



HAL
open science

Les usages de la précarité par les animateurs périscolaires de Marseille

Arthur Imbert

► **To cite this version:**

Arthur Imbert. Les usages de la précarité par les animateurs périscolaires de Marseille. Classer, Déclasser, Reclasser. 8ème Congrès de l'Association Française de Sociologie (AFS), du 27 au 30 Août 2019, à Aix en Provence, Aug 2019, Aix-en-Provence, France. hal-02290931

HAL Id: hal-02290931

<https://hal.science/hal-02290931v1>

Submitted on 18 Sep 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les usages de la précarité par les animateurs périscolaires de Marseille

Arthur Imbert, doctorant en sociologie

LEST – UMR 7317 – CNRS - AMU

arthurimbert@live.fr

L'animation périscolaire est un métier particulièrement sensible aux évolutions des politiques éducatives. La réforme des rythmes éducatifs est le dernier élément qui l'a profondément marquée, en modifiant le cadre de son action et le profil des travailleurs et travailleuses qui la prennent en charge. Ce dispositif, voulu par François Hollande dès 2012, s'inscrit dans les débats autour de la réussite scolaire, en partie dépendante selon les « experts » du rythme auquel se déroulent les apprentissages. Concrètement, après les « concertations » de l'été 2012 réunissant des « acteurs éducatifs »¹, des pédagogues et des médecins, le décret du 26 janvier 2013 réorganise la semaine scolaire pour la rentrée suivante. La semaine scolaire sera organisée sur 9 demi-journées, et des activités périscolaires, à la charge des communes doivent être mises en place 45min/jour après le temps scolaire.

Les modalités d'application issues des concertations et voulues par le ministère de l'Education Nationale vont à plusieurs reprises évoluer dans les mois et années qui suivent le décret. C'est ainsi que la mise en place de la réforme sera reportée à la rentrée 2014, qu'elle sera soutenue par des subventions de la CAF et de l'Etat, et que les activités périscolaires pourront être regroupées sur une seule après-midi dans la semaine à raison d'une séance de trois heures.

La ville de Marseille, après avoir tenté des recours pour ne pas appliquer la réforme, décide à l'été 2014 de concentrer ces TAP² sur l'après-midi du vendredi et de confier cette tâche aux associations, actrices traditionnelles de l'action sociale dans la ville, par marché public comme le permet la réforme. De fait, les associations sont contraintes de recruter des personnels en nombre important sur des contrats à faible taux horaire (3h/semaine) et sans perspectives de pérennisation au vu de l'instabilité législative et politique qui entoure la réforme.

La réforme des rythmes éducatifs par ses évolutions législatives a créé la possibilité pour certaines communes de proposer des situations d'emplois quasi-exclusivement précaires. Mais surtout elle a engendré le recrutement massif de personnels pour prendre en charge ces TAP³. Au vu de la rapidité avec laquelle s'est opérée l'évolution de ce groupe professionnel, nous devons nous interroger sur le profil de ces travailleurs et travailleuses employées sur des contrats quasi-exclusivement précaires, dont le recrutement a dû

¹ Parmi eux, les grosses fédérations d'éducation populaire, et tout particulièrement la Ligue de l'Enseignement, ont joué un rôle important de lobbying pour négocier la mise en place de ces TAP (Lebon et Simonet 2017b)

² Temps d'Activités Périscolaires (aussi parfois appelés Nouvelles Activités Périscolaires NAP)

³ Entre 2012 et 2016 le nombre de personnels prenant en charge les activités périscolaires en France passe de 100 000 à 250 000 (Données : MEOS-DJEPVA)

s'effectuer hors des limites du champ de l'animation pas assez nombreux pour alimenter le besoin en main d'œuvre.

Les éléments mis en avant ici reflètent plusieurs dynamiques décrites par les recherches récentes en sciences sociales. La première est l'évolution du groupe des « animateurs socio-culturels », qui depuis les années 1980 voit sa composition se populariser et se féminiser (Lebon et de Lescure 2007). Ce processus est accompagné par celui d'une précarisation du monde associatif, véritable « laboratoire d'expérimentation des formes atypiques d'emplois » (Hély 2009). Mais malgré ces éléments on retrouve dans le monde associatif, et davantage encore dans celui de l'animation, une importance de « valeurs » à défendre, de « vocations » à exprimer, bref d'un « sens de la pratique » (Camus 2016) sorte « d'*illusio* » (Bourdieu 1997) qui permet l'engagement des acteurs dans le champ. Finalement, notre communication envisage de questionner la place d'un emploi structurellement atypique (Castel 2009), inscrit dans un monde marqué par les « valeurs » et l'« engagement », dans le parcours des travailleurs et travailleuses du périscolaire. En étudiant les personnels de l'animation périscolaire, on cherche à en savoir plus sur les usages de cette précarité. Ici l'animation nous permettra de comprendre certaines dynamiques plus large du monde associatif dans lequel il s'inscrit. Un élément est un enjeu particulièrement important dans la négociation de la position précaire : le nombre d'heure de travail. Les travailleurs ne pouvant agir sur la forme du contrat, la rémunération horaire, le seul moyen d'améliorer la condition d'emploi est de négocier des heures de travail supplémentaires (Lebon et Simonet 2017a).

Les résultats présentés aujourd'hui sont issus des enquêtes conduites dans le cadre des deux années de Master de Sociologie. Dans un premier temps nous avons recueilli 210 questionnaires, portant sur les conditions d'emplois et le parcours de personnels du périscolaire (animation/direction). Au moment de l'enquête il y avait entre 3 et 4000 animateurs ou directeurs prenant en charge les TAP à Marseille dont 90% étaient employés par des associations. C'est au sein de cette population que l'enquête a été conduite. Un échantillonnage a été réalisé à partir de trois critères hiérarchisés : **l'arrondissement où se situe l'école** car il existe des disparités sociales entre les différents quartiers de Marseille, **le type d'école** (maternelle ou élémentaire) en nous basant sur l'hypothèse, vérifiée, que l'on retrouve une distribution de genre entre ces deux niveaux et enfin **la taille de l'association** pour essayer d'observer des variations dans les politiques salariales des associations. Le manque de données sur le groupe professionnel des animateurs périscolaires nous a conduit à la prudence dans notre échantillonnage. Nous avons ensuite réalisé une quinzaine d'entretiens avec ces personnels. Cette méthodologie nous permet à la fois de mesurer objectivement la précarité, le profil de ces personnels et les étapes professionnelles et personnelles dans leur parcours, et de comprendre l'importance subjective de chacun de ces éléments. Au vu de la liberté laissée aux communes pour la mise en place de la réforme il nous a paru pertinent de nous concentrer sur une seule ville afin d'avoir affaire à des travailleurs confrontés aux mêmes conditions de mise en place de ces activités périscolaires.

I. Cerner un groupe professionnel flou

Le premier objectif de cette recherche était donc pragmatique, nous voulions pallier en partie le manque de données sur ce groupe professionnel. Le premier élément à retenir de l'exploitation de ce questionnaire, est que la réforme des rythmes éducatifs s'inscrit pleinement dans le processus de « popularisation »⁴ et de féminisation de l'animation. 65,7% de l'échantillon de l'enquête sont des femmes et 2/3 sont des enfants d'ouvrier.es et d'employé.es. Comme le montre Francis Lebon, la « popularisation » est liée à la féminisation puisque les femmes qui entrent dans le métier sont significativement davantage issues des classes populaires (Lebon 2007b). Dans notre enquête, elles sont 43,6% à être fille d'ouvrier contre seulement 17,5% chez leurs collègues masculins. A l'inverse les animateurs sont davantage issus des professions intermédiaires 32,5% contre 17,9% chez les animatrices. Par ailleurs, le groupe que nous observons a une moyenne d'âge de 29 ans, et une médiane à 24 ans, ce qui nous indique qu'il y a une forte dispersion avec un groupe important de jeunes sortant à peine du système scolaire et ensuite des travailleur.ses en plus petite proportion se répartissant sur l'échelle des âges. Enfin, les personnels du périscolaire de Marseille sont très largement issus de l'immigration puisqu'ils sont 2/3 à avoir un ou deux parents né à l'étranger. Pour résumer ces quelques données, nous retrouvons chez les personnels du périscolaire, la carte d'identité classique du public le plus sujet aux situations de précarité (Bresson 2007), puisque le profil type est celui d'une jeune femme, dont les parents ne sont pas nés en France, issue de la classe ouvrière et, nous le verrons, peu diplômée.

A partir de l'exploitation des données du questionnaire nous avons pu construire 4 catégories types de personnels travaillant dans l'animation périscolaire. Nous nous concentrerons, dans cette communication, sur les trois plus importantes (les « **personnels de métier** », les « **jeunes en attente** » et les « **femmes (in)actives** ») et laisseront les **étudiants** de côté, car ces travailleurs ne sont pas encore pleinement inscrits dans un processus professionnel. Le tableau suivant décrit la construction des catégories et quelques caractéristiques utiles pour leur comparaison.

Catégorie	Variables discriminantes ⁵	Part de femmes	Part d'enfants d'ouvrier	Temps de travail moyen
Personnel de métiers	Dans le périscolaire depuis au moins 2 ans	54,8%	19,2%	Entre 5h et 14h
Jeunes en attente	Dans le périscolaire depuis moins de 2 ans et 24 ans et moins	66,0%	42,9%	Entre 15h et 23h
Femmes (in)actives	Dans le périscolaire depuis moins de 2 ans et 25 ans et plus	83,8%	56,5%	Entre 5h et 14h

⁴ Nous entendons par ce terme le processus qui conduit un groupe social à être davantage composé de personnes issues des classes populaires.

⁵ Les étudiants sont exclus de ces 3 catégories, représentant 13,8% de l'échantillon ils font l'objet d'un traitement particulier dans l'enquête

II. Les « personnels de métier », les « bons clients » ?

Le premier groupe, celui des « personnels de métier » est formé de travailleurs dans l'animation périscolaire depuis plus de 2 ans, donc (très relativement)⁶ installés dans le métier. Cette catégorie invite à s'interroger sur les conditions conduisant à vouloir s'installer dans ce métier pourtant structurellement précaire et n'offrant que peu de perspective de carrière⁷.

Les « personnels de métier » est une catégorie davantage issue des classes « moyennes », puisqu'il n'y a « que » 19,2% d'enfants d'ouvrier.es, contre près de 2/3 issus des catégories professions intermédiaires et employés, et plus mixte avec 54,8% de femmes. Bref, c'est un groupe moins inscrit dans le phénomène de popularisation et de féminisation de l'animation.

Il se présente également comme le groupe le mieux préparé à travailler dans ce secteur, 83,3% d'entre eux sont déjà titulaires du BAFA⁸, qui n'est pas un diplôme mais qui possède une certaine reconnaissance sociale dans le champ. De plus, les recherches de Francis Lebon et Jérôme Camus ont démontré le pouvoir de sélection et d'apprentissage du sens pratique pour les animateurs de ce diplôme, et donc d'une certaine manière de conversion aux normes et codes du champ de l'animation (Lebon 2007a ; Camus 2016). A titre de comparaison seul 32,4% des « femmes (in)actives » et 53,1% des « jeunes en attente » le possèdent. Déjà, leurs parents étaient plus nombreux à avoir travaillé dans l'animation (18,9%) contre 11,6% dans le reste de l'échantillon. Ces éléments montrent la socialisation de ces travailleurs au champ de l'animation qui sont complétés par la reconstruction de leur parcours le récit de moments de « révélation » où se sont exprimés la « vocation » de travailler dans l'animation. Ainsi Thibaut⁹, 23 ans animateur depuis 5 ans, raconte comment un soir il participe à une scène ouverte de danse dans son quartier et il s'engage alors dans l'association qui organise l'évènement :

« J'ai vu ça j'ai dit waouh c'est vraiment un coup de cœur artistique quand tu vois des gamins minimum 5 ans maximum 15 sur la scène en train de faire des salto, de danser, de faire des chorégraphies, les gamins ils étaient tellement à fond que la scène tremblait sur les côtés elle a failli tomber, j'y suis allé pour tenir la scène parce que sinon la scène elle tombait [...]c'est le côté artistique qui m'avait attiré chez eux, mais quand ils m'ont fait venir au quartier et qui m'ont présenté le côté social des gamins que j'avais déjà vus, la vocation elle a commencé là, « pourquoi pas moi aussi apporter ma pierre à l'édifice ». »

Thibaut reprend ici les éléments qui font de lui un « bon client » de l'animation, revenant aux origines de « l'animation socio-culturelle », prônant une familiarisation des publics à la culture, ici par la danse, et un

⁶ Il y a un très important turn-over dans l'animation périscolaire, 41,7% de notre échantillon était dans sa première année dans le métier au moment de l'enquête.

⁷ Au moment de l'enquête, la mairie a acté qu'il n'y aurait plus de TAP l'année suivante, comme l'a permis le décret Blanquer du 28 juin 2017.

⁸ Brevet d'Aptitudes aux Fonctions d'Animateur

⁹ Les prénoms ont été changés

attire pour le « côté social » des enfants, c'est-à-dire l'envie de trouver des solutions à leurs difficultés socio-économiques.

Cette socialisation des « personnels de métier » au champ de l'animation est doublée d'une habitude de la précarité puisqu'ils sont 27,8% à avoir connu 4 emplois ou plus dans les 5 dernières années soit presque deux fois moins que le reste de l'échantillon (15,0%). C'est une des raisons qui leur fait avoir une plus grande flexibilité vis-à-vis de l'organisation du temps de travail. Ils sont plus nombreux à avoir vu leur temps de travail évoluer dans les mois qui ont précédé l'enquête (83,7% contre 60,3% dans l'échantillon total) et cette évolution est davantage subie que pour le reste de leurs collègues.

Cette position de « bon client » dans le champ de l'animation, se traduit également par la mise à distance des acteurs sociaux « non-révélés » ou n'exprimant pas vraiment leur intérêt pour le métier (ou finalement leur désintérêt pour les conditions matérielles d'exercice du métier). Laurence, 38 ans directrice, dans l'animation depuis 2003, parle des animateurs qui sont sous sa responsabilité :

« Pour eux c'est pas un métier, ils viennent là, ils gagnent un peu de sous ils passent leur temps, ils voient pas ce qu'un animateur peut apporter à un enfant c'est-à-dire on est là, on fait l'éducation quand même et eux ils voient ça ... »

Thibaut abonde également dans son sens, il décrit ainsi ses collègues :

« Ils se la coulaient douce, rien à foutre et ça un moment donné on travaille avec des gens, avec des publics, on est en contact humain on travaille pas avec des putain de produits à Carrefour, donc un moment donné soit tu te lèves le cul et tu bosses soit tu vas postuler à Quick et tu feras tes heures et tu gagneras tes sous »

Par leur discours ces « personnels de métier » jouent le rôle de « gardiens de l'orthodoxie » (Bourdieu 2002). Ils dessinent par ailleurs l'image d'une précarité à deux visages. Les emplois décrits dans les deux extraits semblent s'ordonner selon un axe défini par l'intérêt matériel que le travailleur pourrait y trouver. Ainsi, alors même que la restauration rapide ou la caisse d'un supermarché semblent offrir des conditions d'emplois matériellement plus avantageuses (forme du contrat, salaire, perspectives...), ils sont dénigrés par ces personnels de métier car renvoyant à une vision « intéressée » de l'emploi. Finalement on retrouve ici une précarité à deux faces, celle de l'animation étant désintéressée et portée par des objectifs d'intérêt général (faire l'éducation des enfants, trouver des solutions à leurs problèmes économiques...). D'une certaine manière, tout se passe comme si ces valeurs, et le discours porté par ces acteurs, sont ce qui fait (main)tenir ces travailleurs dans le métier malgré les conditions d'emplois difficiles.

Du point de vue de leur carrière, les « personnels de métier » sont nombreux à envisager cet emploi dans l'animation périscolaire comme un « tremplin » vers d'autres fonctions dans l'animation socio-culturelle. Malgré les perspectives de carrières limitées, deux tiers d'entre eux envisagent leur emploi actuel comme un « tremplin » contre seulement 22,3% des « jeunes en attente ». L'animation périscolaire est une forme de test pour ces travailleurs, une période d'essai pour tester le monde de l'animation et plus largement celui du travail. La persévérance dans le champ est récompensée par l'envoi par leur employeur de ces travailleurs

en formation professionnelle dans l'animation. Ainsi la moitié d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de la filière animation professionnelle, principalement BAPAAT et BPJEPS¹⁰. Ces formations coûtent cher (entre 4 et 5 000 €) et constituent pour ces animateurs une forme de reconnaissance.

III. Les jeunes en attente, le périscolaire pour patienter ?

En face de ces « personnels de métier », le groupe le plus important numériquement est celui des « jeunes en attente » représentant ¼ de l'échantillon total. Ce groupe est composé de personnes ayant moins de 25 ans, dans le métier depuis moins de 2 ans. Contrairement à la catégorie précédente, ces jeunes sont très largement issus des classes populaires, puisque 60,8% sont enfants d'ouvrier.es ou d'employé.es. L'élément le plus important de leur profil est leur bas niveau de qualification. Ainsi 36,3% de ces jeunes sont non-diplômés ou titulaires d'une qualification de niveau V (dont presque ¼ de l'échantillon sont sans aucun diplôme), et 54% ont un baccalauréat. A l'heure de la démocratisation scolaire et d'une dévaluation des diplômes dont le phénomène a été largement démontré (Passeron 1982), on peut penser que ces qualifications ne sont pas vraiment des atouts sur le marché du travail.

En plus de faibles qualifications ce groupe se caractérise par une scolarité plutôt subie Sabrina, 18 ans, animatrice depuis moins d'un an, raconte son orientation scolaire :

« Parce qu'en fait, de base je voulais aller en bac général pour finir infirmière et après il y a ma prof qui disait non c'est mieux d'aller au lycée « les oliviers » c'est un bac pro et même si, au bout d'un moment, tu en auras marre tu pourras changer, genre ... Et après, moi au début je ne voulais pas, je voulais pas, je voulais aller en général »

Par ailleurs, prendre en compte ce rapport subjectif à l'école permet de comprendre la place de cet emploi dans le parcours de ces jeunes. Ce dernier s'inscrit dans une période d'attente et d'hésitations. Ainsi, Sabrina a tenté le concours d'aide-soignante qu'elle a raté et dans l'attente de le repasser l'année suivante elle s'engage dans l'animation périscolaire. Il en est de même pour Marlène 23 ans, animatrice périscolaire depuis quelques mois, elle vient de finir une école d'art et cherche du travail dans sa branche, le périscolaire est une manière de patienter. Dans ce moment d'entre-deux, on peut déceler des signes de doutes quant à l'entrée pleine et entière dans le monde du travail, Sabrina nous dit :

« Le lycée ouais d'un côté c'est bien quand ça se termine, mais après des fois on se dit « ça manque » quand on travaille on se dit « ouais c'était pas pareil », là si tu venais pas tu avais des comptes à rendre à personne mis à part faire un mot. Tandis que là, non, dans l'animation par exemple si tu viens pas ça peut vraiment faire traîner l'équipe [...] on peut pas se permettre d'éteindre son téléphone par exemple et ne prévenir personne. Tandis qu'à l'école on pouvait se permettre ça c'est pas pareil, et sur les trucs comme ça on se dit

¹⁰ Brevet d'Aptitudes Professionnel d'Assistant Animateur Technicien (Niveau V) et Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Éducation populaire et du Sport (Niveau IV)

« ouais en fait voilà, quand les profs nous disaient vous allez voir le travail c'est pas pareil en fait ils avaient raison » »

L'école n'est pas très loin dans le parcours de ces « jeunes en attente », et ils envisagent pour certains d'y retourner, parfois même pour obtenir un diplôme professionnel dans l'animation. C'est le cas de Sabrina qui si elle échoue une nouvelle fois au concours d'aide-soignante entrera en BPJEPS pour devenir animatrice professionnelle. Cependant, nous pouvons émettre des réserves quant à ceux qui voudraient voir dans ce phénomène un développement du « modèle d'expérimentation » (Galland 2017) dans les modes d'entrée dans la vie active des classes populaires. En effet, cette situation semble largement subie par ces jeunes qui se retrouvent mis à la porte du système scolaire face à un monde du travail qui ne leur propose que des situations d'emplois atypiques. Le manque, voire l'absence, de qualifications se transforme en stigmate sur le marché du travail avec les représentations qui accompagnent les jeunes en « échec scolaire ». L'animation périscolaire, par son ancrage dans le travail social, semble moins regardante quant aux titres scolaires, valorisant au moins à part égale les expériences. D'ailleurs, ces jeunes semblent avoir été davantage habitués aux formes atypiques de travail. On retrouve parmi eux davantage de « volontaires » en service civique : ils sont 22,9% à en avoir effectué un, soit deux fois plus que le reste de l'échantillon. Entre travail et bénévolat ce dispositif entretient le flou dans le parcours de ces jeunes en attente (Simonet 2007).

Par ailleurs, cet emploi dans l'animation offre un statut social à ces jeunes qui sont sortis du système scolaire. Nous le savons grâce aux travaux de Robert Castel notamment, être sans activité est une marque difficile à porter dans la société. Cette trace est d'autant plus forte lorsqu'on est jeune puisque le soupçon d'être un jeune paresseux n'est jamais très loin. Pour beaucoup l'animation périscolaire, par la facilité avec laquelle elle recrute ses personnels, offre une possibilité d'échapper à cette menace d'indignité sociale. Sabrina nous dit :

« Au lieu de rien faire là, j'ai fait ça, parce que c'est pas ce que je compte faire et après [...] et de là je suis restée dans le périscolaire en fait on m'a proposé et voilà »

Cette recherche de statut s'exprime également dans les autres aspects de l'entrée dans la vie active. Ainsi, on remarque que malgré une proximité sociale et générationnelle avec le groupe des étudiants travaillant dans l'animation périscolaire on retrouve une réelle différence dans leur situation matrimoniale. En effet 40,5% des « jeunes en attente » se déclarent en couple¹¹ contre seulement 15,3% des étudiants, sans différence de genre significative. Les premiers s'investissent donc plus fortement dans leur vie de couple, ils sont presque trois fois plus nombreux dans cette situation que leurs homologues encore en étude. Ils le sont également vis-à-vis du reste de la population puisque selon l'enquête-logement de l'INSEE en 2002, à 20 ans seul 11% des jeunes vivent en couple et 35% à 23 ans. On peut donc supposer que cette période de « latence professionnelle » dans laquelle sont engagés ces jeunes pousse à accélérer la vie conjugale. Le taux de départ du domicile familial est similaire (environ 30%) entre les « jeunes en attente » et les étudiants néanmoins on

¹¹ Cette catégorie est un recodage des catégories « en couple non-marié » « pacsé » « marié ». Idem pour la catégorie « célibataire » qui renvoie aussi à la situation de « divorcé » et de « veuf ».

peut penser que pour les premiers les études supérieures sont la raison de la décohabitation tandis que pour les seconds c'est la mise en couple qui jouera ce déclencheur (Van de Velde 2008). D'ailleurs, parmi ces « jeunes en attente » ils sont 20,8% des célibataires à avoir décohabité contre 41,2% des personnes se déclarant en couple. Ainsi, nous pouvons dire que cette recherche d'un statut trouve une traduction dans la vie privée où davantage de ces jeunes vont s'investir dans une mise en couple, ce qui alimente le processus de transition vers l'âge adulte.

IV. Les femmes (in)actives, une catégorie mais deux profils ?

La dernière catégorie tranche avec les précédentes. Elle est constituée de personnels arrivés récemment dans le métier et qui ont plus de 25 ans. Cette catégorie est très largement féminisée (83,8%) et la plus populaire de toutes, puisque parmi elles il y a 56,5% d'enfants d'ouvrier.es soit 2,5 fois plus que dans le reste de la population française.

L'animation périscolaire arrive après une longue période d'arrêt pour presque la moitié du groupe puisqu'elles sont 45,2% à n'avoir connu aucun autre emploi dans les 5 dernières années (contre seulement 13,9% pour les personnels de métier). Pour autant, l'animation périscolaire n'est pas une entrée dans la vie professionnelle pour ces travailleuses puisqu'elles ne sont que 6,1% à déclarer qu'il s'agit de leur première expérience dans le monde professionnel. Elles sont même 48,5% à déclarer avoir connu 4 emplois ou plus dans leur carrière. D'ailleurs, ce phénomène de retour dans l'activité salariée est confirmé par le fait que 2/3 du groupe s'est inscrit à Pôle Emploi dans les 3 dernières années précédant l'enquête.

La première explication à ce phénomène est le fait de reprendre une activité professionnelle après une expérience de parent au foyer. C'est le cas de Karima, 42 ans, animatrice depuis 1 an, qui au moment où le dernier de ses trois enfants est en âge d'être à l'école reprend une activité professionnelle afin de compléter les revenus du foyer. Par ailleurs, Hélène 63 ans, directrice adjointe d'un accueil périscolaire depuis 1 an et ½, cherche à compléter les revenus de sa retraite. L'animation périscolaire s'adapte aux besoins de ces travailleuses qui recherchent un emploi pendant que leurs enfants (ou petits-enfants) sont à l'école. Surtout, à l'instar des « jeunes en attente », ces femmes font valoir autre chose que des qualifications pour travailler dans l'animation périscolaire. Karima nous explique son recrutement :

« C'est grâce à ma voisine, c'est une animatrice elle m'a dit « Karima », c'est pas que je me jette des fleurs, mes enfants travaillent bien à l'école, ça fait trois ans j'ai été élue dans mon quartier, « la plus gentille maman », c'est vrai, les mamans m'ont fait des cadeaux, « franchement ils sont polis tes enfants », ça fait plaisir, donc euh elle m'a dit « Karima pourquoi tu viens pas faire les activités avec moi » »

L'animation périscolaire permet à ces femmes de valoriser leur expérience non-salariée de travail domestique. D'ailleurs, elles sont plus nombreuses à n'avoir aucun diplôme dans l'animation (45,9%)¹²,

¹² Bien que la mairie de Marseille assure aux parents que les personnels sont titulaires au moins d'un BAFA (Brevet d'Aptitudes aux Fonctions d'Animateur)

contre 26,7% dans le reste de l'échantillon. Il est inutile de revenir ici sur ce point déjà largement traité dans les études sur le genre, à propos des compétences supposées « naturelles » des femmes, et tout particulièrement des mères (Daune-Richard 2001). Mais il faut rappeler que le travail représente une fonction sociale pour ces femmes et leur permet de sortir du statut stigmatisant de « femmes aux foyer » (Maruani 2017).

La contrepartie de cette situation est qu'elles ne sont pas très flexibles vis-à-vis de la modulation de leur temps de travail, puisque seules 1/3 des femmes (in)actives ont vu ce dernier évoluer depuis qu'elles dans les mois qui ont précédés l'enquête, contre 54,2% chez les « jeunes en attente ». On peut confirmer l'effet de la variable « parentalité », puisque 57,1% des femmes avec enfants déclaraient décider de leur temps de travail contre seulement 33,3% de celles qui n'en ont pas, plus sujettes aux évolutions venant de leur employeur. Bref, l'animation périscolaire s'adapte à ce que semblent chercher ces femmes en reprise d'activité après avoir pris en charge des enfants, néanmoins elles ne sont pas les « clientes idéales » de la précarité puisqu'elles ne sont pas les mieux adaptées à la flexibilité horaire du métier.

La présence de personnels en reprise d'activité ne doit pas masquer le deuxième groupe présent parmi ces « femmes (in)actives », qui pourrait se rapprocher davantage des « parcours précaires » (Dubar 1996), qui sont fait d'une succession d'emplois atypiques, de passage par des dispositifs d'aide à l'emploi ou de formations professionnelles peu rentables. Ce type de parcours conduit parfois à un cumul de fragilités, économiques, sociales et personnelles. Le cas de Lynda, 57 ans, animatrice depuis 1 an, est assez typique. Elle quitte l'école sans diplôme, et enchaîne des emplois dans le service, comme vendeuse en boulangerie, standardiste, agent d'accueil ou déjà dans l'éducatif puisqu'elle sera quelques mois ATSEM¹³ dans l'école de sa ville. Dans son parcours, elle ne connaît qu'une seule proposition de CDI, qu'elle doit refuser pour partir vivre avec son compagnon dans une autre ville. Elle cumule cette précarité économique avec une carence en qualification. Elle passe pourtant deux formations professionnelles non-qualifiantes : un CQP¹⁴ « agent de sécurité événementiel » et un CQP « animateur périscolaire ». Ces deux étapes lui donnent un sentiment de gâchis :

« J'ai l'impression qu'on m'a proposé des formations, qui ont servi une année puis après il faut passer à autre chose, parce que bon agent de sécurité c'était événementiel, l'Euro (elle est engagée dans le cadre du championnat d'Europe de football en 2016) c'est fini donc on n'en parle plus, là j'ai fait pour les TAP, là maintenant il y a plus de TAP je me dis bon la prochaine formation pour rien appelez-moi je suis disponible »

Au moment de l'enquête elle vit dans un appartement dans une résidence sociale qu'elle devra quitter quelques semaines plus tard sans situation d'emploi stable. Dans le cas de Lynda et de ces travailleurs précaires, l'animation périscolaire n'est qu'une étape. On peut penser que la fonction latente de ce dispositif est la gestion de ces itinéraires erratiques qui permet d'un côté de maintenir une partie de ces travailleurs et

¹³ Agente Territoriale Spécialisée des Ecoles Maternelles

¹⁴ Certificat de Qualification Professionnel

travailleuses précaires en emploi et de l'autre de continuer à les faire participer à la société salariale. L'animation périscolaire, comme beaucoup d'autres emplois précaires similaires, prend la forme d'un obstacle à la « désaffiliation sociale » (Castel 1999).

V. Conclusion

Pour conclure, on peut observer que la précarité inscrite dans la configuration de la mise en place des activités périscolaires dans la ville de Marseille trouve chez les travailleurs et les travailleuses qui s'y emploient des usages différenciés. Elle peut être un tremplin, ou une forme de période d'essai, pour « les personnels de métiers ». Pour les « jeunes en attente » en revanche, elle jouera le rôle de tampon dans une période de choix et d'hésitation à mi-chemin entre l'école et le travail, elle permet à ces jeunes d'éviter le stigmate d'une jeunesse inoccupée, davantage marqué pour les jeunes d'origine populaire et immigrés. Enfin, nous l'avons vu chez les personnels plus âgés, l'animation périscolaire joue un rôle différent, soit de retour vers une activité professionnelle pour des mères ayant quitté la sphère du travail salarié pour s'occuper de leurs enfants, soit d'étape dans un parcours erratique et précaire.

Cette catégorisation dressée après l'exploitation de l'enquête par questionnaire a ses limites. Une des principales est qu'il peut avoir un effet d'œillère pour le sociologue. Plusieurs des enquêtés rencontrés en entretien, entrent dans plusieurs de ces parcours types. Sabrina pour l'instant « jeunes en attente » envisage en cas d'échec en école d'aide-soignante de faire une formation dans l'animation professionnelle et le périscolaire aura alors joué le rôle de tremplin pour rejoindre la catégorie de « personnels de métier ». Il en va de même pour Andrea, 35 ans, directrice depuis plusieurs années, mais sur un contrat court et à faible taux horaires, qui permet de compléter les revenus de son foyer. Andrea est à la fois une « personnel de métier » et une « femme (in)active ». En réalité, nous voyons que la frontière entre ces catégories est parfois ténue et ne doit pas être vue comme hermétique. Néanmoins, l'entrée dans l'analyse d'un groupe professionnel par les parcours permet une vision diachronique de ce dernier. Nous avons essayé de démontrer ici que travailler dans l'animation périscolaire ne revêt pas le même sens que l'on soit un jeune de 20 ans peu diplômé, une animatrice professionnelle installée dans une carrière ou une mère de famille de plus de 40 ans en reprise d'activités. Cet ancrage pousse à explorer d'autres métiers, tout particulièrement dans un champ marqué par l'engagement et les valeurs comme le monde associatif, au prisme de la manière avec laquelle cette expérience se positionne dans l'itinéraire tant personnel que professionnel.

Par ailleurs, du point de vue de la sociologie du monde associatif, il apparaît clairement que travailler dans l'animation périscolaire, même si c'est dans une situation d'emploi précaire, revêt un sens particulier pour ces travailleurs et ces travailleuses. Pour chaque catégorie il y a une mise à distance d'autres emplois précaires qui ne sont pas inscrits dans une mission sociale valorisée, ici le travail éducatif. Deux figures ressortent particulièrement dans les discours des enquêtés : celle des travailleurs de la restauration rapide et celle des caissiers de supermarché. Un paradoxe ressort donc de cette enquête, celui d'une préférence subjective pour des métiers pourtant économiquement et objectivement précaire. Il existe pour ces travailleurs un ordre

subjectif des positions précaires qui peut différer d'un classement objectif en termes de distance à la forme atypique d'emploi. Néanmoins, il ne faudrait pas tomber dans la facilité de penser que ces personnels sont dans une situation choisie qui confirmerait la théorie économique du « don de travail », selon laquelle certains salariés seraient plus à même d'accepter des situations de travail économiquement dévalorisées s'ils avaient une contrepartie symbolique (Legros et Narcy 2004). Au contraire, comme le suggère Matthieu Hély, ce type d'arguments a tendance à masquer la violence des rapports salariaux dans ces milieux (Hély 2008) comme il le faisait remarquer à propos des écarts de salaires entre le monde associatif et le reste du privé. D'autres facteurs comme la participation à une entreprise d'intérêt général ou l'ajustement entre la socialisation familiale ou générationnelle et professionnelle, sont des éléments qui peuvent expliquer la participation de ces personnels à cet emploi pourtant très précaire.

Bibliographie

- BOURDIEU P., 1997, *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil.
- , 2002, *Questions de sociologie*, Paris, Les éditions de Minuit.
- BRESSON M., 2007, *Sociologie de la précarité*, Paris, Armand Colin.
- CAMUS J., 2016, « Les animateurs de centre de loisirs sont-ils volontaires ? L'apprentissage du sens de la pratique ». in *L'éducation populaire au tournant du XXIe siècle*. Paris, Editions du Croquant.
- CASTEL R., 1999, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.
- , 2009, *La montée des incertitudes: travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil.
- CINGOLANI P., 2014, *Révolutions précaires: essai sur l'avenir de l'émancipation*, Paris, La Découverte.
- DAUNE-RICHARD A.-M., 2001, « Hommes et femmes devant le travail et l'emploi ». in *La dialectique des rapports hommes-femmes*. Paris, Presses Universitaires de France.
- DUBAR C., 1996, « Socialisation et processus ». in *L'exclusion : l'état des savoirs*. Paris, La Découverte.
- GALLAND O., 2017, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin.
- HELY M., 2008, « À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire », *Sociétés contemporaines*, n° 69, 1 : 125-147.
- , 2009, *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, Presses universitaires de France.
- LEBON F., 2007a, « Devenir animateur : une entreprise d'éducation morale », *Ethnologie française*, 37, 4 : 709-720.
- , 2007b, *Les animateurs socioculturels*, Paris, La découverte.
- LEBON F. et E. DE LESCURE, 2007, *Les animateurs socioculturels et de loisirs : morphologie d'un groupe professionnel (1982-2005)*. Paris, INJEP, 122pp.
- LEBON F. et M. SIMONET, 2017a, « « Des petites heures par-ci par-là » », *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 220, 5 : 4-25.

- , 2017b, « La réforme des rythmes scolaires, ou quand les associations font la loi et (dé)font le travail dans les services publics ? », *Revue française d'administration publique*, N° 163, 3 : 575-586.
- LEGROS D. et M. NARCY, 2004, « Différentiel de salaires entre secteur sans but lucratif et secteur privé en France ». in *Solidarités collectives. Familles et solidarités (t.1)*. Paris, L'Harmattan.
- MARUANI M., 2017, *Travail et emploi des femmes*, Paris, la Découverte.
- PASSERON J.-C., 1982, « L'inflation des diplômes. Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie », *Revue française de sociologie*, 23, 4 : 551-584.
- SIMONET M., 2007, « Entre emploi et bénévolat : le volontariat associatif », *Lettre du centre d'étude de l'emploi*, 45.
- VAN DE VELDE C., 2008, *Devenir adulte : sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, Presses universitaires de France.