pour ses encouragements

Hana, Lucie et Maria<sup>1</sup>, les mères interrogées qui ont eu la gentillesse de prendre sur leur précieux temps pour répondre à nos questions

Nous remercions également le travailleur social qui a permis de contacter ces femmes et passer au travers des difficultés induites par la crise sanitaire du COVID 19

Martine, Marianne, Sarah, Dominique, nos anges sur terre ainsi que notre précieux groupe d'amis de la HES qui nous ont tous offert un soutien indispensable à leur manière

Maxime pour sa disponibilité et ses corrections généreusement explicitées

Notre famille pour la relecture, les conseils, son soutien constant et son amour

La petite fille pétillante par qui l'histoire a débuté

« Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leur auteur·e » puis « Je certifie avoir personnellement écrit le Travail de Bachelor et ne pas avoir eu recours à d'autres sources que celles référencées. Tous les emprunts à d'autres auteur·e·s, que ce soit par citation ou paraphrase, sont clairement indiqués. Le présent travail n'a pas été utilisé dans une forme identique ou similaire dans le cadre de travaux à rendre durant les études. J'assure avoir respecté les principes éthiques tels que présentés dans le Code éthique de la recherche. Je certifie également que le nombre de signes de ce document (corps de texte, sans les espaces) correspond aux normes en vigueur »

Nombre de signes : 113'789

---

<sup>1</sup> Un prénom d'emprunt a été choisi pour chacune des participantes

## 2 Résumé de la recherche

Ce travail de Bachelor a pour objectif de sonder l'influence de l'enfant sur l'insertion professionnelle des jeunes mères de famille monoparentales inscrites au programme FORJAD (formation pour les jeunes adultes en difficulté).

Par notre étude nous souhaitons jauger l'influence de l'enfant sur l'insertion professionnelle de sa mère au travers de trois aspects spécifiques choisis qui sont : la politique familiale centrée sur l'enfant, les compétences que ces femmes acquièrent par leur rôle de mère et la conciliation travail/famille.

Nos résultats démontrent que la présence d'un enfant peut influencer les mesures de prise en charge sociale qui sont proposées et ainsi avoir un impact positif sur l'insertion professionnelle des mères.

Sur l'aspect de conciliation travail/famille, certaines des participantes de notre étude relatent avoir subi de la discrimination à l'embauche en regard de leur fonction de mère monoparentale. Aussi, le sentiment de culpabilité ressenti par certaines, en rapport aux normes intégrées par lesquelles elles définissent la « bonne mère », est un élément pouvant venir influencer négativement le processus d'insertion professionnelle.

**Mot-clé :** mère, enfant, monoparentalité, programme FORJAD, insertion professionnelle

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Remerciement .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Résumé de la recherche .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Index des abréviations.....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Introduction .....</b>	<b>8</b>
4.1	Choix de la thématique et motivation .....	8
<b>5</b>	<b>Témoignage .....</b>	<b>10</b>
5.1	Questionnement .....	11
5.2	Objectifs .....	11
5.2.1	Objectifs théoriques .....	11
5.2.2	Objectifs empiriques .....	11
5.3	Intérêt de la recherche pour le travail social.....	12
<b>6</b>	<b>Cadre contextuel.....</b>	<b>13</b>
6.1	Définition de la « famille monoparentale » .....	13
6.1.1	Les mères de famille monoparentale en quelques chiffres.....	13
6.2	Les conditions socioéconomiques des familles monoparentales.....	13
6.3	L'insertion professionnelle .....	14
6.3.1	Définition.....	14
6.3.1.1	Autres préalables à l'insertion professionnelle.....	15
6.3.1.2	Naissance du concept d'insertion professionnelle .....	15
6.4	Le programme FORJAD dans son fonctionnement .....	17
6.4.1	Les mères de famille monoparentale et le programme FORJAD.....	17
<b>7</b>	<b>Cadre théorique .....</b>	<b>19</b>
7.1	L'insertion professionnelle des mères de famille monoparentale .....	19
7.2	Les difficultés particulières des mères en lien avec leur insertion professionnelle 20	
7.2.1	L'organisation d'un projet professionnel et l'état de fatigue .....	20
7.2.2	La conciliation travail-famille.....	21
7.2.3	Accueil extrafamilial pour enfants.....	21
7.2.4	La garde de l'enfant pour les mères au RI .....	21
7.3	Les compétences développées par les mères .....	22
<b>8</b>	<b>Hypothèses .....</b>	<b>24</b>

<b>9</b>	<b>Démarche méthodologique.....</b>	<b>25</b>
9.1	Le terrain d'enquête.....	25
9.1.1	Choix du public cible.....	25
9.2	La population interrogée.....	25
9.3	La technique de récolte.....	25
9.4	Type d'entretien.....	26
9.5	Code éthique de la recherche.....	26
9.6	Les risques spécifiques à la démarche.....	26
9.7	Présentation des femmes interrogées.....	27
<b>10</b>	<b>Analyse des résultats.....</b>	<b>28</b>
10.1	Méthode d'analyse.....	28
10.2	Présentation des résultats.....	28
10.3	Première hypothèse.....	28
10.3.1	L'engagement dans un parcours d'insertion inefficace.....	29
10.3.2	Les jeunes les plus désavantagés sont les plus éloignés des programmes d'accompagnement.....	29
10.4	Deuxième hypothèse.....	32
10.4.1	Les compétences de mères utiles à l'insertion professionnelle.....	32
10.4.2	L'opportunité de socialisation au travers de l'enfant.....	34
10.4.3	L'aptitude de motivation.....	34
10.5	Troisième hypothèse.....	36
10.5.1	Le manque de disponibilité supposé des mères.....	36
10.5.2	Le sentiment de culpabilité.....	37
10.5.3	L'état de fatigue engendré par les obligations familiales et professionnelles et comment les femmes s'organisent.....	38
10.5.3.1	Le soutien des entreprises en regard des obligations de leur apprentie.....	39
<b>11</b>	<b>Conclusion générale.....</b>	<b>41</b>
11.1	Retour sur la question de recherche.....	41
11.2	Première hypothèse.....	41
11.2.1	Résultats.....	41
11.2.2	Perspectives d'actions.....	42
11.2.3	Limites.....	43
11.3	Deuxième hypothèse.....	43
11.3.1	Résultats.....	43

11.3.2	Perspectives d'actions.....	44
11.3.3	Limites.....	44
11.4	Troisième hypothèse .....	44
11.4.1	Résultats .....	44
11.4.2	Perspectives d'actions.....	45
11.4.3	Limites.....	46
11.5	Limites générales du travail.....	46
11.1	Bilan professionnel .....	47
11.2	Bilan méthodologique .....	47
11.3	Processus d'apprentissage et bilan personnel .....	47
12	Bibliographie.....	50
13	Cybergraphie.....	55
14	Annexe.....	57
14.1	Grille d'entretien .....	57

### 3 Index des abréviations

AccEnt :	Accompagnement en entreprise
AFP:	Attestation fédérale de formation professionnelle
ARTIAS:	Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale
BAS:	Bénéficiaire de l'aide sociale
CFC:	Certificat fédéral de capacité (diplôme de formation professionnelle)
COVID 19 :	Corona virus disease apparu en 2019
CSR :	Centre social régional
CV:	Curriculum vitae
DPA :	Développement du pouvoir d'agir
DSAS :	Département de la santé et de l'action sociale
FORJAD :	Formation pour les jeunes adultes en difficulté
IFSW :	Fédération Internationale des Travailleurs Sociaux
IOD :	Intervention sur les offres et les demandes
IPE :	Institutions pour enfance
ISPr :	Intervenant socioprofessionnel
Jad	Les jeunes adultes en difficulté
MIS :	Mesure d'insertion socioprofessionnelle
OCDE :	Organisation de coopération et de développement économiques
RI :	Revenu d'insertion
SPAF :	Syndicat des personnes actives au foyer
SPAS :	Service de Prévoyance et d'Aide Sociales

## 4 Introduction

### 4.1 Choix de la thématique et motivation

Cette recherche prend son origine sur un questionnement relevant de notre vécu personnel de mère de famille monoparentale bénéficiaire du RI de longue durée ayant réussi son insertion professionnelle à 33 ans au travers du programme FORJAD.

Comme nous analysons que cette insertion professionnelle exceptionnelle (Delorme, 2016, p. 13) coïncide avec la venue au monde de notre enfant, il nous a semblé intéressant pour le travail social d'étudier comment l'enfant vient influencer l'insertion professionnelle des femmes monoparentales inscrites au programme FORJAD.

Nous tenons à préciser ici que nous assumons notre parcours d'ancienne BAS de longue durée et que nous avons sciemment choisi de témoigner publiquement. Nous informons également la lectrice et le lecteur que nous ne nous sommes pas présentée comme ancienne BAS aux femmes de notre panel pour éviter d'influencer leurs réponses.

Étant intéressée à travailler dans le domaine de l'insertion professionnelle lorsque notre formation sera achevée, nous pensions utile, par la réalisation de ce travail et l'occasion donnée de visiter les réalités d'autres types de mères monoparentales, d'en apprendre davantage sur leur condition pour pouvoir proposer un accompagnement adéquat.

En regard de notre position particulière, nous avons conscience que nous pouvions avoir des aprioris sur la question traitée, toutefois nous nous sommes appliquée à respecter les principes directeurs d'une recherche que sont l'impartialité et l'équité (Moroni, 2019).

Notre recherche se propose de partir du témoignage de notre expérience pour nous pencher ensuite sur la complexité qui se joue autour de l'insertion professionnelle des mères passées ou en cours de programme FORJAD (nous verrons au point de la démarche méthodologique qu'une révision du public cible a dû être faite du fait de la crise sanitaire que nous traversons). Nous espérons que l'étude de ces facteurs particuliers de la situation de mères de famille monoparentale pourra orienter une prise en charge ciblée par les travailleurs.euses sociaux.ales.

#### *Notre travail à proprement parler*

Notre travail a pour ambition de déterminer comment l'enfant impacte l'insertion professionnelle de sa mère inscrite au programme FORJAD.

Nos recherches sur les jeunes mères monoparentales nous ont permis de constater qu'elles sont fortement représentées dans les statistiques du RI dans le groupe des jeunes sans formation et que pourtant aucune statistique n'est tenue pour ce groupe spécifique (Conseil d'Etat, 2016, p. 3). Étant donné que cette question est peu documentée, nous pensons opportun de porter notre attention sur cette population au travers de la problématique de l'insertion professionnelle.

Pour répondre à l'impératif de traiter un sujet utile au travail social, nous sommes d'avis qu'il est intéressant de nous pencher sur cette problématique qui concerne des femmes regroupant à elles seules les caractéristiques de profils visés par les mesures d'investissement social ; c'est-à-dire les jeunes, les femmes et les enfants (Pisoni, 2017, p. 5).

Enfin, étant donné que le programme FORJAD n'a pas été spécialement pensé pour elles et que néanmoins elles y sont inscrites en nombre, nous pensons qu'une recherche sur leur vécu de la mesure s'avère utile. Ainsi, il nous semble qu'une recherche dans cette direction, aussi limitée que soit le nombre de personnes interviewées, pourrait être un apport à une meilleure compréhension des besoins spécifiques de cette population pour une offre sociale adaptée en vue de leur intégrations dans un environnement social.

## 5 Témoignage

Nous faisons part ci-dessous de notre témoignage qui est à la source de notre questionnement :

*À 19 ans, au sortir du gymnase, sans diplôme et sans formation ; contrainte de quitter le domicile familial, je suis allée frapper à la porte du service social.*

*À partir de là, j'ai passé ma vie sans emploi à me plier aux demandes de mes assistants sociaux successifs quant aux mesures d'insertion qu'ils me proposaient. J'ai ainsi fait un cours de bureautique, quelques mesures pour apprendre à écrire un CV satisfaisant et un cours de la Croix Rouge pour travailler aux soins de base des personnes âgées dans les établissements médicaux sociaux.*

*Tout cela n'a jamais servi à mon insertion professionnelle. Je ne me sentais absolument pas motivée par ce que l'on me proposait et particulièrement ce cours Croix Rouge qui me semblait être une voie de garage pour toutes les femmes sans formation « au service social ». Cela n'empêcha pas mon assistance sociale du moment de me l'imposer avec force alors que je souhaitais faire un apprentissage. Je n'ai pas lutté plus et ai obtenu ce certificat. Cependant, après avoir fini la formation, j'ai quitté mon premier emploi dans le domaine après quelques semaines sans préavis comme je l'avais fait pour tous mes autres petits boulots.*

*À 31 ans, à la venue au monde de mon enfant, je me suis résolue à quitter son père avec qui j'entretenais une relation depuis 9 ans. Il me sembla alors urgent de sortir d'une situation qui pouvait me mettre en danger sur la question de la garde de ma fille.*

*Je suis donc devenue mère célibataire et ma fille et moi formions une famille monoparentale. Dans ce même élan, j'ai déménagé dans le Chablais vaudois et ai été affiliée à un nouveau centre social régional.*

*La première année de la venue au monde de mon enfant, je n'ai pas eu de sollicitation de la part de mon assistant social concernant mon insertion professionnelle. Il m'était accordé un congé maternité en quelque sorte. La deuxième année cependant, j'ai été enjointe de faire des démarches en ce sens. J'ai alors cherché une place d'apprentissage, mais sans succès.*

*L'assistant social mit fin à cette situation sans avenir et me proposa une mesure d'insertion professionnelle.*

*J'étais ravie d'avoir été entendue sur mon désir de formation et d'avoir l'impression que l'on prenait en compte mes capacités intellectuelles. En effet, bien que ces années d'assistanat aient eu leurs incidences de disqualification sociale sur moi, je gardais une sorte de fierté.*

*Grâce à la mesure d'insertion Scenic Prod, j'ai trouvé une place d'apprentissage d'employée de commerce.*

*À la rentrée 2012, je commençais ma formation d'employée de commerce au bénéfice de la bourse FORJAD qui incluait les frais relatifs à mon enfant également. Ma fille bénéficiait, de plus, d'une garde complète à la garderie de notre lieu de résidence.*

*Le changement de statut symbolique était pour moi source d'un grand sentiment de libération. Je ne recevais plus le revenu d'insertion, mais j'étais devenue étudiante, apprenante, boursière.*

*Dès que le programme FORJAD a été mis en route, un ISPr de la mesure Accent<sup>2</sup> m'a contacté. Je voyais cette personne une fois par mois environ. Il veillait à ce que rien dans le contexte de ma formation et de tous les aspects de ma vie administrative et même privée ne vienne perturber mes efforts de réussite pour ma formation professionnelle. Et je dois dire que cela a payé !*

*À l'été 2015, j'ai obtenu mon CFC d'employée de commerce.*

## 5.1 Questionnement

Le témoignage montre clairement que le début du processus d'insertion professionnelle coïncide avec la venue au monde de l'enfant. Dès lors, nous voulions questionner si l'enfant influence d'une manière ou d'une autre le processus d'insertion des femmes de manière générale. Et dans ce travail, comme c'est le cas du témoignage qui nous sert de base, nous nous centrerons sur les femmes en cours ou passées par le programme FORJAD.

Au travers de la littérature consultée, nous avons constaté qu'un état des lieux socioéconomique a été fait sur la situation particulière de jeunes mères de famille monoparentale qui est une bonne base de réflexion. Toutefois, cette documentation ne dit rien ou presque sur la situation que vivent les mères de famille monoparentale dans le programme FORJAD. Nous souhaiterions, dans cette recherche, à travers quelques entretiens, les interroger sur leur vécu et les comparer.

## 5.2 Objectifs

### 5.2.1 Objectifs théoriques

Après avoir défini ce que nous entendions par « famille monoparentale » et « insertion professionnelle » qui sont deux thèmes principaux de notre étude, nous avons exposé un cadre contextuel pour être renseignée sur la réalité des femmes de notre groupe cible.

Nous avons ensuite passé en revue les thématiques de la naissance de l'insertion professionnelle et de l'insertion professionnelle destinée aux femmes de famille monoparentale.

Nous avons choisi de poursuivre notre enquête en mettant en lumière les compétences qu'acquièrent les mères au travers de la maternité pouvant être utiles dans le cadre du travail. Pour terminer, nous avons passé en revue les difficultés de conciliation travail-famille de ces femmes.

### 5.2.2 Objectifs empiriques

Après avoir atteint les objectifs théoriques, nous avons élaboré des hypothèses de compréhension que nous avons confrontées aux réponses reçues lors des entretiens.

Au travers de cette approche de recherche nous avons cherché à expérimenter la posture de chercheuse, d'articuler une démarche empirique à une démarche d'élaboration théorique (EESP, 2010).

---

<sup>2</sup> Les intervenant.e.s socioprofessionnel.l.e.s de la mesure AccEnt (Accompagnement en Entreprise) accompagnent les jeunes adultes en formation dans le cadre du programme FORJAD

### 5.3 Intérêt de la recherche pour le travail social

Notre recherche comporte, selon nous, un certain nombre de liens pertinents en rapport avec le travail social. Notamment, elle s'intéresse à l'aspect de la bonne intégration sociale des jeunes mères de famille monoparentale dans leur environnement social. Cette préoccupation d'intégration des personnes dans leur environnement social est notamment l'une des visées du travail social (Professionnels travail social Suisse, 2010, p. 6).

Nous pensons qu'il est intéressant de porter notre attention sur l'influence de l'enfant dans le processus de formation des mères dans le programme FORJAD, car comme cette mesure n'est pas destinée spécialement à ces femmes (Conseil d'Etat, 2016, p. 3), il serait intéressant de découvrir au travers de l'analyse de leurs témoignages des indications qui pourraient se révéler utiles à l'intervention éducative.

Nous souhaitons également nous intéresser aux mères de famille monoparentale étant donné que la typologie de leur ménage regroupe plusieurs groupes cibles des mesures d'investissement social (femmes, enfants, jeunes) (Pisoni, 2017, p. 5). Ainsi, par l'offre d'aide à ses jeunes femmes, la condition de l'enfant pourrait aussi être impactée dans le but d'un mieux-être pour chacun.

Lors de nos recherches pour contextualiser la situation de ses jeunes femmes nous avons découvert que les statistiques du RI relèvent que 80% des jeunes mères de moins de 25 ans élevant seules leur(s)enfant(s) n'ont pas de formation professionnelle élémentaire (Conseil d'Etat vaudois, 2014, p. 3) et sont, de fait, concernées par l'offre du programme FORJAD. Ainsi, comme nous constatons que leur nombre et leurs problématiques constituent un problème social (Cf. : définition ci-dessous), il convient d'y apporter une attention particulière.

*« Désavantages affectant un grand nombre d'individus et qu'il apparaît à la fois désirable et possible d'atténuer, éventuellement de faire disparaître. Il s'agit de souffrances, de privations, d'injustices ou de simples inconvénients... » (Fagnère & Girod, 2002, p. 252 dans Pinho, 2017)*

## 6 Cadre contextuel

### 6.1 Définition de la « famille monoparentale »

Étant donné que notre public cible est constitué de mères de famille monoparentale, nous présentons ci-dessous la définition à laquelle nous allons nous référer.

Selon FSFM: « Les familles monoparentales sont des familles avec des enfants qui n'habitent pas avec leurs deux parents dans un même ménage. Les parents les élèvent seuls. » (Fédération suisse des familles monoparentales, 2017).

Dans son article « Les familles monoparentales en 1999 », Elisabeth Algava (2002, p. 19) décrit les familles monoparentales comme étant constituées d'un parent élevant ses enfants sans conjoint.

Les définitions ci-dessus sont celles sur lesquelles nous nous basons dans ce travail pour définir la population qui forme notre terrain d'enquête.

#### 6.1.1 Les mères de famille monoparentale en quelques chiffres

En 2018, au sein des personnes qui vivent dans des ménages monoparentaux avec au moins un enfant de moins de 25 ans, on compte 226'246 femmes et 105'704 hommes. Les femmes sont plus de deux fois plus nombreuses que les hommes (Confédération suisse, 2020).

### 6.2 Les conditions socioéconomiques des familles monoparentales

Dans l'intention d'introduire notre recherche, un état des lieux de la situation des mères de famille monoparentale dans notre pays est nécessaire.

L'organisation Caritas (2019) constate que les familles monoparentales sont le plus fréquemment touchées par la pauvreté. Une sur six serait touchée comparativement à l'ensemble de la société.

Cet état de fait est corroboré par le rapport social vaudois de 2017, qui nous intéresse tout particulièrement ici, car les mères interviewées suivent le programme FORJAD qui est un programme vaudois.

Ce rapport spécifie que les femmes seules avec enfant(s) ont plus de probabilité d'être en situation de (risque de) pauvreté que les hommes (23,9 % contre 9,1 %). Cela peut s'expliquer par le fait que ces mères ont des revenus en moyenne moins élevés que les hommes tout en ayant à assumer la même charge financière (Département de la santé et de l'action sociale Canton de Vaud, 2017).

Sur la condition des familles monoparentales en Suisse, Caritas ajoute qu'elles représentent 20% des cas d'aide sociale.

Le rapport social vaudois de 2017 quant à lui mentionne que la durée de prise en charge des familles par les services sociaux dépend du type de ménage : elle est plus longue pour les familles avec enfant(s) que pour les personnes seules et les couples sans enfant.

En janvier 2018, 43% des familles monoparentales et des couples avec enfant(s) ont une prise en charge qui dure depuis plus de 3 ans contre 37% des autres types de dossiers (personnes seules et couples sans enfant) (Département de la santé et de l'action sociale, Secrétariat général, 2018, p. 3).

Nous pouvons ajouter à ce bilan que Vincent Delorme (2016, p. 1) indique que plus les bénéficiaires d'aide sociale sont assistés sur la durée, moins les chances d'insertion professionnelle sont bonnes.

Actuellement, dans le canton de Vaud, 27% des bénéficiaires du RI sont des familles. Plus de la moitié d'entre elles sont des familles monoparentales, représentant au total 16% de la population bénéficiaire du RI.

Parmi les 2'500 familles monoparentales inscrites au RI en juin 2013, les statistiques comptabilisaient 239 jeunes mères de moins de 25 ans seules avec leur(s) enfant(s), soit près de 10% des familles monoparentales au RI (Vanessa Marmy, 2014, p. 3).

En résumé, cet état des lieux relève que les familles monoparentales encourent un grand risque de pauvreté. Il indique aussi que les familles monoparentales sont le type de ménage dont la durée d'octroi de l'aide sociale est la plus longue. Nous apprenons également que plus l'assistanat de ces familles perdure moins elles ont de chance de quitter l'aide sociale.

### 6.3 L'insertion professionnelle

#### 6.3.1 Définition

Notre recherche traitant du sujet de l'insertion professionnelle nous en définissons ci-dessous le concept.

Par insertion professionnelle, nous avons choisi de prendre en compte la définition qu'en donnent Fournier et ses collaborateurs (2004), cités dans le travail de mémoire de Fany Cuny (2019, p. 12) : « traditionnellement l'insertion socioprofessionnelle est considérée comme étant le passage réussi entre la vie scolaire et la vie active. Cette conception suppose que, dans un temps relativement court, les personnes munies d'un diplôme accèdent à un emploi permanent, à temps plein, en relation avec leur domaine d'études. Allant de soi, cet emploi est garant de l'autonomie financière, de même que d'un statut d'adulte ».

Nous pensons également intéressant de prendre en considération la définition de Valérie Cohen-Scali qui reprend Pierre Tap (Tap, 1991 dans Scali, 2013, p 1) disant que l'insertion est l'une des deux<sup>3</sup> étapes qui composent l'une des deux dimensions de la socialisation qui sont l'intégration sociale et l'intégration psychique.

Tap décrit l'insertion comme étant l'inscription positionnelle dans un système, c'est-à-dire que s'insérer revient à tenter de trouver sa place dans un système d'interactions sociales.

Les deux autres étapes qui conduisent à l'intégration sociale sont l'initiation qui regroupe ce qu'il faut apprendre pour entrer dans le système de consommation et de production ainsi que l'intégration qui est l'articulation coopérative des différences et des ressemblances avec les autres membres du système (Cohen-Scali 2013, p. 1).

Valérie Cohen-Scali (2013, p. 2)poursuit expliquant que le terme d'insertion ajoute à l'idée de socialisation celle de passage de l'état dévalorisé d'individu « hors-norme/marginal » à celui plus enviable d'être « dans la norme/dans la société ».

---

<sup>3</sup> La première étape étant l'initiation qui correspond à ce qu'il faut apprendre pour entrer et consommer afin d'entrer dans le système (Cohen-Scali, 2013, p. 1)

Vincent Delorme citant Castra (Castra, 2003 dans Delorme, 2016, p. 17) ajoute que le concept d'insertion s'avère à première vue proche de celui d'intégration et s'oppose à celui d'exclusion. Mais il n'en demeure pas moins ambigu.

En effet, il permet de désigner deux types d'insertion: l'insertion sociale et l'insertion professionnelle. L'étude des pratiques actuelles des professionnels de l'insertion montre que l'insertion sociale est généralement un préalable à l'insertion économique.

Au regard de ce qui précède, nous pouvons dire que les femmes du groupe qui nous intéresse ne sont pas insérées professionnellement étant donné qu'elles n'ont pas réussi le passage entre la vie scolaire et la vie active. Elles n'ont pas de diplôme non plus.

De plus, elles sont marginalisées, car étant sans emploi, elles se trouvent écartées de la norme de la société (Tourev, s.d.).

Nous référant à ce qui précède, nous constatons également que notre public cible passe d'un statut d'assistée sociale dévalorisé à celui de personne en formation plus enviable.

Elles se retrouvent ainsi dans un état transitoire, mais plus confortable, qui permet une insertion sociale facilitée utile comme préalable à leur insertion professionnelle.

#### *6.3.1.1 Autres préalables à l'insertion professionnelle*

Delorme (2016, p. 17) explique que les professionnels de l'aide sociale et les spécialistes de l'insertion professionnelle spécifient qu'en plus d'une insertion sociale, certaines problématiques sociales doivent impérativement être réglées, ou en tous cas maîtrisées, avant d'envisager un éventuel contact avec des entreprises en vue d'une insertion professionnelle.

Il s'agit notamment de bénéficier des conditions suivantes :

- Bénéficier d'un logement fixe
- Bénéficier d'un moyen stable de garde de ses enfants en âge préscolaire, ou hors temps scolaire pour les enfants d'âge scolaire
- Disponibilité horaire et physique complète pour la recherche d'emploi, ne pas être engagé dans une quelconque activité entravant la possibilité de se rendre disponible pour la recherche d'emploi et d'éventuels entretiens d'embauche
- Plan de désendettement mis en place le cas échéant

Nous verrons plus loin au point 9.2.2 que selon Pisoni (2018), une même logique est nécessaire pour permettre aux jeunes d'accéder à une formation. Elle fait référence à des étapes préliminaires de stabilisation s'apparentant à celles énoncées par Dubar.

#### *6.3.1.2 Naissance du concept d'insertion professionnelle*

Ici, nous proposons d'examiner le contexte qui a vu émerger la naissance et le développement des politiques sociales et publiques favorisant l'insertion professionnelle.

Jusqu'en 1975 environ, c'est-à-dire jusqu'à la fin des 30 glorieuses, la formation et l'activité de travail se suivent sans coupure. Il y a une adéquation « formation-emploi ». Mais à partir de cette date, un phénomène nouveau apparaît, la sortie des études et l'entrée au travail sont dissociées, ce qui donne lieu à des difficultés grandissantes pour s'insérer professionnellement, c'est-à-dire pour trouver ou retrouver un emploi. C'est l'avènement d'une nouvelle problématique à laquelle la société doit répondre par des politiques publiques (Dubar, 2001, pp. 2, 5).

Nous nous basons sur l'article de Bruno Palier (2019, p. 9) «Les jeunes, les femmes et les enfants d'abord ! » pour comprendre comment a émergé la notion d'insertion professionnelle dans un contexte où la formation et l'emploi ne se suivent désormais plus et où les problématiques sociales se sont complexifiées.

L'auteur explique que l'état providence peine à faire face, car on assiste à une montée des inégalités. Les défis sociaux se sont complexifiés. Ils sont désormais composés de la montée des inégalités, de l'émergence de la précarité et de la pauvreté laborieuse, de l'accroissement de la pauvreté des jeunes et des enfants, des phénomènes d'exclusion du marché du travail liés au manque de qualification ou aux difficultés à concilier vie familiale et professionnelle (notamment pour s'occuper des personnes dépendantes, enfants, handicapés ou personnes âgées). A cela viennent s'ajouter des risques particulièrement élevés rencontrés par les familles monoparentales, dans lesquelles vivent 19 % des enfants (et dont près d'un tiers sont pauvres) et de l'absence de protection sociale adéquate pour les personnes ayant des parcours professionnels interrompus et/ou incomplets.

À ce propos, Jane Jenson (2011, p. 6) nous explique que dans les états d'après-guerre, la logique était de soutenir autant la croissance économique que l'individu, mais qu'aujourd'hui la logique est autre.

Dès lors, à partir des années 1980 et la mise en œuvre des politiques néolibérales, le marché doit à lui seul assurer le bien-être général et donc les dépenses sociales et l'intervention étatique sont en contradiction avec la prospérité économique.

Partant de ce constat, un changement de stratégie en matière de soutien social et des besoins du monde économique ont dû être pensés et considérés conjointement étant donné qu'ils s'influencent et qu'ils sont indissociables. Palier (2019, pp. 10-11) nous apprend également que depuis le milieu des années 2000, une nouvelle approche des politiques sociales a émergé, qui cherche à changer de perspective sur les politiques sociales et à situer leur intervention en amont plutôt qu'en aval :

*« Il s'agit de préparer pour avoir moins à réparer, de prévenir, de soutenir, d'équiper les individus, et non pas de laisser jouer le marché, puis d'indemniser (plus ou moins bien) les perdants. La stratégie d'investissement social repose sur des politiques centrées sur la petite enfance, la formation tout au long de la vie, l'aide aux jeunes, le retour vers l'emploi de qualité, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, la prévention en matière de santé, notamment au travail, la prise en charge collective et de qualité des personnes dépendantes. » (Palier 2019, p. 10).*

Jane Jenson (2011, p. 4) dit aussi à ce sujet que : « L'approche des politiques publiques dite d'investissement social vise explicitement à améliorer l'insertion sociale, à éviter que la pauvreté ne se transmette d'une génération à l'autre et à favoriser l'adaptation des populations aux exigences du marché du travail contemporain. ».

Le programme FORJAD, qui nous intéresse, est une mesure d'insertion qui découle de cette logique d'investissement social (Pisoni, 2017, p. 2). Il a été lancé en 2006 dans le canton de Vaud et fait partie des mesures d'insertion du RI qui s'inscrit dans la démarche d'action sociale visant une diminution du taux d'aide sociale des jeunes (Kaeser, 2017). Il se veut être une solution de sortie de l'aide sociale par la formation visant les JAD.

Ce programme a été proposé en réaction à un constat de 2006 qui a mis en évidence que 2500 jeunes de 18 à 25 ans dépendaient du RI, soit 4 % de cette tranche d'âge et que cela occasionnait plus de 60 millions de coûts annuels en aide sociale. Ces jeunes étaient près de 80 % à ne pas disposer d'un niveau de formation de secondaire II et ne pouvaient pas bénéficier de bourses d'études et d'apprentissage (Département de la santé et de l'action sociale du Canton de Vaud, 2017).

#### 6.4 Le programme FORJAD dans son fonctionnement

Le programme peut durer de deux à quatre ans, selon le type de formation (CFC, 3 à 4 ans ; AFP, 2 ans) (Christen, 2019). Sa proposition est de conduire ses bénéficiaires vers la réussite d'une formation certifiante, avec comme finalité, une insertion durable sur le marché de l'emploi.

Dès qu'un JAD intègre le programme FORJAD, son dossier à l'aide sociale est clos et il bénéficie d'une bourse et d'un coaching individualisé, assuré par intervenants socio-éducatifs de la mesure AccEnt.

Cette offre est articulée autour de quatre axes : scolaire (cours d'appui et soutien à l'apprentissage), professionnel (conditions de travail), social et personnel (Bonvin, 2012, p. 13).

##### 6.4.1 Les mères de famille monoparentale et le programme FORJAD

Des 2'500 familles monoparentales inscrites au RI en juin 2013, les statistiques comptabilisaient 239 jeunes mères de moins de 25 ans seules avec leur(s) enfant(s), soit près de 10% des familles monoparentales au RI (Marmy & Cuendet, 2014, p. 3).

En 2016, 85% des 146 bénéficiaires du programme FORJAD seuls avec enfant à charge étaient des femmes, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

#### Répartition des bénéficiaires avec ou sans enfant à charge par sexe, seuls ou en couple

Tous les bénéficiaires			Bénéficiaires avec enfant à charge				
Enfant à charge	Nombre	% du total	Sexe	Tous les bénéficiaires avec enfant à charge		Bénéficiaires SEULS avec enfant à charge	
				Nombre	% du total des bénéficiaires avec enfant	Nombre	% du total des bénéficiaires seuls avec enfant
Aucun	2390	90,7%	Hommes	87	35,4%	22	15,1%
Au moins 1 enfant	246	9,3%	Femmes	159	64,6%	124	84,9%
<b>Totaux</b>	<b>2636</b>	<b>100%</b>	<b>Totaux</b>	<b>246</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

Il est important de relever que 9% des bénéficiaires de la mesure AccEnt sont parents. Sur 246 bénéficiaires avec charge de famille, les 2/3 élèvent seuls leurs enfants. De plus, 85% des 146 bénéficiaires seuls

Forjad avec celle un peu plus âgée du programme Formad, on constate qu'il y a proportionnellement 5 fois plus de bénéficiaires parmi les Formad qui ont au moins 1 enfant.

Statistiques éditées à l'occasion des 10 ans du programme FORJAD – 2006-2016

Depuis le début du programme de 2006 à 2014, 192 jeunes mères ont intégré le programme de formation.

Bien que le programme FORJAD soit proposé aux mères de notre étude, nous précisons qu'il est issu d'une logique plus générale d'investissement social et n'a pas été pensé spécifiquement pour elles comme l'indique le rapport du Conseil d'État vaudois de 2014 (2014, p. 3) : « L'État de Vaud a mis en place diverses mesures accessibles aux jeunes mères de famille monoparentales, même si elles ne leur sont pas exclusivement destinées. ».

Pour ces jeunes mères en revanche, la bourse FORJAD, incluse au programme, prend en compte les frais liés à l'entretien de l'enfant et prévoit un forfait pour les frais de garde.

## 7 Cadre théorique

### 7.1 L'insertion professionnelle des mères de famille monoparentale

Les politiques sociales soutiennent particulièrement les cheffes de famille monoparentale. Elles ont pour objectif principal d'éviter la (re)production des inégalités sociales et tout particulièrement les risques de pauvreté qu'encourent leurs enfants:

*« Parmi ces mesures, plusieurs ciblent officiellement les femmes cheffes de famille monoparentale ; pour autant, l'objectif poursuivi est de réduire la pauvreté des enfants, et non de favoriser l'égalité ou l'équité salariale. » (Jenson, 2006, p. 41)*

Les enfants sont une préoccupation majeure dans l'élaboration de ces politiques, qui par effet de ricochet viennent influencer la prise en charge de leur mère en matière d'insertion professionnelle (Palier, 2019, p. 12). Il nous semble par conséquent utile de nous pencher sur l'attention des politiques portée sur l'enfant.

L'OFAS mentionne à ce propos que la Suisse a ratifié début 1997 la convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant (CDE-ONU).

L'OFAS (2019) explique aussi que cette convention est principalement articulée autour de 4 droits importants : la non-discrimination ; l'intérêt supérieur de l'enfant ; le droit à la vie, la survie et le développement ; et la participation.

Dès lors, nous retrouvons ce qui est édicté dans cette convention quand les instances politiques posent les objectifs des politiques sociales et familiales :

*«...un des principaux objectifs de la politique familiale est d'éviter que les enfants grandissent dans la pauvreté avec des opportunités de développement restreintes» (Waeber-Kalbermatten, Darbellay Métrailler, & Guggenbühl, 2019, p. 14).*

Dans cette optique, L'OCDE, en 2016, en la personne de Mme Heidi Stutz, recommande de miser sur deux approches pour éviter aux enfants d'être confrontés à la pauvreté une fois devenus adultes : il s'agit, premièrement, d'intervenir le plus rapidement possible auprès des familles en difficulté pour éviter que la situation ne perdure, deuxièmement, de soutenir les enfants défavorisés de manière précoce et suivie.

À ce même propos, le canton du Valais, par la présentation de l'étude et des objectifs de sa politique familiale, recommande de ménager des conditions favorables aux personnes avec charge familiale pour le rattrapage de la formation et l'insertion professionnelle.

Nous retrouvons ici la préoccupation concernant les enfants qui vient influencer l'aide donnée aux mères de famille monoparentale avec notamment la crainte de la reproduction de situations défavorisées (Waeber-Kalbermatten, Darbellay Métrailler, & Guggenbühl, 2019, p. 24).

Nous comprenons, pour le sujet qui nous occupe, que c'est au niveau de l'approche de prévention de la pauvreté des enfants que se situe l'intervention du programme FORJAD.

## 7.2 Les difficultés particulières des mères en lien avec leur insertion professionnelle

### 7.2.1 L'organisation d'un projet professionnel et l'état de fatigue

Si être mère peut être un atout sur le marché du travail étant donné les aptitudes acquises au travers de leur rôle (Hirschmann, s.d.), la littérature souligne les difficultés auxquelles les jeunes parents et les mères tout particulièrement font face.

Rousseau (2008, p. 16) relève que les responsabilités éducatives qu'entraînent la charge d'enfants, jumelées aux obligations domestiques, pèsent lourdement pour le parent unique et bien que la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles touche toutes les femmes, les mères de famille monoparentales seraient plus fortement touchées par les difficultés à formuler des projets professionnels, à organiser leur vie en fonction d'un projet professionnel.

À propos de l'aptitude à formuler des projets professionnels, au Québec en 2004, un avis du Conseil du statut de la femme sur les besoins des mères étudiantes, fait le constat qu'une prise en charge adéquate des mères étudiantes s'impose pour permettre à ces femmes de concrétiser leurs projets éducatif et professionnel et éviter qu'elles soient placées devant l'obligation de choisir entre les études ou la maternité (CSF, 2004, p. 96) (Rousseau, 2008, p. 19).

Dans cette même idée, le Conseil d'État du canton de Vaud (2016, pp. 2-3) indique que la formation de base des mères de famille monoparentale implique de tenir compte des situations spécifiques auxquelles elles peuvent être confrontées.

Il met en avant le fait que ces jeunes mères sont soumises à une charge émotionnelle pouvant mener à l'isolement ainsi qu'à des ruptures. Il ajoute que ces situations de détresse se trouveraient aggravées lorsque la famille du jeune parent ne peut pas lui venir en soutien pour la garde et l'entretien de l'enfant lorsque la jeune mère doit concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Particulièrement, lorsque la grossesse intervient à un très jeune âge, il serait primordial de pouvoir bénéficier d'un encadrement affectif et rassurant.

Ce constat étant posé, le Conseil d'État (2016, pp. 2-3) spécifie que la majorité des prestations offertes s'adresse aux familles vaudoises en général mais qu'elles ne sont pas spécifiquement conçues pour les besoins particuliers des jeunes mères élevant seules leur(s) enfant(s).

Sur la question des difficultés particulières auxquelles les jeunes mères de famille monoparentale sont confrontées dans leur processus d'insertion professionnelle, pour les jeunes mères inscrites au programme FORJAD, les intervenant.e.s sociaux.ales font état d'un lourd état d'épuisement (Marmy & Cuendet, 2014, p. 6).

En conséquence il a été observé que les interruptions de formation interviennent en deuxième et en troisième année alors que pour les autres jeunes inscrits dans le même programme, les interruptions ont lieu en première année (Marmy & Cuendet, 2014, pp. 6-7).

Nous comprenons donc que leur état d'épuisement de ces femmes ne leur permet pas de tenir le rythme imposé par la formation et la famille sur le long terme.

En plus de ce phénomène d'abandon du processus de formation pour des causes de fatigue, une statistique interne de la mesure AccEnt de 2019 montre que les femmes avec enfants présentent un taux de réussite plus bas que pour l'ensemble des bénéficiaires (63,2% pour les mères contre 80% pour l'ensemble) et que ce sont surtout les mères célibataires qui tirent ce taux vers le bas (60% pour les mères célibataires contre 74,4% pour les mères en couple) (Mesure AccEnt, 2019). Les raisons de ce faible taux de réussite ne sont pas explicitées dans le document.

### 7.2.2 La conciliation travail-famille

St-Amour, Laverdure, Devault, et Manseau (2005, p. 5), disent que bien que l'on puisse définir la conciliation travail-famille de multiples façons (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000) la majorité des chercheurs s'inspirent de la définition de Greenhaus et Beutell (1985). Ces derniers, dès 1985, avaient défini la thématique travail-famille comme une forme de conflit entre les différents rôles occupés par une même personne.

Ce conflit se présente sous trois formes : le conflit de temps, le conflit de tension entre les rôles et le conflit de comportement.

Pour venir en aide aux familles et pallier en partie le conflit auquel les familles sont sujettes, l'État de Vaud (2020) notamment concrétise la politique familiale en offrant un ensemble d'actions, de mesures, de services et de dispositifs dont l'objectif est de reconnaître et soutenir les prestations accomplies par les familles, de compenser leurs charges particulières et de réduire les inégalités dont elles font l'objet.

### 7.2.3 Accueil extrafamilial pour enfants

Sur la question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, la Confédération suisse (2019) indique que les parents qui travaillent ou qui sont en formation doivent pouvoir confier leur(s) enfant(s), en âge préscolaire comme scolaire, à une institution ou une personne de confiance. Pour se faire, un système de compensation des charges familiales a été pensé pour alléger les coûts que doivent supporter les familles pour la garde, l'entretien et la formation de leurs enfants (Confédération suisse, 2019).

### 7.2.4 La garde de l'enfant pour les mères au RI

L'ARTIAS indique qu'en Suisse sur 38% des jeunes femmes mères de famille monoparentales (18-25 ans) au RI en 2014, 14% n'étaient dans aucune démarche d'insertion du fait d'une solution de garde inexistante et de l'impossibilité du réseau familial de suppléer à ce manque (Marmy & Cuendet, 2014, p. 3) .

Dans ce même document nous apprenons que le canton de Vaud est conscient des améliorations qui doivent être apportées pour perfectionner le dispositif d'accès à des solutions de garde et du soutien à la parentalité et qu'actuellement le SPAS souhaite privilégier le travail en réseau en créant des liens entre le dispositif d'insertion, le dispositif d'accueil de jour des enfants, les structures de soutien à la parentalité et les employeurs (Marmy & Cuendet, 2014, pp. 2-5).

Nous apprenons que certains réseaux toutefois offrent des prestations aux personnes bénéficiant du RI, tel le Réseau-L qui a ouvert, avec le soutien du DSAS, une structure d'accueil permettant aux bénéficiaires du RI de faire garder leur enfant de manière temporaire pour participer à des mesures MIS. Également, ce réseau s'engage de trouver

une place d'accueil durable si le parent décroche un emploi par la suite (Pointet, Chételat, Flamand-Lew, & Ostrowski, 2018, p. 8).

Nous constatons ainsi que la question de la garde des enfants est compliquée à régler bien que certains réseaux de garde de la petite enfance offrent des prestations aux personnes bénéficiant du revenu d'insertion (RI) (Pointet, Chételat, Flamand-Lew, & Ostrowski, p. 8). Pour les jeunes mères inscrites au programme FORJAD, la résolution de ce problème reste complexe bien que la bourse prend en compte les frais liés à l'entretien de l'enfant et prévoit un forfait pour les frais de garde comme indiqué précédemment (Christen, 2019).

Nous terminons de traiter cette thématique en relevant que l'ARTIAS a indiqué qu'en plus des difficultés pour les jeunes mères de famille monoparentale au RI de trouver une solution de garde pour leur enfant liée à l'offre, les assistants sociaux des CSR en charge ont rapporté que la façon qu'ont ces jeunes mères de se définir prioritairement vient freiner les démarches pour trouver une solution de garde. En effet, elles auraient tendance à se désigner avant tout par leur rôle de mère, mettant ainsi en difficulté la recherche des solutions de garde (Marmy & Cuendet, 2014, p. 3).

### 7.3 Les compétences développées par les mères

Après avoir exposé ci-dessus quelques-unes des difficultés auxquelles les mères font face dans leur cursus d'insertion professionnelle, nous voulions relever qu'à l'heure actuelle les compétences qu'elles acquièrent au travers des soins à l'enfant sont reconnues et valorisées.

De manière générale, sur la prise en compte des compétences dans le processus d'insertion professionnelle et de la manière dont elles sont valorisées dans le monde du travail, Dubar (2001, p. 6) explique qu'aujourd'hui les employeurs remettent en cause des modalités de fonctionnement antérieur de la "qualification" au profit de nouvelles normes de recrutement fondées sur les "compétences".

Suivant cette logique, la Confédération suisse (2000, p. 5) a pris le parti de valoriser les acquis informels considérant que les apprentissages tout au long de la vie ont une valeur en termes d'employabilité.

Il est de fait possible aujourd'hui de valider ses acquis et d'obtenir un certificat ou un diplôme professionnel en lien avec ces compétences.

Le SPAF propose, par exemple, une formation destinée à professionnaliser les compétences des femmes acquises à domicile.

Cette formation certifiante valorise notamment le savoir-faire et le savoir-être des femmes au foyer qualifiées de qualités nécessaires et appréciées dans le cadre de nombreuses activités professionnelles.

Elles sont les suivantes :

- Planifier, organiser
- Prendre des initiatives et des responsabilités
- Être capable de résoudre des problèmes, de gérer des conflits
- Pouvoir garder son calme, être à l'écoute et savoir exprimer des exigences (Luthi, 2008)

Au sujet de ces aptitudes, Vincent Delorme (2016, p. 53) décrit les compétences sociales comme favorables à l'insertion professionnelle :

*« ...comme les dimensions motivationnelles, les compétences sociales ressortent nettement de notre étude comme faisant partie des facteurs les plus déterminants pour l'insertion professionnelle des personnes interrogées ».*

Nous relevons cette compétence étant donné qu'au sujet des mères, Thierry (2010, p. 50) nous apprend que l'enfant est un vecteur de socialisation pour sa mère dans le sens où il s'approprie les éléments de l'environnement de manière à y être inclus et où il intervient lui-même sur ce contexte.

L'enfant en cours de socialisation est un agent de socialisation secondaire pour sa mère, en allant dans le sens du souhait d'insertion sociale qu'elle forme pour lui.

Il est reconnu que d'avoir l'opportunité d'acquérir et d'exercer les compétences sociales représente un atout tout au long du processus d'insertion professionnelle pour gérer les situations stressantes et les problématiques de façon satisfaisante comme nous l'indique l'extrait ci-dessous:

*« Les personnes disposant de compétences sociales négocient les situations stressantes et problématiques avec plus de satisfaction et une qualité de résultats supérieure aux personnes ayant un déficit en compétences sociales... »* (Wrubel et al, 1981 ; Spitzberg & Cupach, 1989 dans Emery, Aeberly & Chuard Delay, 2005, p. 45)

Nous résumons ici ce que dit la théorie : les femmes au foyer acquièrent par leurs obligations familiales des compétences qui ont de la valeur au niveau de l'employabilité, elles peuvent acquérir et exercer une socialisation secondaire au travers de leur rôle de mère pour le vœu d'insertion sociale qu'elles forment pour leur(s) enfant(s). Ces aspects peuvent avoir un impact positif sur leur insertion professionnelle.

## 8 Hypothèses

Au regard de la théorie développée dans notre cadre théorique, nous sommes en mesure d'émettre trois hypothèses.

La première hypothèse soutient l'idée que l'insertion professionnelle des mères de famille monoparentale est facilitée par les enjeux autour de l'enfant qui mobilisent le contexte sociétal dans lequel elles sont inscrites.

Nous nous référons notamment à Palier (2019, p. 12) quand il explique, à propos des risques pour l'enfant, qu'avec la question de la famille monoparentale, apparaît l'inquiétude de voir les conditions de précarité et de manque de formation se répercuter sur les enfants.

La deuxième hypothèse que nous formulons avance le fait que l'insertion professionnelle des jeunes mères de famille monoparentale est favorisée par les compétences spécifiques qu'elles développent au travers de la maternité.

Nous avons vu en effet que cette capacité à se former des réseaux informels est prépondérante (Delorme, 2016, p. 28).

Notre troisième hypothèse suppose que l'enfant peut également être un frein à l'insertion professionnelle de sa mère. Vincent Delorme (2016, p. 60) expose cette idée dans sa thèse quand il dit que l'ensemble des personnes interrogées dont la typologie du ménage relevait de la famille monoparentale ont estimé que le fait d'avoir des enfants à charge a constitué le principal frein à leur insertion professionnelle. Ce serait, selon eux, la raison pour laquelle ils ont demeuré dans une situation d'aide sociale.

Le choix de sonder l'influence de l'enfant sur l'insertion professionnelle de sa mère au travers des aspects relevés par les hypothèses choisies n'est pas exhaustif. Nous ne prétendons pas avoir fait le tour de tous les sujets possiblement influençables par l'aspect de l'enfant.

## 9 Démarche méthodologique

### 9.1 Le terrain d'enquête

#### 9.1.1 Choix du public cible

Prenant en compte que les problématiques sociales sont définies notamment par le grand nombre de personnes impactées (Fragnère & Girod, 2002 ; Pinho, 2017), nous voulions porter notre regard sur une population relevant d'une problématique large. Ainsi, avons-nous choisi de nous pencher sur le cas des jeunes mères monoparentales inscrites au programme FORJAD.

Comme il est nécessaire d'être inscrit au RI (Etat de Vaud, 2020) pour intégrer le programme FORJAD, nous pouvons être renseignée en partie sur le nombre de ces femmes en nous référant à l'indice suivant : « les statistiques du RI relèvent que 80% des jeunes mères de moins de 25 ans élevant seules leur(s) enfant(s) n'ont pas de formation professionnelle élémentaire » (Conseil d'Etat vaudois, 2014, p. 3).

Les mères de notre panel avaient, quant à elles, vingt-quatre, vingt-six et trente-trois ans, lorsqu'elles ont débuté le programme FORJAD.

### 9.2 La population interrogée

Nous avons décidé de prendre comme public cible les mères de famille monoparentale en fin de processus de formation au programme FORJAD. Par ce choix, nous voulions permettre à notre recherche de profiter du retour d'expérience de ces femmes sur leurs deux premières années de formation. La crise sanitaire due au COVID 19 nous a toutefois forcé de redéfinir notre panel. En effet, nous avons déposé une demande pour contacter ces femmes par le biais de la mesure Accent, mais nous avons reçu une réponse négative. La personne de contact nous a expliqué que notre demande venait compliquer la situation de ces jeunes femmes qui, en plus des charges familiales à gérer, vivaient des perturbations au niveau de leur formation dues à la crise sanitaire.

Pour pallier cet écueil, nous nous sommes adressée à un travailleur de la mesure Accent de notre connaissance. Il a offert de proposer notre entretien de recherche à de jeunes mères de famille monoparentale ayant achevé le programme FORJAD quelques années auparavant.

Dès lors, nous avons pu interviewer trois mères de famille monoparentales qui ont achevé une formation par le biais du programme FORJAD. Nous gardions ainsi l'avantage de pouvoir les questionner sur le passage souvent compliqué de la première et de la deuxième année du cursus, comme nous l'avons mentionné plus haut.

### 9.3 La technique de récolte

Pour la technique de récolte, nous avons choisi l'enregistrement audio afin de collecter l'intégralité du contenu de l'entretien : une telle option nous a permis d'être entièrement investie dans l'échange et ainsi de pouvoir avoir une écoute optimale.

L'utilisation d'une application d'enregistrement des appels nous a permis aussi de réécouter les interviews à plusieurs reprises et de l'analyser sous différents angles (Beaud & Weber, 2010, p. 182).

## 9.4 Type d'entretien

Au vu de la population restreinte interviewée, notre étude est de type « exploratoire qualitative ».

Les entretiens sont semi-directifs de manière à laisser un espace d'expression plus naturel pour ces femmes. Comme indiqué dans le « Manuel de recherche en sciences sociales », ce genre d'entretien donne l'occasion à l'enquêtée de s'exprimer avec ses propres mots et dans l'ordre qu'il lui convient.

Il s'agit donc de veiller à diriger l'entretien sur les points essentiels à traiter ainsi que de trouver un équilibre entre laisser la personne « parler ouvertement » et « recentrer l'entretien sur les objectifs chaque fois qu'elle s'en écarte [...] » (Van Campenhoudt, Marquet, & Quivy, 2017, p. 242).

Étant donné la crise sanitaire due au COVID 19, les entretiens ont dû se faire à distance.

Par respect du bien-être de nos interviewées, nous leur avons laissé le choix d'un entretien téléphonique ou par vidéoconférence. Les deux premières ont préféré l'appel téléphonique. La dernière s'est dite bien accoutumée à la vidéoconférence et a choisi cette option.

Avant d'aller à la rencontre de ces femmes, un guide d'entretien a été établi qui a été approuvé par notre directrice de travail de Bachelor.

## 9.5 Code éthique de la recherche

Se référant au code éthique de la recherche rédigé par le groupe romand de coordination du Travail de Bachelor (Groupe romand de coordination Travail de bachelor, 2008), notre recherche respecte les droits fondamentaux des personnes et l'ensemble des principes de l'éthique dans le cadre de la recherche, tels que le respect de la dignité humaine, l'impartialité et l'équité.

Dans cette même logique, nous avons certifié à nos enquêtées que l'ensemble des données récoltées ne seraient utilisées qu'à des fins scientifiques dans le cadre de la présente recherche et qu'une fois le travail d'analyse achevé, les enregistrements allaient être supprimés. Nous nous sommes assurée auprès des participantes avant chaque entretien que leur adhésion soit libre et éclairée. Également, l'anonymat des femmes concernées a été garanti par l'usage de noms d'emprunt lors de la rédaction de notre travail. Finalement, toutes les femmes étaient assurées également que si elles étaient engagées dans la démarche, elles demeuraient libres de se rétracter à tout moment.

En outre, nous pouvons avancer que l'entier de notre travail a été réalisé avec bienveillance et qu'il n'est apparemment nuisible à personne.

## 9.6 Les risques spécifiques à la démarche

Comme expliqué dans l'ouvrage « Manuel de recherche en sciences sociales », « l'utilisation féconde et correcte de l'entretien nécessite le respect d'un ensemble de principes et de règles (...) qu'il n'est pas aussi facile de mettre en œuvre qu'il paraît ». En effet, sous l'apparente faciliter du procédé, il est aisé de se perdre. Il est également dit que la souplesse de la méthode peut insécuriser l'enquêteur peu chevronné (Van Campenhoudt, Marquet, & Quivy, 2017, pp. 224-225).

Aussi, nous sommes-nous exercée à la technique auprès de notre entourage afin d'être prête le moment venu.

## 9.7 Présentation des femmes interrogées

Nous présentons ci-dessous les trois mères de famille monoparentale qui ont répondu à notre questionnaire en indiquant brièvement leur parcours tel qu'elles nous l'ont raconté.

Maria vient du Cap-Vert, elle a trente-trois ans. Elle est arrivée en Suisse à seize ans. Elle avait vingt-six ans quand elle a commencé la mesure FORJAD. Elle a un niveau de français assez restreint. Aujourd'hui mère de trois enfants elle en avait un lors de sa formation au travers du programme FORJAD.

Avant qu'on lui propose la mesure FORJAD lors de son passage au service social, elle avait travaillé comme femme de ménage ou comme employée dans une usine.

La formation qu'elle a achevée lors du programme FORJAD est une AFP sur deux ans.

\*

Lucie est suisse. Elle a eu son enfant à vingt-sept ans et a commencé sa formation lorsqu'elle avait trente-trois ans. Cela faisait huit ans qu'elle recevait le RI. Elle avait longtemps cherché des solutions pour se former, mais sans succès.

Sa référente au service social ne l'avait pas spécialement dirigée vers une formation professionnelle. Lucie est passée par diverses mesures lors de son passage au service social pour l'aider à trouver un emploi qui ne nécessitait pas de qualification (apprendre à faire un CV et à utiliser les outils informatiques).

C'est quand Lucie a finalement trouvé une place d'apprentissage et qu'elle a sollicité un soutien financier auprès de sa référente que le programme FORJAD lui a été présenté.

Elle a obtenu un CFC.

\*

Hana a vingt-neuf ans. Elle est arrivée en Suisse en 2007; elle est bosniaque. Elle a eu deux enfants dans un laps de temps court (une année). Elle s'exprime très bien en français, mais on perçoit dans son accent et à quelques accros qu'elle n'est pas de langue maternelle française.

Avant de faire appel à une aide financière par le biais du service social, elle travaillait comme aide en cuisine et était en couple avec le père de ses enfants. C'est à l'arrivée du deuxième enfant que le couple a décidé qu'Hana arrêterait de travailler pour s'occuper des enfants.

Lorsqu'elle s'est séparée du père de ses enfants, Hana n'avait plus de moyen de subsistance et a dû faire recours au service social pour recevoir le RI notamment.

À vingt-quatre ans, elle a fait une AFP par le biais de la mesure FORJAD et poursuit sa formation pour l'obtention d'un CFC dans le même domaine et la même entreprise de formation. Cette dernière formation sera terminée en 2021.

## 10 Analyse des résultats

### 10.1 Méthode d'analyse

L'analyse thématique constitue l'outil classique pour l'étude des opinions par la catégorisation des énoncés dans des thèmes d'analyse (Negura, 2006). Nous avons choisi ce type d'analyse pour nous permettre de travailler à partir de nos hypothèses.

### 10.2 Présentation des résultats

À la suite de nos entretiens avec les trois mères de famille monoparentale passées par le programme FORJAD, nous avons procédé à l'analyse des résultats.

La retranscription a aidé à réentendre les propos de chacune et commencer à les mettre en relation avec les trois hypothèses que nous avons émises.

C'est en nous basant sur le cadre théorique relevant les aspects spécifiques de l'insertion professionnelle des mères de famille monoparentale pouvant être impactés par l'enfant que nous avons construit notre grille d'entretien. Cette dernière a été élaborée dans l'optique de récolter les données à même de nourrir les réflexions autour de nos 3 hypothèses.

### 10.3 Première hypothèse

L'insertion professionnelle des mères de famille monoparentale est facilitée par les enjeux autour de l'enfant en ce qu'ils mobilisent le contexte sociétal dans lequel elles sont inscrites.

Dans son compte rendu sur l'accompagnement des jeunes par la formation, Pisoni (2017, p. 5) corrobore notre position quand elle dit que la politique d'investissement privilégie certains groupes (les femmes, les enfants et les jeunes). Il s'agit d'ailleurs selon elle de l'une des limites de ces mesures.

Pour jauger notre hypothèse, nous avons demandé aux jeunes femmes de notre panel si la mesure FORJAD avait été proposée rapidement à leur entrée « au service social ».

Ce que nous entendons par l'expression « être au social » fait référence tout autant au suivi social par un assistant social dans un centre social régional qu'au fait de recevoir le RI<sup>4</sup>.

Lors de nos entretiens, nous avons pu observer que le cas de deux des jeunes femmes interviewées allait dans le sens de notre hypothèse, mais que le troisième différait.

Maria était soutenue par le service social depuis trois mois lorsque le programme lui a été présenté. Quant à Hana, il lui a été proposé d'entrée.

Ainsi Maria et Hana, qui avaient vingt-quatre et vingt-six ans à cette époque, ont été dirigées rapidement vers le programme FORJAD et n'avaient pris part à aucune mesure d'insertion professionnelle auparavant. En revanche, dès que le programme FORJAD a été envisagé, elles ont suivi des cours de remise à niveau pour les mathématiques et le français en vue des cours professionnels.

---

<sup>4</sup> Le Revenu d'Insertion est accordé à toute personne qui se trouve dépourvue des moyens nécessaires pour satisfaire ses besoins vitaux et personnels indispensables, ceci indépendamment des causes de la situation d'indigence. Réf : <https://www.arasmac.ch/site/aide-sociale/>

Le cas de Lucie démontre en revanche que l'aspect de l'enfant dans son cas n'a pas été porteur d'un changement dans les propositions de mesures pour son insertion professionnelle.

Nous avons cherché à comprendre ce parcours différent et de savoir quels autres facteurs que l'enfant peut venir influencer l'accès à l'insertion professionnelle de sa mère.

Au travers de son récit d'accompagnement par son assistante sociale, nous avons trouvé des pistes qui révèlent les facteurs que nous recherchons.

### 10.3.1 L'engagement dans un parcours d'insertion inefficace

Lucie avait vingt-six ans lorsqu'elle est devenue une BAS et n'avait pas encore d'enfant. Elle était soutenue financièrement et socialement par cet organisme depuis huit ans lorsqu'elle a accédé au programme FORJAD. Malgré cet accès tardif à la formation professionnelle, elle raconte en avoir toujours eu l'envie.

Durant ces huit années où elle était soutenue par le service social, elle a travaillé par intermittence à des emplois sans qualification et recevait un salaire qui n'atteignait pas le minimum vital.

Lors de son parcours d'insertion professionnelle, son assistante sociale lui a proposé des mesures qui allaient dans le sens d'une reprise d'activité dans un domaine professionnel ne nécessitant pas de formation. Elle a alors dû suivre des mesures pour apprendre à utiliser les outils informatiques et à rédiger des CV. Selon Lucie ces mesures étaient frustrantes, répétitives et inutiles à son insertion professionnelle.

*«...on vous place là pour que vous avanciez et moi j'ai plutôt l'impression qu'on fait du sur place et carrément de la marche arrière. »*

Sur ce point, le propos de Lucie se trouve corroboré par les chercheurs.

À propos des mesures dites d'insertion, Castra cité par Delorme, (Castra, 2003 dans Delorme, 2016, p. 22) s'avère particulièrement critique. Il affirme, études à l'appui, que bon nombre de mesures d'insertion ne contribuent en aucun cas à une insertion effective. Certaines d'entre elles ne feraient que différer l'accès à l'emploi. Dès lors, «les parcours d'insertion peuvent être lus non comme des itinéraires vers l'emploi, mais comme un apprentissage des contraintes institutionnelles.»

### 10.3.2 Les jeunes les plus désavantagés sont les plus éloignés des programmes d'accompagnement

Avec le cas de Lucie, nous constatons que des profils appartenant apparemment au public cible des mesures d'investissement social ne sont pas toujours dirigés vers une formation qui permettrait de sortir définitivement de l'aide sociale.

Pisoni (2018) propose une explication à ce phénomène. Elle postule que les jeunes les plus désavantagés ont moins accès aux programmes d'accompagnement et propose d'en examiner les causes.

Elle met notamment en exergue le facteur de la marge de manœuvre laissée aux professionnel.le.s accompagnant les jeunes ainsi que l'offre des places d'apprentissage qui est régi par l'économie.

Sur la question de la marge de manœuvre laissée aux professionnel.le.s, Pisoni indique le fait que les travailleurs.euses sociaux.ales en charge de placer les jeunes soient parfois pris en étau par des contraintes administratives peut induire ces professionnel.le.s, même contre leur gré, à des pratiques d'écramage, c'est-à-dire à concentrer les ressources sur les jeunes moins désavantagés, à savoir ceux qui sont plus proches du marché de l'apprentissage :

*« La procédure d'évaluation des mesures semble particulièrement déterminante en termes d'acheminement des ressources. Si l'évaluation est basée sur les résultats en termes de taux de placement pendant un laps de temps relativement restreint, la marge de manœuvre pour atteindre les besoins plus complexes reste très restreinte. » (Pisoni, 2018).*

Ainsi ces populations aux besoins plus complexes auraient moins accès aux mesures d'accompagnement pour l'insertion professionnelle. Ce phénomène a été référencé comme « effet Mathieu ». Dans la littérature « L'effet Mathieu » se réfère à une situation où des personnes moins désavantagées ont un meilleur accès à des ressources par rapport à des personnes plus désavantagées (Pisoni, 2018).

Pisoni (2018) décrit cette population désavantagée comme se trouvant dans une situation de problématiques multiples et cumulatives, alors que faire une formation requiert une certaine stabilité.

#### L'effet Matthieu

La notion d'effet Matthieu se base sur un passage de l'Évangile selon Matthieu qui affirme que à celui qui a il sera donné, et il sera dans la surabondance ; mais à celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré (Matthieu 25 :29). Cette notion a été introduite dans la recherche en politiques sociales au milieu des années 1970 par l'économiste belge Herman Deleeck, pour décrire une situation où, parmi un groupe cible, les moins désavantagés sont plus aptes à profiter des politiques sociales par rapport aux plus désavantagés (1979 pour une version en français). Depuis, plusieurs études empiriques ont illustré cet effet dans différentes sphères de la politique sociale (Pisoni, 2018).

Les problématiques auxquelles Pisoni (2018) fait référence sont celles liées au logement, aux troubles psychiques et à la garde des enfants pour de jeunes familles monoparentales. Elle ajoute également que pour les jeunes en grande difficulté, qui ont souvent connu des ruptures aussi bien dans leur parcours scolaire qu'au niveau affectif, il y a souvent un travail à mener sur le plan de la motivation et la reconstruction de la confiance en soi.

Selon cette même auteure, pour atteindre ces jeunes les plus éloignés du marché de l'apprentissage, des étapes préliminaires de stabilisation sont incontournables dans la perspective d'un accès réussi à une formation professionnelle, et nécessaire à son accomplissement. Elle souligne que ces premières étapes exigent un investissement souvent intensif de ressources.

En ce qui concerne les femmes de notre panel, toutes trois étaient dans un contexte difficile lors de leur entrée au service social.

Maria était en instance de divorce. Financièrement, elle ne s'en sortait pas avec son salaire de femme de ménage. Elle mentionne qu'elle était fatiguée au niveau psychique étant donné la situation compliquée qu'elle vivait et qui imposait d'être sur tous les fronts.

Étant mère seule et ayant un emploi, elle avait la priorité pour l'octroi d'une place de garde en crèche pour son enfant et cet aspect-là avait été simple à régler.<sup>5</sup>

Hana quant à elle, était en cours de séparation d'avec le père de ses enfants quand elle s'est adressée au service social. Elle devait trouver un nouvel appartement et comme elle n'était pas encore établie définitivement avec ses deux enfants en bas âge, la solution de garde a été plus longue à régler. Dans son témoignage, elle ajoute, mais sans entrer dans les détails, que comme la séparation de son compagnon a été compliquée. Aussi, le SPJ a gardé un regard sur elle et ses enfants jusqu'à la fin de sa formation.

Quant à Lucie, mis à part qu'elle rapporte que son assistante sociale lui a conseillé de « se reconstruire » avant d'entamer des démarches pour sa formation professionnelle, ce qui nous donne une indication sur un possible besoin de se stabiliser, nous n'avons que peu d'éléments qui expliqueraient pourquoi elle n'a pas eu rapidement accès à une mesure de type « investissement social » pour son insertion professionnelle.

Toujours sur l'aspect de la marche de manœuvre laissée aux professionnel.le.s, est ressorti l'aspect du type de professionnalité des assistants sociaux qui ont influencé la prise en charge des trois femmes interviewées.

À ce propos, Delorme citant Castra (Castra, 2003 dans Delorme, 2016, p. 21), dit par exemple que certain.e.s professionnel.le.s ont été considérablement influencé.e.s par la culture médico-sociale, psychologique, psychanalytique, et qu'ils auraient dès lors développé une psychologisation excessive dans leurs interventions de sorte qu'ils n'attribuent plus la difficulté de trouver un emploi à un défaut d'emplois disponibles, mais à un défaut de la personne.

Ce que dit Castra transparaît à plusieurs reprises dans le discours de Lucie. C'est d'ailleurs avec un peu de gêne qui se traduit par l'intonation de sa voix et un silence de retenue qu'elle demande que nous lui assurions une fois encore l'anonymat avant de s'exprimer sur ce point.

La jeune femme serait-elle en prise à un conflit de loyauté ? Comment alors faire valoir ses droits pour une prise en charge sociale adaptée à ce que cette jeune femme est capable d'accomplir ? Nous indiquons ici que Lucie a obtenu son CFC d'employée de commerce et qu'elle est aujourd'hui secrétaire de direction dans l'entreprise qui l'a formée.

*« L'assistante sociale que j'avais en fait était quelqu'un de très compréhensif de très à l'écoute, mais je pense que peut-être du fait qu'elle était également maman...c'est méchant ce que je vais dire, elle était vraiment gentille adorable, mais je trouvais qu'elle était un petit peu mou au niveau de mon suivi je veux dire... après ça restait quand même quelque part très passif et c'est vrai que par moment, je ne*

---

<sup>5</sup> La responsabilité de l'attribution des places appartient aux directions des IPE. Celles-ci sont toutefois tenues d'appliquer les priorités fixées par le Réseau-L, dont la première est la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Ville de Lausanne : [http://webapps.lausanne.ch/apps/actualites/index.php?actu\\_id=49670](http://webapps.lausanne.ch/apps/actualites/index.php?actu_id=49670)

*m'apitoyais pas sur moi, mais je me disais c'est pas normal, et ça me frustre et ça m'énerve, de ne pas pouvoir concrétiser, de ne pas pouvoir faire quelque chose, euh je lui disais ouvertement que je ne voulais pas être au social toute ma vie non plus donc euh... et c'est vrai que de son côté, elle disait : « là vous voyez, vous avez un enfant qui est encore en bas âge, c'est pas évident, il faut que vous vous reconstruisiez et tout ». Donc oui j'avais un soutien psychologique dans le fait de sortir du RI, mais d'un autre côté je n'avais pas forcément quelqu'un qui allait me mettre de la pression, ou un petit peu...voyez ce que je veux dire ? »*

Hana, qui était mère de deux enfants en bas âge, rapporte au contraire, sur l'accompagnement proposé par son assistante sociale qu'elle a tout de suite été encouragée à faire une formation alors qu'elle-même n'en avait pas imaginé la possibilité.

*« ...et puis j'avais une assistante qui était juste géniale ! Oh franchement c'était, c'était un petit ange pour moi et puis c'est elle justement qui m'avait fait comprendre que ce n'était pas juste parce que j'ai des enfants et que j'ai une vie de famille que forcément une formation ferme ses portes . »*

Enfin, Maria raconte qu'après son rendez-vous au bureau de l'orientation professionnelle rapidement organisé à son entrée au service social, son assistant lui a dit de foncer et qu'il ne voyait pas pourquoi « ça ne pouvait pas le faire ».

Pour en venir au facteur des places d'apprentissage régies par l'économie.

Lucie nous raconte qu'elle a en effet été confrontée à la réalité du marché économique. Elle indique avoir fait des démarches pour trouver une possibilité de formation avant la naissance de son enfant, mais que lorsqu'il est arrivé, la recherche s'est compliquée.

*« ...le fait d'être seule avec un enfant, c'est vrai que je n'ai pas eu à ce moment-là, la chance que des patrons veuillent bien miser sur moi on va dire. »*

#### 10.4 Deuxième hypothèse

L'insertion professionnelle des jeunes mères de famille monoparentale est favorisée par les compétences spécifiques qu'elles acquièrent au travers de la maternité.

##### 10.4.1 Les compétences de mères utiles à l'insertion professionnelle

Lors des entretiens et pour jauger notre hypothèse, nous avons demandé aux femmes de notre panel si, selon elles, le fait d'être mère avait eu pour effet le développement de nouvelles compétences utiles pour leur insertion professionnelle.

Elles ont confirmé à plusieurs reprises dans leur discours avoir acquis des compétences de savoir-faire et de savoir-être répertoriées par le SPAF.

Elles étaient d'avis que les compétences acquises au travers de la maternité étaient reconnues chez les patrons, notamment le sens des responsabilités.

*« On a l'impression qu'ils sont directement plus vite en confiance parce qu'on est parent. Ils ont peut-être cette impression déjà qu'on est peut-être déjà plus responsabilisé. » (Lucie)*

*« Par exemple, quand on a quelqu'un avec un enfant on pense qu'il va être très sympathique, qu'il va être très ouvert aux autres, qu'il va être capable forcément d'avoir une compréhension de l'autre, d'être très dans l'écoute... » (Lucie)*

Lucie pense notamment que c'est grâce à l'aptitude de responsabilisation conférée aux mères qu'une place d'apprentissage lui a été proposée.

Nous voyons plus bas que les compétences référencées par le SPAF apparaissent dans le témoignage des femmes de notre panel et que ces compétences se combinent également.

- Planifier, organiser
- Prendre des initiatives et des responsabilités
- Être capable de résoudre des problèmes, de gérer des conflits
- Pouvoir garder son calme, être à l'écoute et savoir exprimer des exigences

Lucie documente clairement les compétences de cette liste. Elle, dit en effet, qu'en ayant un enfant et en l'élevant seule elle se devait d'être organisée. Elle est d'avis que cette aptitude ne pouvait pas être optionnelle étant donné notamment ses études qu'il lui fallait mener simultanément des tâches du quotidien.

Sur l'aspect d'organisation, de la prise d'initiative et de la gestion de problèmes, elle dit :

*«...à propos de la structure de mon emploi du temps, je dirai que dès que j'étais confrontée à un petit souci, on va dire, une matière qui commençait à me poser problème, c'était d'entrée que je mettais en place tout un système. Ça pouvait être trouver quelqu'un pour suivre des cours, trouver un moyen d'avoir, des supports de cours supplémentaires[...]ben oui, on doit gérer seule et on a une journée de 24heures comme tout le monde. » (Lucie)*

Hana ajoute que le sens des responsabilités est plus élevé lorsqu'on est mère et cela force à mûrir rapidement. Elle explique aussi qu'elle a acquis la faculté de tempérer ses réactions impulsives au contact de ses enfants et que cela lui a été utile au travail.

*« ...surtout moi, je suis une personne assez à sang chaud. Avec mes enfants j'ai appris à canaliser et à prendre du temps avant de réagir, puis réagir mieux et je pense qu'aussi au niveau professionnel ça permet de réfléchir peut-être avec un peu plus de recul. » (Hana)*

#### 10.4.2 L'opportunité de socialisation au travers de l'enfant

Lors du développement théorique, nous exposons que les aptitudes à la socialisation sont un atout pour l'insertion professionnelle. Nous émettions l'hypothèse que l'acquisition de ces compétences au travers de la fonction de mère pour une socialisation secondaire pouvait être facilitée, notamment par les rencontres avec d'autres parents à l'école.

À ce sujet, les trois jeunes femmes ont raconté ne pas avoir élargi leur réseau social secondaire depuis qu'elles sont mères. Elles disent n'avoir pas eu envie de former un réseau avec les personnes rencontrées dans le cadre des activités liées à leur enfant.

*« non, de ce côté-là, je ne suis pas trop ça... pour aller, pour faire des rencontres. On m'a proposé beaucoup, même quand, à l'accouchement par exemple on m'a plutôt dit de rencontrer des mamans, faire connaissance tout ça, mais moi je ne suis pas trop ça. Je suis quelqu'un de très ouvert, mais je ne suis pas à chercher...donc voilà. » (Maria)*

*« Je n'ai pas l'impression, pas vraiment, mais bon ça c'est plutôt de ma faute je pense. Parce que je ne vais pas forcément vers les gens. Bon, au début j'ai essayé un peu. Quand mes enfants ont commencé l'école à familiariser un peu avec les mamans, avec l'entourage et tout, leur (celui de leur enfant) entourage, mais je ne trouve pas ma place là-dedans. » (Hana)*

Maria et Lucie explique par ailleurs que non seulement elles n'ont pas créé de nouvelles relations en lien avec leur enfant, mais que de plus elles vivent un isolement social étant donné que les contacts avec la famille et les amis se sont raréfiés.

*« Ça a quand même été un moins. Parce qu'au final, ben comme je disais, j'avais beaucoup de relations et d'amis, mais c'étaient des gens qui n'avaient pas d'enfants et moi finalement dans ce groupe-là j'ai été la première à avoir un enfant, ce qui fait que ces personnes-là finalement se disent : « Ben voilà, la personne a un enfant, elle rentre dans le rôle de maman donc elle aura plus le temps pour ci, pas trop de temps pour ça. » » (Lucie)*

*« Mon entourage, c'est mes entourages que j'ai toujours eu, donc la famille, les amis. C'est avec eux que ça a un peu changé. Maintenant encore beaucoup plus. Maintenant que j'ai trois enfants. Y'a de moins en moins. Parce que maintenant voilà avec trois enfants c'est dur » (Maria)*

#### 10.4.3 L'aptitude de motivation

Avant de clore ce chapitre, nous voulions revenir sur l'aptitude de motivation sur laquelle nous avons pourtant décidé de ne pas nous attarder dans la partie théorique étant donné qu'elle relève essentiellement du domaine de la psychologie. L'aspect motivationnel de l'enfant pour sa mère, dans son processus d'insertion professionnelle, étant ressorti de façon évidente dans deux entretiens, nous avons choisi de tout de même le relever.

Pour avoir une notion du mécanisme motivationnelle, nous reprenons Ruelle (2017), qui explique que pour Maslow<sup>6</sup>, les motivations d'une personne résultent de la satisfaction de certains de ses besoins. Des besoins cités par Maslow, le besoin d'estime et d'auto-accomplissement sont apparus lors des entretiens.

Les besoins d'estime : les besoins d'estime correspondent aux besoins de considération, de réputation, de reconnaissance ou de gloire... de ce qu'on est, par les autres ou par un groupe d'appartenance. La mesure de l'estime peut aussi être liée aux gratifications accordées à la personne.

Les besoins d'auto-accomplissement : le besoin d'auto-accomplissement correspond au besoin de se réaliser, d'exploiter et de mettre en valeur son potentiel personnel dans tous les domaines de la vie.

Le processus de motivation peut être déclenché aussi par une force motivationnelle externe qui dépend de la situation, de l'environnement de travail, de la nature de l'emploi, du mode de management des supérieurs, etc. (Ruelle, 2017).

Ainsi, Maria et Lucie nous ont expliqué que cet aspect de motivation induit par l'enfant s'est révélé primordial. Il leur a permis de ne pas lâcher le processus de formation malgré les difficultés.

Des témoignages de ces deux femmes, nous relevons qu'au travers de la motivation induite par leur enfant, elles ont répondu à leurs besoins d'estime de soi et d'auto-accomplissement.

Le besoin d'estime :

*« Je me disais : « tu vas le faire et tu vas le réussir, fais-le pour lui et le jour où tu l'auras, je vais le (son enfant) ramener avec moi à la remise des diplômes. »*

*« je dis, non, non, non baisse pas les bras, fais-le pour lui, au moins plus tard tu vas sortir de tout ça. Je ne critique pas, femme de ménage et tout ça, mais c'est pas un métier dans lequel je vais rester . »*

*« Une fois je lui ai dit : Bruno<sup>7</sup>, moi je crois que je vais tout arrêter et il a dit : « Mais non maman et après tu vas pas m'acheter de nouveaux habits », ça c'est un truc que ça m'est resté. » (Maria)*

---

<sup>6</sup> psychologue américain (1908-1970, surtout connu pour son explication de la motivation par la hiérarchie des besoins.

<sup>7</sup> Prénom d'emprunt

Le besoin d'auto-accomplissement :

*« Je lui disais : « Faut avoir une vie mieux, il faut avoir la tête haute plus tard ». Et pouvoir lui dire (à son enfant) : « Maman elle a vécu ça et ça, mais dans tout ça elle a réussi son apprentissage, qu'elle a un travail qui est plus euh... on va dire moins fatigant que femme de ménage ».(Maria)*

*« Le fait que j'ai fait un apprentissage ça c'était une envie d'avant, mais quand on a un enfant c'est plus juste une possibilité, ça doit devenir quelque chose qui doit se faire et y a le fait aussi de vouloir être un exemple. » (Lucie)*

## 10.5 Troisième hypothèse

L'enfant peut également être un frein à l'insertion professionnelle de sa mère.

Nous émettions l'idée par notre troisième hypothèse que l'enfant peut être un frein à l'insertion professionnelle de sa mère.

Au travers des entretiens plusieurs facteurs sont ressortis soutenant cette idée.

### 10.5.1 Le manque de disponibilité supposé des mères

Bien que nous avancions au point précédent que certains patrons peuvent être intéressés à engager une mère de famille pour les aptitudes développées au travers du rôle de mère intéressante pour le travail, deux des femmes interrogées ont fait part des difficultés rencontrées pour trouver une place d'apprentissage en raison de leur statut de mère.

Lucie dit que les patrons n'engagent pas des apprenties avec un profil de mère de famille monoparentale parce que, selon son expérience, bien qu'elle ait assuré pouvoir se rendre être disponible, elle se trouvait face à des gens qui mettaient en doute ce qu'elle avançait.

À ce propos, la littérature corrobore ce qu'elle avance:

*« Certains employeurs n'hésitent pas à licencier leurs employées à l'issue de la période de protection de 16 semaines, par crainte que leurs nouvelles obligations familiales affectent leur présence au travail. »  
(Travail suisse, 2019-2020)*

Hana quant à elle raconte que bien qu'elle ait postulé largement, elle n'a reçu que des réponses négatives. Elle l'explique par le fait qu'elle annonçait clairement dans son CV qu'elle avait deux enfants à sa charge. C'est d'ailleurs finalement auprès d'un organisme cantonal, à la fibre sociale, qu'elle a obtenu une place d'apprentissage<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Il y a certes aussi des employeurs avec une « fibre sociale », prêts à embaucher des jeunes avec un profil moins idéal (Pisoni, Pourquoi les jeunes les plus désavantagés ont-ils moins accès aux programmes d'accompagnement ?, 2018)

Hana estime que les patrons des entreprises formatrices ont des réticences à engager une mère de famille monoparentale, car ils craignent que leur charge de travail constitue un risque d'échec pour la formation.

*« Je pense que, d'un côté oui les gens ils comprennent, ils sont assez compréhensifs et tout, mais de l'autre côté, y'a quand même une certaine crainte parce que c'est pas quelque chose d'habituel et puis ils se disent : « ah, mais y'a une trop grande charge de travail d'autant plus quand c'est une mère célibataire et du coup y'a pas papa derrière qui aide un peu et puis ils pensent souvent que ça va partir dans un échec. » » (Hana)*

Ici, nous faisons une courte digression pour relever que dans le cadre de sa formation même, Hana n' a pas reçu de soutien de la part du commissaire d'apprentissage alors que son service est tenu à cette tâche (Ecole professionnelle de Montreux, s.d.). En effet, il mettait lui aussi en doute sa capacité à gérer la fonction de mère et d'étudiante en même temps.

*« il était très sceptique par rapport au fait que j'ai des enfants, que je suis toute seule, je vais pas réussir à suivre la formation parce que c'est une formation qui demande beaucoup de travail à la maison et tout[...]et puis j'aurai aimé, plus, un peu plus de compassion et puis d'appui euh...de sa part surtout qui est là justement pour appuyer les apprentis au lieu de un peu les dégrader. » (Hana)*

#### 10.5.2 Le sentiment de culpabilité

Sur l'aspect de l'enfant qui peut être un frein à l'insertion professionnelle de sa mère, le sentiment de culpabilité est ressorti des entretiens.

Sur le sentiment de culpabilité, nous apprenons de la littérature que c'est en regard des normes sociales intégrées qu'un tel sentiment est éprouvé à l'adoption d'un comportement qui ne correspond pas aux injonctions auxquelles adhère la personne (Engel & Ferguson, 1992). Ce sentiment pourrait provoquer une gêne qui conduit à la réorientation du comportement dans un sens jugé souhaitable (Frank, 1988).

À propos des normes sociales intégrées , Poilot-Rocaboy, Berthe et Chan (2018, p. 4) expliquent qu'elles le sont dans l'enfance à 5 ans et que dès cet âge, les enfants ont conscience de ce qui est un comportement « approprié » pour les unes et pour les autres (Lytton & Romney, 1991 dans Poilot-Rocaboy, Berthe et Chan, 2018, p. 4).

Les normes sont les règles et les standards de comportements féminins et masculins compris par les membres d'un groupe, qui guident et contraignent leurs comportements sociaux sans l'existence de loi Elles renvoient à des constructions sociales et culturelles du féminin et du masculin, mouvantes et contextualisées, pouvant être différentes d'une époque à une autre et d'une société à l'autre. Ces constructions conduisent les unes et les autres (Cialdini & Trost, 1999 ; Cornet, 2014 dans Poilot-Rocaboy, Berthe et Chan, 2018, p. 3).

Les auteurs poursuivent, disant que les attentes sociales à l'égard des femmes sont particulièrement importantes dans la sphère privée, et qu'ainsi l'exigence sociétale d'être une « bonne mère », « une bonne ménagère » et soucieuse du bien-être de tous est affirmée (Bem, 1981 ; Bin de la, 2012 ; Duru, 2012 ; alik, et al., 2005 ; Parent & Moraldi, 2011 dans Poilot-Rocaboy, Berthe et Chan, 2018, pp. 4-5).

Ces dernier expliquent encore que ces normes sociales de « bonne mère » et de « bonne ménagère » viendraient heurter les éventuelles ambitions professionnelles des femmes, car est-il possible pour une femme de s'investir pleinement dans sa vie professionnelle et de « faire carrière » sans être accusée de délaisser sa maison, ses enfants, ses parents âgés, etc. ?

Nous avons repéré dans le discours de Lucie ce sentiment de culpabilité en référence au modèle de mère qu'elle estime convenable.

*«...c'était faire une activité quand même avec lui tous les soirs parce que je me disais : « mais euh, sinon ça veut dire que je m'occupe pas de lui, que je le délaisse [...] je veux bien travailler, mais je dois pas non plus être une mauvaise mère à laisser mon enfant de côté. » (Lucie)*

Pour retrouver du confort, Lucie explique avoir réorienté son comportement dans un sens qu'elle jugeait souhaitable. Lucie a ainsi expressément pris du temps pour son enfant chaque soir malgré son état de fatigue.

Elle raconte aussi que ce qui l'a aidé à gérer son sentiment de culpabilité, c'est son aptitude à se positionner clairement pour ses choix de vie et qu'en réaction de cela son fils allait bien et était rassuré.

*« Mais non en fait mon fils m'a appris que non . Du coup il m'a montré que si lui, s'il voyait que j'étais déterminée et que j'étais rassurée et que j'avais envie, il était rassuré également en fait » (Lucie)*

#### 10.5.3 L'état de fatigue engendré par les obligations familiales et professionnelles et comment les femmes s'organisent

Au sujet des exigences du travail et de la vie de famille, Lemaire et Home (1997) disent que même si l'expérience de rôles multiples peut s'avérer enrichissante, la majorité des étudiantes vivent une certaine tension due aux contraintes de temps et à la difficulté de tout concilier (Warshal & Southern, 1986 ; Patchner, 1982 ; Sieber, 1974 dans Lemaire et Home 1997). Les responsabilités parentales (nombre, âge, besoins spéciaux des enfants) influencent l'importance des demandes familiales, alors que le nombre d'heures consacrées au travail, l'horaire de travail et le temps supplémentaire requis constituent des exigences du milieu du travail.

Les trois jeunes femmes de notre panel témoignent de leur journée bien remplie, de leur état de fatigue et de comment elles s'organisaient au quotidien pour tout mener de front.

*« On a les horaires de travail et puis on a les horaires de cours, mais maintenant c'est tout le travail qu'il y a encore à effectué à côté, qu'on doit effectuer à la maison forcément, que ce soit au niveau des cours ou au niveau de la place d'emploi, et c'est là où ça se complique, parce que, ben voilà moi mon fils il avait 7 ans donc euh il était quand même bien en*

*âge d'avoir besoin de moi pour pratiquement tout [...] du coup, c'est voilà, c'est on rentre de la journée bon ben comme tout le monde, bon ben on est fatigué, mais on doit récupérer son fils, faut aller faire les courses. On rentre et là il y a quand même cette partie où on essaie quand même de passer du temps avec son fils. » (Lucie)*

*« ...donc je faisais tout un processus, attendais que mon fils soit couché, soit au lit donc vers les 8h30 9h et après ça effectivement c'est là que j'entamais, à partir de ces heures. Mais là où c'est devenu compliqué c'est que ben les premiers temps ça va, mais, bon ben on est très fatigué en rentrant et on est fatigué au point qu'à 21h, quand mon fils était au lit, ben j'ai, j'ai, psychologiquement j'étais fatiguée. Trop de fatigue le soir pour assimiler les cours. Par contre j'allais pas me coucher tard et je me levais plus tôt le matin, donc je me levais à 5h30 du matin. » (Lucie)*

*« ...j'ai remarqué parfois quand je dois étudier et que j'essaie de me mettre à 8 heures du soir à travailler, honnêtement après une journée chargée euh...avec les enfants les enfants et tout...on a vraiment pas envie et tout. Donc il faut aussi je pense une force de caractère euh...pour se dire vas-y, faut travailler, il faut réviser ça... » (Hana)*

*« Quand on a des enfants y'a pas tout qui marche tout parfaitement bien. Y'a toujours des couacs, y'a toujours des problèmes, y'a toujours quelque chose de nouveau à gérer. » (Hana)*

*« ...et quand je prenais le petit, il fallait direct préparer le souper, donner le bain. En fait, je devais tout faire avec le petit, mettre au lit tout ça, ensuite commencer à étudier, voilà..., se mettre à étudier. À 6 heures du matin je suis déjà debout pour préparer, le mettre à la crèche et pis euh... et me préparer et l'amener tout ça pour que je prenne le train tout ça... » (Maria)*

#### *10.5.3.1 Le soutien des entreprises en regard des obligations de leur apprentie*

Deux des mères interrogées nous ont expliqué avoir pu bénéficier d'arrangements dans leurs horaires avec les entreprises formatrices pour réussir à tout mener de front. Ceci est un facteur allant à l'encontre de notre troisième hypothèse que l'enfant peut être un frein à l'insertion de sa mère.

Maria explique en effet que son entreprise lui octroyait du temps libre pour qu'elle puisse bénéficier d'un appui scolaire. Elle raconte qu'elle manquait de temps pour étudier et d'autant plus que les cours étaient compliqués pour elle.

*« ...des fois le travail ils me libéraient pour réviser, pour pouvoir aller réviser et après ils ont mis le cours d'appuis en marche aussi, voilà, pour que j'aie au cours d'appuis donc. » (Maria)*

À ce propos, Hana explique qu'elle a la chance de se former dans une entreprise qui lui laisse la possibilité de choisir ses horaires et que sans cette possibilité, elle aurait eu de la difficulté pour gérer sa vie au quotidien avec ses enfants.

*« J'ose même pas imaginer le bordel que ça serait si j'avais pas les horaires libres (rires). Ça serait la catastrophique ! Parce que x fois je dois aller chercher à l'école parce qu'ils sont malades, parce qu'on doit aller voir les maîtresses ou parce que ci parce que ça...ou le pédiatre ou plein de rendez-vous qu'on puisse avoir. Ben...rares sont les rendez-vous qu'on puisse avoir après 17 heures, donc après que le temps de travail soit fini. »*

Encore sur l'état de fatigue et le fait de devoir gérer de multiples fonctions en même temps, Lucie nous dit avoir vécu une première année de formation difficile avant de trouver un rythme et une organisation confortables. Elle raconte que le moral avait fortement chuté.

Hana relate quant à elle qu'elle a dû passer en AFP lors de la première année alors qu'elle avait commencé sa formation en CFC.

*« C'était un choix commun avec mon entreprise de partir plutôt sur une AFP pour que ça soit plus facile avec une promesse de contrat de CFC pour la suite. » (Hana)*

Pour terminer, sur la question de savoir si d'avoir un enfant peut être un frein pour une mère de famille monoparentale, Maria nous dit que selon elle, l'enfant n'empêche pas l'insertion professionnelle de sa mère si elle est motivée et si elle peut bénéficier d'un appui financier.

Hana pense quant à elle que les patrons peuvent être plus enclins à engager une jeune femme déjà mère, car ainsi ils se sentent moins exposés au risque d'un départ en congé maternité.

## 11 Conclusion générale

Ici nous concluons notre travail en revenant tout d'abord sur notre question de départ, puis nous faisons part des principaux résultats de notre recherche.

Nous exposons ensuite les propositions d'actions que nous entrevoyons pour la pratique et les limites rencontrées lors de la recherche.

Pour terminer, nous proposons une conclusion de ce travail en évoquant, notre bilan professionnel, méthodologique ainsi que notre processus d'apprentissage couplé à notre bilan personnel.

### 11.1 Retour sur la question de recherche

Notre question de recherche était la suivante : comment est-ce que le facteur de l'enfant vient influencer l'insertion professionnelle de sa mère inscrite au programme FORJAD ?

Au regard de la théorie développée, nous avons émis trois hypothèses pour sonder l'influence de l'enfant dans le processus d'insertion professionnelle de sa mère.

### 11.2 Première hypothèse

#### 11.2.1 Résultats

Notre première hypothèse s'intéressait de savoir si l'enfant a un impact sur la prise en charge de sa mère, pour avoir accès à une mesure d'insertion professionnelle de type investissement social, telle que le programme FORJAD.

Nous avons trouvé dans la littérature qu'effectivement les mesures dites d'investissement social ont entre autres comme public cible les mères de famille monoparentale dans le but d'éviter que la pauvreté se transmette de génération en génération (Jenson, 2011, p. 14).

Ainsi nous avons vu que Maria et Hana ont rapidement pris part au programme FORJAD malgré les aspects de leur situation familiale compliquée et de leurs ressources personnelles à consolider qui auraient pu les éloigner plus encore du marché de l'apprentissage, par « l'effet Mathieu ».

Au contraire, elles ont vivement été encouragées par leur assistant.e social.e respectif.ve ce qui nous indique que l'aspect de la marge de manœuvre de leur assistant.e sociale.e a été à leur avantage.

Lucie, quant à elle, n'a pas été dirigée vers un programme d'insertion professionnelle à son entrée au service social et ceci, bien qu'elle ait correspondu au public ayant droit à de telles mesures.

Le seul facteur qui la différenciait du profil des deux autres jeunes femmes, était qu'elle n'avait pas d'enfant à son entrée au service social.

Nous pouvons ajouter également que comme elle était bénéficiaire de l'aide sociale depuis une année, lors de la venue au monde de son enfant, elle était déjà engagée dans une logique de suivi, avec son assistante sociale. C'est peut-être ce qui a été la cause du suivi de longue durée qu'elle a vécu au service social.

Nous relevons aussi dans ce parcours qu'elle a pu être sujette à l'effet Mathieu et être apparue comme un sujet trop complexe pour être amenée vers un programme d'accompagnement tel que FORJAD.

Notre enquête relève en effet que l'aspect « enfant » peut avoir un impact sur la prise en charge des jeunes femmes pour leur insertion professionnelle.

Nous voyons que la seule jeune femme entrée au social sans enfant, a vécu un parcours différent des deux autres jeunes mères. Toutefois, étant donné notre panel restreint et l'existence de facteurs multiples, à même d'éloigner les jeunes du programme FORJAD, nous ne pouvons pas affirmer qu'il s'agisse d'une tendance générale.

#### 11.2.2 Perspectives d'actions

La tendance générale de notre recherche relève que la majorité de notre panel a été dirigé vers des mesures d'insertion, qui découlent d'une logique d'investissement social, à leur arrivée au service social.

L'une des participantes ne s'est toutefois pas vu proposer ce genre de mesure et a vécu une longue prise en charge sociale.

Notre proposition professionnelle s'attarde sur l'aspect de la marge de manœuvre des travailleurs.euses sociaux.ales, de leur pouvoir en quelque sorte, qui leur permet de décider du futur de leurs bénéficiaires et pas toujours de façon avantageuse.

Une proposition concrète que nous faisons pour le terrain, serait d'user d'une approche par le DPA pour redonner son pouvoir d'autodétermination aux bénéficiaires.

Cette logique permet de relever les aptitudes de la personne plutôt que ses manques (Jouffray, 2017, p. 7).

Lucie, dans son témoignage, présente une assistante sociale qui relevait ses manques plus que ses aptitudes et qui ne lui donnait pas l'occasion de s'autodéterminer pour son insertion professionnelle.

Nous voyons pourtant, que comme l'indique la déclaration de principes de l'IFSW, le droit à l'autodétermination doit être respecté et les travailleurs.euses sociaux.ales, indépendamment de leurs valeurs et choix de vie, doivent respecter et faire valoir les droits des personnes à décider d'eux-mêmes, pourvu qu'ils ne menacent pas les droits et intérêts légitimes des autres (Jouffray, 2017, p. 8).

En plus que de promouvoir le DPA, et pour éviter aux travailleurs.euses sociaux.ales de s'engager sur le long terme, dans un accompagnement qui ne convient peut-être pas à son bénéficiaire, il nous semble utile que le dossier de ce dernier puisse être discuté et révisé régulièrement en équipe.

Un regard pluriel sur la situation du bénéficiaire pourrait assurer de respecter la responsabilité inhérente au travail social, vis-à-vis des personnes, qui est d'avoir de la prudence en même temps que de l'audace, et une volonté de déboucher sur le champ des possibles, au travers du suivi proposé (Jouffrey, 2017, p.7).

### 11.2.3 Limites

Nous voulions, par notre question : « est-ce que les femmes de notre panel ont été dirigées rapidement vers la mesure d'investissement social FORJAD ? », sonder si le facteur enfant, engendre un certain type de prise en charge.

Nous devons admettre que notre question ne nous permet pas une réponse complète. L'influence de l'enfant, quand le travailleur.euse social.e dirige sa mère rapidement vers le programme FORJAD, n'est pas avérée. Il peut y avoir d'autres raisons que seul le travailleur.euse social.e peut expliquer.

## 11.3 Deuxième hypothèse

### 11.3.1 Résultats

Notre deuxième hypothèse suggérait que l'insertion professionnelle des jeunes mères de famille monoparentale est favorisée par les compétences spécifiques qu'elles acquièrent au travers de la maternité et nous avons pu le vérifier au travers de nos entretiens.

À la question que nous leur posions, les trois jeunes mères ont répondu par l'affirmative : elles trouvent, en effet, que les aptitudes répertoriées par le SPAF s'acquièrent dans leur fonction de mère.

Pour Lucie, il est évident qu'elle a obtenu sa place d'apprentissage en regard de cela. Pour les deux autres mères, le fait d'avoir été engagées, en rapport à leurs aptitudes induites par la maternité, ne peut pas être mis en évidence aussi nettement. Toutefois, Hana a relevé avoir évolué dans la gestion de ses humeurs auprès de ses enfants, ce qui l'a aidée au travail.

Nous pensions également que par le biais de leur enfant les mères de famille monoparentale auraient l'occasion d'agrandir leur réseau social secondaire et que cela pouvait être une plus-value pour leur insertion professionnelle.

Nous avons constaté cependant qu'elles n'ont pas vécu d'évolution de leur entourage social secondaire en rapport à leur enfant.

Lucie et Maria rapportent par ailleurs que les rapports avec le réseau familial et amical premier, ont diminués depuis qu'elles sont mères. Lucie l'explique, disant que les gens ont une idée préconçue, selon laquelle les mères n'auraient plus le temps pour vivre des moments sans leur enfant. Maria se dit trop occupée désormais par sa tâche de mère.

Hana dit aussi qu'elle n'a pas investi les relations avec les autres mères, car elle sentait un regard jugeant sur son choix de se donner du temps, pour sa formation, et de laisser ses enfants chez la nounou toute la journée.

*« ...y a aussi souvent une incompréhension de beaucoup d'autres mères qui comprennent pas ; j'ai déjà eu des remarques en disant ben voilà je comprends pas comment on peut laisser toute la journée son enfant à une maman de jour et puis voilà... » (Hana)*

Pour finir, Maria et Lucie ont fait part de l'aptitude motivationnelle qu'elles ont acquise au travers de leur enfant et qui a eu un impact positif sur leur processus d'insertion professionnelle.

Hana quant à elle, a plutôt mis en avant sa force de caractère et sa facilité d'adaptation pour passer au travers des difficultés durant sa formation.

### 11.3.2 Perspectives d'actions

Sur l'aspect des compétences acquises au travers de la fonction de mère, nous relevons au point ci-dessous que certaines mères ne se rendent pas compte de leurs compétences. Ces compétences sont intériorisées et les femmes ne les relèvent pas. Étant donné que ce sont souvent ces femmes qui ne valorisent pas leur rôle social comme bénéficiaire du RI (Delorme, 2016, p. 36), il serait important, pour aider à leur inscription dans leur milieu social notamment, de relever la richesse de leurs compétences.

### 11.3.3 Limites

Sur l'aspect des compétences acquises au travers de la maternité, nous nous sommes rendue compte qu'il est difficile de le questionner, étant donné que les mères ne sondent pas toujours l'ampleur de leurs aptitudes.

Dans les témoignages, nous avons relevé ce phénomène par l'utilisation du mot « **juste** » qui démontre qu'elles n'ont pas conscience de leur grande capacité d'organisation.

Cet aspect de leurs témoignages nous renvoie à la notion de l'invisibilité du travail domestique à laquelle font référence Courcy, des Rivières-Pigeon et Modak (2016): « Participant de l'élaboration d'un statut de « mère », le travail domestique tend à être naturalisé ou vu comme « allant de soi » dans le contexte de la parentalité, ce qui peut poser des problèmes de repérage, à la fois pour les pères et les mères, mais aussi pour les professionnel.le.s de la santé et du travail social (Fougeyrollas-Schwebel, 2004 ; Cresson, 2006 dans Courcy, des Rivières-Pigeon et Modak, 2016)».

*« Mais après moi personnellement je trouve que c'est pas aussi compliqué que ça en fait. Il faut **juste** savoir s'organiser, il faut entrer dans la routine, dans ce rythme et puis après ça va tout seul. » (Hana)*

*« Quand je sors du travail c'est l'heure de crèche, elle ferme donc je devais trouver quelqu'un par exemple pour aller chercher le petit une heure de temps. Parce que les crèches, ça ferme à six heures et demie, sept heures. Moi je fermais le magasin, le temps que je compte la caisse, c'est presque sept heures et demie et voilà, donc moi, c'était **juste** ce petit moment-là qu'il fallait trouver un moyen de le chercher. » (Maria)*

## 11.4 Troisième hypothèse

### 11.4.1 Résultats

Notre hypothèse soutenait que l'enfant est un frein à l'insertion professionnelle pour sa mère. Au travers des entretiens menés, trois facteurs sont apparus allant dans ce sens.

Le premier aspect relevé par deux des mères était qu'elles pouvaient être discriminées à l'embauche, car les patrons craignent qu'elles ne puissent être assez disponibles pour leur vie professionnelle, étant donné leur rôle parental à assumer.

Il est apparu également que les jeunes mères de famille monoparentale pouvaient, au cours de leur cursus de formation, être face à des professionnel.le.s de l'éducation, qui doutent de leurs capacités à assumer en même temps les rôles de mère, d'employée et d'étudiante . Aussi, à la complexité de leur vie, viennent s'ajouter des luttes annexes.

Nous avons aussi découvert que le sentiment de culpabilité ressenti par certaines mères pouvait influencer leur processus de formation.

Également, l'état de fatigue occasionné par les multiples tâches qu'elles assument, peut impacter négativement le processus de formation de ces dernières.

À ce propos deux femmes de notre panel nous ont expliqué avoir pu bénéficier d'aménagements, octroyés par l'entreprise, pour pallier leurs difficultés.

À cette question de savoir si l'enfant est un frein dans le processus de formation de sa mère, les femmes de notre panel ont également répondu par la négative, disant encore que la motivation induite par l'enfant donne à sa mère une force qui permet de garder le cap.

Hana, quant à elle, imagine que certains patrons pourraient être rassurés d'employer une jeune femme déjà mère, sachant qu'il y aurait moins de probabilité qu'elle parte en congé maternité.

#### 11.4.2 Perspectives d'actions

À propos de la discrimination à l'embauche que, les femmes de notre public cible subiraient, il serait intéressant selon nous, pour pallier cette tendance, de faire de la sensibilisation auprès des entreprises par la méthode IOD notamment (Interventions sur les offres et les demandes).

Cette approche est centrée sur l'entreprise et non sur la personne, comme le veut la logique habituelle de l'action sociale pour l'insertion professionnelle.

Cette méthode, dont l'une des logiques est le temps accru de l'agent d'insertion dans les entreprises, préconise pour donner sa chance au candidat des publics précaires, de donner la priorité à la rencontre avec le décideur dans l'entreprise, plutôt que des procédures de type CV, tests, entretiens répétés et mise en concurrence de candidats (Beuret, 2019-2020, p. 8)

Ainsi, lors de la rencontre dans une logique d'adaptation aux pratiques de l'entreprise, l'intervenant social mettra en valeur les savoir-faire du bénéficiaire, afin de contrarier les processus « naturels » de discrimination à l'embauche (Beuret, 2019-2020, pp.7 et 13).

Sur le thème de l'état de fatigue des mères, nous avons vu que certaines entreprises acceptent de négocier les horaires de travail, pour aider les mères dans leur quotidien, afin qu'elles puissent avoir du temps pour étudier hors de la présence des enfants.

Nous nous demandons dès lors si une demande d'adaptation des horaires pourrait être négociée directement à l'embauche. Le cas échéant, les travailleurs.euses sociaux.ales pourraient proposer d'accompagner les mères de famille monoparentales dans cette démarche.

Toutefois, étant donné la réalité économique qui régit les places d'apprentissage, il est peut-être optimiste de vouloir d'emblée négocier de l'« atypique » avec les patrons. Nous sommes d'avis qu'il serait intéressant de tenter la démarche malgré tout.

Sur la question du sentiment de culpabilité qui peut venir perturber ces femmes, en rapport à la qualité d'attention et le temps disponible pour leur enfant, il serait peut-être judicieux de leur offrir un espace de parole entre femmes vivant le même processus.

Nous avons vu au travers de nos entretiens que les trois jeunes femmes n'étaient pas spécialement enclines à s'approcher des mères rencontrées à l'école : en revanche, de pouvoir s'adresser à des pairs serait peut-être un bienfait pour elles. Les points de vue différents partagés pourraient ouvrir à une réflexion personnelle réconfortante.

#### 11.4.3 Limites

Nous trouvons que la question de savoir si l'enfant peut-être un frein dans le cadre de l'insertion professionnelle de sa mère est une question très vague. En effet, parfois, les mères ont répondu en contredisant ce qu'elles avaient dit auparavant. Par exemple, qu'elles pouvaient subir de la discrimination à l'embauche, mais que les patrons pouvaient également être intéressés à engager une jeune femme déjà mère en espérant éviter un départ en congé maternité.

#### 11.5 Limites générales du travail

Sur la question des limites de notre travail, nous souhaitons dire de manière générale qu'étant donné que notre recherche se base sur trois entretiens, il est difficile d'en généraliser les résultats.

Nous pensons également que nous n'avons pas beaucoup investi les questions autour du programme FORJAD alors que nous voulions apporter des informations pour une prise en charge plus ciblée des mères de famille monoparentales qui y sont inscrites. Nous savons toutefois par la théorie développée que ce programme n'a pas été pensé spécifiquement pour les mères de famille monoparentale, néanmoins, nous avons constaté au travers des témoignages reçus, que l'offre de FORJAD est individualisée et qu'elle répond déjà en partie aux besoins des mères. A ce propos, Maria nous explique avoir pu bénéficier de cours d'appuis et que son référent la faisait réviser ses cours en vue des tests.

Hana nous a raconté quant à elle, qu'elle est très autonome et qu'elle a rarement fait appel aux offres d'aide du programme FORJAD mais que malgré cela, elle relève qu'au niveau de certaines tâches administratives, elle appréciait que son référent veille à ce qu'elle n'oublie pas de faire le nécessaire à temps. Elle explique en revanche eu recours à l'aide de FORJAD pour remplir ses fiches d'impôts.

Lucie quant à elle n'a pas mentionné avoir fait appel à l'aide proposée par FORJAD.

A propos des perspectives que nous entrevoyons à notre travail, nous pensons qu'il serait intéressant de questionner les travailleurs.euses sociaux.ales sur le type de suivi qu'ils offrent à notre public cible et si la question de l'enfant motive leurs choix. Nous sommes d'avis qu'il est souvent judicieux de questionner pour veiller à garantir la qualité de l'accompagnement dispensé.

Enfin, une ouverture sur l'effet de motivation que peut avoir l'enfant sur sa mère. Nous pensons qu'il serait intéressant de pousser les recherches plus loin. C'est un aspect qui relève de la psychologie et dans lequel nous ne pouvions pas nous lancer. Toutefois, cet aspect de motivation, induit par l'enfant, s'est avéré primordial pour deux des jeunes mères. En effet, il leur a permis de persévérer dans le processus de formation malgré les difficultés.

Il serait important qu'un chercheur, dans cette spécialisation, puisse traiter ce phénomène en collaboration avec un.e professionnel.le du travail social.

Encore, sur la question de la motivation, au travers de nos entretiens nous avons observé que deux des mères avaient cette tendance motivationnelle extrinsèque, mais Hana a fait part de motivations intrinsèques. Nous nous demandons si, de pouvoir reconnaître les types de profils, pourrait diriger une offre sociale ciblée pour ces femmes.

### 11.1 Bilan professionnel

Au terme de notre recherche, nous revenons sur notre intention qui était de documenter par notre travail le sujet des mères de famille monoparentale dans un cursus de formation professionnelle tel que le programme FORJAD. Nous nous sommes attelée à sonder l'influence positive ou négative de l'enfant dans ce processus afin de relever des indices pour une prise en charge plus ciblée pour le groupe choisi.

Au terme de ce travail, par les pistes d'actions proposées, nous pensons que nous avons pu passer en revue les besoins non résolus du public cible.

Aux besoins identifiés, les professionnels accompagnants pourraient se proposer de réfléchir et de répondre. Ceci, pour un plus grand confort de leurs bénéficiaires en vue de la réussite de leur insertion professionnelle.

Pour terminer ce bilan professionnel, nous partageons que par l'élaboration méthodique de ce travail, la vérification théorique ainsi que par le traitement impartial des résultats, nous avons eu l'occasion de gagner en professionnalité et en objectivité.

### 11.2 Bilan méthodologique

Nous avons expérimenté la posture de chercheuse au travers de la méthodologie et ce fut un processus intéressant. Toutefois, nous avons trouvé compliqué la construction d'une grille d'entretien utile à répondre aux besoins de la recherche. Au fil des entretiens toutefois, nous faisons déjà des liens avec les hypothèses retenues pour l'analyse.

Lors des entretiens nous avons été parfois gênée de ne pas avoir anticipé des reformulations possibles de nos questions avec du vocabulaire courant.

En effet, comme deux jeunes femmes avaient un niveau de français moyen, il nous a été difficile de faire comprendre les questions. Nous avons alors tenté des reformulations tout en donnant des exemples ce qui a peut-être dirigé quelque peu les réponses des participantes.

### 11.3 Processus d'apprentissage et bilan personnel

Au terme de ce travail, nous constatons que pour le construire, il est avantageux d'avoir un esprit analytique.

Nous pensons disposer de bien des aptitudes et d'avoir une intelligence qui nous permette d'être tout à fait efficace dans nos études et la vie en général, mais nous ne pensons pas avoir la logique d'un joueur d'échecs. Cela a induit le fait qu'en fin de rédaction nous avons dû déplacer des paragraphes trouvant qu'ils convenaient mieux à d'autres parties de notre travail. Nous avons donc constaté que nous ne découvrons qu'a posteriori la logique du déroulé d'un tel travail.

Nous avons ressenti de la satisfaction d'y être tout de même parvenue. Il nous a semblé néanmoins périlleux de procéder de cette façon, car nous aurions pu perdre le fil de ce que nous voulions démontrer. Nous avons eu de la peine en effet de garder une vision globale de ce travail conséquent.

En cours de travail nous avons regretté de ne pas nous être associée à un.e étudiant.e. Il nous aurait été plus facile de pouvoir bénéficier de critique sur nos réflexions, pour avancer dans le travail. Il aurait été plus simple d'être une équipe pour profiter des élans de motivation de chacun et ainsi tenir un rythme et atteindre les délais proposés par notre échéancier.

La formation d'éducateur.rice social.e nous exerce beaucoup au travail en équipe et par cette expérience nous en relevons davantage les bénéfices.

Nous avons entamé ce travail au retour de notre premier stage pratique que nous avons effectué à l'étranger. Cette expérience fut une belle aventure familiale étant donné que notre enfant était partie intégrante.

De retour en Suisse, nous avons subi un contrecoup à tous les efforts fournis pour mener à bien ce projet. Nous étions très fatiguée et il nous a été difficile de nous plonger dans un travail qui nous paraissait titanesque. De plus, l'écueil en début de processus qu'a été la nécessité d'un changement de directeur de travail de Bachelor, nous a demandé un travail sur soi et de dépasser nos limites pour rétablir un contexte favorable à l'élaboration de ce travail. Ce début chaotique dans le processus nous a fait perdre du temps, mais a été riche en développement d'aptitudes personnelles.

Ce changement aura eu comme effet de nous offrir un nouvel élan et a permis de nous engager de façon plus efficace dans le travail. Nous avons ainsi pu terminer notre première partie et amorcer la partie « terrain ».

Lorsque nous avons tenté de contacter notre public cible, par la mesure Accent et que nous avons essuyé un refus, nous avons cru devoir repousser l'échéance de notre travail à un semestre ultérieur. Toutefois, nous avons pris l'option de ne pas en rester là et de changer de public cible.

Nous nous sommes adressée à des femmes ayant terminé leur formation pensant que malgré leur charge familiale, elles pouvaient avoir un peu de temps à nous consacrer. Ce nouveau public cible avait l'avantage de pouvoir témoigner des deux dernières années qui nous intéressaient particulièrement, pour questionner l'aspect de la fatigue dans le processus de formation.

La rencontre avec ces femmes a été fort enthousiasmante. Nous avons trouvé intéressant de découvrir des profils différents les uns des autres et du nôtre également. Cela étant, il a été d'autant plus aisé de nous décentrer de notre propre histoire, pour assurer notre impartialité dans la partie analyse.

Nous avons été touchée par le récit de ces femmes. Elles ont assurément fait preuve de beaucoup d'intelligence, de force, d'endurance et de courage jusqu'à la certification de leur formation professionnelle.

À la dernière partie de ce travail où nous avons proposé des pistes d'actions pour le terrain, en lien avec les résultats de la recherche, nous avons trouvé très intéressant de nous atteler à cette tâche.

Cet aspect réflexif du travail nous a donné à nous réjouir d'ores et déjà de notre future pratique professionnelle.

Nous sommes fière et soulagée d'être arrivée à la fin de ce travail qui nous a demandé beaucoup d'énergie, d'aptitudes organisationnelles et de motivation.

## 12 Bibliographie

- Algava, E. (2002). Les familles monoparentales en 1999. *Population*, 57, p. 733 à 758. doi:doi:10.3917/popu.204.0733.
- Beaud, S., & Weber, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain*. Paris: La Découverte.
- Bem, S. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, pp. 354-364.
- Beuret, P. (2019-2020). OASIS Insertion socioprofessionnelle et Travail social :des méthodes et des outils pour l'intervention. *IODIntervention sur l'offre et la demande*, 1-11. Sierre, Valais, Suisse.
- Bin de la, Y. (2012). *Sois belle est bats toi!* Paris: Editions de la Martinière.
- Bonvin J-M., D.-P. M. (2012, décembre). Les Jeunes et le Travail - Des accès à l'emploi et au travail très différents. (I. r. travail, Éd.) *Chronique du travail*(2). Consulté le décembre 1, 2020, sur [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PqPrpO1-\\_LcJ:https://www.unige.ch/sciences-societe/ideso/index.php/download\\_file/view/196/188/+&cd=1&hl=fr&ct=clnk&gl=ch&client=firefox-b-d](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PqPrpO1-_LcJ:https://www.unige.ch/sciences-societe/ideso/index.php/download_file/view/196/188/+&cd=1&hl=fr&ct=clnk&gl=ch&client=firefox-b-d)
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. doi:doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris: Presse Universitaire de France.
- Christen, V. (2019, décembre 10). *Présentation OASIS «Acteurs de l'insertion», Accent, accompagnement en entreprise - mesure d'insertion vaudoise*. Lausanne, Vaud, Suisse. Consulté le janvier 1, 2020
- Cialdini, R., & Trost, M. (1999). Social influence: Social norms, conformity, and compliance. *The handbook of social psychology*.
- Cohen-Scali, V. (2013). L'insertion professionnelle. *Anne Jorro éd., Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, 177-180. (D. B. Supérieur, Éd.) Louvain-la-Neuve, Belgique. doi:10.3917/dbu.devel.2013.02.0177.
- Confédération suisse, Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie. (2000, septembre). Validation des acquis de l'expérience, guide pour la formation professionnelle de base. 1. (B. Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), Éd.) Consulté le mars 4, 2020

- Conseil d'Etat. (2016). *RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL sur le postulat Pascale Manzini et consorts en vue d'aborder de façon exhaustive la problématique des jeunes mères seules avec leur enfant*. RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL, CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL, Lausanne. Consulté le Août 29, 2019, sur <https://www.vd.ch/toutes-les-autorites/grand-conseil/seances-precedentes/annee-2014/seance-du-1er-juillet-2014/rapport-du-conseil-detat-au-grand-conseil-sur-le-postulat-pascale-manzini-et-consorts-en-vue-daborder-de-facon-exhaustive-la-problematique-des-j>
- Conseil d'Etat vaudois. (2014). *RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL sur le postulat Pascale Manzini et consorts en vue d'aborder de façon exhaustive la problématique des jeunes mères seules avec leur enfant*. RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL, Lausanne. Consulté le janvier 9, 2020, sur [https://www.vd.ch/fileadmin/user\\_upload/organisation/gc/fichiers\\_pdf/2012-2017/145\\_Texte\\_CE.pdf](https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/2012-2017/145_Texte_CE.pdf)
- Cornet, A. (2014). *Le dialogue social et la gestion de la diversité*. Nantes: ORSE.
- Courcy, I., des Rivières-Pigeon, C., & Modak, M. (2016, juin 10). Appréhender l'invisible : réflexions sur un dispositif méthodologique élaboré pour l'analyse du travail domestique. (U. L. Recherches féministes, Éd.) *Recherches féministes*, 29(1), pp. 51-69. doi:<https://doi.org/10.7202/1036669ar>
- Cresson, G. (2006). La production familiale de soins et de santé. La prise en compte tardive et inachevée d'une participation essentielle . *Recherches familiales*, pp. 6-15.
- Cugny, F. (2019). Analyse de l'insertionsocioprofessionnelle des jeunes adultesréfugiés en situation de vulnérabilité, à partir de la perception des acteurs. *Unité Management public et gestion des ressources humaines*(306). (C. d. l'IDHEAP, Éd.) Lausanne, Vaud, Vaud. Consulté le janvier 19, 2020, sur [https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB\\_04D33568CDB9.P001/REF](https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_04D33568CDB9.P001/REF)
- Delorme, V. (2016, octobre). Bénéficiaires d'aide sociale de longue durée: freins et ressources pour retrouver un emploi. 13. Genève, Genève, Suisse. Consulté le août 16, 2019, sur <https://www.artias.ch/wp-content/uploads/2017/07/DELORME-Vincent-MEMOIRE-MPA-October-2016.pdf>
- Département de la santé et de l'action sociale Canton de Vaud. (2017). *Rapport social vaudois*. socioéconomique, Secrétariat général – Section Politique sociale, Politique sociale, Lausanne. Consulté le août 15, 2019, sur [http://www.publidoc.vd.ch/guestDownload/direct/Rapport\\_social\\_Version\\_en\\_ligne.pdf?path=/Company%20Home/VD/CHANC/SIEL/antilope/objet/CE/Communiqu%C3%A9%20de%20presse/2017/08/637766\\_Rapport\\_social\\_Version\\_en\\_ligne\\_2017\\_0831\\_1347262.pdf](http://www.publidoc.vd.ch/guestDownload/direct/Rapport_social_Version_en_ligne.pdf?path=/Company%20Home/VD/CHANC/SIEL/antilope/objet/CE/Communiqu%C3%A9%20de%20presse/2017/08/637766_Rapport_social_Version_en_ligne_2017_0831_1347262.pdf)
- Département de la santé et de l'action sociale du Canton de Vaud. (2017). *Rapport social vaudois*. socioéconomique, Secrétariat général – Section Politique sociale, Politique sociale, Lausanne. Consulté le août 15, 2019, sur [http://www.publidoc.vd.ch/guestDownload/direct/Rapport\\_social\\_Version\\_en\\_ligne.pdf?path=/Company%20Home/VD/CHANC/SIEL/antilope/objet/CE/Communiqu%C3%A9%20de%20presse/2017/08/637766\\_Rapport\\_social\\_Version\\_en\\_ligne\\_2017\\_0831\\_1347262.pdf](http://www.publidoc.vd.ch/guestDownload/direct/Rapport_social_Version_en_ligne.pdf?path=/Company%20Home/VD/CHANC/SIEL/antilope/objet/CE/Communiqu%C3%A9%20de%20presse/2017/08/637766_Rapport_social_Version_en_ligne_2017_0831_1347262.pdf)

- Département de la santé et de l'action sociale, Secrétariat général. (2018). *Rapport trimestriel RI : Ressources des bénéficiaires et dynamique du système (mai 2018)*. Rapport trimestriel RI, Département de la santé et de l'action sociale, Lausanne. Consulté le août 14, 2019, sur [https://www.vd.ch/fileadmin/user\\_upload/themes/social/RI/RAP\\_\\_trim\\_2018-05\\_D.pdf](https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/social/RI/RAP__trim_2018-05_D.pdf)
- Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle. *Éducation et sociétés* (7), p. 23 à 36. doi:<https://doi.org/10.3917/es.007.0023>
- Duru, B. (2012). l'école n'existe pas par abstention? Production/reproduction des stéréotypes sexués: quelle responsabilité de l'école mixte? *Femmes-Hommes: penser l'égalité*, pp. 157-164.
- EESP. (2010, novembre 9). Lignes directrices pour la formation pratique en Travail social. Lausanne, Suisse.
- Emery, Y., Aeberly, L., & Chuard Delay, L. (2005). *Compétences sociales et intégration professionnelle*. Rapport final de recherche, Département de la santé et de l'action sociale (DSAS), Chavannes-près-Renens. Consulté le mars 5, 2020, sur [https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB\\_AA55940203D3.P001/REF](https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_AA55940203D3.P001/REF)
- Engel, L., & Ferguson, T. (1992). *La culpabilité : pour en finir avec la culpabilité et l'autopunition*. Montreal: Montreal: Le Jour.
- Fougeyrollas-Schwebel, D. (2004). « Travail domestique », dans Helena Hirata et autres (dir.), Dictionnaire critique du féminisme. *Presses universitaires de France*, pp. 235-240.
- Fragnère, J.-P., & Girod, R. (2002). *Dictionnaire des politiques sociale*. Lausanne.
- Frank, R. (1988). *Passions within reason: The strategic role of emotions*. New York: Norton.
- Greenhaus, J., & Beutel, N. (1985). source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, pp. 76-88.
- Groupe romand de coordination Travail de bachelor. (2008). *Code d'éthique de la recherche*. Genève.
- Imbert, G. (2010). L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie. *Recherche en soins infirmiers*, pp. 23-34.
- Jeffrey, H., Nicolas, J., & Beutell, J. (1985, janvier). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76-88. Récupéré sur <http://links.jstor.org/sici?sici=0363-7425%28198501%2910%3A1%3C76%3ASOCBW A %3E2.O.C0%3B2-K>
- Jenson, J. (2006). La citoyenneté sociale et les « nouveaux risques sociaux » au Canada : où sont passées les voix des femmes ? (E. j. associées, Éd.) *Droit et société*, p. 21 à 43. doi:<https://doi.org/10.3917/drs.062.0021>
- Jenson, J. (2011, mars). Politiques publiques et investissement social : quelles conséquences pour la citoyenneté sociale des femmes ? *Cahiers du Genre 2011*(HS n° 2), pp. 21-43. doi:10.3917/cdge.hs02.0021
- Jouffray, C. (2017). Autodétermination des personnes dans un contexte d'aide contrainte : En quoi l'approche centrée sur le DPA peut- elle ouvrir des pistes. Sierre, Valais: Hes.

- Kaeser, L. (2017). « RI – 5 ANS ET PLUS » *Parcours de vie et liens sociaux des personnes allocataires de longue durée du Revenu d'insertion*. Rapport de recherche et plan d'action, Département de la santé et de l'action sociale, Secrétariat général Section Politique sociale, Lausanne. Consulté le août 15, 2019, sur [https://www.vd.ch/fileadmin/user\\_upload/themes/social/RI/RAP\\_RI\\_5\\_ans\\_et\\_plu\\_s\\_2017\\_05\\_18\\_D.pdf](https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/social/RI/RAP_RI_5_ans_et_plu_s_2017_05_18_D.pdf)
- Lemaire, C., & Home, A. (1997). Tensions et exigences découlant des rôles multiple des étudiantes universitaires. *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 11(2), 31-46. Récupéré sur <https://cjsae.library.dal.ca/index.php/cjsae/article/view/2050>
- Lytton, H., & Romney, D. (1991). Parents' differential socialization of boys and girls: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, pp. 267-296.
- Malik, J., Morray, E., Coonerty-fe manio, A., Ludlow, L., Slattery, S., & Smiler, A. (2005). Development of the conformity to feminine norms inventory. *Sex roles*(52), pp. 417-435.
- Marmy, V., & Cuendet, E. (2014, juin). *Les jeunes mères monoparentales bénéficiaires de l'aide sociale : situation et prise en charge*. Consulté le août 15, 2019, sur ARTIAS association romande et tessinoise des institutions d'actions sociales: [http://www.artias.ch/artias\\_dossier/les-jeunes-meres-monoparentales-beneficiaires-de-laide-sociale-situation-et-prise-en-charge-dans-le-canton-de-vaud/](http://www.artias.ch/artias_dossier/les-jeunes-meres-monoparentales-beneficiaires-de-laide-sociale-situation-et-prise-en-charge-dans-le-canton-de-vaud/)
- Mesure AccEnt. (2019). Mères accompagnées par AccEnt de 2006 à 2019. Lausanne, Vaud, Suisse. Consulté le février 11, 2020
- Moroni, I. (2019). Travail de Bachelor-Terrain et échantillon. Sierre, Valais, Suisse. Consulté le août 15, 2020
- Negura, L. (2006). L'analyse de contenu dans l'étude des représentations sociales. *Sociologies*, p. 7. Récupéré sur <https://journals.openedition.org/sociologies/993>
- Palier, B. (2019, août 29). Les jeunes, les femmes et les enfants d'abord! *L'Économie politique*(83), p. 10. Consulté le décembre 5, 2019, sur <https://www.cairn.info/revue-l-economie-politique-2019-3-page-8.htm>
- Parent, M., & Moraldi, B. (2011). Abbreviated Tool for Assessing Feminine Norm Conformity: Psychometric Properties of The Conformity to Feminine Norms Inventory-45. *Psychological Assentment*, 23(4), pp. 958-969.
- Patchner, M. (1982). The practitioner becomes a student: The stresses of transition. *Journal of Continuing Social Work Education*, pp. 21-24.
- Pinho, J. (2017, septembre). Questions sociales et réponses. Sierre, Suisse.
- Pisoni, D. (2017). Accompagnement des jeunes par la formation : ouvertures et limites. *Pauvreté et intervention sociale: un accompagnement impossible?* (p. 5). Lausanne: Université de Lausanne, institut de hautes études en administration publique. Consulté le juillet 24, 2020, sur [https://www.vd.ch/fileadmin/user\\_upload/themes/social/Information\\_sociale/Atelier\\_integration\\_jeunes\\_formation\\_DPisoni.pdf](https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/social/Information_sociale/Atelier_integration_jeunes_formation_DPisoni.pdf)
- Poilpot-Rocaboy, G., Berthe,, B., & Chan, C. (2018, novembre-décembre ). NORMES SOCIALES DE GENRE ET INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :. *ESKA, revue de gestion des ressources humaines*(110), 3-17. Consulté le août 7, 2020

- Pointet, A., Chételat, J., Flamand-Lew, E., & Ostrowski, G. (2018). *Evaluation des besoins en matière de places d'accueil des enfants dans le Canton de Vaud à 5 et 10 ans*. Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants (FAJE) pour le Canton de Vaud. Consulté le janvier 1, 2020, sur [http://evaluanda.ch/wp-content/uploads/2018/11/Evaluation-des-besoins-a%CC%80-5-et-10-ans\\_RAPPORT-FINAL-PUBLIE.pdf](http://evaluanda.ch/wp-content/uploads/2018/11/Evaluation-des-besoins-a%CC%80-5-et-10-ans_RAPPORT-FINAL-PUBLIE.pdf)
- Professionnels travail social Suisse . (2010). Code de déontologie du travail social en Suisse, Un argumentaire pour la pratique des professionnel-le-s. (2. AvenirSocial, Éd.) Berne, Suisse. Récupéré sur [https://www.grea.ch/sites/default/files/Do\\_Berufskodex\\_Web\\_F\\_gesch-1.pdf](https://www.grea.ch/sites/default/files/Do_Berufskodex_Web_F_gesch-1.pdf)
- Rousseau, C. (2008). L'insertion socioprofessionnelle des jeunes mères monoparentales : l'approche Ma place au soleil. Québec, Canada. Consulté le décembre 31, 2019, sur <http://hdl.handle.net/20.500.11794/19801>
- Spitzberg, B., & Cupach, W. (1989). *Handbook of interpersonal competence research*. New York: Springer Verlag.
- St-Amour, N., Laverdure, J., Devault, A., & Manseau, S. (2005). *LA DIFFICULTÉ DE CONCILIER TRAVAIL-FAMILLE : SES IMPACTS SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES FAMILLES QUÉBÉCOISES*. Québec: Institut national de santé publique du Québec. Récupéré sur <https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/375-ConciliationTravail-Famille.pdf>
- Tap, P., & Malewska-Peyre, H. (1991). La socialisation de l'enfance à l'adolescence. *Droit et société*(19), pp. 429-430. Récupéré sur [https://www.persee.fr/doc/dreso\\_0769-3362\\_1991\\_num\\_19\\_1\\_1645\\_t1\\_0429\\_0000\\_4](https://www.persee.fr/doc/dreso_0769-3362_1991_num_19_1_1645_t1_0429_0000_4)
- Thierry, N. (2010, janvier). Identité parentale et insertion sociale en CHRS : le rôle de l'enfant accompagnant sa mère. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, p. 81 à 100. doi:doi:10.3917/lsdle.431.0081.
- Ulmann, A.-L. (2012). Le travail émotionnel des professionnelles de la petite enfance. *Revue des politiques sociales et familiales*(109), pp. 47-57. Consulté le mai 17, 2020, sur [www.persee.fr/issue/caf\\_2101-8081\\_2012\\_num\\_109\\_1](http://www.persee.fr/issue/caf_2101-8081_2012_num_109_1)
- Van Campenhoudt , L., Marquet, J., & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales* (éd. 5ème). Dunod. Consulté le octobre 16, 2019
- Vanessa Marmy, E. C. (2014, juin). *Les jeunes mères monoparentales bénéficiaires de l'aide sociale : situation et prise en charge*. Consulté le août 15, 2019, sur ARTIAS association romande et tessinoise des institutions d'actions sociales: [http://www.artias.ch/artias\\_dossier/les-jeunes-meres-monoparentales-beneficiaires-de-laide-sociale-situation-et-prise-en-charge-dans-le-canton-de-vaud/](http://www.artias.ch/artias_dossier/les-jeunes-meres-monoparentales-beneficiaires-de-laide-sociale-situation-et-prise-en-charge-dans-le-canton-de-vaud/)
- Waeber-Kalbermatten, E., Darbellay Métrailler, I., & Guggenbühl, T. (2019, avril 8). Etude sur les familles valaisannes 2018. 14. (O. c. famille, Éd.) Consulté le Août 14, 2019, sur <https://www.vs.ch/documents/529400/5328193/2019+04+09+-+Prés+-+Rapport+famille.pdf/c1989485-87f3-4072-8c61-6fb366616579>
- Warshal, P., & Southern, S. (1986). Perceived importance of counselling needs among adult students. *Journal of College Student Personnel*(27), pp. 43-48.

### 13 Cybergraphie

- Caritas Suisse. (2019). ce que nous faisons. Consulté le août 15, 2019, sur CARITAS: <https://www.caritas.ch/fr/ce-que-nous-disons/nos-actions/proteger-les-familles-monoparentales-de-la-pauvrete/la-situation-des-familles-monoparentales.html>
- Confédération suisse. (2020, février 2). Office fédéral de la statistique. Consulté le mars 23, 2020, sur Confédération suisse: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population.assetdetail.11947515.html>
- Confédération suisse. (2019, 12 17). Politique sociale. Récupéré sur Confédération suisse: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/politique-sociale/familienpolitik/vereinbarkeit.html>
- Ecole professionnelle de Montreux. (s.d.). *Commissaires d'apprentissage*. Récupéré sur Ecole professionnelle de Montreux: <https://www.epmvd.ch/vie-%C3%A0-l-%C3%A9cole/commissaires-conseill%C3%A8re-aux-apprentis/>
- Etat de Vaud. (2020). Aide aux jeunes adultes en difficulté. Récupéré sur Etat de Vaud: <https://www.vd.ch/themes/soutien-social-et-aides-financieres/aides-a-disposition-et-comment-les-demander/aide-aux-jeunes-adultes-en-difficulte/>
- Etat de Vaud. (2020). Politiques familiales. Récupéré sur Etat de Vaud: <https://www.vd.ch/themes/population/enfance-jeunesse-et-famille/familles/politique-familiale/>
- Fédération suisse des familles monoparentales. (2017, avril 27). Qui sont les familles mono ? Récupéré sur Fédération suisse des familles monoparentales: <https://svamv.ch/fr/fsfm/familles-mono/qui-sont-les-familles-mono/>
- Hirschmann, C. (s.d.). Business-leader.ch. Consulté le 2020, sur Les compétences familiales reconnues: <https://www.business-leader.ch/dossiers/53-voyage-et-bien-etre/1611-les-competences-familiales-reconnues>
- Luthi, P.-A. (2008, mars 28). Certificat fédéral en économie familiale un cfc pour les mère au foyer. Récupéré sur EDUCH.CH: <http://www.educh.ch/orientation/certificat-federal-en-economie-familiale-un-cfc-pour-les-mere-au-foyer-a1950.html>
- Office fédéral des assurances sociales OFAS. (2019, juillet 16). politiques sociales. Consulté le août 14, 2019, sur Confédération suisse: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/politique-sociale/kinder-und-jugendfragen/kinderrechte.html>
- Pisoni, D. (2018). Pourquoi les jeunes les plus désavantagés ont-ils moins accès aux programmes d'accompagnement ? Consulté le juillet 24, 2020, sur Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle: <https://www.sgab-srfp.ch/fr/newsletter/pourquoi-les-jeunes-les-plus-desavantages-ont-ils-moins-acces-aux-programmes>
- Ruelle, C. (2017, 09 20). *Quels sont les leviers de la motivation selon la théorie des besoins de Maslow ?* . (E. Tissot, Éditeur) Consulté le 08 04, 2020, sur Santé & sécurité: <https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/quels-sont-les-leviers-de-la-motivation-selon-la-theorie-des-besoins-de-maslow>

Tourev, P. (s.d.). *Marginal, marginalisation*. Récupéré sur La Toupie.org:  
<http://www.toupie.org/Dictionnaire/Marginalisation.htm>

Travail suisse. (2019-2020). De retour au travail, protection de la femme. Récupéré sur Infor.  
maternité: <https://www.infomutterschaft.ch/?lang=fr>

14 Annexe

14.1 Grille d’entretien

Guide d’entretien

Question de recherche : Comment l’enfant influence-t-il l’insertion professionnelle des mères de famille monoparentale au bénéfice du programme FORJAD ?

Avant-propos (non enregistré) :

- Présentation du TB, motivations
- Thématique : l’influence de l’enfant dans l’insertion professionnelle de sa mère
- Confidentialité
- Entretien enregistré, détruit à la fin du TB
- Cadre de l’entretien (possibilité de l’interrompre, de ne pas répondre à toutes les questions

Hypothèses	Questions	Relance, mots-clés	Indicateurs
Introduction – données factuelles	<ul style="list-style-type: none"><li>- Quand avez-vous fait le programme FORJAD ?</li><li>- Quel âge avez-vous ?</li><li>- Quelle formation avez-vous faite ?</li><li>- Qu’est-ce qui a orienté le choix de votre formation ?</li><li>-</li><li>-</li><li>-</li><li>-</li><li>-</li><li>-</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-</li><li>-</li><li>-</li><li>-</li><li>-</li><li>-</li><li>-</li><li>-</li><li>-</li><li>-</li></ul>	Représentation du sujet : Situation en cours de processus FORJAD

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Étiez-vous au RI avant d'être mère</li><li>- Quelles étaient les mesures d'insertion que l'on vous a proposées alors?</li><li>- Ces mesures vous motivaient-elles ?</li><li>- Le suivi RI a-t-il changé depuis que vous êtes mère ?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Si oui ou non, pourquoi?</li><li>- Si oui, de quelle manière a-t-il changé ?</li><li>- Avez-vous un exemple à donner ?</li></ul>	<b>Prise en charge RI</b>
<b>La réinsertion professionnelle de ces mères est facilitée par les enjeux autour de l'enfant qui mobilisent le contexte sociétal dans lequel elles sont inscrites.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comment avez-vous été dirigée vers le programme FORJAD ?</li><li>- Avez-vous trouvé facilement une place en crèche, une mamman de jour ou une autre solution de garde pour votre enfant ?</li><li>- Ressentez-vous que le fait d'être mère vous ouvre des portes qui auparavant étaient fermées en ce qui concerne votre insertion professionnelle ?</li><li>- Ressentez-vous que la société a un regard bienveillant sur vous depuis que vous êtes mère?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Avez-vous un exemple à donner ?</li><li>- De quelle manière concrète le voyez-vous ?</li></ul>	<b>Dès FORJAD</b>  <b>Garde de l'enfant</b>  <b>Ressenti par rapport à la prise en charge sociale depuis le changement de statut jeune adulte à mère et jeune adulte</b>

Compétences	Réseau
<p><b>L'insertion professionnelle de ces mères est favorisée par l'aspect des ressources qu'elles développent au travers de la maternité.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le fait d'être mères vous aide-t-il dans votre processus d'insertion professionnelle ?</li> <li>- Si oui de quelle manière</li> <li>- Quelles sont les nouvelles compétences que vous avez acquises ?</li> <li>- Quelles sont les compétences que vous avez consolidées ?</li> <li>- Quelles compétences spécifiques une mère développe-t-elle et qui aide à la bonne marche du processus d'insertion professionnelle selon vous ?</li> <li>-</li> <li>- Votre réseau social a-t-il grandi depuis que vous êtes mère ?</li> <li>- Vous sentez-vous socialement plus ou moins épanouie ?</li> <li>- Votre réseau social a-t-il changé depuis que vous êtes mères, est-il composé de profil différent si on le compare à celui d'avant votre maternité ?</li> </ul>