



# NEWS D'ILL

MAGAZINE D'INFORMATION RÉGIONALE  
MARS 2007 - N°90 - 3 EUROS

## Femmes La bataille pour l'emploi

## NEWS D'ILL

CENTRE  
UNIVERSITAIRE  
D'ENSEIGNEMENT DU  
JOURNALISME  
UNIVERSITÉ ROBERT  
SCHUMAN

11, rue du M<sup>e</sup> Juin  
BP 13  
67043 Strasbourg  
Tél: 03 88 14 45 34  
Fax: 03 88 14 45 35  
E-mail :  
redactions@cuej.  
u-strasbg.fr  
http://cuej.u-strasbg.fr  
http://mcsinfo.  
u-strasbg.fr

**DIRECTEUR DE LA  
PUBLICATION :**  
Alain Chanel.  
**ENCADREMENT :** Alain  
Chanel, Christian  
Losson, Christian  
Massol, Stéphanie  
Peurière.

**RÉDACTEUR EN CHEF :**  
Ilan Caro

**RESPONSABLE  
ICONOGRAPHIQUE :**

Guillaume Guichard.  
**RÉALISATION :** Nicolas  
Blasquez, Cordélia  
Bonal, Emilie Brotel,  
Ilan Caro, Jeanne  
Cavelier, Julie  
Chabanas, Claire  
Doyen, Sebastian  
Drolshagen,  
Anne-Sophie España,  
Adelise Foucault,  
Simon Giovannini,  
Guillaume Guichard,  
Jean-Michel  
Hennebert, Silke  
Koltrowitz, Nicolas  
Lepigeon, Célian  
Macé, Valérie-Anne  
Maitre, Catherine  
Methon, Nicolas  
Martin, Dina Ros,  
Victor Roux-Geecken,  
Yoann Terrasse, Agnès  
Verly

**ILLUSTRATION  
DE UNE :**

Julie Chatenay-  
Rivauday

**ILLUSTRATIONS  
ET TRAVAIL  
ICONOGRAPHIQUE :**

Julie Chatenay-  
Rivauday, Camille Pot

**IMPRESSION :**

Realgraphic, Belfort.

**CREDITS DES PHOTOS  
DE LA PAGE 3 :**

En haut, Guillaume  
Guichard, Simon  
Giovannini.  
En bas, Jean-Michel  
Hennebert, Ilan Caro.

## Un travail à tout prix

PAGE 3

## La fin des modèles

PAGE 4

Et aussi : Résistances conservatrices

## Deux mères à contre-courant

PAGE 6

Et aussi : Le travail en héritage

## Les petits mieux lotis

PAGE 8

Et aussi : Des landaus dans l'entreprise

## Ma crèche ne dort jamais

PAGE 10

Et aussi : Garderie mobile

## Mauvais sens de l'orientation

PAGE 12

Et aussi : Chômeuse, portrait robot

## Cinq ans après, toujours précaires

PAGE 14

Et aussi : Rebondir, peut-être

## Le temps partiel, fragile compromis

PAGE 16

Et aussi : Devenir sa patronne

## Inégalités salariales en trompe-l'œil

PAGE 18

Et aussi : Tremplin pour l'insertion

# Faxo

Chaque semaine, l'actualité des universités d'Alsace  
téléchargeable sur le site de France Bleu Alsace

**CUEJ**

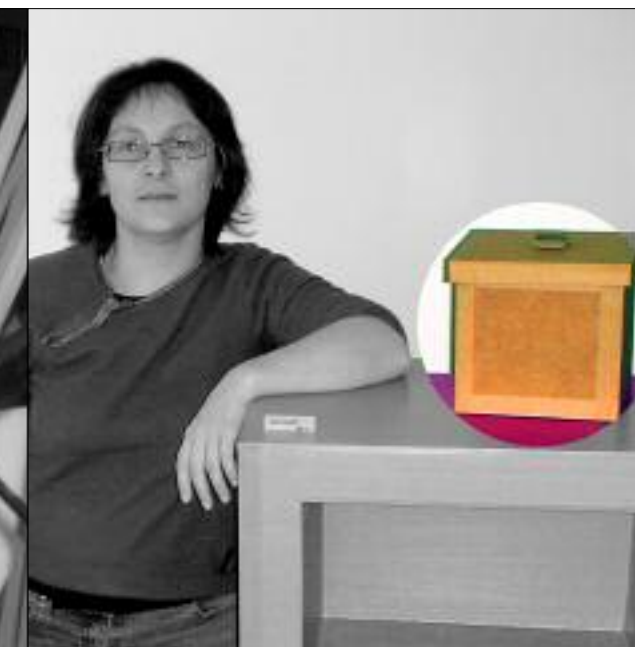
Université Robert Schuman  
Strasbourg

La recherche, les filières, des invités, la vie des campus, le sport, les expositions,  
toutes les facs d'Alsace sont dans Faxo, un magazine préparé par les étudiants du CUEJ.

www.radiofrance.fr

**France Bleu  
Alsace**

« Je suis la  
seule femme  
à ce poste  
d'emballage à  
la fabrique  
de pâtes  
Valfleuri et je  
suis mieux  
payée que les  
hommes. »  
Après son  
congé  
maternité,  
Sabrina,  
26 ans, a eu  
du mal à  
trouver  
une place  
en crèche pour  
son fils.



Conductrice  
de bus depuis  
15 ans et  
première  
femme  
formatrice à la  
conduite  
du tram  
de Mulhouse,  
Christine  
Nussbaumer  
est fière de son  
métier. « Cela  
surprend  
parfois les  
clients de voir  
une petite  
femme diriger  
un si gros  
véhicule ».



Ancienne  
journaliste  
à Nancy,  
Delphine  
Magisson n'est  
pas parvenue  
à trouver  
d'emploi stable  
à son arrivée  
en Alsace en  
2003. En 2006,  
elle a créé son  
entreprise,  
Carton design  
à Schiltigheim.  
Elle y conçoit,  
fabrique  
et vend du  
mobilier  
en carton.

Le dernier CDI  
de Chantal  
Villerot remonte  
à 1988. Un poste  
de secrétaire.  
Depuis, elle  
cherche  
du travail mais  
avoue « être  
fatiguée de jouer  
le jeu ». Le  
chômage pour  
elle « est un  
engrenage ».  
A 55 ans sans  
qualification,  
Chantal sait que  
retrouver un  
emploi tient  
de l'exploit.

# Un travail à tout prix

## L'augmentation de l'activité des femmes en Alsace reflète une mutation du rapport à la famille mais cache la précarisation de l'emploi féminin.

**P**OUR la première fois depuis l'après-guerre, les Alsaciennes sont, en proportion, plus nombreuses sur le marché du travail que dans le reste de la France. Un rapport de l'Insee, publié en mars 2007, mesure un taux d'activité féminine de 68,7% en Alsace fin 2004, contre une moyenne nationale de 67,5%. Surtout, entre les recensements de 1999 et de 2004, le nombre d'actives a ainsi progressé de 8,9% dans la région, presque deux fois plus rapidement qu'en France. Témoins d'une rupture du rapport entre la famille et le travail, ces chiffres mettent en évidence la volonté accrue des femmes d'exercer une activité professionnelle. Peu à peu, l'Alsace s'écarte du modèle allemand qui l'a longtemps influencée. De l'autre côté du Rhin, dans le land du Bade-Wurtemberg, malgré le regard encore répro-

bateur de la société sur les femmes qui ne consacrent pas exclusivement leur temps à élever leurs enfants, le taux d'activité féminine est rigoureusement identique à celui de l'Alsace. Ce paradoxe apparent s'explique par la prise en compte, dans les statistiques allemandes, des nombreuses femmes qui choisissent de s'arrêter de travailler pendant trois ans après une naissance. En effet, les modes de garde des enfants sont moins développés en Allemagne qu'en France. Si dans le Bas-Rhin, 38% des enfants de moins de six ans ont théoriquement accès à un service de garde, cette possibilité n'en concerne que moins de 10% dans le Bade-Wurtemberg. Pour répondre aux contraintes de la vie active, les initiatives se

multiplient : garde à domicile, crèches à horaires atypiques, voire ouvertes 24 heures sur 24, crèches itinérantes ou d'entreprises. Mais malgré l'existence de ces structures, le travail à temps partiel, en pleine expansion, devient pour 30,3% des femmes actives une solution pour occuper un emploi. Chez les hommes, ce chiffre est inférieur à 5%.

**Chômage croissant.** Dans bien des cas, cette évolution des mœurs, facilitée par les possibilités de garde et d'aménagement du temps de travail, est aussi dictée par un impératif économique. Devant la baisse sensible du pouvoir d'achat, l'explosion de la précarité dans le travail et l'augmentation du chômage, percevoir un seul salaire par couple est souvent de-

venu insuffisant. Sans oublier les situations de monoparentalité, de plus en plus fréquentes, qui contraignent également les mères à prendre ou à reprendre une activité. Or, malgré une offre de formation diversifiée (initiale ou continue), qui cherche à surmonter les difficultés de l'insertion professionnelle des femmes, l'accès à l'emploi est de plus en plus difficile. L'augmentation du taux d'activité (qui comptabilise les travailleurs et les demandeurs d'emploi) pointée par le rapport de l'Insee masque en réalité une très forte progression du chômage en Alsace (+36,9% pour les femmes, +46% pour les hommes, sur la période 1999-2004 d'après l'Insee). C'est donc la demande de travail qui augmente, davantage que l'emploi lui-même.

CÉLIAN MACÉ  
ILAN CARO

# La fin des modèles

Un demi-siècle d'émancipation féminine a bouleversé les structures familiales.

**F**INI le temps où la mère de famille alsacienne n'avait pour horizon que son espace domestique. Aujourd'hui, elle travaille, gère parfois une famille de deux ou trois enfants, s'occupe de ses parents âgés. Longtemps inférieur à la moyenne nationale, le taux d'activité des femmes en Alsace a explosé au cours des dernières années. « Il s'agit avant tout d'un rattrapage », estime Roland Pfefferkorn, professeur de sociologie à l'université Marc-Bloch. L'Alsace, terre d'élection de la famille traditionnelle, a fini par s'aligner sur les autres régions françaises. Laurence Charton, maître de conférences en sociologie à l'université Marc-Bloch, définit l'évolution des structures familiales en Europe de l'Ouest en trois étapes : un modèle familial ancien, moderne et contemporain (1). Le passage du premier au second se fait dans toutes les sphères de la société au XIX<sup>e</sup> siècle. « C'est par l'intermédiaire de l'école que l'enfant a été découvert par sa propre famille et en est devenu le centre.

Il est alors considéré comme un être individuel. » La dépréciation du travail des femmes pendant la révolution industrielle a conduit à leur confier les responsabilités ménagères et l'éducation des enfants. A l'homme de subvenir aux besoins de sa famille par son travail. Le modèle familial contemporain émerge dans la deuxième moitié des années 1970. Jusqu'alors, le modèle de « monsieur Gagnepain » était érigé en norme par l'Etat qui aidait « généreusement les familles où seul l'homme exerçait une activité professionnelle », explique dans un article Jeanne Fagnani (2), directrice de recherche au CNRS. « L'augmentation du nombre de places dans les crèches et la scolarisation croissante des jeunes enfants » permet de promouvoir le modèle de la mère qui travaille.

**Autonomie financière.** « Les femmes ont acquis la capacité de ne plus être soumises aux hommes en gagnant leur indépendance financière », souligne Jean-Claude Fimbel, président de l'Union départementale des associations familiales du Bas-Rhin. En remplaçant la notion de chef de famille par celle de responsabilité parentale, la loi sanctionnée en 1970 une nouvelle organisation de la famille. L'accroissement du taux des divorces traduit les changements intervenus dans la conception du mariage, le couple évolue. De l'avis du pasteur Gérard Krieger, « la religion influence de moins en moins les familles en Alsace. Dans les jeunes couples qui viennent me consulter, mari et femme sont le plus souvent actifs, ce qui est source de tension ». Et ils se trouvent également confrontés au problème du vieillissement de leurs parents. Jean-Claude Fimbel se souvient : « Avant, c'était le rôle de la fille ou de la belle-fille de prendre soin des parents âgés. Les hommes ont parfois du mal à s'y mettre. » Dans les années à venir, la question majeure pour les familles pourrait être celle du devenir des grands-parents.

ADELISE FOUCAULT  
VICTOR ROUX-GOEKEN  
AGNÈS VERRY

(1) Auteur du livre Familles contemporaines et temporalités - 2006.  
(2) Revue des Sciences sociales de la France de l'Est - 1996.

**10,9%**  
c'est le taux de familles monoparentales en Alsace en 1999, d'après l'Insee. Il est en augmentation, même si inférieur à la moyenne nationale : 12,3%. Le couple reste le mode de vie le plus répandu en Alsace avec un taux de 89,1%, contre 87,7% en France.



Illustration Wienemald

Une publicité allemande pour une chaîne de restaurant en 1964.

## « C'est l'émergence d'une nouvelle parentalité »

Jean-Claude Fimbel est président de l'Union départementale des associations familiales du Bas-Rhin.

**De nombreuses Alsaciennes qui travaillent parviennent également à gérer une famille de deux ou trois enfants. Comment l'expliquez-vous ?**  
Contrairement aux régions allemandes où les femmes qui travaillent tout en élevant leurs enfants sont fortement stigmatisées, en Alsace, les familles n'hésitent plus à confier leurs enfants à des nourrices ou à les placer en crèche. Aujourd'hui, une femme qui travaille n'est plus considérée comme une coupable ou comme une mauvaise mère. On observe également une plus forte responsabilisation des deux parents. Les pères font des progrès et jouent un rôle plus important dans l'éducation de l'enfant : c'est l'émergence d'une nouvelle parentalité. **Faire garder son enfant a-t-il des conséquences sur son développement ?**

Un bébé confié à une nourrice ou placé en crèche n'évolue pas de la même manière qu'un bébé qui peut passer toute la journée avec sa mère. On n'a encore

rien trouvé de mieux pour le petit enfant que la présence de la maman. Mais on reconnaît aujourd'hui que les enfants qui sont gardés par d'autres personnes sont plus ouverts. Ils sont plus développés socialement car ils n'ont pas été tous les jours dans les jupons de leur mère. Certains enfants gardés chez eux sont parfois livrés à eux-mêmes, assis toute la journée devant la télé. **Comment la place de l'enfant a-t-elle évolué dans les familles ?**  
Les raisons d'avoir un enfant ont changé. Auparavant, il fallait avoir un enfant, un garçon de préférence, pour assurer sa descendance. Aujourd'hui, cette vision des choses a presque entièrement disparu, sauf dans quelques zones encore très rurales. Désormais, l'enfant est un acteur de la vie familiale, il peut participer à certaines décisions, comme choisir le lieu de vacances.

PROPOS RECUEILLIS  
PAR A.F., V.R.-G. ET A.V.

## « Laisser à toutes les mères la liberté de choisir »

Monika Stolz est ministre du travail et des affaires sociales dans le Bade-Wurtemberg.

**Les mères doivent-elles garder leurs enfants ou reprendre au plus vite leur travail après la naissance ?**  
Il est important de laisser à toutes les mères la liberté de choisir. Je me réjouis lorsqu'un couple décide d'avoir des enfants. En tant que femme politique, j'ai la responsabilité de mettre en place un cadre pour lui permettre de mener la vie de son choix. Pour cela, des structures d'accueil pour les jeunes enfants sont indispensables. **Des politiques sociales peuvent-elles enrayer la baisse du taux de natalité ?**  
Le manque d'enfants en Allemagne a des causes multiples. Cela tient en partie à l'instabilité croissante dans notre société, vécue aussi bien sur le plan personnel que professionnel. Nous assistons à un changement de mœurs. Avoir des enfants n'est plus une évidence, c'est devenu une option parmi d'autres. Et souvent, faire des enfants n'est plus une priorité. C'est une question de philosophie.

**Vous parlez de priorité. Mais permettre aux employés de concilier famille et travail ne semble pas être essentiel pour les entrepreneurs.**  
Les entreprises doivent contribuer, elles aussi, à une société favorable aux enfants. Beaucoup d'entre elles évoluent dans le bon sens sur cette question. Les parents qui travaillent ont des besoins spécifiques et il faut davantage en tenir compte. Je me félicite de voir des entreprises créer leurs propres structures d'accueil. **Que pensez-vous du modèle français ?**  
Je regrette qu'ici, dans le Bade-Wurtemberg, les mères soient toujours montées les unes contre les autres : celles qui restent à la maison avec les enfants contre celles qui travaillent. La France aurait des choses à nous apprendre, car je n'ai pas le sentiment que les enfants français soient moins heureux que les nôtres. Je trouve le débat actuel superflu et archaïque.

PROPOS RECUEILLIS  
PAR S.D. ET S.K.

## Résistances conservatrices

En Allemagne, la proposition d'augmenter le nombre de places en crèche suscite, au nom « des valeurs », une vive polémique.

**A**UGMENTER le nombre de places en crèche réduit les femmes à des « machines à procréer ». C'est en ces termes que l'évêque catholique d'Augsbourg, Walter Mixa, s'est attaqué fin février au projet de la ministre fédérale de la famille, Ursula von der Leyen (CDU). Celle-ci avait proposé de tripler le nombre de places en crèche et en garde à domicile, pour atteindre 750 000 à l'horizon 2013. La mesure fait suite à l'introduction d'un salaire parental au 1<sup>er</sup> janvier et est, comme celui-ci, destinée à faire remonter le taux de fécondité allemand, parmi les plus bas d'Europe avec 1,39 enfant par femme. Les propositions de la ministre ont déclenché un débat qui s'est depuis étendu à tout le pays. Il porte moins sur le coût du projet – chiffré à trois milliards d'euros par an – que sur des questions d'ordre idéologique. En première ligne, les défenseurs du modèle familial traditionnel, avec un père chargé de subvenir aux besoins de la famille et une mère responsable des enfants et du ménage. Volker Kauder, chef du groupe

parlementaire de la CDU, craint une remise en question de ces valeurs conservatrices : l'augmentation du nombre de places en crèche privilégierait la mère au travail au détriment de la mère au foyer. Une inquiétude partagée par la CSU, branche bavaroise ultra-conservatrice des chrétiens-démocrates. Pour le moment, nos voisins d'outre-Rhin n'en sont pas là : seules 29% des mères d'un enfant de moins de trois ans exercent une activité professionnelle dans les Länder de l'ouest. Le taux est supérieur à l'Est (44,1%) en raison d'un réseau de structures d'accueil plus développé, héritage de l'ère socialiste. Parmi les reproches adressés à Ursula von der Leyen figure d'ailleurs celui d'un retour à la politique familiale de la RDA.

**Une lutte interne.** Le débat actuel divise les chrétiens-démocrates, alors que les premiers à applaudir la ministre sont ses adversaires politiques. « C'est son propre parti qui lui

rend la vie difficile », souligne Kerstin Griese, députée du Parti social-démocrate (SPD) et présidente de la commission de la famille au Bundestag. « Nous soutenons madame la ministre. » Le secrétaire général du SPD, Hubertus Heil, reproche à la CDU de s'accrocher à un modèle familial datant des années 1950. Réagissant à l'intervention virulente de l'évêque d'Augsbourg, la théologienne catholique Uta Ranke-Heinemann a dénoncé « 2000 ans de mépris à l'égard des femmes ». « 2000 ans de mépris à l'égard des femmes », de la part de l'Eglise. Kurt Beck, le président du SPD, a comparé l'évêque à un « chat castré ». Alors que la querelle sur les valeurs continue, un nouveau sujet arrive sur le devant de la scène : le SPD propose de financer les nouvelles crèches en gelant le montant des allocations familiales. Une injustice, selon Ursula von der Leyen, qui ne veut pas « pénaliser les parents d'enfants plus âgés qui ne profitent plus des crèches ». SEBASTIAN DROLSHAGEN  
SILKE KOLTROWITZ

## Isabelle Heumann, dirigeante conciliante



deux journées en une. Je me lève très tôt le matin pour m'occuper de ma fille jusqu'à 9 heures avant de me rendre au travail. Mon mari prend le relais le soir.

Pour Isabelle Heumann-Buchert, le fait d'être une femme a son importance dans la gestion de son personnel. « Si le boulot est fait, on est sans doute plus compréhensive quand une employée doit partir plus tôt pour conduire son enfant chez le médecin, par exemple. » Selon elle, il n'y a aujourd'hui rien de surprenant à voir de plus en plus de femmes à la tête d'entreprises : « Désormais, elles ont davantage les moyens d'exercer des responsabilités sans sacrifier leur vie familiale au profit de leur vie professionnelle. » Simon Giovannini

A trente-trois ans, Isabelle Heumann-Buchert dirige la société Paul Heumann, une des leaders européens du pain azyne (pain non levé). « Je suis entrée dans l'entreprise il y a onze ans et je la dirige depuis quatre ans avec ma mère », explique-t-elle. Une entreprise familiale et « féminine », puisque 90% des postes de décision sont occupés par des femmes. La jeune dirigeante est mère d'une petite fille de deux ans et attend un deuxième enfant. « Ça revient à faire

« J'ai déménagé de Heidelberg à Stuttgart après la naissance de mon fils en 2005 : j'espérais retrouver un travail dans les relations publiques. Mais dès que je disais que j'avais un enfant, je n'obtenais même pas d'entretien. Les chefs d'entreprise sont réticents à embaucher des mères ; ils craignent peut-être qu'elles s'investissent moins dans leur travail. L'autre grande difficulté était de trouver une place en crèche : sans cela, je n'aurais même pas touché mon allocation chômage. Je ne me vois pas en mère au foyer : j'ai donc décidé de devenir professeur en espérant qu'il me sera ainsi plus facile de concilier famille et travail. »

Françoise Jaouiche, 35 ans, professeur stagiaire

# Deux mères à contre-courant

En Alsace, une Allemande s'épanouit au travail. Outre-Rhin, une Française fait face aux préjugés.

**A** l'époque, les attaques venaient des deux côtés. Après la naissance de son premier fils Christophe, il y a 13 ans, Ellen Armand prend trois ans de congé parental, puis elle décide de reprendre le travail. « Les Français me traitaient presque de folle d'avoir arrêté de travailler si longtemps pour mon premier enfant. En revanche, les Allemands se montraient choqués que je ne reste pas avec mon petit garçon », se souvient-elle.

« Je n'ai plus mauvaise conscience : si la mère est épanouie, c'est mieux pour les enfants. »  
Ellen Armand

Cette Allemande de 44 ans connaît parfaitement les différences de mentalité dans le Rhin supérieur. Originaire de Rhénanie du Nord / Westphalie, Ellen vit maintenant en Alsace, à Matzenheim, avec son mari et ses trois fils. En janvier, elle a repris son activité, toujours de l'autre côté du Rhin, après deux ans et demi de congé parental avec Matthieu, son cadet. Il s'agit d'un emploi à 80 %, mais elle perd deux heures par jour dans les trajets. Elle ne travaille pas le mercredi, pour couper sa semaine de travail, profiter de ses enfants, et s'acquitter des tâches ménagères.

**Au jardin d'enfants.** Dans la famille Ihle, en revanche, le mercredi n'est pas réservé aux enfants. Même si, en tant qu'infirmière scolaire, Sylvie Ramuz-Ihle ne travaille pas ce jour-là. « J'en profite pour faire les courses », raconte-t-elle dans sa maison familiale flambant neuve, située à Kehl. Mes fils vont au jardin d'enfants comme tous les autres jours. » Entre enfants et travail, l'Alsacienne n'a pas voulu choisir. Les cheveux coupés très courts, l'allure sportive, cette femme énergique de 39 ans ne s'est jamais imaginée en femme au foyer. Elle confie qu'elle a eu du mal à quitter la capitale alsacienne pour le village de Lauchringen, dans la campagne badoise, pour y rejoindre Günther, son mari allemand.

« Tout était différent, même les produits dans les magasins », se souvient-elle. Pour les courses, elle prend vite le pli, mais sur le plan professionnel, la pilule est dure à avaler. « En Allemagne, les infirmières ont moins de responsabilités qu'en France. J'ai démissionné après quelques mois parce que j'aime trop mon métier pour l'exercer

dans des conditions qui ne me plaisent pas. »

« **Mère corbeau.** Ellen Armand aussi est passionnée par son travail. Elle a attendu impatiemment le retour dans son entreprise. « La première année du congé parental était super ; la deuxième année acceptable, et pendant la troisième, rester à la maison est devenu insupportable. » Néanmoins, elle a hésité face aux proches de son entourage en

Allemagne. La représentation de la « mère corbeau » qui néglige ses enfants parce qu'elle travaille, traîne toujours dans les têtes. « J'ai ignoré ces critiques même si cela a été dur. Elles m'ont profondément touchée, mais je me suis adaptée au modèle français », explique-t-elle. Pour Ellen, ce « modèle français », ce

sonnent essentiellement des horaires d'école fixes et des mères qui travaillent sans se le voir reprocher.

**Lien sacré.** A la recherche d'un nouveau poste, Sylvie s'oriente vers la Suisse, tout près de son village de Lauterbrunnen. Devenir mère n'est alors pas dans ses projets, elle pense même être stérile. « Ça a été une très bonne surprise quand j'ai appris que j'étais enceinte. Mais je n'ai pas voulu renoncer à mon travail. J'ai repris progressivement, à 10 %, trois mois après la naissance de Jean-Yves, puis à mi-temps au bout de six mois. »

Une décision qui lui vaut d'être regardée de travers dans son village, où l'image de la famille reste traditionnelle. « Il n'y avait aucune possibilité de faire garder un enfant de moins de trois ans. » Un problème courant surtout dans les campagnes allemandes, où les crèches sont inexistantes ou considérées avec méfiance par une société qui voit le lien entre la mère et son jeune enfant comme presque sacré.

Sylvie décide alors de mettre elle-même sur pied une structure d'accueil pour les moins de trois ans. « En Allemagne, concilier famille et travail relève de l'impossible. Les Françaises qui se plaignent feraient bien de venir voir un peu comment cela se passe ici. »

**Fiscalité avantageuse.** Ellen a connu le jardin d'enfants en Allemagne lorsque son aîné



Sebastian Drobhage / CUEJ

Ellen Armand, 44 ans, est Allemande et vit en Alsace depuis huit ans. Ses enfants ont 13, 8, et 2 ans. Elle a repris le travail malgré les reproches de son entourage en Allemagne.

## Brigitte Boiret, divorcée, battante



Silke Koltrowitz / CUEJ

C'est le divorce qui a poussé Brigitte Boiret, Parisienne, à « s'enfuir en Alsace » pour chercher un emploi. Cette mère de 48 ans, dont les cinq enfants sont âgés de 18 à 30 ans, est chômeuse depuis début février. Après sa séparation, elle a trouvé un « contrat-avenir » d'un an, payé 70 % du Smic, comme cuisinière dans un lycée à Gerstheim, où elle vit depuis 18 mois. « A Paris, je m'occupe de mes petits-enfants... Si j'avais su que j'allais un jour divorcer, je n'aurais pas arrêté de travailler. Aujourd'hui, je le regrette. » Brigitte Boiret n'a ni diplôme, ni formation professionnelle. Il y a 20 ans, elle

a travaillé en accueil municipal et dans un commissariat. Mais a très vite arrêté pour garder ses enfants.

« Maintenant, il faut que je suive une formation en informatique car il y a 20 ans, on ne se servait pas d'ordinateurs. » Ce n'est pas le seul obstacle auquel

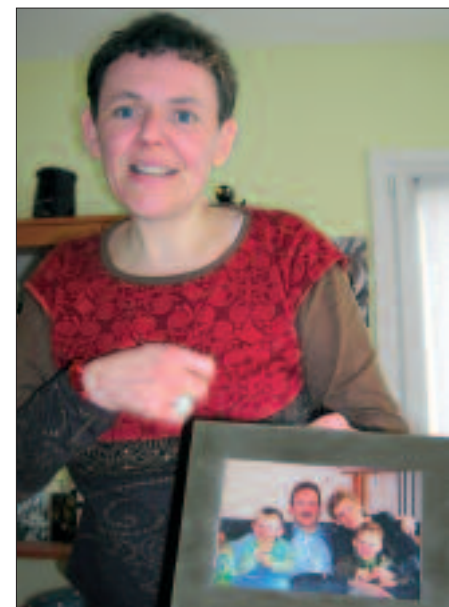
elle est confrontée. « J'ai rencontré une dame à l'ANPE qui m'a dit, à la première rencontre, que j'avais passé l'âge. » Mais Brigitte se bat. Son indemnité chômage, de moins de 400 euros, la contraint souvent de passer aux Restos du cœur, avec son fils de 18 ans, qui l'a suivie en Alsace. Ce dernier est aussi chômeur depuis que l'usine Tryba, de menuiserie d'aménagement, a fermé en février dernier. Il cherche actuellement un emploi à Marseille. Brigitte Boiret se dit prête à quitter l'Alsace pour le rejoindre s'il parvient à se faire embaucher.

Dina Ros

était petit, mais depuis qu'elle a déménagé en Alsace, l'organisation est devenue plus facile. Pour son cadet, elle a trouvé une assistante maternelle, et les deux plus grands sont à l'école toute la journée. De plus, la fiscalité française avantage les familles nombreuses, un facteur qui compte pour le couple Armand qui a acheté une maison. L'Allemande s'est épanouie des préjugés de ses compatriotes vis-à-vis des mères qui travaillent. « Je n'ai plus mauvaise conscience. J'en suis persuadée : si la mère est épanouie, c'est mieux pour les enfants », affirme-t-elle dans un sourire. On n'est pas à l'abri de tout problème, mais on se débrouille. Les femmes allemandes sont tout simplement trop soucieuses. »

**Travail à mi-temps.** Aujourd'hui, Sylvie a trouvé un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Jean-Yves, 5 ans, et son petit frère Julien, 3 ans, vont au jardin d'enfants franco-allemand à Khel, où la famille s'est installée depuis l'an dernier. « Le Kindergarten est vraiment super : au niveau des horaires d'ouverture, il est même plus flexible qu'une école maternelle française. » Sylvie a retrouvé un emploi d'infirmière scolaire à Illkirch-Graffenstaden, « à mi-temps pour conserver une certaine qualité de vie. Le lundi, quand je travaille toute la journée, mon mari emmène les garçons au jardin d'enfants et fait le ménage ». Finalement, Sylvie a même fini par s'habituer au modèle familial allemand. « Après tout, les Allemandes profitent plus de leurs enfants que les Françaises qui travaillent trop et ratent souvent des moments importants de la vie avec eux. »

SILKE KOLTROWITZ  
SEBASTIAN DROSHALGEN



Silke Koltrowitz / CUEJ

Sylvie Ihle, Française, a continué à travailler après la naissance de ses enfants. Un choix qui surprend le village allemand où elle vit.

**F**ABIENNE est née en 1970. Sa mère, Marie-Anne, en 1939, et sa grand-mère, Joséphine, en 1915. Pendant trois générations, elles ont réussi, chacune à leur manière, à concilier vie professionnelle et vie familiale. Joséphine Bayer, aujourd'hui décédée, naît à Schoenenbourg, berceau familial situé en Alsace du Nord, à quelques kilomètres de Haguenau. Elle se marie en 1938 avec Martin Bayer. « Mon papa travaillait aux Ponts-et-chaussées et ma mère était agricultrice », se souvient Marie-Anne. Sans formation, comme l'immense majorité des femmes de l'époque, elle travaille dans la petite ferme familiale. Le couple a quatre enfants, une fille et trois garçons. Marie-Anne est l'aînée. « Nous avions école de 8 heures à midi et de 14 heures à 16 heures. Puis nous aidions notre mère à la maison et à la ferme. » La famille est soudée : enfants, parents, tante et grands-parents maternels habitent ensemble.



Trois générations de femmes actives en Alsace, avec de gauche à droite : Fabienne Juchs, la mère, Jeanne Juchs, la grand-mère paternelle, et Julie Juchs, la fille. En bas, Marie-Anne, la grand-mère maternelle.

## Le travail en héritage

Depuis 70 ans, Joséphine, Marie-Anne, Fabienne et Julie ont conjugué travail et vie de famille.

« On vivait dans une grande pièce commune, ce n'était pas comme aujourd'hui, où chacun a sa chambre séparée. Puis on a aménagé une chambre pour mes frères, quand ils ont grandi. »

**Une boucherie à Mulhouse.** La garde des enfants n'a jamais été un problème. « On était vraiment très bien entourés par la famille. Ma tante, ma grand-mère, et ma mère se partageaient le ménage et la cuisine. » En 1953, Marie-Anne Erhart quitte l'école à 14 ans après avoir obtenu son certificat d'études. Elle aide sa mère le jour, et suit des cours du soir jusqu'à 16 ans. A 23 ans, la jeune femme se marie avec Armand Erhart, qui a une formation de boucher et apprend le métier à son épouse. « On s'est installés à Mulhouse, où on a tenu notre boucherie de 1962 à 1975. » Le travail est dur, les journées chargées : de 6 heures jusque tard le soir. Le domicile familial est situé au-dessus de la boucherie. Il faut faire garder les enfants, par une nounou, dont le travail laisse parfois à désirer. « Le boulot n'était pas toujours fait correctement et c'était assez cher, surtout les charges sociales. » Le couple a quatre enfants, entre 1963 et 1972. Contrairement à d'autres familles, le couple Erhart ne peut compter sur l'aide des parents qui habitent dans le Bas-Rhin. « Les enfants passaient quand même les vacances chez les grands-parents. » De 1972 à 1985, la famille gère une franchise, puis déménage à

« Mes collègues allemandes qui veulent exercer une activité professionnelle n'ont pas d'enfants. »  
Fabienne Juchs

Langensoultzbach. « J'aimais vraiment bien mon métier, mais j'ai arrêté la boucherie. Mon mari a continué, à Reichshofen. J'ai fait le ménage chez un voisin, puis me suis occupé d'un cousin paralysé de mon mari. » A Langensoultzbach, les enfants ont depuis longtemps quitté le nid.

Troisième génération, autre époque. Fabienne Juchs, 37 ans, est l'une des quatre enfants Erhart. Titulaire d'un BEP sanitaire et social à 18 ans, elle espérait devenir infirmière mais la naissance de sa fille a chamboulé ses projets. « J'ai arrêté de travailler pour Julie jusqu'à son entrée en maternelle, en 1989. » Fabienne Juchs a alors 20 ans et se demande si elle doit reprendre ses études. Elle choisit le travail pour des raisons financières, enchaîne les contrats à durée déterminée et les emplois-jeunes. « Lorsque Julie a eu six ans, nous avons déménagé dans la maison de mes parents. Pour trouver un emploi stable, il fallait que je puisse être flexible et que quelqu'un s'occupe de la petite. »

**Machiniste en Allemagne.** En 1990, elle obtient un emploi en intérim, outre-Rhin, chez Alcatel. « J'ai ensuite été embauchée en un chez Becker Electronics, et aujourd'hui, je suis opératrice sur une machine depuis 12 ans chez Brucker, à Rheinstetten, en Allemagne. » La plupart des employés sont des femmes : 25

Françaises et cinq Allemandes. La différence de mentalité est nette. « Mes collègues allemandes qui ont des enfants s'arrêtent de travailler, et celles qui veulent exercer une activité professionnelle n'en ont pas. » Depuis 1998, Fabienne Juchs est retournée s'installer là où tout a commencé, à Schoenenbourg. Son mari travaille en France. Leur fille Julie, 20 ans aujourd'hui, est étudiante. Si sa prise en charge ne pose évidemment plus de problèmes, c'est davantage l'avenir des parents âgés qui préoccupe la famille Juchs.

**Etudiante à Strasbourg.** Neuf ans plus tôt, lors de la construction de la maison, les Juchs ont prévu une pièce au rez-de-chaussée, qui pourra les accueillir au cas où. « Même si ma mère affirme qu'elle peut se payer une maison de retraite. » « Dans les petits villages alsaciens, nous avons encore beaucoup l'esprit de famille », assure Julie Juchs, représentante de la quatrième génération de la famille. « Ma mère est un exemple pour moi : elle est partie de pas grand-chose et a réussi son parcours professionnel. » La jeune femme termine cette année un BTS de secrétaire trilingue. Elle aussi considère que la proximité avec l'Allemagne est une chance. « J'aimerais devenir professeur d'allemand, et si j'ai des enfants, je ne pense pas que je m'arrêterais de travailler. »

ADELISE FOUCAULT  
VICTOR ROUX-GOEKEN  
AGNÈS VERRY

« J'ai toujours travaillé à temps complet, même après la naissance de mes deux enfants. Je gagnais mieux ma vie que mon mari, 200 euros de plus par mois. Il était fonctionnaire dans une agence de France Télécom. Il n'y avait pas de place disponible en crèche et nous souhaitions que l'un de nous soit présent auprès des enfants, au moins au début. C'est donc lui qui s'est arrêté de travailler pendant trois ans. Il a pris un congé parental entre 1991 et 1994. C'est un choix financier, que je ne regrette pas. Mon mari non plus. »

Laurence Wilhelm, 46 ans, chef de projet informatique, syndicaliste à la CFDT

# Les petits mieux lotis

Longtemps à la traîne en matière d'accueil de la petite enfance, la région a rattrapé son retard.

**A**UGMENTATION du travail des femmes, temps partiel, multiplication des familles monoparentales et solidarités familiales qui s'estompent : autant de facteurs, constatés dans un rapport conjoint de la caisse d'allocations familiales (CAF) et du conseil général du Haut-Rhin de 2002, qui expliquent un besoin croissant de gardes d'enfant.

Dans ce domaine, l'Alsace a longtemps été en retard. D'une part parce que les femmes y avaient un taux d'activité inférieur à la moyenne nationale, et d'autre part parce qu'elles pouvaient compter sur un réseau de grands-parents, prêts à prendre en charge les petits.

Depuis les années 1990, la création de places de crèche est devenue une nécessité. Les collectivités territoriales l'ont bien compris, comme le conseil général du Haut-Rhin qui en 1990 créait un poste de conseiller technique à la petite enfance, pour aider les élus à mieux aborder les questions des modes de garde. Depuis, la progression est réelle.

L'Alsace a rattrapé son retard, d'après une étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques de janvier 2007 sur l'accueil en France des enfants de moins de 6 ans en 2005. Tous modes de garde confondus, Haut-Rhin et Bas-Rhin se trouvent en effet dans la tranche des départements qui offrent de 44 à 54 places pour 100 enfants de moins de trois ans, la moyenne nationale se situant à 43 places pour 100 enfants.

Cela ne signifie pas pour autant que tous les besoins sont aujourd'hui comblés. Le manque de places est difficile à quantifier car les listes d'attente des crèches ne donnent qu'un aperçu des besoins, les parents inscrivant leur enfant dans plusieurs structures à la fois pour augmenter leurs chances de trouver une place.

Mais les structures d'accueil sont saturées, et une mère doit souvent s'y prendre bien avant

la naissance de son enfant pour trouver une place.

● **Haut-Rhin**  
**Structures d'accueil collectif (multi-accueils, crèches collectives, haltes-garderies, jardins d'enfants, crèches familiales).**

En 1992, le département comptait 75 structures d'accueil collectif offrant un peu plus de 2500 places. Aujourd'hui, il existe 110 structures d'accueil offrant plus de 3900 places. L'offre d'accueil s'est aussi diversifiée, avec la transformation de plusieurs structures en multi-accueils : ceux-ci sont passés de 4 à 67 en 15 ans.

● **Assistants maternelles (hors accueil collectif).**

Les assistantes maternelles agréées à titre non permanent (Amat), qui étaient un peu plus de 1150 en 1990, ont atteint le nombre de 4740 fin 2005.

Un développement qui a permis de combler un certain écart entre zones urbaines et zones rurales, notamment grâce à la création de 32 relais d'assistants maternelles.

● **Bas-Rhin**

Les évolutions sont du même ordre. « Le nombre de places a considérablement augmenté et le maillage est de plus en plus dense », note Bernard Humann, responsable de l'action sociale à la CAF.

**Structures d'accueil collectif.** On compte dans ce département, selon le conseil général, 176 structures proposant 6609 places. Les multi-accueils y sont moins nombreux que dans le Haut-Rhin (41 en 2007), mais l'offre est complétée par des accueils parentaux et familiaux, quasiment inexistant dans le département voisin.

**Assistants maternelles (hors accueil collectif).**

Le département compte également environ 8800 Amat et 27 relais d'assistants maternelles.

NICOLAS BLASQUEZ  
EMILIE BROTEL  
GUILLAUME GUICHARD



Sebastian Drolshagen/CUEI

Avec en moyenne 50 places pour 100 enfants de moins de trois ans, l'Alsace se situe au-dessus de la moyenne nationale.

## Sonia Jemal, maman active impliquée



CUEI / Arts Décorés

Peu de temps avant la naissance de sa petite Sabine en septembre 2005, cette Mulhousienne était venue s'installer à Strasbourg avec son mari. Titulaire d'un BTS d'assistante de direction et d'une licence en sciences de l'éducation, Sonia Jemal n'avait jamais travaillé avant d'être maman.

En mars 2006, six mois après son accouchement, la jeune femme décide de se mettre à la recherche d'un emploi. « Financièrement, ce n'était pas une obligation pour moi : mon mari travaille à temps plein comme informaticien. Mais je souhaitais être active, avoir une vie sociale. »

Dès avril, Sonia a une piste sérieuse pour un emploi d'as-

istante commerciale. Elle se met donc à la recherche d'une solution de garde pour sa fille, condition indispensable à son embauche. Elle inscrit son enfant dans trois crèches collectives ainsi que dans deux crèches parentales.

« Je voulais que Sabine aille dans une crèche parentale, c'est l'idéal pour la socialisation de l'enfant. »

Sonia obtient une place « en urgence » à la crèche parentale Baby-boom début juin alors que le délai d'attente en crèche collective dépassait les six mois. « Sans la crèche, je n'aurais pas pu obtenir cet emploi. J'ai aussi la chance d'avoir des horaires flexibles ce qui me permet d'assurer ma demi-journée de garde hebdomadaire à la crèche. »

Le CDD de Sonia, qui s'achève fin avril, pourrait encore être prolongé. La jeune femme envisage désormais de se réinscrire à l'université à la rentrée. Son objectif : devenir professeur des écoles.

N. B.

# Des landaus dans l'entreprise

Dans le Bade-Wurtemberg, face à la pénurie, des établissements publics ou privés ouvrent des crèches.

**L**ES bébés doivent dormir dehors. Dans cette crèche proche de la bibliothèque universitaire de Fribourg, jusqu'à dix bébés dorment dans leurs landaus dans le petit jardin. Certes, il y a une pénurie de places de crèche en Allemagne, mais est-ce une raison pour mettre les bébés à la porte ? Non. Ici, c'est une question de philosophie. « Cela leur fait du bien d'être en plein air, ils sont plus calmes », explique Michelle Herrmann, infirmière pédiatrique de formation. A 50 ans, elle s'occupe de la crèche universitaire depuis septembre 2005. Il ne s'agit pas d'une structure propre à l'université Albert-Ludwig, mais cette dernière loue les locaux à un prix réduit pour y accueillir exclusivement les enfants des étudiants et du personnel.

**Crèche universitaire.** La crèche a été créée en 2001 par une mère géorgienne. A l'époque, la jeune femme, venue étudier à Fribourg, n'y trouve aucune structure pour faire garder ses cinq enfants. Elle prend l'affaire en main et propose aux autorités universitaires la création d'une crèche. L'administration lui donne carte blanche et met des locaux à disposition.

Actuellement, le nombre de places reste inférieur à la demande. Dans le Bade-Wurtemberg, on compte des places d'accueil pour 9% des moins de trois ans, bien que le besoin estimé

soit d'environ 20% à la campagne et jusqu'à 40% dans les grandes villes. « J'ai réservé une place dans cette crèche pendant mes derniers mois de grossesse », raconte Alexandra Rüdelle, une étudiante de 24 ans. Son fils Frederik passe la matinée chez Michelle Herrmann depuis l'âge de sept semaines. Cela permet à Alexandra de poursuivre ses études d'archéologie. Le coût de la garde du petit Frederik est de 350 euros par mois, mais le service d'aide sociale à l'enfance prend en charge 300 euros. C'est pour des femmes comme Alexandra qu'Ingeborg Villinger s'engage. La professeure est

Dans le Bade-Wurtemberg, on compte des places d'accueil pour 9% seulement des moins de trois ans.

chargée de mission pour l'égalité des chances à l'Université de Fribourg. « Pendant longtemps, il m'a fallu mendier pour obtenir des moyens, mais depuis 2004, la garderie a sa place dans le budget universitaire », explique-t-elle.

A l'heure actuelle, l'établissement essaie de décrocher le titre d'université d'excellence, avec à la clé des subventions supplémentaires importantes. Pour impressionner favorablement le jury, une action efficace pour l'intégration des femmes dans la vie universitaire est indispensable. L'université fait donc construire de nouveaux bâtiments pour son jardin d'enfants, tente d'aug-



L'Université de Fribourg a créé sa propre crèche.

Sebastian Drolshagen/CUEI

menter le nombre de places en garderie, embauchera jusqu'à trois assistantes maternelles et mettra en place des salles de jeux pour les enfants.

**Educatrices bilingues.** De tels efforts dans le secteur privé restent rares dans le Bade-Wurtemberg. A Willstätt, à vingt minutes en voiture de Strasbourg, le fabricant de vêtements féminins Orsay, d'origine française, sort du lot. Neuf employés sur dix sont des femmes et parmi elles, 15% en congé maternité. « Si une collègue m'annonce qu'elle est enceinte, ma première réaction est : "Je suis ravie pour toi". Puis : "comment organiser cela ?" », raconte Florence Méricult, directrice marketing d'Orsay. Les solutions : des postes à temps partiel sur mesure, le télétravail, des horaires très flexibles et surtout une crèche d'entreprise, mise en place il y a deux ans pour les enfants de six mois à six ans.

Dans les anciens locaux d'un jardin d'enfants municipal, des éducatrices bilingues accueillent les filles et fils de la « famille Orsay ». Ces mesures ne profitent pas seulement aux mères. Orsay en tire aussi profit : les femmes s'impliquent davantage dans l'entreprise, reprennent le travail plus vite car elles savent que leurs enfants sont entre de bonnes mains sous le même toit. Une situation gagnant-gagnant.

SILKE KOLTROWITZ  
SEBASTIAN DROLSHAGEN

La crèche accueille les enfants de manière régulière, tandis que la halte-garderie est un accueil ponctuel.

**Les jardins d'enfants** sont conçus comme une alternative à l'école maternelle.

Ces structures sont peu à peu remplacées par des multi-accueils qui combinent différents modes de garde collectifs.

**Les assistantes maternelles** accueillent les enfants chez elles. Certaines sont salariées de crèches familiales, d'autres sont rémunérées directement par les parents.

**Les relais d'assistants maternelles** sont des lieux d'information et de rencontre entre les nouveaux et avec les parents.

## Bientôt en Alsace

Dans le Haut-Rhin, des PME s'associent pour pouponner.

**U**NE dizaine de projets de crèche d'entreprise sont à l'étude en Alsace – six dans le Bas-Rhin, trois autour de Mulhouse, un autre au siège de Weleda à Huningue. Depuis 2004, un décret autorise les sociétés à créer des structures d'accueil pour les enfants.

« Une entreprise doit assumer sa responsabilité sociale et faciliter la vie de ses salariés », affirme Frédéric Kuentz, PDG de l'entreprise de la pâte alimentaire alsacienne Valfleuri. Je suis particulièrement sensible à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : ma mère était veuve, chef d'entreprise et mère de cinq enfants. » L'industriel est à l'origine du projet de crèche inter-entreprises de la zone industrielle de

Wittenheim, au nord de Mulhouse. Avec l'aide de la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) Mulhouse Sud Alsace, Frédéric Kuentz a fédéré 22 PME pour financer une structure d'accueil collectif de 40 places. La CAF du Haut-Rhin subventionne l'investissement de 900 000 euros à hauteur de 50%.

**Un atout pour recruter.**

Les entreprises ne pouponnent pas les enfants de leurs salariés par pur altruisme. Si Weleda « a tout de suite dit oui au projet de crèche interne », d'après Jean-Louis Siaselli, chargé de mission au sein de la firme, c'est que la crèche contribue à la stratégie de communication et facilite la gestion des res-

sources humaines. « C'est un atout pour recruter ses employés et réduire le taux d'absentéisme », explique Josée Cailler, responsable du guichet initiative emploi à la CCI du Bas-Rhin.

Mais certaines entreprises rechignent à se lancer dans ce nouveau projet. Pour nombre de PME, c'est tout simplement trop cher. « Ces types de structures se multiplieront malgré tout dans les prochaines années », prédit Nathalie Michel, responsable Alsace des Petits chaperons rouges, prestataire de service spécialisé dans les crèches d'entreprise.

Cette prise en charge de la petite enfance devrait donc soulager les collectivités locales.

G. G., N. B., E. B.

« Pour moi, il est très important de pouvoir consacrer du temps à mon fils Vincent, qui a 13 mois. Lorsque je suis au travail, c'est mon papa qui prend le relais. Bien sûr, je fais moins d'heures qu'avant : on ne fait pas un enfant pour le confier tout de suite à quelqu'un d'autre. On m'a cité des exemples d'enfants placés à la crèche et qui auraient eu des problèmes plus tard. Cela peut arriver quand les parents ne prennent pas le temps de s'en occuper. »

Alexandra Heidemann, 26 ans, sage-femme indépendante



8h30, à la crèche 24h/24 de Mulhouse, Isabelle Vogel (à gauche) éveille les enfants en chanson.

Guillaume Guichard/CUEJ

# Ma crèche ne dort jamais

## A Mulhouse, Accueil d'enfants ouvre 24 heures sur 24.

SIX heures du matin, le silence règne encore dans la crèche. Wally Leleu, aide maternelle de service cette nuit, ouvre la porte du sas devant Rouba Bouhana. La jeune femme vient déposer Lyna, sa fille de 2 ans et demi. Mal réveillée, l'enfant grimace lorsque sa maman lui ôte son manteau. Un dernier câlin et l'aide maternelle l'emmène dans une des deux chambres pour la recoucher.

Bienvenue à Accueil d'enfants 24h/24, Grand-Rue, à Mulhouse. Structure unique en Alsace, ce multi-accueil reçoit les enfants aussi bien la journée que la nuit, les week-ends et les jours fériés. Histoire originale, aussi, pour ce projet lancé en 1985. L'initiative vient d'une association, créée après la fermeture de la lainière Gluck qui laisse sur le carreau 320 salariés, dont 80 % de femmes. « L'idée était double : permettre à ces femmes qui avaient peu de qualifications de retravailler et de répondre à des besoins de garde en horaires atypiques », explique Sylvie Stroebel, la directrice.

Aujourd'hui, la structure rend service à 220 familles. Une centaine profite des horaires atypiques, en majorité des personnels de santé, comme Rouba. La mère de Lyna travaille à plein temps comme aide-soignante dans le service de

chirurgie vasculaire et digestive de l'hôpital de Mulhouse. A cause de ses horaires très étendus – 6 heures-14 heures ou 13h30-21h30 – la crèche 24h/24 était la seule solution pour elle. « Celle de l'hôpital n'ouvre que jusqu'à 19 heures et une assistante maternelle coûte trop cher », explique Rouba. Je vis seule avec mon enfant et sans solution de garde, je n'aurais pas pu reprendre mon travail. »

Même dans les familles où le père est présent, les horaires du couple ne sont pas forcément compatibles. Myriam Guise est infirmière à l'hôpital de Mulhouse, son mari, directeur d'un restaurant. Ils ont inscrit leur fils Clément, 6 ans, à l'accueil périscolaire. « On le dépose ici à 6 heures, quand on travaille tous les deux tôt le matin. Il a l'habitude maintenant. » Comme il habite Dornach, le couple a dû demander une dérogation pour inscrire Clément dans une école maternelle du quartier.

Le multi-accueil, qui emploie 36 personnes, dispose de 36 places en crèche et de 30 places en périscolaire et peut aussi accueillir quatre enfants chaque nuit. Une telle offre n'a pas été aisée à mettre en place, faute de financement. Dans un premier temps, le projet avait ainsi pris

« Trouver une place a été mission presque impossible. »  
Eléonore, maman de Jeanne-Rose, 5 mois

la forme d'une « caravane itinérante », qui assurait un service ponctuel à Lutterbach et dans des communes environnantes. Puis en octobre 1986, l'association a ouvert son premier lieu d'accueil, une halte-garderie de dix places. Les enfants pouvaient y être accueillis la nuit, mais de manière ponctuelle et à des prix prohibitifs, la structure ne recevant aucune subvention pour la garde nocturne. « Les partenaires, la caisse d'allocations familiales (CAF), le conseil général et la Ville, n'ont pas été convaincus dès le départ », explique Sylvie Stroebel. Ils trouvaient le projet trop ambitieux. »

Dans les années qui suivent, la structure s'est agrandie, un accueil périscolaire puis une mini-crèche venant compléter l'offre. Mais ce n'est qu'en 1997 que l'association a pu finalement répondre entièrement à sa vocation première : une aide de la ville de Mulhouse permet de financer le service de nuit, week-ends et jours fériés. Aujourd'hui, elle est alimentée à hauteur de 300 000 euros par la Communauté d'agglomération de Mulhouse, 290 000 par la CAF et 230 000 euros par les parents, qui payent en fonction de leur revenu, comme dans une crèche classique.

Toute la matinée, les parents pressés défilent au pas de course pour déposer leur progéniture. A contre-sens, vers 8 heures, Agnès Gadziwoe

arrive à la crèche où règne maintenant un joyeux brouhaha. Elle vient chercher son fils de 5 ans et demi, Gauthier, qui a dormi ici, pour l'emmener à l'école. Doucement, elle pénètre dans la chambre pour le réveiller.

**Une nuit à la crèche.** Agnès est projectionniste dans un cinéma de Bâle et travaille uniquement l'après-midi et le soir, à partir de 15 ou 16 heures et parfois jusqu'à 3 heures du matin. « Il a toujours été clair pour moi qu'avoir un enfant ne voulait pas dire abandonner mon travail. Il était hors de question de sacrifier mon poste. » Gauthier est d'abord gardé par une assistante maternelle, puis, en 2003, il entre à la crèche 24h/24. Aujourd'hui, l'enfant y passe entre une et trois nuits par semaine. « Ce n'est pas toujours facile pour mon fils, car il dort moins qu'à la maison et parfois il ne veut pas venir. »

Transat de bébé à la main, Philippe Spannagel tend à l'assistante maternelle les affaires de sa fille, Lucie, 5 mois. « J'espère que je n'ai rien oublié, c'est moi qui ai préparé le sac. » Lui est tromboniste, sa femme, harpiste. Ce soir, ils participent tous les deux à un concert, à Strasbourg. La musique est leur passion et l'arrivée de Lucie n'a pas remis en cause leurs activités. Elle a juste demandé un peu d'organisation. Chacun s'occupe du bébé durant son jour de congé et le couple peut aussi compter sur les grands-parents. « Ils

sont très contents de l'avoir, mais on ne voulait pas qu'ils soient pris en otage. » Lucie vient à la crèche depuis janvier, depuis que sa mère a repris le travail. Aujourd'hui, elle s'est acclimatée et regarde tranquillement autour d'elle, assise dans les bras de l'aide maternelle, tandis que son papa s'éloigne. Pour les couples, avoir une place en crèche n'est pas toujours synonyme de vie de famille apaisée. « On fonctionne souvent avec des pense-bêtes », dit Aurélie Vischard, maman d'Elora, 1 an. Aurélie est infirmière à la clinique du Diaconat à Mulhouse et son mari, ambulancier. De quoi créer des emplois du temps « farfelus ».

**Dodo entre 23 et 6 heures.** En cette fin d'après-midi, la crèche se vide peu à peu. Eléonore vient récupérer sa petite dernière, Jeanne-Rose, 5 mois, en compagnie de son aînée. Cette mère de trois enfants est coordinatrice dans un chantier d'insertion. A la naissance de Jeanne-Rose, elle est passée à mi-temps, et travaille maintenant trois jours par semaine. Pour elle, pas question d'arrêter son activité : « Mon boulot me plaît. Mais c'est vrai que trouver une place en crèche a presque été une mission impossible. »

Il est près de 22 heures, la crèche baigne maintenant dans une semi-obscurité. Dans un

siège pour bébé, Mayron, 17 mois, dort. Il ne se réveille pas quand sa maman, Jessica Lerch, vient le chercher. La jeune femme de 23 ans est aide-soignante à Lutterbach dans une maison de retraite. Trois jours par semaine, elle travaille en soirée. Son ami, aide-cuisinier, finit en général à 23 heures. « Si je n'avais pas eu de place ici, j'aurais probablement dû mettre Mayron dans une crèche classique, puis le faire garder par une nounou le soir. Ici, je sais que tout est adapté pour recevoir les enfants. C'est aussi l'occasion pour lui d'être avec d'autres enfants. »

La crèche est presque vide. Il ne reste plus que Lucie : ses parents devraient venir la chercher à 22h30. Entre 23 heures et 6 heures, plus personne ne peut amener ni venir chercher d'enfants, pour ne pas perturber leur cycle de sommeil. Irène Hofmann, de garde, s'apprête donc à passer la nuit toute seule. « Les financeurs se demandent si le service de nuit est vraiment rentable et s'il ne vaudrait pas mieux se recentrer sur les horaires atypiques », expose Sylvie Stroebel. Mais notre objectif n'est pas la rentabilité. Pour nous, il s'agit de répondre à un besoin social, pour des parents qui n'auraient pas d'autre solution de garde. »

NICOLAS BLASQUEZ  
EMILIE BROTEL  
GUILLAUME GUICHARD

## Lucie Ringwald, mère passionnée



CUEJ/Arts de nos

« C'est un métier qui implique toute la famille », souligne Lucie Ringwald, 30 ans, assistante maternelle depuis six ans. Ses deux enfants partagent avec d'autres leurs chambres, leurs jouets, leur maman. Un métier qui réclame patience et organisation. « S'occuper d'enfants, ce n'est pas comme travailler avec un ordinateur, explique-t-elle. Il faut être à l'affût du moindre danger, c'est un stress énorme. »

Entre 8 heures et 19 heures, cinq enfants de 9 mois à 10 ans passent dans son appartement de la Robertsau, en plus des siens. Elle est rémunérée par exemple 300 euros par mois pour le bébé qu'elle

garde l'après-midi. Passionnée, elle ne se voit pas faire autre chose. C'est à la naissance de sa fille qu'elle passe l'agrément pour devenir assistante maternelle. Encore étudiante, elle ne pouvait pas la mettre à la halte-garderie pour des questions d'horaires, ni à la crèche pour des raisons financières.

« Pour les petits, c'est toujours mieux d'être gardés par leurs parents que par quelqu'un d'autre », ajoute-t-elle. Lucie Ringwald dialogue beaucoup avec les papas et les mamans : « Ce n'est pas comme s'occuper de ses propres enfants. Il faut respecter l'éducation voulue par les parents. » Secrétaire départementale du Syndicat professionnel des assistantes maternelles depuis deux ans et demi, elle dépose son fils une matinée par semaine chez une collègue. Elle se consacre alors à la défense de sa profession, « pas toujours considérée comme un vrai travail ». Jeanne Cavalier

## Garderie mobile

### La Gaminerie dessert trois villages haut-rhinois depuis septembre 2006.

Il n'y a pas classe ce mercredi matin à l'école maternelle de Weckolsheim. Pourtant, dans la grande salle de jeux, six enfants s'amuse sous l'œil de Sylvie Jaeger, auxiliaire puéricultrice.

Dans la pièce d'à-côté, Malika Amzil, éducatrice de jeunes enfants, veille sur un bambin qui dort. Comme tous les mercredis, la halte-garderie itinérante La Gaminerie s'est arrêtée dans ce village du Haut-Rhin, près de Neuf-Brisach. Jeudi et vendredi, l'équipe débarrera jeux et lits d'appoints dans une salle communale du village voisin de Widensolen. Avant d'aller faire un tour, lundi et mardi du côté de Wolfgantzen.

Ouverte en septembre 2006, La Gaminerie dessert par roulement trois villages du SIVOM (Syndicat intercommunal à vocation multiple) du Pays de Brisach, cinq jours par semaine. L'équipe transporte le matériel pédagogique dans une camionnette et s'installe dans une salle mise à disposition par les mairies. Elle peut accueillir chaque jour dix enfants de 9 heures à 12 heures et de 13h30 à 16h30.

**Un tiers des mères au travail.** Le projet SIVOM est né à la suite d'une enquête sur la garde d'enfants, menée en février 2004 et qui révélait de nombreux besoins insatisfaits. Les deux structures d'accueil existantes – une crèche de 30 places à Volgelsheim et une halte-garderie de 15 places à Kunheim – étaient saturées et ne répondaient pas à une demande de garde plus diversifiée.

Le SIVOM a alors développé le projet de halte-garderie itinérante, en parallèle avec d'autres actions – création d'un relais d'assistantes maternelles en 2004, transformation à venir de la crèche et de la halte-garderie existantes en multi-accueils de 40 et 30 places. La structure nécessite en outre un investissement moindre.

La Gaminerie s'adresse surtout à des femmes au foyer ou en congé parental désireuses de se libérer quelques heures par semaine. Mais parmi la trentaine de mamans qui fait appel à la garderie, un tiers environ travaille. « Etant donné les horaires d'ouverture de la structure, ces femmes doivent combiner la halte-garderie avec d'autres modes de garde, par exemple avec les grands-parents », constate Hélène Voisin, responsable du secteur médico-social du SIVOM. Ce mercredi, c'est d'ailleurs la grand-mère de Corentin, 3 ans, qui vient le chercher. « Ma fille, gérante d'un magasin de vêtements, travaille du mardi au samedi. Je garde Corentin et son

petit frère de huit mois. Si je le mets à La Gaminerie, c'est surtout pour qu'il soit avec d'autres enfants. »

Pour beaucoup de parents, l'objectif principal est en effet de socialiser leur enfant avant l'entrée en maternelle. « Je suis salariée de mon mari, qui a un bureau d'études, donc je peux emmener ma fille au bureau. Mais comme je suis à proximité, elle me réclame souvent », explique la maman d'Emma, deux ans.

Aujourd'hui, la petite n'a pas l'air pressée de s'en aller : sa mère à peine arrivée, la voilà réquisitionnée pour jouer au puzzle.

E. B.



Emilie Brotel/CUEJ

« Grâce à la crèche les bambins voient du monde, ils apprennent l'autonomie qui leur servira quand ils entreront à l'école. Les enfants passent parfois plus de temps à la crèche qu'avec leurs parents. Comme nous sommes plusieurs aides maternelles, ils s'attachent moins qu'avec une nounou. Mais les enfants que je garde sont encore au stade où ils ont besoin d'être pris dans les bras. Alors forcément, il y a un attachement... même si on ne le montre pas toujours. Du côté des parents, il y a une évolution: ils ont envie de parler. Ils posent des questions sur tout ! Les mères aussi culpabilisent beaucoup, à cause de leur travail. »

Valérie Gerster, 36 ans, aide-maternelle

# Mauvais sens de l'orientation

## Les stéréotypes pèsent sur le choix des formations et des métiers par les filles.

**L**ES filles réussissent mieux que les garçons au collège et au lycée. Pourtant, leur excellence ne se retrouve ni dans le choix des études supérieures, ni dans le monde du travail», constate Raymond Fischer, directeur du Centre d'information et d'orientation (CIO) de Strasbourg.

« Elles sont présentes dans l'éducatif, le social, la bureautique, le commerce et les services de soins aux personnes », explique Marcelle Treguer, de la Délégation régionale alsacienne au droit des femmes et à l'égalité. Autrement dit, « 60% des femmes se concentrent dans cinq ou six domaines d'activité : elles se font directement concurrence », ajoute Françoise Cheffre, du rectorat de Strasbourg.

« Dans un couple, c'est en majorité la femme qui met sa carrière de côté lorsqu'il y a des enfants. »  
Françoise Cheffre, du rectorat de Strasbourg

première année de médecine, on compte 68% de filles tandis que dans les études purement mathématiques et physiques, elles ne sont que 30%. Ce chiffre tombe en dessous de 10% dans les secteurs de la production.

Cet engorgement vers quelques secteurs est source de chômage féminin. Ainsi, pour les élèves sortis de formations professionnelles au lycée en 2005, on compte sept points de chômage de plus chez les filles que chez les garçons. La différence s'élève même à 12 points chez les apprentis.

Les raisons avancées de cette non diversification sont surtout culturelles. « Les filles s'auto-censurent dans le choix de leur formation, commente Françoise Cheffre. Les stéréotypes sont encore très présents dans les esprits et l'ambition est moindre chez les femmes qui laissent, inconsciemment, la place aux hommes. Dans un couple, c'est en majorité la femme qui met sa carrière de côté lorsqu'il y a des enfants. »

Selon elle, tout cela tient à l'histoire. « Polytechnique, par

## Des métiers qui se féminisent

ingénieur, carleur, conducteur de bus ou technicien se déclinent de plus en plus au féminin. Pénibilité moindre du travail, possibilité de temps partiel et changement du rapport au travail permettent à de plus en plus de femmes d'accéder à des métiers traditionnellement masculins et aux postes à responsabilité.

La catégorie des chauffeurs était en 1982 la moins féminisée parmi les ouvriers et employés, avec seulement 4,2% de femmes. Cette part atteint 9,2% en 2004. L'évolution des outils explique en partie l'ac-



Estelle rêve de travailler dans un domaine masculin : la police scientifique.

exemple, n'a été ouvert aux femmes qu'en 1972. » Et elle insiste sur l'influence de la famille : « Généralement, les filles qui réussissent dans des milieux masculins ont une mère qui a elle-même réussi. Mais il y a toujours la présence et l'approbation d'un homme représentant la figure paternelle. »

« L'articulation de la vie professionnelle et familiale est la clef de l'évolution des mentalités », poursuit Françoise Cheffre. Le projet professionnel d'Estelle Bénédic s'inscrit dans cette évolution des mœurs : à

vingt ans, elle est en première année de DUT chimie à Strasbourg. Il y a dans sa classe autant de filles que de garçons. Si la plupart de ses camarades souhaitent travailler plus tard en laboratoire, Estelle désire intégrer la police scientifique. « Je pense que dans un laboratoire, la routine s'installe vite, explique-t-elle. Mais la police scientifique est un vrai défi. Il y a très peu de femmes en raison des horaires de travail difficilement compatibles avec une vie de famille. Cela ne me fait pas vraiment peur, il y en a qui y

arrivent très bien. Tout est une question d'organisation. » Son ambition a été saluée par le Prix de la vocation scientifique et technique en novembre 2006, distribué à 37 lauréates en Alsace. Créée en 1985 par le secrétariat d'Etat aux droits des femmes, cette récompense vise à inciter les filles à entreprendre des carrières où le masculin l'emporte.

JEANNE CAVELIER  
JEAN-MICHEL HENNEBERT

# Chômeuse : portrait robot

## Le taux de chômage des femmes augmente moins que celui des hommes, mais reste très élevé.

**C'**EST la fin d'une exception alsacienne. Le taux de chômage le plus bas de France a, en moins de 10 ans, rejoint celui du pays (12% contre 13,5% pour la France). Dans ce contexte, le taux d'emploi des femmes progresse de 5,6% sur la période 1999-2004, alors que celui des hommes recule de 0,4%. Une formation plus diversifiée et qualifiante pour les femmes et les efforts des institutions pour encourager la parité expliquent en partie ces chiffres. Pourtant, si elles sont plus nombreuses à s'insérer dans le monde du travail, temps partiel et salaires moindres caractérisent toujours leur activité.

Et pour beaucoup d'entre elles, l'emploi reste une denrée rare. Si une minorité parvient à créer son entreprise, d'autres n'ont pour recours que le système de l'économie sociale et solidaire. Sur les 69400 employés de ce secteur, plus de 70% sont des femmes. Reste un taux de chômage féminin de 12%.

Profil de quatre de ces nouvelles chômeuses alsaciennes.

● **L'ouvrière licenciée.** Al-savet, DMC, Siat & Lang, Big Star : l'entreprise du secteur textile qui l'employait depuis des années a licencié en masse pour cause de délocalisation ou de « restructuration ». Son poste faiblement qualifié a été le premier à être supprimé. Agée et sans formation, elle ne retrouve ni emploi dans l'industrie en crise, ni employeur prêt à la former à nouveau. Elle vient souvent grossir les rangs des chômeurs de longue durée.

● **La jeune diplômée.** Apprentie ou universitaire, elle trouve plus difficilement un emploi que ses aînées, mais aussi que les hommes du même âge. La moitié des demandes des chômeuses se concentre sur seulement douze métiers, saturés selon l'ANPE. Il s'agit surtout des services à la personne (garde d'enfants, nettoyage), des services administratifs (secrétaires, agents d'accueil), ou des métiers du social et de la santé.

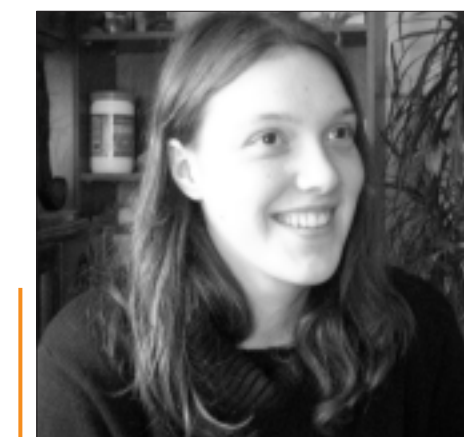
● **L'ex-mère au foyer.** Après une pause pour élever ses enfants, l'ex-mère au foyer désire reprendre le travail, car l'emploi de son mari ne suffit plus pour subvenir aux besoins de la famille. Mais le marché de l'emploi a changé et sa qualification est aujourd'hui dépassée. Même après une nouvelle formation

professionnelle, elle peine à trouver du travail car elle manque d'expériences. La scolarisation de ses enfants et le travail de son mari limitent sa mobilité.

● **La femme divorcée.** Elle vivait jusque-là avec le salaire de son mari, mais sa séparation l'oblige à trouver un emploi. N'ayant jamais travaillé, elle ne perçoit pas d'indemnités chômage. Souvent en situation de monoparentalité, elle n'a que l'allocation pour parent isolé pour vivre. Mais la garde de son enfant l'empêche de trouver autre chose que du travail à temps partiel.

ILAN CARO  
CÉLIAN MACÉ

## Aurélia Thomas, peintre appliquée



de tout âge. « Ils ne me l'ont pas dit en face, mais je les ai entendus. Mon chef joue un rôle de protecteur : il me considère un peu comme sa fille. » Sur 15 ouvriers, deux ou trois restent réticents à sa présence dans le groupe.

**A 17 ans, Aurélia Thomas est une jeune femme réservée, dotée d'une volonté de fer. Elle a reçu le prix de la diversification de l'apprentissage au féminin par la région Alsace en décembre 2006. Aurélia apprend à devenir peintre en bâtiment au centre de formation d'apprentis de Sélestat. Un bon ouvrier doit faire preuve « de précision, finesse et patience, surtout pour les finitions », selon la jeune apprentie. Autant de qualités, attribuées culturellement aux femmes, qui font la force d'Aurélia dans ce milieu d'hommes. Si elle estime être bien intégrée dans l'entreprise qui l'accueille à Colmar, elle a quand même eu droit à la remarque : « Une fille n'a rien à faire dans ce métier », de la part d'ouvriers**

peintre en bâtiment avant de s'arrêter pour s'occuper de son jeune fils. « Mais c'est moi qui ai choisi ce métier », tient à préciser l'apprentie qui reconnaît que sans sa mère, elle aurait eu « des difficultés à trouver une entreprise qui accepte de former une fille. Je travaille chez son ancien patron qui m'a fait confiance. » Après son CAP, qu'elle validera cet été, Aurélia envisage de poursuivre ses études : « A formation égale, les garçons trouvent plus facilement du boulot pour des raisons physiques. Il faut que j'en fasse un peu plus ». Elle pourrait passer le brevet de compagnon professionnel et plus tard un brevet de maître sur un chantier.

**+37%**

Sur la période 1999-2004, le nombre de chômeuses en Alsace a progressé moins vite (+37%) que celui des chômeurs (+46%). Le taux de chômage des Alsaciennes, au sens du recensement de l'Insee, est passé de 10,4 à 12%. Celui des hommes de 7 à 9,1%. En Alsace comme au niveau national, les chômeuses représentent 53% des demandeurs d'emploi.

« Je cherche un emploi dans l'infographie depuis que j'ai obtenu mon diplôme en septembre 2006. Après mon bac, j'ai d'abord suivi une formation plutôt technique, un BTS Communication et industrie graphique. Mais comme je souhaitais travailler dans les agences de communication, j'ai choisi de m'inscrire dans une formation plus créative, une licence professionnelle de design. Avec mon profil, je peux aussi bien postuler pour un emploi dans une imprimerie que dans une agence de com'. En tout, j'ai déjà fait plus de quatre mois de stage dans ces deux secteurs. Mais dans l'imprimerie, c'est difficile de s'intégrer, c'est un métier d'hommes ! Et dans la com', ça fonctionne en circuit fermé... si on n'a pas de piston, c'est vraiment délicat. »

Rebeka Braun, 23 ans, jeune diplômée au chômage

# Cinq ans après, toujours précaires

Malgré les projets de reclassement, les ouvrières textiles de l'usine Alsavet peinent à retrouver un emploi.



L'entreprise Alsavet a fermé en 2002 provoquant le licenciement de 565 personnes dont 95% de femmes. Toutes n'ont pas retrouvé un emploi.

ENTRE juillet et décembre 2002, Alsavet, une des premières entreprises textiles d'Alsace, licencie tous ses salariés. L'usine de Bischwiller, la plus importante du groupe, ferme définitivement ses portes. 565 personnes se retrouvent sans emploi ; 95 % étaient des femmes. Cinq ans après, leur situation illustre bien les difficultés des ouvrières à retrouver un travail après un licenciement. « J'ai travaillé à Alsavet pendant 30 ans ! s'exclame Yvette Bartholomé. J'ai passé mon BEP, et à 18 ans j'ai commencé à l'usine. A 48 ans, j'ai été licenciée. Pas facile de retrouver quelque chose à cet âge-là. Un CDD dans une usine de pâtes alimentaires et quelques missions en intérim. Je suis restée au chômage pendant deux ans ! Aujourd'hui, je m'occupe du ménage et de la cantine dans un collège à Schweighouse-sur-Moder, encore un CDD. En juillet, je serai à nouveau au chômage. »

Agées de 44 ans, depuis 21 ans dans l'entreprise : tel était le profil moyen des ouvrières d'Alsavet. « La plupart d'entre elles avaient un CAP ou un BEP. Souvent, elles ont eu leur diplôme juste à côté, au lycée professionnel de Bischwiller. Certaines n'en avaient pas », observe Marc Desplats, secrétaire général d'ABCDE (Association bas-rhinoise des chômeurs et demandeurs d'emploi). Alain Spielesow, à l'époque pasteur de la mission dans l'industrie d'Alsace du Nord, est le premier à interpellé les syndicats, en créant un collectif de solidarité avec les salariées licenciées d'Alsavet. « Face à ce licenciement massif, il fallait s'organiser. Nous devons définir les types de formations dont ces femmes auraient besoin pour revenir sur le marché du travail. Nous avons découvert qu'elles avaient besoin en premier lieu de cours d'informatique, de cours d'allemand et d'anglais, et d'une formation pour le permis de conduire. »

Les bénévoles du collectif de solidarité avec les licenciées d'Alsavet et la région, en coopération avec le Greta d'Alsace du Nord (Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement), mettent en place une cellule de reclassement. 336 personnes ont ainsi pu suivre des cours de bureautique, de langue, ou de préparation au concours d'aide-soignant. « Le conseil régional a débloqué une enveloppe de 119 328 euros pour la formation de ces femmes, la plupart très faiblement qualifiées », souligne Elisabeth Deiss, responsable du service formation professionnelle continue au conseil régional d'Alsace. D'après le bilan de la cellule de reclassement, environ 18 % des licenciées ont trouvé un contrat de plus de six mois, et 15 % un contrat de moins de six mois, à l'issue de leur formation. Colette Motsch a travaillé chez Alsavet pendant 33 ans.

« À 47 ans, j'ai compris que je ne retrouverai rien dans cette branche, le métier avait évolué. »  
Colette Motsch, ancienne

À 52 ans, elle est devenue assistante maternelle. « J'ai suivi la formation en informatique. Mais partout, on me reprochait de ne pas parler allemand. La plupart promettait de rappeler, j'attends encore. Je m'occupais du suivi des achats de tissu chez Alsavet avant d'être licenciée. A 47 ans, j'ai compris que je ne retrouverai rien dans cette branche, le métier avait évolué. J'ai dû me tourner vers autre chose. Aujourd'hui, je ne gagne que 125 euros par mois ». Comme ses collègues, Colette Motsch n'a été suivie qu'un an. Un délai trop court regrette Marc Desplats : « Rien ne prouve que ceux qui avaient retrouvé un emploi après leur période de formation ne sont pas à nouveau au chômage. » C'est le cas de Violette Herrman, 53 ans. « Après Alsavet, j'ai réussi à retrouver le même poste de chargée de clientèle dans une autre entreprise. Au bout de deux ans, la boîte a fermé, je me suis fait licencier. Depuis, je n'ai retrouvé que des petits boulots. Aujourd'hui, je suis à nouveau au chômage. »

CLAIRE DOYEN

## Clarisse Jenny, grutière engagée



d'évolution dans mon ancien métier et l'envie de changement m'ont poussée à aller faire un bilan de compétences. C'est là que l'on m'a dit que j'étais faite pour devenir grutière. » Peut-être parce que Clarisse apprécie le travail en extérieur et pratique l'alpinisme. Un hobby deve-

nu un atout indéniable lorsqu'il faut atteindre la cabine, située à près de 50 mètres du sol pour les plus grandes grues. « J'ai pu constater qu'elle avait toutes les aptitudes nécessaires », commente Jean-Marc Kornacher, son employeur. Après trois semaines de formation à la manipulation des grues, elle obtient le sésame lui permettant de pratiquer son nouveau métier. « Si j'ai fait cette formation, c'est évidemment pour moi, mais c'est aussi pour toutes les femmes, ponctue-t-elle. Pour leur montrer que c'est possible, pour leur dire qu'il n'y a pas de limites. » Actuellement plus de 100 femmes alsaciennes suivent une formation dans les différents métiers du bâtiment.

« L'approche de la quarantaine, l'absence de possibilité »

Jean-Michel Hennebert

## Rebondir, peut-être

Le médico-social encore trop prisé.

ELLES sont trois à s'être déplacées pour la réunion d'information dans les locaux de Retrouvailles. Séverine (35 ans), Sevda (29 ans) et Patricia (46 ans) recherchent un emploi. Une tâche ardue : mères de famille, elles se sont arrêtées de travailler pour élever leurs enfants et, sans grande qualification, elles peinent maintenant à retrouver un emploi. L'association Retrouvailles a été créée dans les années 1970 pour ce genre de profil. Objectif, déterminer dans quelle voie ces trois femmes veulent se diriger et acquérir de nouvelles compétences au cours de stages. « Il s'agit de les mettre en confiance pour qu'elles valorisent ensuite leur expérience », indique Patricia Martinez, la formatrice de l'association. De l'expérience, Séverine n'en est pas dépour-

vue : « J'étais ouvrière et conductrice de bus. » Et comme la majorité des femmes qui poussent la porte d'un organisme de formation, Séverine voudrait « travailler dans le médico-social. » Un secteur trop prisé par les femmes et qui se limite à une dizaine de métiers. Alors, depuis quelques années, les candidates sont orientées vers des domaines plus porteurs mais aussi dits plus masculins : métallurgie, plasturgie, menuiserie... A l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), les annonces de formation sont rédigées à la fois pour les hommes et les femmes. Reste que la barrière psychologique demeure : « Les femmes nous disent que ce ne sont pas des métiers féminins », indique Véronique Quinton, chargée de

la formation à l'AFPA. Au-delà des préjugés, les femmes rencontrent un obstacle de taille : faire garder leurs enfants. La région Alsace finance, depuis une dizaine d'années, avec le Fonds social européen, une aide spécifique, grâce au Fonds régional d'incitation à la formation des femmes. Les femmes reçoivent, sous conditions, 152 euros par mois pour payer une partie des frais de garde. Environ 200 femmes en font la demande chaque année. « En dix ans, il y a eu deux ou trois hommes demandeurs », précise Bruno Iossif de la Délégation aux droits des femmes. Heureusement pour eux, le sexe n'est pas un critère d'attribution de l'aide.

VALÉRIE-ANNE MAITRE

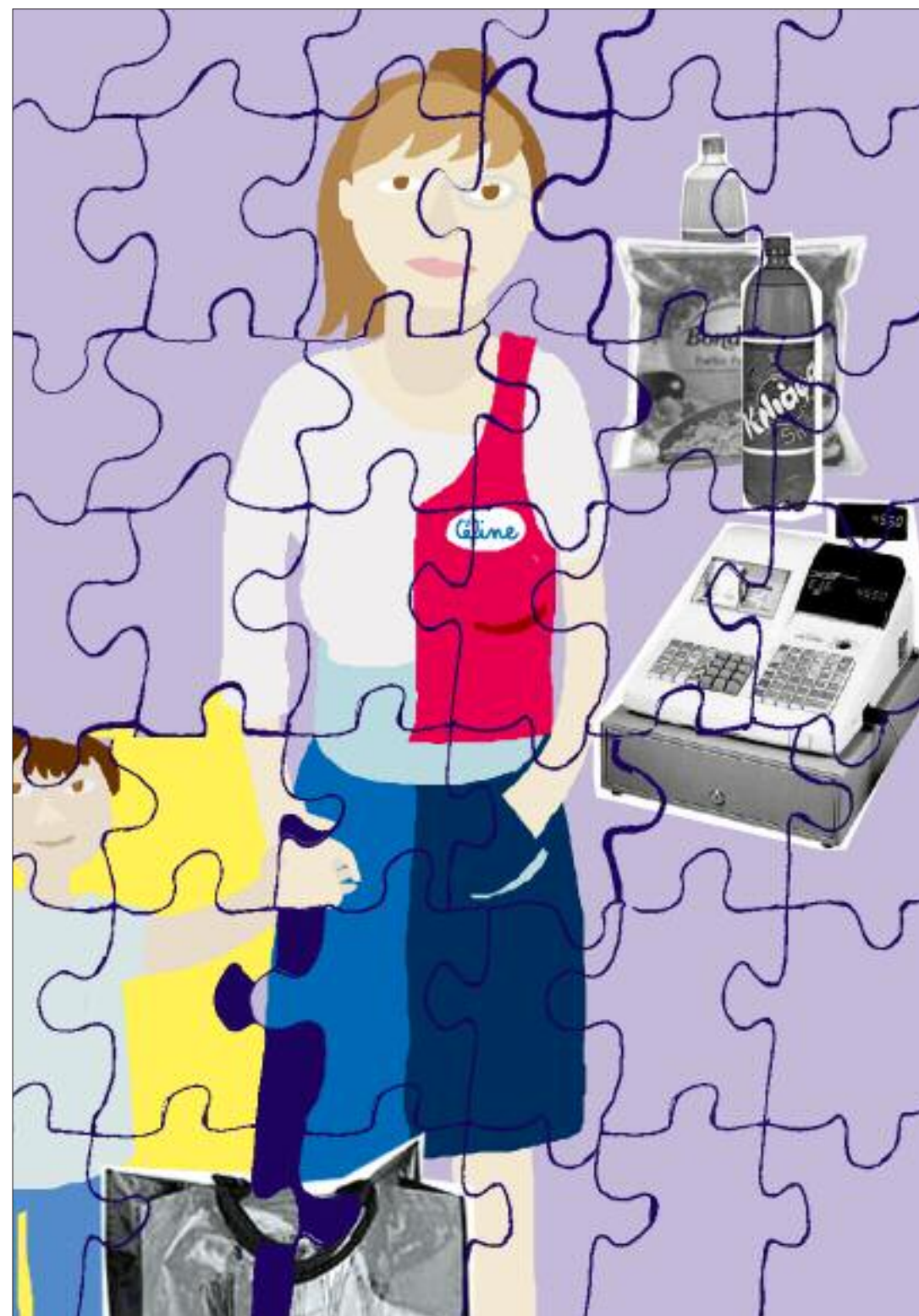
« Je suis venue à Retrouvailles car en 1985, j'ai pu retrouver un emploi grâce à cette association après une formation en bureautique. J'ai été décoratrice et j'ai aussi une formation en esthétique. En 2003, mon congé parental s'est terminé, un centre de chirurgie de l'œil m'avait embauchée. Les horaires me convenaient, mais j'ai été licenciée parce que j'étais enceinte. Mon employeur a d'ailleurs été condamné aux prud'hommes. Aujourd'hui, je voudrais combiner l'esthétique au médical. Mais quand je vois les annonces de l'ANPE, ça ne me convient pas à cause des horaires : je dois emmener mes enfants à l'école, je ne peux pas travailler la nuit ou tôt le matin. »

Patricia Bougie, 46 ans, chômeuse



# Le temps partiel, fragile compromis

Choisi ou subi, il concerne six fois plus les femmes.



Julie CHATELAIN-RIVAUDANT / Arts Déco

Le travail à temps partiel serait-il taillé sur mesure pour les femmes ? En Alsace, sur la période 2004-2005, une femme sur trois travaillait à temps partiel. L'écart avec les hommes est significatif : 30,3% contre 4,6%. En décembre 2004, 85% des demandes d'emploi à temps partiel à l'ANPE Alsace émanaient de femmes.

Dans plus de la moitié des cas, c'est pour des raisons familiales que les femmes optent pour ce mode de travail, que l'on retrouve notamment dans la grande distribution, l'aide à la personne, la santé et la fonction publique. Assistante sociale au collège Fustel-de-Coulanges de Strasbourg depuis trois ans et demi, Anne Michon en témoigne : « J'ai cinq enfants âgés de 10 à 18 ans. M'en

occuper, c'est ma priorité. J'ai donc choisi de travailler à temps partiel vingt heures par semaine. Je fais des demi-journées et je ne travaille pas le mercredi pour être avec eux. » Certaines femmes, à l'instar de cette assistante sociale, ont choisi de ne pas travailler à temps plein, alors que d'autres ont dû accepter un temps de travail inférieur au temps complet. C'est le cas d'Agnès Grob, hô-

tesse de caisse à l'hypermarché Auchan de Strasbourg-Haute-pierre depuis vingt ans. « Au départ, j'avais choisi de travailler 25 heures par semaine. Puis, j'ai voulu augmenter mes horaires, mais la direction a refusé, regrette cette mère de trois enfants. Depuis 2000, beaucoup de femmes isolées ont été embauchées à temps partiel. Elles doivent laisser leurs enfants seuls ou s'arranger avec l'entourage pour les garder. C'est de la débrouille, car les nourrices sont rares et chères après 18 heures. » La flexibilité des horaires constitue l'une des difficultés majeures de ce type de travail. « On ne connaît les horaires que trois semaines à l'avance. Ils sont différents chaque jour », déplore Agnès Grob.

Un manque à gagner. Sa collègue, Giovana Sagliano, qui a divorcé en 1998, a du mal à gérer cette flexibilité. « J'ai demandé à ne pas travailler le mercredi pour m'occuper de mes deux enfants. Comme cela a été refusé, je dois les faire garder par mes parents. » « On ne peut pas cumuler avec un autre travail, ni avoir un complément de salaire », poursuit Agnès Grob. Désormais, ses trois enfants sont en âge de se débrouiller seuls. Elle pourrait se consacrer à son travail et obtenir une meilleure rémunération en bénéficiant d'un temps complet. Comme elle, plus d'un tiers des femmes exerçant une activité à temps partiel souhaiteraient travailler davantage, à temps plein pour la plupart. Le temps partiel est un bon compromis pour les femmes qui s'occupent de leur famille, souffrent d'un problème médical, ou veulent éviter la routine. Mais la faible rémunération reste un problème majeur. Yoann Terrasse, Nicolas Lepigeon

60% des femmes actives à temps partiel ont souhaité ce temps de travail, selon l'Insee. Leurs motivations sont diverses : suivre une formation ou continuer des études, exercer une autre activité professionnelle, garder un enfant, ou encore ménager un état de santé précaire, maladie ou handicap.

« Après avoir obtenu mon diplôme de kiné en septembre 2004, j'ai effectué des remplacements comme kiné libérale. J'ai choisi de travailler à temps partiel : 17h30 par semaine à l'Unité de soins de longue durée Sainte-Elisabeth. Comme je ne voulais pas entrer dans une certaine routine, je travaille également en alternance dans un cabinet de kiné vingt heures par semaine. Ce n'est pas évident de gérer mes horaires dans les deux emplois, mais au moins je ne m'ennuie pas. Alternier ces activités professionnelles me permet de conserver du dynamisme, et mon travail est plus efficace. »

Anne Labatut, 26 ans, kinésithérapeute

# Devenir sa patronne

Près de 1300 Alsaciennes ont créé leur entreprise en 2004. Une manière de sortir du chômage.

EN Alsace comme dans le reste de la France, les femmes se lancent de plus en plus dans la création d'entreprise. Cette tendance reste cependant encore difficilement quantifiable. En 2004, selon l'Insee, sur les 7059 entreprises créées en Alsace, 1292 l'ont été par des femmes. Le plus souvent, le premier objectif des femmes créatrices d'entreprise est de créer leur propre emploi, pour sortir de situations professionnelles difficiles, chômage ou inactivité. Elles sont plus nombreuses que les hommes à revenir sur le marché du travail par le biais de la création d'entreprise. Elles sont également davantage présentes dans le commerce et les services aux particuliers (coiffure, pressing, etc.). En 2004, 31% des 30 000 entreprises individuelles alsaciennes étaient dirigées par des femmes : 38% dans les services, 32% dans le commerce contre seulement 14% dans l'industrie et 2% dans la construction. En partie parce que la question de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle se pose de manière forte lorsqu'elles occupent des postes à responsabilité, la part de femmes chefs d'entreprises reste faible. Le sentiment d'avoir moins le droit à l'erreur que les hommes et de devoir davantage faire la preuve de leurs compétences

en sont aussi les principaux freins. Claudine Roposte dirige depuis 1999 la société APM (Alsacienne de pâtes ménagères, spécialisée dans la production de pâtes à tarte), qui emploie 150 personnes et a réalisé 34 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2006. Elle constate avec satisfaction qu'il y a de plus en plus de femmes chefs d'entreprises en Alsace : « Je pense que c'est une question de génération. Les femmes font plus d'études, il est donc normal qu'elles accèdent à plus de responsabilités. » Claudine Roposte, chef d'entreprise.

Des aides spécifiques. L'association Alsace Active accompagne les créateurs, via plusieurs modalités de garantie, dont le Fonds de garantie pour la création d'entreprises à l'initiative des femmes (FGIF). « Il y a 15 ans, l'Etat a constaté qu'il y avait peu de créatrices d'entreprises, explique Sonia Meyer, directrice adjointe d'Alsace Active. Une garantie particulière a été créée pour les femmes à la suite de deux constats : elles étaient souvent

17% des chefs d'entreprises artisanales sont des femmes contre 11% en 1985. Dans la région, elles dirigent 4074 sociétés sur les 23 464 existantes. (Source : Chambre des métiers d'Alsace, 1<sup>er</sup> janvier 2007.)

peu prises au sérieux par les banques et les demandes de caution personnelle étaient permanentes et engageaient donc les biens du ménage. » L'association gère le FGIF depuis deux ans et a été mandatée par la délégation régionale aux droits des femmes. « En général, le projet de création d'entreprise d'une femme est plus abouti et mieux préparé, poursuit Sonia Meyer. Environ 50% des projets se concrétisent aujourd'hui. »

## « Le plus dur, c'est de pérenniser l'activité »

Gabrielle Del Fabbro a ouvert un magasin de commerce équitable à Strasbourg.

APRES avoir travaillé comme assistante commerciale dans une entreprise, avant de se consacrer à l'éducation de ses trois enfants, Gabrielle Del Fabbro s'est retrouvée sans revenus à la suite d'une séparation. « Ma première idée était de trouver un travail, explique-t-elle. Même si je l'ai fait par conviction, il ne faut pas rêver, à 50 ans, créer son entreprise est la seule solution pour sortir du chômage. » Déjà bénévole dans plusieurs associations, Gabrielle Del Fab-

bro décide d'ouvrir à Strasbourg un magasin de commerce équitable proposant des produits alimentaires, du prêt-à-porter et de l'artisanat. La boutique Misara, du nom malgache misara qui signifie « partage », ouvre ses portes en avril 2004. Deux années ont été nécessaires pour mener à bien son projet. Gabrielle Del Fabbro a contacté Alsace Active, « acteur incontournable » pour la création d'entreprise dans la région : « Cette association m'a aidé en

secrétant une partie de l'emprunt bancaire. Les banques, même solidaires, essaient de prendre le moins de risques possibles. Si l'on n'a pas d'apport personnel et si une grande partie du prêt n'est pas garanti, elles ne prêtent pas. » « Le plus dur n'est pas de se lancer mais de pérenniser l'activité, car le magasin ne tourne pas assez, déplore-t-elle. Je suis depuis trois ans dans l'impossibilité de me payer. » S.G.

## Véronique Ghalem, infirmière débordée



Le plus jeune vit chez sa grand-mère. L'ainée poursuit des études d'esthétique qu'il faut financer, 340 euros par mois. Pour s'en sortir, Véronique a trouvé deux autres emplois. Elle effectue cinq à six remplacements de nuit par mois à la clinique privée Saint-Vincent.

Après avoir consacré plusieurs années à l'éducation de ses enfants, Véronique Ghalem, 54 ans, a repris son activité d'infirmière, depuis cinq ans, à la maison de retraite Emmaüs du centre-ville de Strasbourg. Vingt heures par semaine, elle soigne les personnes âgées. « Au départ, j'étais la seule infirmière de l'établissement, se souvient-elle. J'ai demandé qu'on allonge mes horaires, mais la direction a préféré embaucher une seconde infirmière. » Depuis, une troisième a intégré l'équipe. « Ce temps partiel ne m'arrange pas financièrement, regrette Véronique. Mon mari est au chômage et nous avons quatre enfants âgés de 9 à 25 ans. »

« C'est épuisant, il m'arrive d'enchaîner une nuit à la clinique avec une matinée à la maison de retraite. » Enfin, son troisième job n'a rien à voir avec sa formation : elle vend des journaux et des magazines au Relais H de la gare de Strasbourg douze heures par semaine. A la fin du mois, Véronique touche environ 2000 euros pour plus de 40 heures de travail hebdomadaire. « Je préférerais avoir un seul emploi », confie-t-elle. La maison de retraite devrait bientôt ouvrir une nouvelle unité de soins Alzheimer. L'occasion pour Véronique de passer, enfin, à temps complet ? Y.T. et N.L.

# Inégalités salariales en trompe-l'œil

Les disparités de rémunérations sont difficiles à quantifier. Et peu dénoncées devant les conseils de prud'hommes.

EN moyenne une Alsacienne est payée 26,9 % de moins qu'un Alsacien (18127 euros annuels contre 13251) d'après une étude de l'Insee réalisée en 2003. Ce chiffre a été obtenu à partir des données sociales recensées chaque année auprès des quelque 47 000 entreprises alsaciennes. La moyenne nationale se situe à 26%. Les disproportions les plus nettes dans la région apparaissent dans la catégorie des cadres et chefs d'entreprises (-28,7% pour les femmes). Employées et employés accusent la plus courte différence (-14%).

Ces écarts doivent néanmoins être nuancés selon Monique Schmitt, chargée d'études à l'In-

see Alsace. « Il faut les pondérer au regard de deux caractéristiques du travail féminin : la surreprésentation dans les emplois à temps partiel et la présence moins importante des femmes à des postes très qualifiés. » Pour

gommer l'effet temps partiel sur ces chiffres, l'Insee réalise également des statistiques sur le salaire horaire. Selon celles-ci, en 2004, les femmes en Alsace, gagnaient en moyenne 20% de moins de l'heure que les hommes.

Le second niveau de correction vise le type d'emploi occupé. « Les femmes sont sur-représentées dans la catégorie des employés et sous-représentées chez les cadres », note Monique Schmitt qui constate finalement « un résidu d'inégalité de l'ordre de 10% entre les salaires des hommes et des femmes dans la région ».

**Histoires de primes.** Pour Marcelle Treguer, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Alsace, ces différences peuvent s'expliquer par les critères d'évaluation des salaires. « La force physique a longtemps été plus valorisée », assure-t-elle. Conseiller prud'homal CGT à Strasbourg, Jacky Wagner estime que « l'écart les salaires est principalement lié à la répartition des augmentations in-



« Je suis secrétaire de direction dans une entreprise de métallurgie du Bas-Rhin. Je gagne 1990 euros de salaire brut. C'est 1000 euros de moins que certains collègues masculins qui sont au même niveau que moi dans la classification de salaires établie par la convention nationale de la métallurgie. Ils ne sont pas au même poste mais au même échelon que moi. Ils ont obtenu les mêmes promotions. Ces différences se font sur le salaire de base. Mon statut de déléguée syndicale m'a aidée à obtenir ces chiffres. Je pourrais aller aux prud'hommes mais je crains que l'entreprise ne cherche à me provoquer pour me licencier. Je ne peux pas me le permettre. J'ai trois enfants et mon mari n'a pas de revenus fixes. »

Laurence (1), 43 ans, secrétaire

(1) Le prénom a été changé.

D'après un rapport de l'Insee de décembre 2006, 10% des femmes salariées percevaient un bas salaire en 2004 en Alsace (salaire horaire inférieur ou égal à 1,1 fois le SMIC), pour 4% des hommes. Pourtant, en un demi-siècle, le salaire annuel moyen des femmes en Alsace a plus progressé que chez les hommes (x 3,4).

**Peu de plaintes.** Malgré une cascade de dispositifs législatifs (lire ci-contre), les inégalités salariales existent donc toujours sans pour autant provoquer de nombreuses plaintes. En poste au conseil de prud'hommes d'Altkirch depuis quatre ans, Denis Thomas déclare n'avoir encore rencontré « aucune demande de rappel de salaire basée sur une question d'inégalité hommes-femmes ».

Quatre raisons peuvent expliquer cette situation. Pour Bernard Marx, secrétaire général de la CFDT Alsace, « les salariées sont déjà contentes d'avoir un emploi. Elles acceptent de travailler même si elles sont mal payées ». « Elles sont peu au courant de leurs droits », relève de son côté Nathalie Claude, greffière en chef au conseil de prud'hommes de Mulhouse. Pour Eve Dupuis (1), cadre chez un équipementier automobile, « la méconnaissance du salaire de leurs homologues masculins freine les démarches des femmes vers plus d'égalité ». D'autant plus que « l'inégalité de salaire n'est pas un motif légitime pour poursuivre un employeur dès lors que le contrat de travail signé est respecté », rappelle Michèle Staine, greffière au conseil de prud'hommes d'Haguenau.

NICOLAS MARTIN

(1) Le nom a été changé.



Harma et Clémentine, en contrat aidé, cuisinent quatre heures par jour au restaurant associatif Mosaïque au Neuhof.

Cordélia Bonal / CUEJ

## Tremplin pour l'insertion

Des associations d'économie sociale et solidaire s'engagent au côté des femmes qui veulent accéder au marché du travail.

QUARTIER du Neuhof, un lundi après-midi. Dans un local au cœur de la cité, une demi-douzaine de femmes s'activent dans la cuisine du restaurant associatif Mosaïque. Au menu aujourd'hui, des cornes de gazelle.

Née en 1993 à l'initiative d'une quarantaine de femmes sans emploi du quartier, l'association compte aujourd'hui 18 salariées, dont trois hommes seulement.

La plupart sont en contrats aidés, de 20 à 30 heures par semaine. Une vingtaine de nationalités se côtoient là pour préparer une cuisine du monde servie à midi ou sur commande. Conçu avant tout comme un lieu de convivialité pour les femmes, Mosaïque, subventionné à 75%, est aussi un lieu d'insertion pour une population en situation de précarité.

« Dès le départ, notre volonté a été de prendre plutôt des femmes », explique Leïla Hamoud, membre fondatrice. Le but est de valoriser leur savoir-faire, de leur donner une autre image d'elles-mêmes, en attendant peut-être un véritable accès à l'emploi. La plupart des salariées poursuivent d'ailleurs en parallèle leur recherche

d'emploi. Harma, arrivée des Comores en 2000, suit ainsi des cours de biologie pour devenir aide-soignante.

**Services à la personne.** Avec un statut associatif et un effectif majoritairement féminin, Mosaïque est un exemple significatif du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS), en pleine croissance (1). Coopératives, mutuelles, associations et structures d'insertion fournissent 69 400 emplois en Alsace, occupés à plus de 65% par des femmes. « Ce n'est pas clairement affiché, mais j'ai le sentiment qu'une grande partie des acteurs de l'ESS ont la volonté de recruter du personnel féminin, fortement touché par le chômage », explique Pierre Roth, délégué général de la Chambre régionale d'économie sociale.

Autre explication de la prédominance des femmes dans l'ESS : l'importance du secteur des services à la personne. Si on ne trouve que 13% de femmes dans les coopératives de production, elles sont en revanche près de 70% dans les associations et établissements d'insertion, qui regroupent la majorité des emplois et où l'on trouve notamment les entreprises de services à la personne. « Il s'agit là plupart du temps de missions de courte durée, à temps partiel », souligne Laetitia Trouillet, chargée de mission à l'Union régionale des structures d'insertion par l'éco-

nomie d'Alsace. Dans l'ESS, trois contrats de travail sur dix sont à temps partiel, contre deux sur dix dans les autres sphères de l'économie. A Logis-services, une association inter-

## Safa, aide-ménagère déterminée

Au Maroc, Safa (1) a fait des études « pour travailler ». Pourtant, avec son Deug de lettres modernes, elle fait le ménage et le repassage chez huit employeurs différents car son diplôme n'est pas reconnu en France. « Cela me dérange pas que mon emploi ne corresponde pas à mes études. » La femme de 37 ans le martèle : l'important, c'est de travailler. Elle a cherché pendant deux ans sans succès. Quatre heures de ménage par semaine, cela ne l'intéressait pas. Un jour de novembre 2005, elle a poussé la porte de l'association intermédiaire Logis-services qui permet une réinsertion par l'économie : un contrat de mise à disposition renouvelé chaque mois. Pour 20 heures par semaine, Safa perçoit 8,27 euros brut de l'heure. « Cela me convient, je peux aussi faire les courses et le ménage

chez moi. » Safa est mariée à un salarié de la Communauté urbaine de Strasbourg. « Je l'ai suivi en France, je suis arrivée en 2001. » Pour le moment, ils n'ont pas d'enfants, mais Nora a déjà réfléchi pour concilier sa future vie de mère et son travail : « Ma famille va pouvoir s'occuper des enfants. » D'autant que Nora va bientôt obtenir un diplôme et peut-être un nouveau travail. Avec 15 autres salariées de Logis-services, elle va suivre une formation à l'Association pour la formation professionnelle des adultes pour devenir assistante de vie de famille. « J'aime rendre service. Je vais apprendre à aider les personnes âgées et les enfants. » La formation de Nora débute en mars, la jeune femme est impatiente : « Cela fait un an que j'attends ! »

V.-A.M.

(1) Le prénom a été changé.

médiaire de services à la personne, qui emploie 250 salariés (dont six hommes), les contrats sont limités à 20 heures par semaine. « Beaucoup de nos salariées aimeraient travailler plus, mais nous ne pouvons pas aller au-delà », regrette la directrice, Nora Takaline. Nous sommes exonérés de charge jusqu'à 570 heures par ans. Or, il faut veiller à maintenir l'équilibre financier. »

**Formations.** Beaucoup d'acteurs de l'ESS le relèvent : alors que leurs structures se veulent d'abord des passerelles vers un emploi pérenne, certaines femmes, croyant y trouver un vrai emploi, restent parfois plusieurs années. De plus en plus d'établissements ont alors décidé de mettre en place de véritables formations, pour permettre aux salariées de se projeter vers un emploi stable. C'est le cas de l'association de services à la personne Tandem, à Thann, qui a lancé avec l'AFPA le 1<sup>er</sup> septembre 2006 une formation d'auxiliaire de vie à destination de leurs employées. « Nous avons des salariées qui sont restées 10 ans avec des contrats de mise à disposition, renouvelables chaque mois », explique Emmanuelle Behra, responsable de l'association. Alors que le but premier est de permettre aux gens de trouver une sortie durable vers l'emploi. » Sur les quinze salariées qui ont suivi la formation, onze ont obtenu le diplôme, et la moitié a trouvé un emploi.

CORDÉLIA BONAL

(1) En Alsace, on comptait, en 2004, 12 000 établissements relevant du domaine de l'ESS, contre 9800 en 2000. Soit 11,4% de l'ensemble des établissements situés en Alsace.

du 12 au 29 mars 2007

Hôtel du Département - Place du Quartier Blanc, Strasbourg

du 2 au 12 avril 2007

Palais Universitaire - Place de l'Université, Strasbourg



Libye © P. Meunier/TMA

## CONFÉRENCE & CONTES

Approches du Soufisme

conférence : Eric GEOFFROY, maître de conférences - Université Marc Bloch  
contes : Nicole DOCIN-JULIEN, conteuse

mardi 13 mars 2007 à 20h30

Amphi 1 Université Marc Bloch - 22 rue René Descartes, Strasbourg

ENTRÉE LIBRE



Une exposition réalisée par  
l'Institut du monde arabe

