



HAL
open science

Itinéraires et marges de l'emploi. Le cas des personnels du périscolaire de la ville de Marseille

Arthur Imbert

► **To cite this version:**

Arthur Imbert. Itinéraires et marges de l'emploi. Le cas des personnels du périscolaire de la ville de Marseille. Sociologie. 2018. dumas-01892413

HAL Id: dumas-01892413

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01892413>

Submitted on 12 Jun 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.

Itinéraires et marges de l'emploi

*Le cas des personnels du périscolaire de la
ville de Marseille*

Mémoire de Master 2 de Sociologie

Arthur IMBERT

Sous la direction de Corine Eyraud

Maître de Conférences en Sociologie

Année 2017 - 2018

Remerciements

Avant d'en arriver à la présentation de ma recherche je voudrais effectuer quelques remerciements préalables.

Tout d'abord, Corine Eyraud, pour la confiance qu'elle m'a accordée durant toute cette recherche, pour ses relectures toujours pertinentes et pour la liberté qu'elle m'a laissée.

Également, toutes et tous les chercheur.es du Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail qui m'ont accueilli pendant mon stage. Mais également tout particulièrement Aurélie Peyrin, ma tutrice de stage, et Claire Bidart. Leurs conseils tant théoriques qu'empiriques ont été d'une grande aide dans certains moments difficiles de la construction de ce travail.

Un grand merci à toutes et tous les enseignant.es en Histoire et en Sociologie que j'ai pu rencontrer pendant mes six années à l'université, leurs enseignements et leurs conseils m'ont permis de poser un regard résolument différent sur le monde qui m'entoure.

Enfin, un grand merci à Alicia, pour ses conseils, ses relectures et ses remises en question.

Table des matières

Remerciements	1
INTRODUCTION	4
I. Qu'est-ce-que l'animation périscolaire ?	4
A. Des professionnels dans les creux du temps scolaire	4
B. Contrat(s), employeurs, temps de travail et statut hiérarchique	5
C. Une rapide histoire de la figure de l'animateur.trice périscolaire	7
II. La construction d'une problématique	11
A. Le manque de données	11
B. Une activité structurellement « a-typique »	12
C. L'analyse des itinéraires de précarité	13
D. Plan du mémoire	17
PARTIE 1 : HYPOTHESE, METHODE ET ENQUETE DE TERRAIN	18
I. Hypothèse et matrice analytique	18
A. La socialisation à l'animation comme hypothèse de travail	18
B. La précarité un concept nécessitant plusieurs approches	19
C. Construction de quatre catégories	21
II. Précautions méthodologiques	24
A. Enquête par questionnaires	24
B. L'enquête par entretien	32
PARTIE 2 : L'ANIMATION PERISCOLAIRE, AVATAR DU « PRECARIAT » ?	35
I. Qui sont les animateurs périscolaires ?	35
A. L'animation, un monde difficilement comptabilisable	35
B. Les animateurs périscolaires de la ville de Marseille, quelques données structurelles tirées de l'enquête	37
II. « De la société salariale » à la « nouvelle question sociale »	41
A. Retour sur la construction de la société salariale	41
B. De l'emploi au non-emploi : dualisation du marché du travail et nouvelle question sociale	45
III. La précarité : essai de définitions	47
A. Une catégorie aux multiples facettes	47
B. L'emploi précaire en France, quelques chiffres	50
C. Une précarité positive ?	52
D. Dans l'animation, la précarité comme un stigmat positif ?	55
IV. Des « publics à risques » et leur prise en charge par les politiques publiques	58
A. Les publics à risque	58
B. La gestion publique des parcours des « publics à risques »	59

PARTIE 3 : ÊTRE DE PASSAGE OU S'INSTALLER	65
I. Quelques éléments quantitatifs généraux sur le profil des personnels du périscolaire	65
A. Un recrutement populaire	65
B. De l'enfance à l'âge adulte, l'importance de la taille de la famille	68
C. Vie de famille	72
D. Des personnels peu socialisés à l'animation et au monde associatif	74
II. Les personnels de métiers, un tremplin vers l'animation socio-culturelle	78
A. Une arrivée imprévue dans le métier	79
B. Les « clients idéaux » de l'animation	87
C. Une vie familiale stable mais précaire	92
III. Les jeunes en attente	96
A. Une scolarité subie	96
B. Une période tampon : la précarité une étape dans la vie des jeunes d'origine populaire ?	100
C. Une socialisation à l'animation différenciée	106
D. S'investir dans la vie privée ?	109
IV. Les femmes (in)actives entre reprise d'activité et parcours de précarité ?	112
A. Le groupe le plus « populaire »	112
B. Des femmes aux foyers et des femmes précaires ?	114
C. L'animation, une activité de jeunes ?	118
D. Vie de famille	120
V. Les étudiants et étudiantes	124
A. Les nouveaux entrants de la démocratisation scolaire	124
B. Le travail étudiant, un apprentissage du salariat ?	127
C. L'animation un monde ajusté aux étudiants et étudiantes ?	131
D. Une vraie différence de classe dans la décohabitation	134
VI. Résumons un peu ...	137
A. Origine sociale et rapport à l'Ecole	137
B. Le rapport à la sphère professionnelle	137
C. Socialisation au champ de l'animation.	138
D. Rapport à la vie privée	139
VII. Et les autres...	140
A. Un groupe hétérogène	141
B. Pas assez « bons élèves » ?	142
C. Une vie affective moins installée	146
CONCLUSION	148
BIBLIOGRAPHIE	152
INDEX DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES	158

Introduction

Notre mémoire propose de s'intéresser aux itinéraires des professionnels du périscolaire de la ville de Marseille¹. Ce travail se veut dans la continuité de celui effectué l'année dernière, dans le cadre du mémoire de Master 1. Ce dernier envisageait de comprendre le processus de construction d'un dispositif d'action publique singulier : « la réforme des rythmes scolaires ». A cette occasion, nous avons entrepris une enquête qualitative sur les effets de cette réforme et sur la définition du métier que se faisaient les personnels en charge de ces nouveaux temps périscolaires. Cette démarche nous avait permis d'appréhender l'hétérogénéité des parcours des personnels du périscolaire. Nous avons rencontré des étudiants, des personnes en reconversion professionnelle, des retraités qui cherchaient à compléter leurs revenus ... C'est cette hétérogénéité qui nous a convaincu de nous intéresser plus finement aux parcours des personnels qui s'engagent dans l'animation périscolaire.

I. Qu'est-ce-que l'animation périscolaire ?

Dans cette première partie de l'introduction nous allons préciser ce que nous entendons par animation périscolaire. En effet, il est important de saisir les caractéristiques de ce secteur d'activité pour voir les frontières de notre objet d'étude. De plus nous verrons la construction historique du secteur de l'animation et de sa branche périscolaire.

A. Des professionnels dans les creux du temps scolaire

Si l'on s'intéresse à la définition matérielle de l'animation périscolaire, elle se retrouve dans l'étymologie du mot. Les animateurs et animatrices périscolaires sont des professionnels de l'encadrement d'enfants autour des temps scolaires. Autrement dit, est considérée comme animation périscolaire, tout temps, déclaré en temps qu'Accueil Collectif de Mineurs, placé un jour où les enfants de l'enseignement primaire public vivent un temps scolaire. Cela renvoie à quatre types de temps à Marseille : les accueils du matin et du soir, les TRR (Temps Récréatifs de Restauration) le midi, les TAP (Temps d'Activités Périscolaires) les mardis ou jeudis après-midi et le centre aéré du mercredi après-midi.

¹ Ce mémoire est rédigé en écriture inclusive. Afin de réduire les formules difficiles à lire plusieurs méthodes ont été utilisées comme l'énumération, l'utilisation de formules épiciènes ou la féminisation de certains groupes.

La notion d'Accueil Collectif de Mineurs (ACM) ne suffit pas pour définir le champ d'intervention des personnels périscolaires. En effet, les accueils du matin et du soir ne sont pas obligatoirement déclarés comme ACM, à la différence des TAP et des centres aérés, par les communes.

Les ACM sont des structures légales, qui encadrent les temps de loisirs collectifs des mineurs. Une législation spécifique s'y réfère, et ils font l'objet d'une habilitation par le Ministère de la Jeunesse et des Sports². Se déclarer en « Accueil Collectif de Mineurs » représente un double enjeu pour les organisateurs. Le premier est que la législation relative au ACM impose un taux d'encadrement maximal des enfants et donc un nombre socle de personnels à recruter pour leur prise en charge. Le second est celui des aides financières pour les communes. En effet, de nombreux financements, de la Caisse d'Allocations Familiales notamment, sont dépendants de la déclaration en ACM.

Lorsque des temps ne sont pas déclarés en tant qu'ACM, les organisateurs sont libres de fixer le taux d'encadrement. C'est le cas par exemple des temps d'accueil du matin et du soir sur la commune de Marseille.

Si l'on résume, la matérialité de l'activité des personnels du périscolaire, ils et elles interviennent sur des temps d'animation auprès d'enfants autour des temps scolaires, déclarés ou non en tant qu'« Accueil Périscolaire » au sens de la législation des ACM. Ce sont donc des professionnels qui interviennent dans les « creux » du temps scolaire. Leur activité est dépendante de l'organisation de ce dernier, par les communes, à partir des recommandations nationales.

B. Contrat(s), employeurs, temps de travail et statut hiérarchique

Les personnels du périscolaire sont susceptibles d'être employés selon plusieurs modalités contractuelles. Il existe trois situations les plus courantes : CDD, CDI, CDII ; Si les deux premiers sont bien connus le troisième est moins répandu dans le monde du travail. Le Contrat à Durée Indéterminé Intermittent (CDII) a été créé en 2014 et permet aux employeurs de recruter des animateurs et animatrices sur une alternance de temps aux taux horaires différents. C'est une mesure mise en place pour favoriser « la flexibilité au travail ». Autrement dit, un personnel peut, sur une période, effectuer plus d'heures que sur une autre ; la rémunération étant lissée sur le long de l'année. L'employé.e reçoit le même salaire chaque mois, quel que soit le nombre d'heures effectuées. Si cet outil juridique n'est pas spécifique à l'animation, il a très vite été utilisé dans l'animation périscolaire.

² Depuis la mise en place du gouvernement Edouard Philippe en Mai 2017, ce Ministère n'existe plus et a été fondu dans le Ministère de l'Éducation Nationale.

Il y a deux types d'employeurs principaux pour les animateurs périscolaires : les collectivités locales (principalement les communes³), ou les associations, à qui est déléguée la mise en place des temps périscolaires. Selon un rapport du CNFPT⁴, 63,2% des accueils de loisirs périscolaires sont gérés par des collectivités territoriales et 35,7% par des associations (De Carlos, 2016). Il y a trois types de statuts possibles pour les employés du périscolaires :

- Fonctionnaire territorial
- Vacataire de la fonction publique territoriale
- Salarié du secteur associatif

Dans un article récent, Francis Lebon et Maud Simonet rapportent la situation d'une petite commune rurale où ce sont des bénévoles, enseignant.es, parents ou retraités qui prennent en charge les Temps d'Activités Périscolaires (Lebon et Simonet, 2017a). La situation décrite paraît extraordinaire et les auteurs précisent qu'elle est portée par la mairie, dirigée par le directeur de l'école.

Le public qui nous intéresse dans le cadre de cette enquête est celui des personnels du périscolaire. Par cette catégorie, nous désignons les personnes qui interviennent directement auprès des enfants. Cela renvoie à trois types de statuts hiérarchiques : les animateurs et animatrices, les directeurs et directrices adjoints et les directeurs et directrices, appelé.es dans certains organismes « référent.e pédagogique » ou « référent.e Aménagement des Rythmes Scolaires ». Nous le verrons par la suite, il y a une distinction marquée entre les parcours des personnels de direction et d'animation. Nous excluons donc les personnels d'encadrement qui sont à la coordination, « référent.e de secteur », « directeur.trice de pôle » ... ou encore les employé.es administratifs chargé.es du secrétariat, des ressources humaines ou de la comptabilité. Ces travailleuses et travailleurs mériteraient que l'on se penche sur leur situation qui a connu également une augmentation conjoncturelle d'activité.

L'animation périscolaire est également définie par une autre caractéristique : des taux horaires très différents d'un employé à un autre. En effet, nous l'avons vu que les temps d'intervention d'un personnel du périscolaire sont très variés. A Marseille, ces derniers peuvent être amenés à travailler sur :

- Les accueils du matin et du soir (7h30-8h30 et 16h30-17h30)
- Les « Temps Récréatifs de Restauration » (TRR) (11h30-13h30)
- Les « Temps d'Activités Périscolaires » (TAP) (2 fois par semaine 13h30-16h30)

³ Dans des situations de communes très petites, c'est la communauté de communes qui prend en charge l'animation en regroupant les enfants de plusieurs communes.

⁴ Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

- L'accueil du mercredi après-midi (11h30-17h30)

Un personnel qui prendrait en charge tous ces temps pourrait prétendre à un contrat de 28h/semaine, pour une amplitude horaire de 10h/jour, trajet domicile-travail non-pris en compte.

Nous le verrons dans la suite de notre travail, il existe une réelle différence entre les personnels qui sont sur des taux horaires très bas (moins de 15h) représentant la majorité et ceux, souvent en direction, embauchés à temps plein. C'est donc une activité particulière car elle nous permet d'observer des situations professionnelles qui n'en sont pas complètement ; à mi-chemin entre l'activité et l'inactivité. Nous pouvons considérer qu'elles se classent parmi les activités « à la marge de l'emploi ».

Nous avons donc à faire à une activité professionnelle qui se définit par une intervention auprès d'enfants dans les creux du temps scolaire. Nous verrons par la suite que la norme dans ce secteur n'est pas l'emploi dit « typique », que ce soit en termes de contrat de travail ou de nombre d'heures travaillées. Nous constatons que l'animation périscolaire offre à voir des situations très variées, qui poussent à interroger l'homogénéité de ce groupe professionnel et des parcours des personnes qui le composent. Cette interrogation constituera donc notre question de départ.

C. Une rapide histoire de la figure de l'animateur.trice périscolaire

Il est nécessaire de revenir sur la formation de la figure de l'animateur.trice et de sa transformation sous sa forme « périscolaire ». L'animateur.trice, appelé.e moniteur.trice jusqu'au milieu des années 1970, est une figure qui a traversé le XXe siècle. En effet, on retrouve ses premières formes dans l'encadrement des enfants partant en colonies de vacances, institution qui se développe dans la première moitié du XXe siècle, puis de manière généralisée après la seconde guerre mondiale encouragée par les aides financières de l'Etat (Lee Downs, 2015). Le moniteur.trice de colonie de vacances est alors majoritairement un.e enseignant.e militant.e de gauche ou appartenant aux mouvements de jeunesse catholique (Scoutisme, patronage ...) (Lebon, 2005). Les colonies de vacances apparaissent, dans cette optique, comme un espace d'expérimentations pédagogiques loin des contraintes scolaires et de mises en pratique de valeurs militantes. Ainsi, le nombre de départ en colonie de vacances connaîtra son apogée dans les années 1980 en atteignant 1,7 millions en 1985 (Michel, 1996).

A partir des années 1960, des politiques publiques de prise en charge de la jeunesse se sont développées en France, en dehors des temps de vacances. Notamment grâce ce que l'on appellera plus tard la « politique de ville ». De nombreuses structures d'accueil de jeunes se construisent principalement dans les grandes villes et leurs banlieues (centre social, maison de la culture ...).

Plusieurs professions se développent avec elles dans ce que l'on commence à appeler le travail social. Dès les années 1970, la sociologie, s'intéressant au contrôle social se penche sur le cas de ces nouvelles professions.

En effet, dans son travail de description des professions du « travail social », Jeannine Verdès-Leroux traite la figure de l' « animateur ». S'inscrivant, à l'époque⁵, dans la continuité des travaux de Pierre Bourdieu, elle analyse cette profession comme une institution de contrôle social « censée apporter réparation à l'inéluctable (dégradation urbaine, perte de lien social ...) » (Verdès-Leroux, 1978), l'objectif de l'animation étant de « faire accepter l'exploitation ». L'animateur est là pour adapter les agents au monde moderne. Cependant, si elle intègre l'animation dans un système plus large du travail social, Jeannine Verdès-Leroux rappelle que l'Animation a « raté » sa conversion vers les « exclus » à la différence des éducateurs spécialisés par exemple.

Faisant référence à des travaux antérieurs (Simonot, 1974), elle affirme que les animateurs ont un statut proche des cadres supérieurs, rentrant à l'époque dans la catégorie des « cadres moyens ». L'animation jouant un rôle de recyclage pour les enfants des classes supérieures n'ayant pas réussi à valoriser leur capital scolaire. Ce qui serait la raison d'une opposition marquée vis-à-vis de « l'éducation autoritaire ».

Elle précise enfin que ces métiers du travail social subsistent grâce à l'inquiétude des classes dominantes. Pour les professions du travail social, l'important n'est alors pas le résultat de leur action mais la capacité à détecter les maux sociaux et de proposer des mesures d'encadrement.

La vision de l'animation défendue par Jeannine Verdès-Leroux est dans la lignée des travaux de Pierre Bourdieu sur les mécanismes de contrôle sociaux. L'animation est comme n'importe quelle autre profession du travail social : un mécanisme doux de contrôle et de maintien de la paix sociale.

Par ailleurs, Francine Muel-Dreyfus, a réalisé une enquête auprès des éducateurs et éducatrices spécialisés du début des années 1980 et les a comparés aux instituteurs et institutrices du début du XXe siècle (Muel-Dreyfus, 1983). Son travail se différencie de celui de Verdès-Leroux dans le sens où elle s'intéresse aux parcours de ces personnels en interrogeant principalement leur histoire familiale. Elle étudie donc les trajectoires ascendantes et descendantes et particulièrement le regard, subjectif, des éducateurs et éducatrices sur le capital culturel familial. Sa thèse est que ces derniers réinterprètent l'histoire sociale et professionnelle de leurs parents. Elle rencontre des éducateurs et

⁵ Jeannine Verdès-Leroux a largement pris ses distances avec le structuralisme, et plus particulièrement avec Pierre Bourdieu, publiant notamment un pamphlet contre lui (Verdès-Leroux, 1998).

éducatrices marqués par l'ascension sociale tout comme ceux, décrits par Simonot, qui vivent un déclassement dû à un parcours scolaire compliqué.

Mais surtout, ce qui ressort du travail de Muel-Dreyfus, c'est l'importance du militantisme de ces personnels, leur volonté de proposer une alternative à l'éducation nationale. L'auteure fait l'hypothèse qu'il s'agirait d'un effet de génération. En effet, le groupe professionnel qu'elle étudie a connu une forte croissance et une institutionnalisation après les grèves de Mai 68, en parallèle du développement de la sociologie et de la psychologie à l'université. Cela se traduit par un refus des « carrières prévisibles », des diplômes et de toutes formes d'éducation « autoritaire ».

On voit le développement de cette catégorie : l'« animation professionnelle » en opposition à celle dite « volontaire », que nous appellerons « occasionnelle », qui est constituée de personnels recrutés uniquement sur les temps de vacances. Ce secteur a connu une rapide croissance atteignant en 2000 entre 150 et 200 000 professionnels (Augustin et Gillet, 2000).

Ainsi, l'animation périscolaire se situe à mi-chemin entre ces deux catégories « occasionnelle » et « professionnelle ». En effet, l'importance du nombre de personnels recrutés sur des contrats proches de l'inactivité, empêchent d'en faire une branche de l'animation « professionnelle ». Paradoxalement, ces membres sont, majoritairement, éloignés du recrutement des animateurs et animatrices « occasionnel.les », plutôt marqué par des personnes à capital culturel élevé (Camus, 2008 ; Pinto, 2014). Plus précisément nous postulons que l'animation périscolaire est à la fois de l'animation « occasionnelle » et « professionnelle », car nous pouvons retrouver des personnels ayant des itinéraires d'installation dans la profession quand d'autres ne sont que de passage sur des contrats courts à faible taux horaire.

L'animation périscolaire est donc une profession de l'aménagement du temps scolaire. En effet, on voit se développer ce type d'activité avec les premiers dispositifs de réaménagement des temps d'apprentissages des enfants. Pour les sociologues Sue et Caccia, l'année 1984 marque un tournant majeur pour ce type de dispositif avec la circulaire Calmat-Chevènement qui autorise la mise en place de Contrat d'Aménagement du Temps de l'Enfant (CATE) (Sue et Caccia, 2005). Des expérimentations sont décidées dans plusieurs communes allant jusqu'à englober 2,5M d'enfants en 1995, soit 61,4% des enfants scolarisés dans l'enseignement primaire. L'idée de ce type de dispositif est de répartir le temps des enfants entre l'école et les loisirs que ce soit via des structures d'animation ou des associations sportives, musicales ... C'est dans ce contexte que se développe le secteur de l'animation périscolaire. En 2007, la réforme Darcos rétablit la semaine de 4 jours sur tout le territoire. Malgré cela, selon les statistiques du ministère de la Jeunesse et des Sports, on compte environ 100 000 « intervenants » périscolaires en 2012.

L'année 2013 est décisive dans le développement de cette activité. En effet, en janvier, un décret inaugure la mise en place de ce que l'on va appeler « la Réforme des Rythmes Educatifs ». Sans revenir sur les détails de ce processus législatif original. Une nouvelle organisation du temps scolaire est décidée. Ce dernier sera désormais réparti sur 4 jours et demi, avec l'obligation de mettre en place trois heures d' « activités périscolaires » prises en charge par des personnels relevant de l'animation périscolaire. Le nombre d' « intervenants »⁶ connaît alors une augmentation significative atteignant en 2016 le nombre de 250 000.

En revanche, en juin 2017, le nouveau ministre de l'Education Nationale, Jean-Michel Blanquer, permet par décret, aux communes qui le souhaitent de mettre fin à la semaine de 4 jours et demi et par là même, aux « activités périscolaires ». Selon une note de l'Association des Maires de France, cette disposition a été appliquée à 31% des écoles (Stroesser, 2017). On comprend dans ce contexte que le nombre de personnels du périscolaire risque de décroître à la rentrée 2018.

L'animation périscolaire s'inscrit dans une histoire longue depuis celle des moniteurs et monitrices de colonie de vacances jusqu'à celle des animateurs et animatrices « professionnel.les ». Enfin, les personnels du périscolaires ont un statut hybride vis-à-vis de leur champ d'origine, en étant et l'un et l'autre. Nonobstant, nous avons vu que c'est une profession qui a vu son effectif évoluer au gré des dispositifs d'aménagements du temps scolaires.

Le champ qui nous intéresse aurait pu être approché de différentes manières. En effet, nous l'avons fait l'an passé au travers de l'analyse d'un dispositif publique, nous aurions pu également nous pencher sur les pratiques pédagogiques de ces acteurs « nouveaux entrants » dans l'école. Cependant c'est bien la forme d'emploi qui va nous intéresser dans ce travail.

⁶ Catégorie statistique du ministère de la Jeunesse et des Sports.

II. La construction d'une problématique

Afin de construire une problématique qui sera le fil conducteur de cette recherche, il est nécessaire de retracer son raisonnement. En effet, pour appréhender ce phénomène social, il faut avoir recours à plusieurs niveaux d'analyse. Pour ce faire, nous prendrons les travaux macrosociologiques de Robert Castel sur la société salariale mais également les analyses temporelles en sciences sociales. Car nous pensons qu'il est important de saisir la précarité par la place qu'elle prend dans la vie des acteurs sociaux et comment cette dernière modifie les référentiels de l'emploi typique. Nous nous inscrivons dans une analyse multiniveau.

A. Le manque de données

Dans un premier temps, nous nous sommes rendu compte, qu'il y avait un manque de données dans le champ de l'animation périscolaire. Cette dernière est une activité professionnelle qui n'a que très peu été étudiée par les sciences sociales. En effet, hormis un mémoire de recherche en sociologie (Gachet, 2005), qui revient sur les formes d'emplois, et d'usages de ces derniers, dans plusieurs écoles de la banlieue nantaise, et deux articles très récents sur les pratiques des employeurs du secteur (Lebon et Simonet, 2017a, 2017b), il n'existe pas d'autres travaux sur le sujet.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette carence en données académiques. Premièrement, jusqu'en 2013, les personnels du périscolaire représentaient un groupe professionnel restreint. A tel point qu'ils et elles ne sont pas pris.es en compte dans les Professions et Catégories Socio-professionnelles de l'INSEE. En effet, s'il existe une catégorie « animateurs socio-culturels » (435b) classée parmi les professions intermédiaires, les personnels du périscolaire ne font pas partie des « professions typiques ou assimilées ».

La seconde raison est le caractère « insaisissable » de ces personnels du périscolaire. En effet, nous le verrons par la suite, c'est une activité marquée par une grande instabilité et des contrats aux taux horaires très faibles. Autrement dit, on ne reste pas longtemps dans le périscolaire, et le taux horaire ne le permet pas de le considérer comme une activité relevant d'une PCS. Ainsi, dans de nombreux cas, les personnels du périscolaire sont rangés dans la catégorie « animateur socio-culturel » qui est très polyvalente. C'est le cas des données exploitées par l'Observatoire Régional des Métiers à propos des salariés en emplois d'avenir dans le secteur de l'animation à Marseille. Selon cette étude, 80% des emplois d'avenir du champ de l'animation seraient des « animateurs socio-culturels » contre seulement 4% d'« animateurs périscolaires » (Dumortier, 2018). Au vu de l'évolution récente de l'activité dans l'animation périscolaire, on peut raisonnablement penser que

parmi les 80% de ces salarié.es en emplois d'avenir recruté.es comme « animateur socio-culturels », certain.es effectuent des tâches dans le périscolaire.

La dernière raison est le développement récent de la sociologie de l'animation. En effet, pour reprendre Gérard Mauger, cette dernière est restée longtemps dans l'ombre d'autres objets moins hétérodoxes du champ académique comme la sociologie de l'éducation ou de la jeunesse (Mauger, 2015). Ce n'est que depuis une quinzaine d'années que des travaux en sciences sociales, notamment sous l'impulsion de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire (INJEP) s'intéressent au monde de l'animation. Une des premières sommes sur le sujet étant parue il y a 3 ans sous la direction de deux élèves de Gérard Mauger (Camus et Lebon, 2015).

Ainsi, nous possédons très peu de données sur ces animateurs et animatrices périscolaires et nous sommes obligés de nous référer à des catégories plus larges. Nous ferons, référence dans ce mémoire, au travail de Francis Lebon et Emmanuel de Lescure qui ont observé l'évolution du groupe des « animateurs socio-culturels » entre 1982 et 2005, en faisant une exploitation secondaire des données de l' « enquête-emploi » de l'INSEE (Lebon et de Lescure, 2007).

B. Une activité structurellement « a-typique »

Dans un deuxième temps, il est nécessaire de se pencher sur les formes d'emplois et surtout les emplois a-typiques. En effet, nous avons commencé à voir, au travers de la définition de la matérialité, de l'intervention des personnels du périscolaire, que l'organisation des TAP à Marseille rend structurellement quasi-impossible d'être en emploi dit « typique ».

Nous reviendrons plus loin sur les débats scientifiques en matière de définition des emplois « typiques » et « a-typiques ». Cependant nous pouvons, de manière préalable, nous appuyer sur la définition donnée par Robert Castel, qui considère qu'un emploi « typique » est un CDI, à plein temps, prévu pour durer et encadré par la protection sociale (Castel, 2007).

Ici, nous l'avons vu, même un personnel qui voudrait cumuler tous les temps d'intervention n'arriverait qu'à un peu moins de 30 heures par semaine, sans compter les déplacements inhérents à l'activité entre les structures d'accueil (école, centres sociaux, Maison Pour Tous ...). De plus, l'activité est structurellement circonscrite aux périodes scolaires. Ainsi, la plupart des employé.es du périscolaire voient leur contrat s'arrêter pendant l'été.

Par ailleurs, la Mairie de Marseille a fait le choix de renégocier la convention qui la lie avec les associations chaque année. Ce qui met ces dernières dans une situation d'incertitude vis-à-vis de leur politique de ressources humaines. En effet, les associations n'ont parfois pas les moyens d'anticiper

les décisions municipales en signant des contrats par avance, ce qui met les personnels du périscolaire dans une situation d'instabilité vis-à-vis de leur situation contractuelle.

D'autres communes, comme Paris, font le choix d'organiser les Temps d'Activités Périscolaires toute la semaine à raison de 45min/jour à partir de 15h45. Ce qui permet d'avoir des profils de personnels, plus « permanents », dans la mesure où ils et elles peuvent cumuler des heures sur la même école, tout au long de la semaine.

Ainsi, nous l'avons vu, si l'on s'en tient à la définition de Robert Castel, l'animation périscolaire entre pleinement dans l'univers des emplois « a-typiques » qu'il appellera dans la suite de son propos le « non-emploi ». Si nous exploitons par avance quelques résultats de notre enquête par questionnaire, nous nous apercevons que seul 11,3% des personnels interrogés déclarent effectuer plus de 30 heures de travail hebdomadaire. En outre, 8,6% des enquêtés sont en CDI. Lorsque l'on regarde de plus près on s'aperçoit que ce sont les directeurs et directrices qui sont dans cette situation. Chez les animateurs et animatrices, seul 1,6% déclarent effectuer plus de 30h, et 5% être en CDI.

Nous voyons donc, au travers de ces quelques considérations structurelles, que ce qui fait la typicité des emplois c'est leur a-typicité. L'animation périscolaire, sous la forme par laquelle elle est mise en place à Marseille, est structurellement précaire. Nous reviendrons sur les différentes acceptions de cette notion. C'est une activité professionnelle qui interroge la sociologie. En effet, nous ne pouvons-nous contenter de rester à ce niveau macrosociologique, et nous devons nous intéresser à la manière avec laquelle cette précarité s'inscrit dans les parcours de ces personnels et le sens que ces derniers et dernières lui donnent.

Notre ambition est de saisir un double contexte. Le premier concerne celui de l'état de la société salariale, marqué par le « précarariat » (Castel, 2013). Il nous faut comprendre dans quel environnement social et économique évoluent les itinéraires des personnels du périscolaire. De plus, il nous faut prendre en compte le contexte personnel des acteurs que nous observons. Ainsi, cela nous permettra de saisir les réactions et les ajustements de ces derniers. C'est bien ce double niveau d'analyse diachronique qui nous intéresse.

C. L'analyse des itinéraires de précarité

Pour finir, nous devons nous focaliser sur un niveau plus microsociologique avec la question des itinéraires et des parcours des personnels du périscolaire. En effet, depuis la fin des années 1990, de nombreux scientifiques s'intéressent à ces questions d'exclusion, de précarité voire même de pauvreté. Plusieurs ouvrages majeurs sur le sujet ont permis aux sociologues de clarifier les enjeux théoriques et épistémologiques que cette « nouvelle question sociale » (Castel, 1999), faisait peser sur

les sciences sociales (Paugam, 1996). Un des facteurs majeurs de l'évolution de la recherche à cette époque, est le développement de plusieurs organismes d'études qui s'intéressent aux trajectoires professionnelles comme le CEREQ par exemple.

Claude Dubar, s'est notamment intéressé à ces questions. Selon lui, il est nécessaire d'analyser ces phénomènes à l'aune des « processus biographiques ». En effet, la précarité n'est pas un état, mais un enchaînement de situations vécues comme insécurisantes. Reprenant les travaux de Pottier, il estime que l'on peut observer des « trajectoires d'exclusion » composées de périodes importantes de chômage, d'absence d'emplois stables et de passages intenses par des mesures d'aides à l'insertion ou à la réinsertion (Dubar, 1996).

De manière plus subjective, Dubar amène un point de vue intéressant pour l'analyse de ce phénomène. Selon lui, ce dernier dépend d'un double processus à la fois biographique et structurel. En effet, il y a eu de multiples transformations du monde du travail, via la « logique de la compétence » qui a poussé certains types d'acteurs sur la touche. Le deuxième processus, biographique, est celui qui intéresse le plus les sciences sociales. La question est de savoir qu'est-ce que ces transformations structurelles produisent comme effet de socialisation sur les individus ? Pour l'auteur, il est nécessaire de développer des analyses diachroniques de ces processus. Plusieurs enquêtes longitudinales ont été créées sur ce sujet, prouvant la pertinence de la prise de position de Claude Dubar. L'« enquête-génération » du CEREQ en est un bel exemple. Son principe est simple, elle interroge des jeunes sortis du système scolaire à la même date et comptabilise, à intervalles réguliers, (3 ans, 5 ans, 7 ans ...) les différentes étapes de leur insertion professionnelle.

Il y a une réelle nécessité épistémique à prendre le parti de l'analyse temporelle de ce phénomène social que nous appellerons précarité. En effet, une analyse qui se centrerait sur l'état et le statut de ces personnels à un instant T, oublierait les différentes épaisseurs du phénomène. Nous pouvons d'ores et déjà penser que ces personnels du périscolaire qui sont pour la plupart dans une situation précaire ont des rapports différenciés à ce statut. Et que ce dernier ne s'inscrit pas de la même manière dans le parcours de chacun d'eux.

Pour s'interroger sur les relations entre les structures de l'emploi et le rapport subjectif des individus à celui-ci, nous considérons, à l'instar de Jean-Claude Passeron, qu'il est nécessaire d'analyser les parcours des individus comme des réactions et des ajustements aux structures objectives (Passeron, 1990).

Nous voulons même aller plus loin, en rappelant que pour certaines personnes la précarité n'est pas une situation vécue difficilement, dans la mesure où le référentiel utilisé pour juger de la

situation est différent selon les individus. Nous postulons que nous assistons à une transformation du rapport, notamment des jeunes, avec l'emploi typique.

L'univers de l'analyse temporelle des parcours des individus est très travaillé en sciences sociales. Michel Grossetti en a fait une recension intéressante (Grossetti, 2007), rappelant l'importance de la notion de « trajectoire » dans la sociologie française jusque dans les années 1990. Dans la lignée de Pierre Bourdieu, certains travaux ont cherché à analyser les parcours des agents entre un point A et un point B. Dans cette optique, il est possible d'évaluer l'inclinaison de la pente, de chaque trajectoire (ascendante, descendante ou stable). Cette analyse est critiquée par Passeron et Grossetti, lui reprochant un point de vue trop structuraliste qui veut que chaque individu soit interchangeable avec un pair.

De l'autre côté de l'axe de la subjectivité, beaucoup de travaux se sont intéressés aux parcours biographiques des individus. Au travers d'enquêtes qualitatives, ils pouvaient fournir des données sur la (re)construction subjective que les acteurs sociaux se faisaient de leur parcours. Pour Passeron ce genre de démarche scientifique relève de l'« utopie » tant elle conduit à essentialiser le parcours des individus cherchant à ériger des figures « exemplaires ».

Ce dernier invite à préférer à ces concepts ceux de « carrières » ou d'« itinéraires ». La première de ces notions est définie par « une succession d'actions réactives, défensives, tactiques que celui-ci choisit en son nom pour gérer ses rapports avec le pouvoir contraignant d'un appareil » (Passeron, 1990). Cette notion a été particulièrement travaillée par Everett Hughes, dans son analyse des carrières professionnelles. Pour celui qui est considéré comme un des pères fondateurs de l'école de Chicago, « l'étude des carrières a pour objet la dialectique entre ce qui est régulier d'un côté ; et ce qui est unique de l'autre (...) au point de rencontre entre une société stable mais néanmoins changeante et l'être humain unique » (Hughes, 1997). L'idée de « carrière » est proche de notre projet scientifique. Néanmoins, il nous semble qu'elle néglige l'analyse des différentes sphères qui composent la vie des acteurs sociaux. En effet, cette dernière a été largement utilisée pour traiter des évolutions professionnelles principalement.

Finalement, nous choisirons d'utiliser le concept d'itinéraire. Jean-Claude Passeron, pense qu'il est proche de celui de « carrière », mais il apporte une nuance. La notion d'itinéraire propose la vision de la vie des acteurs sociaux comme étant jalonnée d'étapes. Nous pensons, que ce que nous pouvons définir comme « les itinéraires de précarité » se prête à ce genre d'analyse. En effet, ces acteurs sociaux sont conduits au regard de l'irrégularité de leur vie professionnelle, à recalculer leur avenir et leurs perspectives à chaque étape. Ces dernières étant plus nombreuses que pour d'autres acteurs et plus régulières.

Par ailleurs, il convient de s'arrêter sur les travaux transdisciplinaires du Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, qui a débouché il y a quelques années sur la parution d'un ouvrage de synthèse sur la question des analyses processuelles. Leur travail s'inspire notamment des analyses d'Andrew Abbott. L'idée est de proposer une méthode structurée d'analyse des parcours de vie. Ces derniers sont constitués d'« ingrédients », qui se mettent en action dans les différentes « séquences » de la vie des individus. Ces dernières s'activent par la présence de « moteurs » spécifiques. Enfin, il existe des « bifurcations » (Bidart, 2006) dans les parcours de vie, où l'on observe une « recomposition intense des ingrédients, impliquant un évènement, provoquant une crise et l'apparition d'une alternative et débouchant sur un changement d'orientation dans le processus » (Mendez, 2010).

Cette dernière notion nous intéresse particulièrement pour l'analyse des itinéraires des personnels du périscolaire. En effet, on peut supposer que ces derniers ne sont pas une suite linéaire d'évènements qui a conduit ces acteurs à s'impliquer dans l'animation périscolaire. Nous essaierons alors de comprendre si c'est à l'occasion d'une bifurcation qu'ils ou elles se sont engagé.es dans cette activité. Si l'analyse processuelle ne propose pas de modèle théorique, cette liberté étant laissée aux chercheurs, elle est un outil méthodologique qui possède un caractère heuristique incontestable.

Au regard de ces considérations épistémiques, nous pouvons donc nous demander comment, dans un contexte d'évolution de la société salariale et d'installation du précaire, l'animation périscolaire, instaure des situations qui questionnent la place d'un emploi objectivement précaire dans les itinéraires des travailleuses et travailleurs du périscolaire à Marseille ?

Notre travail s'inscrit au carrefour de plusieurs champs disciplinaires. En effet, pour saisir le contexte dans lequel s'inscrivent les itinéraires de ces personnels du périscolaire nous devons avoir recours à une sociologie de l'emploi et du salariat. Ce champ de la sociologie veut s'autonomiser de celui du travail, parce que comme l'écrivent Margaret Maruani et Emmanuel Reynaud « avant le travail il y a l'emploi », leur ambition est de comprendre « les modalités d'accès au marché du travail, les conditions et statuts d'emploi (...) car l'activité n'est pas le travail, l'inactivité n'est pas l'absence de travail, le chômage n'est pas la privation de travail » (Maruani et Reynaud, 2004). Autrement dit, ce qui nous intéresse ici est moins le contenu de l'activité de ces travailleuses et travailleurs du périscolaire, que les modalités d'accès à leur emploi, leurs conditions vis-à-vis de la protection sociale, de la sécurité de l'emploi ...

Par ailleurs, notre intérêt pour une analyse des itinéraires nous obligera à nous intéresser à d'autres champs des sciences sociales. Les animateurs périscolaires étant majoritairement jeunes, avec une moyenne d'âge de 29,4 ans (une médiane de 24 ans), ils sont à une étape de la vie que l'on peut

qualifier de « conjoncture biographique ». Par-là, nous entendons qu'ils vivent, ou viennent de vivre, des moments particulièrement intenses de socialisation : premier emploi, décohabitation, mise en couple, premiers enfants ... Il conviendra de nous positionner dans l'univers de la sociologie de la jeunesse, notamment au travers du débat qui porte sur le « retard » supposé de l'entrée dans la vie active (Blöss et Germain, 2010 ; Galland, 2017).

Enfin, notre travail ne pourra espérer être complet que si nous nous penchons sur les travaux de la sociologie de la famille. En effet, nous avons rencontré lors de notre enquête de master 1, plusieurs animatrices qui reprenaient une activité professionnelle avec l'animation périscolaire. Il nous faudra nous interroger sur la place que prend l'animation périscolaire dans le partage des tâches familiales (Letablier et Nicole-Drancourt, 2007).

L'intérêt scientifique de notre travail est multiple. En effet, le premier est de porter le projecteur sur une activité professionnelle mal connue des sciences sociales. La réforme des rythmes scolaires a été abordée de plusieurs points de vue mais rarement en se focalisant sur le parcours des personnels qui la prennent en charge. De plus, notre ambition est de faire discuter plusieurs niveaux d'analyse dans notre travail : le niveau historique et structurel avec celui des itinéraires singuliers des personnels du périscolaire.

D. Plan du mémoire

Ainsi, après avoir présenté notre la construction de notre problématique de recherche basée sur la lecture d'un problème social il convient de se pencher sur l'organisation de ce mémoire. **Dans une première partie**, nous exposerons toutes les précautions méthodologiques de notre enquête de terrain. Nous présenterons comment nous avons opérationnalisé notre problématique. Nous expliquerons notre double démarche, à la fois quantitative et qualitative.

Dans une deuxième partie, il s'agira de se pencher sur une analyse macrosociologique de la précarité. Nous faisons le choix, pour cela d'utiliser des travaux d'histoire sociale, mais aussi d'économie et évidemment de sociologie. Notre objectif est de saisir ce phénomène de la précarité dans sa construction historique et dans son évolution récente. Il s'agira également de comprendre les enjeux des débats scientifiques autour de cette notion clé de notre travail de recherche.

Enfin, dans une **dernière partie**, nous exposerons les données récoltées par nos travaux de terrain, questionnaires et entretiens. L'idée sera d'analyser les itinéraires de ces personnels du périscolaire au travers de quatre catégories typiques. Nous chercherons à comprendre pourquoi certains de ces professionnels de l'animation s'installent dans leur métier et tentent de faire carrière quand d'autres semblent n'être que de passage dans l'activité que nous étudions.

Partie 1 : Hypothèse, méthode et enquête de terrain

I. Hypothèse et matrice analytique

Dans cette partie, nous allons vous présenter ce qui nous a conduit à effectuer notre travail de terrain et comment ce dernier s'est déroulé. Nous exposerons notre hypothèse générale de travail, ainsi que la matrice d'analyse des itinéraires puis les précautions méthodologiques de l'enquête par questionnaires et par entretiens.

A. La socialisation à l'animation comme hypothèse de travail

Depuis les années 1980, nous le verrons en détail par la suite, de nombreuses formes atypiques d'emplois se développent en France. Le CDD est devenu le contrat le plus signé chaque année consacrant une forme de dualisation du marché du travail avec, d'un côté des individus très intégrés ayant une situation stable et de l'autre, des individus vivant une situation les contraignant à l'instabilité du point de vue de l'emploi. Mais nous avons constaté qu'il fallait plus qu'une situation précaire pour être précaire. En effet, dans la suite des travaux de Claude Dubar, nous postulons qu'il est nécessaire d'étudier la précarité comme un phénomène diachronique et comme un enchaînement de séquences précaires.

Nous faisons l'hypothèse que les individus les moins intégrés du marché du travail, qui vivent des itinéraires précaires, ont recouru à des contrats ressemblant à des « miettes d'emplois » de manière récurrente. Pour saisir les itinéraires précaires en train de se faire il est nécessaire d'observer les personnels de certains de ces emplois. L'animation périscolaire en est un, il combine toutes les formes de précarité : contrats courts, faibles en taux horaires et avec un fort renouvellement de personnels. De plus, le dispositif d'action publique qui est à l'origine de son développement a connu une forte instabilité législative, que nous avons décrite dans notre mémoire de master 1 (Imbert, 2017). Ce qui rend l'activité d'animateur et d'animatrice périscolaire davantage précaire, puisque soumise aux décisions politiques.

Notre hypothèse est qu'il y aurait des itinéraires qui s'adaptent plus aux situations de flexibilité proposées par ce type d'emploi. Autrement dit, il y aurait des « bons clients » parmi les précaires. Nous postulons que les caractéristiques attendues de ces « bons clients » dépendent du champ dans lequel l'emploi est inscrit. Le fait que l'emploi que nous étudions est issu du champ de l'animation n'est pas neutre, et l'habitus du champ influe sur ce qui est attendu comme « bon personnel du périscolaire ».

Nous le verrons la précarité est devenue une forme de stigmat positif des caractéristiques du « bon personnel » dans l'animation. Ainsi, nous faisons l'hypothèse qu'il est nécessaire de s'intéresser à la socialisation des individus et à l'habitus du champ de l'animation pour évaluer leur ajustement aux situations de précarité proposées par l'animation périscolaire. Cette socialisation peut s'objectiver par l'influence qu'auraient pu avoir des parents ayant travaillé dans l'animation, ou ayant fréquenté des associations. En outre, le passage par des structures d'animation joue un rôle dans l'ouverture des acteurs sociaux à un monde, éventuellement pourvoyeur d'une situation de travail. Enfin, nous pensons que le passage par une formation BAFA joue un rôle crucial dans la « conversion » des personnels aux normes de l'animation. Finalement, nous faisons l'hypothèse que c'est parmi ces « bons clients » de l'animation que nous devrions retrouver les personnes les plus installées dans le métier d'animateur et animatrice.

En posant cette hypothèse de travail, nous rompons avec une vision économique de la précarité qui postule que les acteurs sociaux calculent l'intérêt que pourrait leur rapporter de s'engager ou non dans telle ou telle forme précaire d'emploi. De plus, nous nous extrayons du débat sur une vision positive de la précarité puisque nous la considérons comme une variable pour analyser les itinéraires des acteurs sociaux et non pas comme le phénomène social au cœur de notre travail.

En outre, nous pensons que l'animation périscolaire est un des témoins d'une transformation des référentiels d'emplois chez les jeunes entrants sur le marché du travail. Habités à des formes d'emplois atypiques comme les contrats d'avenir, ou même de subordinations originales comme le service civique qui lie un volontaire à une structure, ces derniers n'évalueraient pas tous de la même manière la précarité objective dans laquelle ils et elles sont.

B. La précarité un concept nécessitant plusieurs approches

Nous envisageons donc la précarité pas seulement comme un phénomène social macrosocial quantifiable à un instant t. C'est bien l'imbrication de cette dernière dans les itinéraires des acteurs sociaux qui nous intéresse. En effet, c'est dans cette perspective que nous pourrions saisir comment les acteurs sociaux appréhendent leur parcours, leur logique d'action face à ces situations précaires ou non. L'originalité de notre démarche est de proposer un croisement des méthodes quantitatives et qualitatives dans l'analyse des itinéraires des personnels du périscolaire. Autrement dit les entretiens que nous avons réalisés auprès des personnels nous ont permis d'approfondir le poids relatif des variables quantitatives. Notre positionnement empirique peut sembler paradoxal mais nous prendrons deux optiques pour l'analyse des itinéraires.

En effet, dans un premier temps, nous regarderons chacune des catégories typiques construites au regard d'un certain nombre de variables permettant d'appréhender le parcours. Ce type de

méthode nous permettra de généraliser nos analyses sur les personnels du périscolaire de Marseille. Surtout, elle nous permettra de construire les itinéraires typiques des quatre catégories que nous présenterons dans la partie suivante. A ce moment-là de l'enquête nous ne sommes pas en mesure de savoir quelle importance les acteurs sociaux accordent à chaque étape de leur itinéraire. Dans un deuxième temps, lors de l'analyse des entretiens nous essaierons de comprendre ce qui permet d'identifier des séquences ayant une épaisseur particulière pour les acteurs que nous interrogeons. Ainsi, par exemple, la variable « situation matrimoniale » peut avoir une épaisseur très relative selon les individus. En effet, lors de la passation du questionnaire, l'enquêté.e peut-être en couple dans une relation superficielle qui prend fin peu de temps après ou bien, être dans une relation plus durable et plus importante dans son itinéraire. Idem pour l'indicateur « fréquentation de structures d'animation », l'enquête par questionnaire n'interroge pas les personnels du périscolaire sur leur expérience, positive ou négative, du passage par ce type de structures. L'expérience de colonie de vacances ou de centre aéré peut avoir été difficile pour certains enfants et laisser une trace dans la représentation des structures d'animation. A l'inverse, il est possible que le passage par ce type de structure laisse des traces importantes dans la mémoire des enquêtés.es construisant un monde possible. Ce type de considération nous oblige à porter notre regard sur l'importance subjective accordée par les enquêtés.es sur les différents moments de leur itinéraire.

Cette méthode nous a permis de sortir d'une vision trop quantitative du phénomène de la précarité. En effet, certains travaux en sciences sociales abordent cette question à l'aide d'exploitation secondaire de grandes enquêtes quantitatives. Le risque est de rester à un niveau économique d'analyse de la précarité. Comme nous le verrons, par exemple avec les personnels de métiers, l'épaisseur subjective des événements a pour les acteurs une importance significative dans la manière dont ces personnels conçoivent leur parcours. Ce qui est intéressant, c'est que les entretiens nous ont permis de remettre en cause les certitudes issues de notre travail d'analyse statistique. Pour ne prendre qu'un exemple de ces remises en cause, nous avons construit une catégorie statistique appelée « Jeunes précaires » qui renvoyait à des situations de personnes de moins de 25 ans effectuant un faible nombre d'heures dans l'animation périscolaire et entrées récemment dans le métier. Ce qui est intéressant également, c'est qu'au regard des entretiens conduits avec Marlène⁷ et Sabrina on s'aperçoit que pour aucune d'elle la situation n'est pas vécue comme précaire. Marlène sort d'une école des beaux-arts, elle se pose des questions quant à son avenir professionnel, et pour patienter fait un peu d'animation périscolaire. Idem pour Sabrina, qui vient d'avoir son baccalauréat mais n'a pas été admise au concours d'entrée en école d'aide-soignante, elle a l'intention de le retenter car son projet est de devenir infirmière. Pour ne pas « rien faire » entre les deux concours elle décide de faire

⁷ La présentation de l'échantillon d'entretien s'effectuera par la suite.

quelques heures d'animation périscolaire. Finalement ce qui distingue ces « jeunes précaires » du reste de autres catégories est qu'ils et elles sont des personnes qui sont « de passage » dans l'animation périscolaire, ils et elles n'ont pas l'intention de rester, il s'agit plus d'une parenthèse dans leur parcours. Ici on s'aperçoit du retour réflexif que permettent les entretiens sur l'analyse quantitative. A l'inverse, il ne faut pas balayer la précarité objective de leur situation.

Cette approche méthodologique n'est pas forcément originale. Depuis une trentaine d'années, des chercheurs développent ce que l'on appelle, les « *mixed theories* » valorisant la combinaison du quantitatif et du qualitatif. Nous souscrivons à la pertinence scientifique de cette prise de position, néanmoins nous devons nuancer la révolution que les « *mixed theories* » a provoquée. En effet, depuis leur création, les sciences sociales se sont appuyées sur une combinaison de plusieurs méthodes.

C. Construction de quatre catégories

Notre objectif était de réussir à identifier des itinéraires typiques de personnels du périscolaire. En effet, nous postulons qu'il est heuristique de regrouper des profils d'itinéraires semblables afin de comprendre ce qui fait leur similarité.

C'est l'imbrication de l'animation périscolaire dans les parcours de ces travailleurs et de ces travailleuses qui nous intéresse. Autrement dit, pour construire nos catégories nous avons fait appel à des variables de temps. Notre ambition est de comprendre pourquoi certaines personnes s'installent et d'autres non dans cette activité professionnelle objectivement précaire. Nous avons donc, dans un premier temps, classé les personnes qui sont installées dans l'animation périscolaire depuis un moment. La première catégorie est celle des « **personnels de métier** », elle correspond à des personnes entrées dans le métier avant 2016, qui ont connu soit la réforme depuis ses débuts, soit l'animation périscolaire avant son évolution de 2013. Ce seuil peut paraître récent, néanmoins il est nécessaire de le contextualiser. Nous le verrons l'animation périscolaire est un secteur qui connaît un très fort turn-over, les équipes sont renouvelés pour moitié tous les ans. Ainsi, les personnes encore en poste deux années scolaires après avoir commencé font ici figure d'« anciens ». Pour affiner cette catégorie nous avons gardé uniquement les personnes ayant déclaré leur envie de poursuivre dans l'animation.

La deuxième et la troisième catégorie sont les personnes qui sont de passage. Autrement dit, elles ne sont là que depuis peu de temps dans l'animation périscolaire. Nous avons remarqué qu'il y avait une différence significative selon les âges dans cette catégorie, autrement dit en termes de profils, d'aspirations et de socialisation on retrouve des personnes différenciées dans ce groupe. Nous avons choisi de les séparer entre les plus ou moins de 25 ans. Cette frontière arbitraire a été choisie car elle représente celle utilisée par la plupart des politiques publiques à destination de la jeunesse. Nous

avons, d'un côté, des personnes de moins de 25 ans, entrées dans le métier après 2016, que nous avons préalablement appelées les « jeunes précaires », mais que nous avons renommées en « **jeunes en attente** ». De l'autre nous avons les plus de 25 ans, que nous pouvons appeler, les « **femmes (in)actives** ». Cette catégorie est majoritairement composée de femmes, à plus de 83% qui pour beaucoup ont connu une cessation d'activité professionnelle pour s'occuper de leur(s) enfant(s). Ces personnes sont dites (in)actives car leur profil est souvent à la limite entre l'activité et l'inactivité, l'animation périscolaire est un exemple de statut ambigu.

Enfin, la dernière catégorie est celle des « **étudiant.es** ». Si notre optique est celle de la place de l'animation périscolaire dans le parcours des individus, il nous semblait heuristique de mettre de côté les étudiants et les étudiantes. En effet, c'est une catégorie qui par définition n'envisage pas de continuer dans le métier car son objectif est de finir ses études. De plus, c'est une catégorie qui est souvent traitée à part dans la littérature scientifique sur l'emploi, il nous semblait pertinent d'interroger l'homogénéité de cette catégorie.

Ce qu'il faut noter, c'est que nous sommes conscients que ces catégories sont une photographie au moment de l'enquête du parcours de ces personnels du périscolaire. Autrement dit, il est possible pour des individus de passer d'une de ces catégories à l'autre au cours de leur vie. Par exemple, Vanessa Pinto a démontré comment certain.es étudiant.es gardaient la porte ouverte d'un emploi étudiant en cas d'échec dans les études. Ainsi, il n'est pas impossible que des personnes de cette catégorie se transforment en « jeunes de passage » ou en « personnels de métiers ». C'est là la richesse du concept d'itinéraire qui permet aux acteurs sociaux de redéfinir leur parcours à différentes étapes, et nous le verrons, les « personnels de métier » ont souvent connu une bifurcation avant de trouver « leur voie » dans l'animation.

Finalement voici les quatre catégories que nous avons construites et dont nous allons étudier les itinéraires :

Tableau 1 – Répartition des itinéraires typiques, en effectif et en pourcentage

	Jeunes de passage	Personnels de métier	Femmes (in)actives	Etudiant-e-s
Effectif	50	43	37	29
Poids de l'effectif	24,0	20,6	17,7	13,9
Part de femmes dans l'effectif	66,0	54,8	83,8	72,4
Age médian	20 ans	29 ans	40 ans	20 ans

Nous ne commenterons pas ce tableau dans le détail, néanmoins nous devons constater que nos quatre catégories englobent 76,1% de l'effectif total. Il reste un quart de l'échantillon qui est en dehors de notre étude, nous essaierons en fin de mémoire, d'émettre quelques hypothèses concernant l'itinéraire de ces personnels.

II. Précautions méthodologiques

A. Enquête par questionnaires

Avant d'en arriver à une exploitation plus approfondie de notre questionnaire, il convient de revenir sur la manière avec laquelle il a été construit, passé et exploité. Cet exercice était une première pour nous il a donc relevé un double intérêt, tout d'abord scientifique en nous permettant de mieux appréhender ce groupe social que sont les personnels du périscolaire, mais aussi pédagogique car il nous a permis d'appréhender les difficultés de construction et de passation. L'analyse du déroulement de l'enquête par questionnaire nous offre un double enjeu.

a) Construction du questionnaire, pré-enquête et passation

Nous avons construit un questionnaire pour appréhender au mieux les différents itinéraires des personnels du périscolaire. En effet, l'an dernier nous avons analysé que la définition que se faisait chacun des personnels que nous avons rencontrés était dépendante de son histoire personnelle. Nous avons entrevu l'hétérogénéité des parcours des personnels du périscolaire et il nous paraissait pertinent de tenter d'objectiver ses intuitions en déployant une enquête capable de recueillir le maximum de données auprès du maximum d'enquêté.es. L'objectif secondaire visait à mieux appréhender cette « branche » du groupe des « animateurs socio-culturels », en produisant des données quantitatives générales.

Le questionnaire que nous avons construit comprenait 81 items organisées selon 8 parties retraçant la vie de la personne. Cette dernière était invitée à donner des informations sur sa situation professionnelle actuelle, son recrutement et ses emplois précédents. Puis nous abordions sa formation, son histoire familiale, sa situation vis-à-vis du logement et enfin son engagement. Le questionnaire est en annexe de ce mémoire.

Nous avons réalisé une pré-enquête à partir de la première version du questionnaire auprès de 25 personnels du périscolaire dans trois écoles différentes. La première observation était la longueur du questionnaire. En effet, même si ce dernier ne fait que 8 pages, le temps de passation pouvait aller jusqu'à 30 minutes selon l'histoire de la personne et la quantité de détails que celle-ci voulait donner. De plus, certaines formulations n'ont pas été comprises par les enquêté.es. Nous avons établi une deuxième puis une troisième version du questionnaire qui affinaient certaines formulations et qui simplifiaient le recueil de données. Par exemple, nous demandions aux enquêté.es de remplir un tableau concernant les heures qu'ils effectuaient sur chaque école, nous l'avons simplifié par des questions à choix multiples, moins chronophages dans la passation. Nous sommes conscients que ce genre de démarche fait perdre le détail des données recueillies.

Lorsque le questionnaire a été fixé nous sommes passés à une diffusion plus large. Nous avons contacté de nombreux directeurs et directrices, ainsi que des responsables d'associations en charge des activités périscolaires. Notre accueil chez les premiers a été très différent d'une situation à l'autre, certains responsables ont accepté très rapidement et nous ont autorisé à venir diffuser le questionnaire lors d'une réunion d'équipe, quand d'autres nous ont renvoyé vers leur supérieur hiérarchique. Du côté des associations, certaines ont accepté dans la mesure où elles pouvaient avoir quelques résultats d'enquête.

La réelle contrainte à laquelle nous avons été confrontée a été la difficulté à accéder aux personnels du périscolaire eux-mêmes. En effet, ces derniers arrivent la plupart du temps sur leur école à 13h20 pour commencer leur travail à 13h30 et ne traînent rarement pas longtemps après la fin de l'après-midi à 16h30. Une des raisons de ces comportements est que bien souvent ils ne sont payés que sur le temps où ils sont auprès des enfants, donc de 13h30 à 16h30. Le seul moment où nous avons pu les rencontrer directement a été celui des réunions d'équipe dont la régularité est très dépendante de l'organisation mise en place par le directeur ou la directrice et du paiement de ces heures de réunions par l'employeur.

Une partie des questionnaires a été passé indirectement. Autrement dit, nous avons rencontré le ou la responsable du périscolaire sur l'école et lui avons expliqué la démarche et le déroulement du questionnaire, charge à lui ou elle de faire passer le questionnaire au moment le plus arrangeant. Le taux de réponse a été beaucoup moins bon lorsque nous avons réalisé ces passations indirectes, de l'ordre de 40 à 50%.

Une des principales difficultés à laquelle nous avons été confrontés est la réticence de certains directeurs ou directrices vis-à-vis de l'exercice que nous proposons de faire faire à leurs animateurs et animatrices. Pour plusieurs d'entre eux et elles, ces derniers n'étaient pas en mesure de remplir un questionnaire. Plusieurs raisons étaient invoquées comme la longueur de l'exercice, les jeunes étant soupçonnés de vouloir des activités rapides et changeantes. De plus, certains responsables d'écoles m'ont opposé la complexité de certaines questions et le rapport à l'écrit de leurs personnels. Cette situation peut ressembler à celle décrite par Céline Bessière et Frédérique Housseaux qui ont réalisé une enquête sur les employé.es de l'INSEE chargé.es de réaliser des enquêtes par questionnaires. Dans un article de 1997, ils rapportent la situation d'une patronne d'exploitation agricole qui juge son employé incapable de répondre aux questions de l'enquêtrice, elle dit « Il ne pourra jamais vous répondre, il en est incapable... C'est beaucoup trop philosophique pour lui ! Il vous dira seulement oui, non... Un exemple : il sait à peine écrire, même pas recopier une lettre ! En plus il passe son temps au bistrot » (Bessière et Housseaux, 1997). Dans cet extrait rapporté par les auteurs, on retrouve les

différents éléments cités dans l'exemple des animateurs et animatrices périscolaires. Ce sont tout à la fois ses capacités de concentration, de réflexion et de compétences écrites qui sont remises en cause par sa patronne. Pour les auteurs, c'est une manière de faire comprendre que cette patronne n'est pas d'accord pour que cela empiète sur le temps de travail de leur employé. Dans notre cas, il est possible que certains responsables d'école n'acceptent pas d'être soumis au même exercice que de « simples » animateurs et animatrices. D'ailleurs, Gaspard directeur d'une école dans le 4^e arrondissement me confiera lorsqu'il me rendra son questionnaire « J'ai pas répondu à tout, ce sont des questions qui s'adressent majoritairement aux animateurs ».

Nous avons également expérimenté la passation du questionnaire sur internet via la plateforme « Google Forms ». Nous avons transmis individuellement le questionnaire à un certain nombre de personnels du périscolaire dont les contacts étaient transmis par les associations. Le taux de réponse a été encore plus faible que par la méthode précédente si bien que nous avons abandonné la démarche, mais pris en compte les quelques questionnaires recueillis.

b) Choix du terrain et échantillonnage

Nous avons conduit cette enquête par questionnaires auprès des personnels travaillant à Marseille. Nous avons choisi ce terrain pour plusieurs raisons. La première est que l'échelon communal nous semblait le plus heuristique pour notre recherche. En effet, nous l'avons démontré dans le mémoire de l'année dernière, que la mise en place des rythmes scolaires a été décidée de manière nationale et centralisée, nonobstant une grande liberté a été acquise par les communes entre 2013 et 2014 dans l'application de ces temps périscolaires (Imbert, 2017). Nous pensons qu'il y a une certaine unité dans les personnels d'une même commune car ils sont soumis à la même organisation du temps scolaire et périscolaire. Deuxièmement, nous avons choisi Marseille car c'est une très grande ville, et la deuxième en matière d'habitants et de nombre d'écoles (447 à la rentrée 2017) en France. Ce nombre d'écoles laisse présager une population suffisamment large pour recueillir un nombre suffisant de questionnaires. Mais ce qui fait la pertinence de la commune c'est l'hétérogénéité de son territoire. En effet, on y retrouve des quartiers parmi les plus riches de France (dans le 8^e arrondissement notamment) et d'autres parmi les plus pauvres (3^e, 15^e ...). Nous partons de l'hypothèse que le territoire influe sur le type de publics que nous allons retrouver dans la prise en charge des temps périscolaires.

Nous avons choisi de faire une enquête par échantillonnage. C'est-à-dire que nous avons construit une population à observer. Pour rappel, nous nous intéressons aux personnels du périscolaire (animateurs.trices, directeurs.trices adjoint.es, directeurs.trices) qui intervient directement auprès des enfants (nous excluons les personnels administratifs et les « coordonnateurs »), dans les temps

périscolaires que nous avons défini dans l'introduction de ce mémoire. Cette population est estimée entre 2000 et 3000 sur la commune de Marseille. Il nous semblait à la fois réaliste et heuristique de récolter des données auprès de 10% de cette population.

Nous avons réalisé un échantillonnage en prenant en compte trois critères hiérarchisés. Le premier critère est **le territoire** sur lequel est implantée l'école où intervient le personnel. Nous avons pondéré le nombre d'écoles par « type » d'arrondissement. Nous avons réalisé un regroupement des arrondissements entre eux par des variables socio-économiques produites par l'INSEE comme suit :

**Quartiers
populaires**
3e, 14e et 15e
arrondissements

188 000 habitants (22% de la commune)

Taux d'activité : **56,4% - 62,1%**

Taux de chômage : **28,0 - 31,3%**

Revenu médian : **11 800€ - 13 900€**

Part de non-diplômés : **48,5% - 53,2 %**

Quartiers aisés
6e, 7e, 8e et 12e
arrondissements

219 000 habitants (26% de la commune)

Taux d'activité : **72,2% - 75,5%**

Taux de chômage : **11,2%-12,9%**

Revenu médian : **20 300€ - 24 200€**

Part de non-diplômés : **23,9% - 29,4%**

**Quartiers mixtes
de centre-ville**
1er et 2e
arrondissements

64 000 habitants (7% de la commune)

Taux d'activité : **65,7% - 66,4%**

Taux de chômage : **26,8% - 29,3%**

Revenu médian : **13 700€ - 13 800€**

Part de non-diplômés : **35,4% - 43,2%**

**Quartiers mixtes
périphériques**
10e, 11e, 13e et 16e
arrondissements

220 000 habitants (26% de la commune)

Taux d'activité : **65,3% - 71,1%**

Taux de chômage : **14,3% - 22,1%**

Revenu médian : **17 000€ - 19 200€**

Part de non-diplômés : **34,7% - 39,4%**

**Quartiers de
classes moyennes**
4e, 5e et 9e
arrondissements

168 000 habitants (20% de la commune)

Taux d'activité : **67,3% - 73%**

Taux de chômage : **12,9% - 18,1%**

Revenu médian : **18 300€ - 18 600€**

Part de non-diplômés : **28,3% - 32,5%**

Source : INSEE, Dossier complet Marseille, RP2009 (géographie au 01/01/2011) et RP2014 (géographie au 01/01/2016) exploitations principales.

Notre classification reprend des critères économiques comme le revenu médian et des critères sociaux comme le taux de chômage, la part de diplômé.es de l'enseignement supérieur etc. On remarque assez rapidement qu'il existe de grandes disparités socio-économiques entre certains quartiers de la ville avec des taux de chômage ou des revenus médians qui varient du simple au double. Ce qui est le plus étonnant d'un point de vue sociologique, c'est qu'il est nécessaire de rompre avec la dualité classique « Quartiers Nord/Quartiers Sud » à propos de Marseille. Même si l'on retrouve les quartiers les plus riches et actifs au sud et les quartiers les plus pauvres au Nord, il existe une forte part de la population qui réside dans ce que nous avons appelé les quartiers « mixtes » en centre-ville et à la périphérie de ce dernier. La caractéristique de ces arrondissements est qu'ils ont parfois des taux paradoxaux. Par exemple, les « quartiers mixtes de centre-ville » cumulent un fort taux de chômage : plus d'un quart de la population active, et un taux de diplômé.es de l'Enseignement Supérieur plus important que la moyenne de la ville, jusqu'à 35,8% dans le 1^{er} arrondissement contre un peu plus de 29% pour la totalité de la ville. Idem pour les « quartiers mixtes périphériques » qui ont un revenu médian plutôt élevé et taux de non-diplômé.es très fort. Nous avons donc tenté de répartir au maximum notre échantillon sur ces 5 zones de la ville de Marseille. Nous avons choisi de prendre en compte l'école ou les écoles où intervenaient les personnels du périscolaire pour constituer notre échantillonnage.

Tableau 2 – Répartition de l'échantillon par type de quartier, en pourcentage

<i>Type de quartier</i>	Population	Part dans la pop de la ville	Part dans l'échantillon
<i>Quartiers mixtes périphériques</i>	219 746	25,6	25,8
<i>Quartiers aisés</i>	218 490	25,5	20,3
<i>Quartiers populaires</i>	187 841	21,9	22,9
<i>Quartiers classes moyennes</i>	168 258	19,6	25,1
<i>Quartiers mixtes de centre-ville</i>	63 785	7,4	5,9
<i>Total</i>	858 120	100,0	100,0

Nous avons un écart significatif pour les quartiers de classes moyennes, surreprésentés de 5 points et les quartiers aisés sous-représentés de cinq points.

Le second critère est le type d'école enquêtée. La mairie de Marseille compte 447 écoles à la rentrée 2017-2018. Parmi elles, on retrouve 50% d'écoles maternelles, 47% d'écoles élémentaires et 3% de primaires. La distinction est faite entre un groupe scolaire, qui réunit deux entités différentes

(maternelle et élémentaire) et une école primaire, qui est une seule entité qui accueillent les trois cycles.

Il nous fallait donc représenter ces rapports dans notre échantillonnage. En effet, nous partons du principe que nous ne retrouvons pas les mêmes personnels dans les deux niveaux. L'école maternelle pourrait accueillir une part plus importante de femmes qu'en école élémentaire. Cette hypothèse s'appuie sur les observations de deux écoles lors du mémoire de Master 1. Sur les 18 personnels observés, 14 étaient des femmes, soit environ $\frac{3}{4}$ de l'effectif. Sur les écoles maternelles on retrouve 1 homme pour 9 femmes (Imbert, 2017). De plus, on peut faire une analogie avec le corps enseignant. Alors que l'on compte environ 80% de femmes dans tout le premier degré, elles sont 93% en écoles maternelles contre 74% en école élémentaire (Jaboin, 2010). Cette distinction peut s'expliquer grâce aux analyses des métiers du *Care*. Il est important de représenter chaque type d'établissement.

De fait, la passation du questionnaire par les diverses voies que nous avons choisies fait qu'il a été difficile de contrôler la répartition des enquêtés selon le type d'école dans laquelle ils ou elles intervenaient. Néanmoins, le résultat est que notre échantillon se répartit comme suit, 26,7% des enquêtés travaillent uniquement dans une ou plusieurs écoles maternelles, 33,5% dans le cas des écoles élémentaires. Enfin, 39,8% des interrogés travaillent dans les deux types d'écoles. Voici la répartition par sexe dans chacun des niveaux :

Tableau 3 – Répartition sexuée des niveaux d'écoles, en pourcentage

Sexe	Ecole(s) maternelle(s)	Ecole(s) élémentaire(s)	Les deux	Ensemble
Femmes	84,1	51,6	65,8	66,0
Hommes	15,7	48,4	34,2	34,0

Le résultat est que les femmes sont majoritaires dans les trois modalités. Ce qui nous interpelle c'est lorsque l'on regarde les personnels qui sont employés exclusivement sur les écoles maternelles. On s'aperçoit qu'il y a un réel déséquilibre puisqu'il y a quatre fois moins d'hommes qui y interviennent que dans les écoles élémentaires. Ce qui est intéressant c'est que les hommes ne sont pas complètement absents des écoles maternelles, puisque 34,2% des personnels intervenants sur les deux types des écoles sont des hommes, ce qui correspond à la moyenne d'hommes de notre échantillon. Ce que nous devons noter c'est qu'il n'est pas rare qu'un homme intervienne sur une école maternelle, néanmoins il est plus rare que ce soit son seul lieu d'intervention. Ce tableau confirme nos hypothèses concernant la division sexuelle des espaces de travail dans l'animation. Cette question a largement été travaillée par Elisa Herman et Magali Bacou. Herman postule qu'il existe une « idéologie

de la complémentarité » dans le monde de l'animation qui fait accepter aux employé.es de ce champ que les hommes et les femmes n'ont pas à assurer les mêmes tâches. Ainsi, les femmes auront davantage à charge les tâches de *care*, de soin aux enfants, quand les hommes s'occuperont de l'autorité et du cadre. On peut retrouver cette distinction dans les activités proposées, les animateurs auront plus tendance à proposer des activités sportives et d'extérieur quand les animatrices encadreront des activités manuelles et d'intérieur (Herman, 2007). Cette « idéologie de la complémentarité » justifie la surreprésentation de femmes dans les écoles maternelles, où les enfants sont réputés avoir besoin de plus de soins. De son côté, Magali Bacou pointe le paradoxe de ce champ qui est prompt à valoriser la mixité sexuée dans les groupes d'enfants mais qui peine à la pratiquer dans la division du travail (Bacou, 2006).

Enfin, le troisième critère que nous avons tenté d'utiliser pour répartir nos questionnaires, est celui du **type d'associations employeuses**. En effet, nous avons observé lors du mémoire de Master 1 deux associations (une très petite et la plus grosse du secteur à Marseille), et nous nous étions aperçus qu'il existait une grosse différence dans la structuration de ces associations et dans leur gestion des ressources humaines. De ce point de vue, nous n'avons pas réussi à collecter assez de données sur le type d'associations qui employait les enquêté.es, néanmoins nous avons tenté de faire varier la taille de chacune.

c) Les points à améliorer

Comme nous l'avons indiqué en introduction de cette partie, la passation de ce questionnaire s'est révélée être pour nous un réel exercice dans notre apprentissage du métier de sociologue. Il convient de revenir sur les points que nous analysons comme pouvant être améliorés.

Tout d'abord, nous nous sommes aperçus que certaines questions avaient un taux de réponses plus faible que d'autres. Ainsi, seulement 62% de l'échantillon a accepté de donner l'emploi d'au moins un de ces parents. Ils sont 78% à avoir donné le diplôme d'au moins un parent. Il y a plusieurs raisons à cela. Notre formulation s'est révélée être mal écrite et un peu abrupte. Nous aurions pu choisir d'écrire « Que font vos parents dans la vie ? ». De plus, nous avons été confrontés au fait que certains enquêté.es ne savaient peut-être pas l'emploi et le diplôme de leurs parents. Ce genre d'erreurs conduit à certains biais dans l'interprétation de nos données, puisque nous ne savons pas la PCS d'origine de plus d'un tiers de l'échantillon.

Il nous faut rappeler la remarque que faisait Bourdieu, Chamboredon et Passeron dans *Le Métier de sociologue* : « supposer que la même question a le même sens pour des sujets sociaux séparés par les différences de culture associées aux appartenances de classe, c'est ignorer que les différents langages ne diffèrent pas seulement par l'étendue de leur lexique ou leur degré d'abstraction mais

aussi par les thématiques et les problématiques qu'ils véhiculent » (Bourdieu, Chamboredon et Passeron, 2005).

De plus, à la confrontation de notre questionnaire à différents chercheurs du laboratoire où nous réalisons notre stage de Master 2, nous nous apercevons que ce dernier semble parfois organisé de manière illogique. En effet, s'il semble logique d'organiser cet exercice en plusieurs blocs thématiques « emplois précédents », « formation », « famille » etc., pour le chercheur, cet exercice relève d'une gymnastique d'aller/retour dans la mémoire des enquêté.es. Dans ce cadre, ils et elles sont amené.es à parler de leur situation présente, puis de leur recrutement, puis de tous les emplois occupés, de leur formation avant de revenir à leurs parents, leur situation actuelle et leur engagement dans les associations. Il aurait été peut-être opportun d'utiliser la méthode du « fil biographique ». Cette méthode consiste à demander aux enquêté.es pour chacun de leur âge de donner des informations sur certaines thématiques de leur vie. Cette méthode a été développée en démographie (Courgeau et Lelièvre, 1990) et en géographie sociale (Dureau et Imbert, 2014).

B. L'enquête par entretien

Nous avons, par la suite, mis en place un deuxième dispositif empirique. En effet, le défi de notre enquête était d'appréhender à la fois les dynamiques statistiques des itinéraires de ces personnels du périscolaire ainsi que les séquences particulières et les logiques d'actions de ces professionnels. Nous avons besoin pour cela de réaliser des entretiens avec ces personnels du périscolaire.

L'objectif était de dépasser les données factuelles du questionnaire, comprendre ce qui se cachait derrière les expériences que les enquêté.es déclaraient. Sans la prétention de réaliser des entretiens biographiques nous avons repris avec elles et eux les différentes étapes de leur vie. Conscient du caractère parfois déroutant, du point de vue de la chronologie des évènements, de notre questionnaire nous avons tenté de remonter le fil des séquences vécues par ces personnels du périscolaire. L'attention a été portée sur d'autres sphères que celle du travail. En effet, nous voulions savoir quel était l'effet que pouvait avoir un déménagement, une séparation, une rencontre ou encore un engagement associatif.

Pour choisir et contacter les personnes en vue d'un entretien nous avons pu nous appuyer sur celles qui avaient laissé leurs coordonnées en fin de questionnaire. Dix-huit personnes ont fait la démarche soit 8,6% de l'enquête ce qui est relativement faible. On peut supposer que le mode de passation, indirect, du questionnaire à jouer sur la décision de ces enquêté.es de laisser leurs coordonnées à une personne qu'ils et elles n'avaient pas rencontrée en amont. De plus, certaines catégories que nous avons construites étaient particulièrement représentées. Parmi ces 18 personnes il y avait 8 personnels de métiers, 5 femmes (in)actives, 4 étudiant.es et seulement un jeune en attente.

Pour cette dernière catégorie nous avons dû relancer d'autres réseaux pour trouver des personnes acceptant l'exercice de l'entretien.

Les entretiens ont eu lieu sur le lieu de travail de deux de ces personnels, Sabrina et Laurence. Pour les quatre autres personnes j'ai pu les retrouver dans des cafés ou des bars. Les verbatims de ces entretiens sont retranscrits en annexe de ce mémoire.

Voici un tableau récapitulatif des données socio-démographiques élémentaires de ces personnels :

Prénom	Age	Statut hiérarchique	Entrée animation périscolaire	Contrat et heures	PCS d'origine	Catégorie	Plus haut diplôme	
							Scolaire	Animation
Laurence	38 ans	Directrice	2003	CDD	Ouvrier	Personnel de métier	Baccalauréat	BPJEPS
Louisa	57 ans	Animatrice	2017	CDII, 14h	Employé	Femmes (in)actives	Aucun	CQP AP
Marlène	23 ans	Animatrice	2018	CDD, 4h	Employé	Jeune en attente	Master	BAFA
Myriam	21 ans	Animatrice	2016	CDD, 4h	Employé	Etudiante	Baccalauréat	BAFA
Sabrina	18 ans	Animatrice	2017	CDD, 16h	Parent au foyer	Jeune en attente	Baccalauréat	BAFA
Thibaut	23 ans	Animateur	2013	CDD, 25h	Ouvrière	Personnel de métier	Aucun	BAPAAT

Partie 2 : L'animation périscolaire, avatar du « précarariat » ?

I. Qui sont les animateurs périscolaires ?

Dans cette partie, nous allons tenter de comprendre dans quel contexte s'est développé cette activité « à la marge de l'emploi » qu'est l'animation périscolaire. Pour cela nous retracerons rapidement la construction récente de la société salariale en France. Puis nous essaierons de comprendre le phénomène de la précarité et son appréhension par les sciences sociales. Enfin, nous traiterons des questions des publics dits « à risque » et le traitement qui leur est réservé dans les politiques publiques d'emplois.

Mais avant d'aborder ces questions théoriques qui nous aideront à construire une analyse empirique, il nous faut établir un cadrage statistique de la catégorie de travailleurs et travailleuses que nous étudions.

A. L'animation, un monde difficilement comptabilisable

Nous l'avons vu précédemment, plusieurs raisons conjoncturelles et académiques peuvent expliquer le manque de données quantitatives et qualitatives sur le sujet de l'animation périscolaire et de ses personnels. La catégorie « animateur périscolaire » n'existant pas dans les PCS de l'INSEE, il nous est difficile d'avoir une idée du nombre de ces personnels du périscolaire. Néanmoins nous pouvons utiliser une source institutionnelle différente. En effet, la Direction de la Jeunesse de l'Education Populaire et de la Vie Associative (DJEPVA)⁸ produit chaque année, via sa Mission des Etudes de l'Observation et de la Statistique (MEOS), des données sur les équipes d'animation et de direction déclarées sur le logiciel d'habilitation des ACM. Cette démarche est obligatoire pour obtenir l'agrément Accueil Collectif de Mineurs. Les personnels du périscolaire, appelés « intervenants », étaient 100 000 en 2012, près de 250 000 en 2016⁹. Ces chiffres sont incomplets pour nous, car ils ne prennent pas en compte les temps périscolaires qui ne sont pas déclarés en ACM comme les « garderies » du matin et du soir. De plus, le statut d'emploi de ces « intervenants » n'est pas renseigné sur le logiciel. Or nous l'avons vu, dans certaines communes, notamment dans les zones rurales, ils

⁸ En effet, depuis l'élection d'Emmanuel Macron en Mai 2017, il n'existe plus de Ministère de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative, souvent appelé « Jeunesse et Sports ». Le Ministère des Sports est indépendant, et les autres compétences ont été transférées dans une direction du Ministère de l'Education Nationale dirigée par Jean-Benoit Dujol.

⁹ La publication des chiffres de 2017 devait intervenir au cours du mois de Mai mais à été repoussée par l'Institut Nationale de la Jeunesse et de l'Education Populaire (INJEP).

peut y avoir l'implication de bénévoles ou d'enseignant.es dans la prise en charge des temps périscolaires (Lebon et Simonet, 2017a).

Ce qui est indéniable avec les chiffres présentés par la MEOS c'est l'augmentation significative du nombre de personnes intervenant sur les « accueils périscolaires ». Les rapports mis en avant nous semblent crédibles dans la mesure où le Ministère de la Jeunesse et des Sports estimait au moment de la mise en place de la réforme entre 175 000 et 350 000 le nombre de création de poste dans l'animation périscolaire (Lebon et Simonet, 2017b).

Déjà, dans le travail que nous avons cité de Francis Lebon et Emmanuel de Lescure, les auteurs faisaient état des difficultés à quantifier le nombre d' « animateurs socio-culturels » dont ils tentaient de faire une morphologie. En effet, l'enquête-emploi dénombrait près de 60 000 de ces professionnels en 2002. De leur côté les chercheurs, travaillant dans le champ de l'animation, en comptaient 120 000 pour certains (Mignon, 2005), et 200 000 pour d'autres (Augustin et Gillet, 2000). Pour Lebon et de Lescure, cette incertitude quantitative est le produit d'une volonté des « intellectuels d'institution » de donner une importance à la professionnalisation des métiers de l'animation en gonflant certains chiffres, « donner une place aux animateurs dans la statistique contribue à leur donner une place dans la société » (Lebon et de Lescure, 2007).

Nous sommes là face à un enjeu majeur pour les sciences sociales qui s'intéressent au monde de l'animation. En effet, un des traits de ce secteur est qu'il semble en voie de « professionnalisation » depuis maintenant près de quarante ans. Michel Simonot déjà en 1974 interrogeait ce phénomène qui repose selon lui sur quatre facteurs : Rétribution, Reconnaissance d'avantages, Acquisition de connaissances sanctionnée par un diplôme, Contrôle de la profession (Simonot, 1974). Dans ce cadre-là nous pouvons dire que nous avons assisté à une professionnalisation de l'animation. En effet, une convention collective encadre les métiers de l'animation depuis 1988 et plusieurs diplômes ont été mis en place du niveau V au niveau II et des instances de régulation, principalement les services déconcentrés du Ministère de la Jeunesse et des Sports, assurent la continuité du champ.

Jean-Pierre Augustin et Jean-Claude Gillet postulent également que la professionnalisation est en cours dans leur ouvrage paru en 2000. Ils reprennent des critères proches de ceux de Simonot : lieu d'exercice défini, système d'expertise (ensemble de savoirs théoriques, méthodologiques...), référentiel éthique à des valeurs, reconnaissance de la profession, contrôle de la profession (Augustin et Gillet, 2000). Ces critères pour la plupart subjectifs peuvent donner lieu à plusieurs interprétations, mais pourtant les auteurs en sont convaincus la professionnalisation est en cours. Même s'ils reconnaissent que l'animation, à l'instar des cadres de Boltanski, ressemble à la « cohésion d'un ensemble flou ». La professionnalisation se caractériserait également par la construction d'une

« identité pour soi », d'une histoire et d'aspirations communes, et d'une « identité pour autrui », de revendications et de reconnaissance.

Francis Lebon et Emmanuel de Lescure critiquent les positions de ces chercheurs. Pour eux, ils relèvent d'une sociologie « optimiste ». La professionnalisation fait office de programme pour le champ de l'animation. Autrement dit, constater la professionnalisation est une manière de la rendre effective, pourtant selon Lebon, le groupe des animateurs est très flou et renvoie à des réalités profondément hétérogènes (Lebon et de Lescure, 2007).

Les difficultés à construire des données fiables sur les animateurs socio-culturels serait dues aux caractéristiques structurelles d'un groupe professionnel profondément hétérogène. Une des démarches les plus heuristique est peut-être de se concentrer, comme nous le faisons, sur un sous-groupe. Nous travaillons sur les animateurs périscolaires, mais pourrions effectuer un travail similaire à propos des animateurs de colonies de vacances, les animateurs sportifs, les animateurs de prévention ... Nous faisons l'hypothèse qu'il y a des différences dans la composition sociale de ces professions et donc dans les itinéraires des personnes qui y travaillent. Cependant nous ne nions pas la possibilité que les personnes que nous comptabilisons comme « personnel du périscolaire » puissent-être employées dans d'autres secteurs de l'animation (colonies de vacances, centres aéré, accueil de jeunes ...)

B. Les animateurs périscolaires de la ville de Marseille, quelques données structurelles tirées de l'enquête

Dans cette partie nous allons tenter de dresser un portrait des personnels qui travaillent dans le périscolaire dans la ville de Marseille. Notre échantillon représente environ 10% de l'ensemble des personnels travaillant dans cette commune. Nous tenterons de le comparer aux données produites dans le travail de Lebon et de Lescure présenté plus haut, sur les animateurs socio-culturels. Nous sommes conscients que leur travail propose des données qui s'arrêtent en 2005. L'animation est un champ qui a pu évoluer en 13 ans. Néanmoins, leur travail représente notre principal point de comparaison.

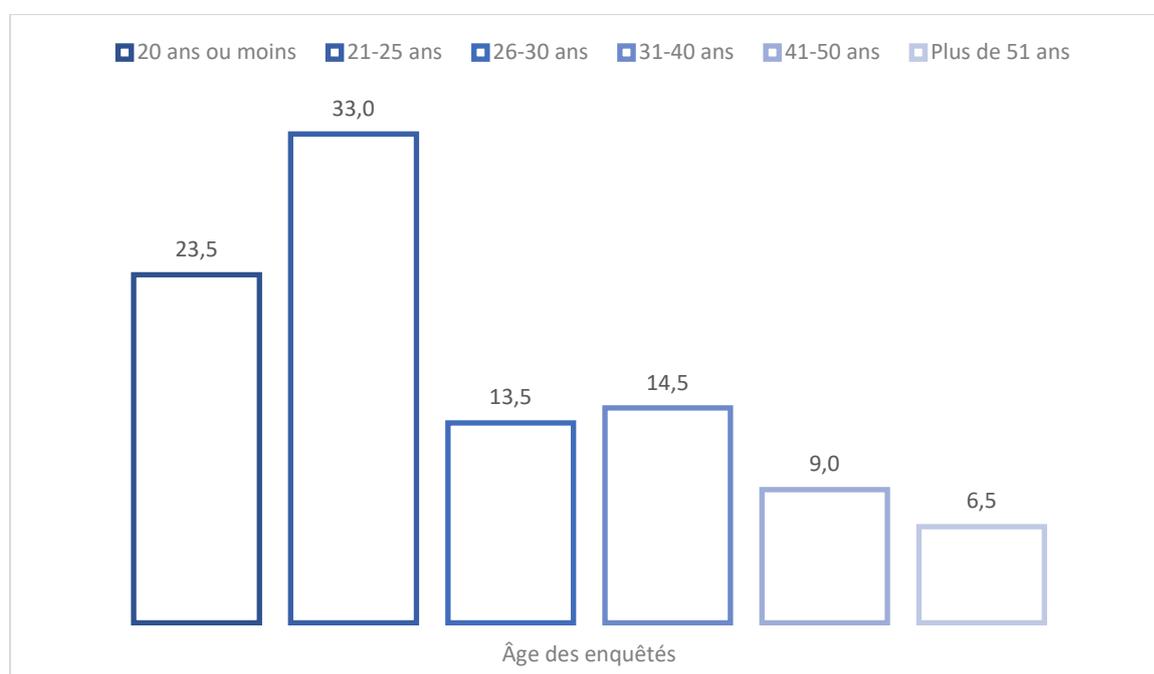
a) Un échantillon légèrement plus mixte, et moins jeune

L'animation est un métier largement féminin. Selon Lebon et de Lescure la féminisation de la profession d'animateur socioculturel, s'est opérée depuis les années 1980, alors qu'il n'y avait que 56% de femmes en 1982, elles étaient 71% en 2002. Nous retrouvons dans notre enquête également 2/3 de femmes (65,7%), ce qui représente quelques points de moins que les « animateurs socio-culturels ».

Le rapport se rééquilibre pour les 25-35 ans, 55,8% de femmes, et se déséquilibre particulièrement sur les plus de 35 ans, où l'on retrouve 79,5% de femmes.

En termes d'âge, les personnels de l'animation périscolaire sont légèrement plus jeunes que les « animateurs socio-culturels », dont la moyenne d'âge oscille entre 32 et 34 ans entre 1982 et 2005. La moyenne d'âge des enquêtés est de 28,5 ans, mais ce chiffre masque des disparités significatives puisque l'étendue est de 46 ans (17 à 63 ans). Si l'on réalise un calcul de médiane on s'aperçoit que cette dernière se situe à 24 ans. Au vu de l'étendue de la variable, il semble heuristique de proposer une répartition par classe d'âge des enquêtés :

Graphique 1 – Structure des âges de l'échantillon, en pourcentage



Nous voyons ici, qu'un quart de l'effectif a 20 ans ou moins, et que la classe modale est celle des 21-25 ans avec un tiers de l'échantillon. Les moins de 25 ans représentent plus de la moitié de l'effectif. Ce qui tranche avec la vision « classique » de l'animation, d'un métier de jeune pour des jeunes, c'est la présence importante de personnels âgés de plus de 30 ans qui représentent 30% de l'effectif. Cette forte dispersion rend particulièrement intéressante l'analyse des itinéraires de ces personnels. Ce serait presque un truisme d'affirmer qu'il est différent d'entrer dans un métier à 63 ans et à 17 ans.

b) Une forte présence d'enfants issus de l'immigration

Une des caractéristiques marquantes qui ressort de notre enquête est la surreprésentation de personnes nées à l'étranger, ou ayant un de leur parent né à l'étranger. Parmi l'échantillon enquêté, on retrouve 14,9% de personnes nées à l'étranger, principalement en Algérie, au Maroc et au Comores.

Selon l'INSEE, en 2014, le nombre de personnes nées à l'étranger en France était de 7,6 millions soit 11,4% de la population (INSEE, 2016a).

Même si l'on peut noter une surreprésentation des personnes nées à l'étranger dans notre enquête, la différence n'est pas significative. Ce qui l'est en revanche, c'est le nombre de personnes qui déclarent avoir au moins un parent né à l'étranger. Ce taux est de 63% dans notre étude, 41% déclarent que leurs deux parents sont nés dans un autre pays que la France. Selon l'INSEE parmi les personnes nées en France, seulement 11% ont un parent immigré (Brutel, 2017), ils sont 53,1% dans notre enquête¹⁰. Cette donnée est un élément marquant de ce premier dépouillage de nos données d'enquête. Qu'est-ce qui explique qu'il y ait cinq fois plus d'enfants d'immigrés parmi les personnels du périscolaire ? Qu'est-ce que cela fait à un emploi d'être occupé par des enfants issus de l'immigration ? On peut supposer que la facilité avec laquelle les TAP ont été réformés à l'été 2017 est corrélative avec la présence de populations dont l'emploi n'est pas jugé essentiel.

Ce chiffre très important reste cependant à nuancer dans la mesure où l'enquête a été réalisée à Marseille ville d'arrivée de populations immigrées au XXe siècle. Même si nous ne possédons pas de données statistiques on peut penser que ce chiffre est élevé même pour Marseille.

Si l'on croise la variable « un parent né à l'étranger » avec celle du « sexe » de l'enquêté.e on s'aperçoit qu'il n'y a pas de variation significative. Idem avec celle de l'âge où seule la catégorie des 31-35 ans à un taux de 50% de personnes dont les deux parents sont nés en France.

Au regard des quelques indications sur le profil sociographique de notre échantillon, nous pouvons dire que les personnels du périscolaire de Marseille sont majoritairement des femmes, au 2/3, ayant pour la moitié d'entre elles – 24 ans et pour un tiers plus de 31 ans. Plus de la moitié d'entre elles a au moins un parent né à l'étranger. Nous le verrons, être une jeune femme issue de l'immigration fait partie des « facteurs de risques » idéaltypiques dans les itinéraires précaires. Nous avons volontairement omis de traiter des questions de l'origine sociale des enquêtés.ainsi que de leur niveau de diplôme. Nous aborderons ces éléments dans la partie concernant les itinéraires « typiques » que nous avons repérés.

c) Un emploi « atypique » à fort turn-over.

Le premier dépouillage de nos données nous permet de construire un premier panorama de l'emploi de ces personnels du périscolaire. En termes de statut hiérarchique, notre enquête a concerné

¹⁰ La différence avec le taux précédant s'explique dans la mesure où nous avons enlevé les personnes nées à l'étranger de notre échantillon dans un souci de comparaison avec les indicateurs de l'INSEE.

78,9% d'animateurs ou d'animatrices, 11% de directeurs et directrices, et 10% de personnes dans un statut mixte (occupant plusieurs statuts).

L'animation périscolaire est un emploi qui s'exerce très majoritairement à temps partiel, seul 10,6% des personnes déclarent travailler plus de 30 heures par semaine (quasi-exclusivement des directeurs et des directrices et des statuts mixtes), et les 2/3 déclarent moins de 14 heures. Il existe une inégalité sexuée d'accès au poste à plus fort taux horaires, 70,3% des personnels employés à moins de 14 heures par semaine sont des femmes contre seulement 54,5% des plus de 30 heures. Le temps partiel est particulièrement utilisé dans l'animation, Lebon et de Lescure, relevaient que seuls 56% des emplois dans l'animation socioculturelle était à temps plein en 2002. Au contraire, un quart relevait de ce qu'ils appelaient les « miettes d'emplois » aux frontières de l'inactivité, c'est-à-dire moins de 20 heures de travail par semaine (Lebon et de Lescure, 2007).

A la norme du temps partiel s'ajoute celle des contrats instables. En effet, 78,2% de l'échantillon est employé en CDD, 7,3% en CDI et 6,3% en CDII. On le voit, l'animation périscolaire à Marseille entre pleinement dans la définition des emplois « atypiques ». Nous le verrons plus loin, l'intérêt de cette notion est discuté en sociologie, néanmoins elle renvoie aux emplois qui ne sont pas des CDI durables à temps plein, ce qui est le cas de la quasi-totalité de notre échantillon. En effet, seule une personne sur 209 déclare être en CDI et travailler plus de 30 heures dans la semaine. L'animation périscolaire interroge donc les limites d'une analyse en termes d'emploi « typique », dans la mesure où la norme est l'« atypicité ». On parlera davantage d'un emploi « précaire », ou même de « marge de l'emploi ».

Par ailleurs, on constate un fort turn-over dans les effectifs des travailleurs et travailleuses du périscolaire. Nous pouvons l'analyser car nous avons demandé aux enquêtés en quelle année ils avaient commencé à travailler dans le périscolaire. On s'aperçoit que 41,6% des personnes ont commencé en 2017 ou 2018, c'est-à-dire l'année scolaire de l'enquête. Cela confirme l'analyse de la responsable « Animation » d'une grande association de Marseille qui affirmait qu'elle renouvelait ses équipes pour moitié tous les ans. Si on étend cette catégorie jusqu'en 2016, ce sont 61,1% de l'échantillon qui a commencé l'animation dans les 2 années qui ont précédé l'enquête. Finalement seuls 6,6% déclarent avoir commencé l'animation avant la mise en place de la Réforme des Rythmes Scolaires. Ces personnes sont majoritairement soit directrices, soit dans un statut mixte. On retrouve ici les analyses faites dans un autre rapport de l'INJEP sur les « trajectoires d'emplois des animateurs ». En exploitant les données de l'enquête-emploi au tournant du XXI^e siècle, ils affirmaient que seuls 45,9% des animateurs étaient encore en poste 3 ans après leur début dans l'emploi. Ils comparaient ensuite ce taux avec celui plus stable des professions intermédiaires, catégorie supérieure dans la nomenclature des PCS, qui était de 70,2% (Lebon et de Curraize, 2008).

Enfin pour parfaire notre photographie de l'emploi dans l'animation périscolaire, il nous faut nous intéresser sur ce que font ces personnels du périscolaire en parallèle de cet emploi. L'animation périscolaire est l'unique emploi de 69,1% de notre échantillon. Presque un tiers des personnels du périscolaire travaillent à côté. Pour la moitié d'entre eux cet emploi représente moins de 15 heures par semaine. Pour un quart, entre 15 et 24 heures, et pour un autre plus de 25 heures. Ce sont plus majoritairement les hommes qui cumulent un ou plusieurs autres emplois. C'est le cas de 38,2% d'entre eux, contre 27,4% des femmes.

II. « De la société salariale » à la « nouvelle question sociale »

Dans ce chapitre nous allons revenir sur la construction de l'état du marché du travail en France. Nous appuyant sur les nombreux travaux de Robert Castel sur le sujet nous retracerons la construction de ce qu'il nomme « la société salariale » jusqu'à sa remise en cause par ce qu'il convient d'appeler « la nouvelle question sociale ».

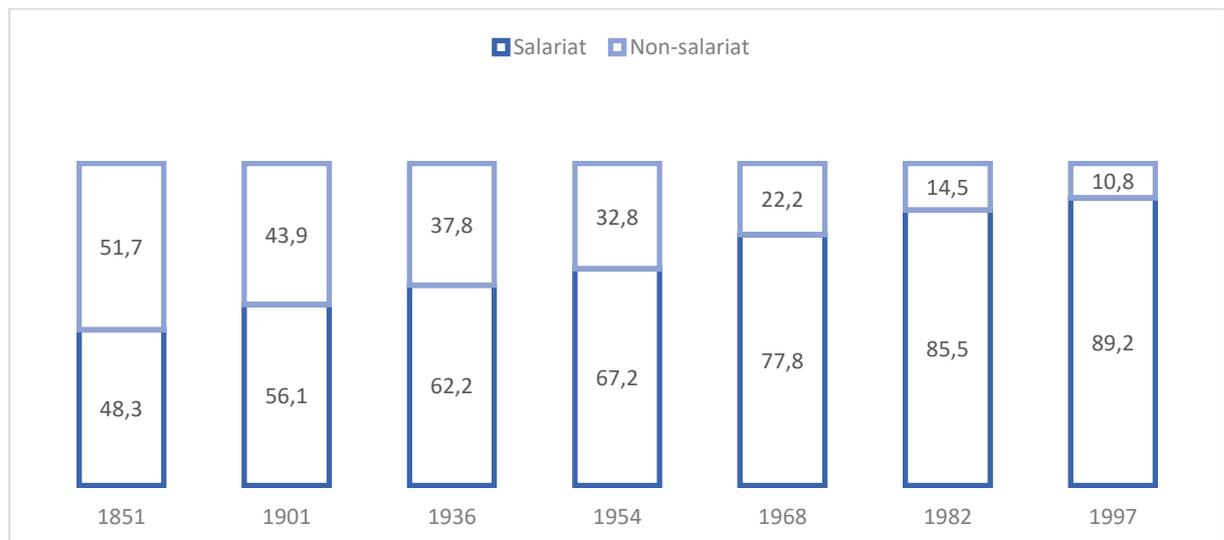
A. Retour sur la construction de la société salariale

Nous l'avons vu, l'animation périscolaire représente une activité atypique du point de vue de ses caractéristiques d'emploi. Elle est composée d'horaires irrégulières, dépendante de l'organisation du temps scolaire et très largement proposée avec des contrats à durée déterminée. Ce type d'emploi est le témoin de ce que Robert Castel appelle la « nouvelle question sociale ». Nous nous appuyerons sur son travail sur le salariat qui fait quasiment l'unanimité dans le monde académique.

Ce caractère atypique de l'emploi est inscrit dans une dialectique de l'emploi « normal ». En effet, nous le verrons par la suite, quatre salariés sur cinq sont dans une situation d'emploi « typique » c'est-à-dire en CDI, à temps complet et dans une situation durable.

Nous ne reviendrons pas en détail sur la construction de ce que Robert Castel appelle la « société salariale » (Castel, 1999), néanmoins il est important de rappeler quelques éléments. En effet, au milieu du XIXe siècle, seule une situation de travail sur deux étaient organisée par un contrat de travail (Marchand, 1998). En effet, la deuxième partie du monde du travail étaient structurée par des liens familiaux ou traditionnels qui ne nécessitaient pas de contractualisation. Ce taux ne va que très peu évoluer dans la première partie du XXe siècle, si bien qu'en 1936, seuls 62,2% de la population active avait un contrat de travail. Et c'est dans la période des « trente glorieuses » qui succède à la seconde guerre mondiale, que le salariat va devenir, la norme de l'emploi en France, atteignant en 1982 85,5% des actifs.

Graphique 2 – Evolution de l'activité en France entre 1851 et 1997, en pourcentage



Source : (Marchand,1998)

On le voit dans ce graphique retraçant l'augmentation de la part du salariat dans l'emploi en France, la structure du marché du travail s'est largement transformée. En effet, à la sortie de la seconde guerre mondiale seul 2/3 des travailleurs et des travailleuses étaient subordonnés à un contrat de travail. En parallèle la France voit son économie se « tertiariser ». Autrement dit, le secteur tertiaire devient majoritaire par rapport aux secteurs primaire et secondaire. Sans rentrer dans les détails d'une analyse économique, alors que les secteurs semblaient s'équilibrer dans la première moitié du XXe siècle, la désindustrialisation et le progrès dans les techniques agricoles ont conduit l'économie française à se spécialiser dans le secteur des services donc du tertiaire.

Plus précisément, pour ce qui nous intéresse, le secteur du service à la personne a connu une croissance considérable depuis les années 1980. Pour Annie Fouquet, cette période marque un tournant que beaucoup d'économistes vont appeler le « gisement d'emplois ». En effet, des chiffreages du « travail domestique », qu'elle appelle « travail invisible », l'évalue à 30% du PIB ou 22 millions d'équivalents temps plein (Fouquet, 2001). L'idée est que depuis une trentaine d'années de nombreuses activités prises en charge par le passé dans le cadre domestique, quasi-exclusivement par des femmes, sont devenues des activités monétarisées. L'animation périscolaire, qui revient à une garde d'enfants en dehors du temps de l'école était par le passé pris en charge souvent dans le cadre familial, ou par des « nourrices ». On peut penser également aux assistantes maternelles, dont le statut se fixe en 1977 et 1992, ou encore aux services aux personnes âgées. En sociologie, de nombreux travaux se sont intéressés à ce type d'activité qui entrent dans la définition des métiers *du care*. Il n'y a pas de

définition établie de ces activités, néanmoins nous nous appuyerons sur les travaux de Molinier et Hirata pour donner la définition suivante de ces activités.

Les métiers du *care* tels que nous les entendons, renvoient à des situations de travail où un.e professionnel.le est amené.e à prendre en charge ou à soigner une ou plusieurs personnes. Dans ce cadre-là, nous pouvons considérer que l'animation périscolaire est un métier du *care*. En effet, les animateurs et les animatrices sont amené.es à prendre en charge les enfants sur la totalité de leurs besoins pendant le temps périscolaire. Ils doivent proposer des activités, mais aussi les accueillir, les soigner, les nourrir ... Alors, que les enseignant.es, en maternelle, peuvent déléguer une partie des tâches de soins aux ATSEM¹¹, comme par exemple le passage aux toilettes ou la cantine. Les personnels du périscolaire eux, sont en charge de la totalité de la prise en charge des enfants qu'ils accueillent (Hirata, 2014 ; Molinier, Laugier et Paperman, 2009).

Le secteur du service à la personne est en pleine croissance en France. Selon la DARES, ces métiers employaient 914 000 personnes en 2015. Par comparaison, ils n'étaient que 750 000 à occuper un emploi dans cette branche en 2000. Pour la moitié, ces emplois sont à destination du service aux personnes âgées (50,4%). Viennent ensuite les services de ménage et de repassage pour 24% et d'enseignement pour 6%. Les employeurs sont majoritairement des associations. (DARES, 2017a)

Pour Robert Castel, le contexte de l'après-guerre, marqué par une formidable croissance économique, installe un rapport de force nouveau entre employeurs et employé.es (Castel, 1999). La généralisation du contrat de travail est un marqueur de ce nouvel état des relations entre capital et travail. Si Robert Castel parle d'une « société salariale », c'est que cette nouvelle norme d'emploi, qui s'est généralisée dans ce deuxième vingtième siècle, organise le travail et les sphères extra-professionnelles de la vie quotidienne des français.es. En parallèle du développement du salariat, celui de la sécurité sociale s'organise autour du contrat de travail. C'est parce que les salarié.es ont un contrat de travail qu'ils.elles peuvent cotiser aux différentes caisses de la sécurité sociale et ainsi assurer leur protection face aux « risques » quotidiens et ceux de leur famille. C'est parce qu'il y a une relation employeurs-employé.es déséquilibrée, que les seconds peuvent demander aux premiers de cotiser eux aussi pour la sécurité sociale. Chaque employé.e, lié.e par un contrat de travail à son employeur, contribuent chaque mois aux différentes caisses de la sécurité sociale chargée d'assurer l'ensemble des membres de la « société salariale ». Les travailleurs.ses encore en emploi cotisent pour la retraite de ceux et celles qui ne travaillent plus. Une certaine conception de l'emploi se développe alors.

¹¹ Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles.

Il est alors intéressant de voir se développer sur cette période l'« assurance chômage » créée en 1958, puis accompagnée par l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) en 1967. Dans une société de plein emploi, régie par le contrat de travail, le chômage est vu comme un « risque » au même titre que la « vieillesse » ou la « maladie ». C'est bien parce qu'une norme d'emploi « typique » est en train de se développer en France que le chômage est vu comme un « risque ».

Comme nous pouvons le voir, le modèle de protection sociale français construit durant les « trente glorieuses » est largement dépendant d'une société de plein emploi composée de salarié.es. L'auteur le nomme « corporateur-conservateur », puisqu'il repose sur une appartenance à un emploi, et défend la vision que ce dernier apporte à toute la famille une protection sociale. Pour Castel, la « société salariale » est capable d'assumer les « risques » tant que ces derniers ne sont pas trop nombreux. Le développement d'un chômage structurel de masse pose un véritable problème à l'équilibre de la « société salariale ».

Pour Robert Castel, les années 1980 et plus particulièrement 1990, marquent ce qu'il appelle « la nouvelle question sociale ». Il fait référence ici, à la « question sociale » qui agitait les dirigeant.es, et les ingénieur.es « sociaux », comme Frédéric Le Play, au XIXe siècle, face au développement d'un capitalisme industriel qui « déstructurait » les relations traditionnelles en Europe. Pour Castel, le chômage de masse et la précarité (nous reviendrons plus loin sur cette catégorie), sont des facteurs de ce qu'il appelle la « nouvelle question sociale ». C'est parce que des individus se trouvent dans des situations de « surnuméraires », c'est-à-dire « en trop » vis-à-vis du marché du travail qu'ils peuvent se sentir « mis de côté » par la société. Autrement dit, pour Castel, la participation à la contribution collective, la sécurité sociale, que représente l'emploi salarié, étant absente, certains individus se retrouvent en situation de dépendance vis-à-vis d'autres, ils peuvent vivre alors une « désaffiliation sociale ». L'évolution économique du marché du travail et de l'emploi, a des répercussions sur les relations sociales de la communauté et le vivre-ensemble. Pour Castel, « le travail est plus que le travail, donc le non-travail est plus que le chômage ».

Il est intéressant de voir ici un thème récurrent de la sociologie depuis les « Pères Fondateurs ». Castel s'inscrit, dans son travail sur les relations entre le travail et la communauté, dans les pas de Durkheim qui s'interrogeait sur les effets de la nouvelle division du travail sur les solidarités ou encore de Ferdinand Tönnies qui analysait le passage de la communauté (*Gemeinschaft*) à la société (*Gesellschaft*) (Nisbet, 2005).

B. De l'emploi au non-emploi : dualisation du marché du travail et nouvelle question sociale

Dans les *Métamorphoses de la question sociale*, Castel travaille le salariat en tant qu'historien. En effet, il analyse sa construction et décrit son évolution. Il propose dans son dernier chapitre et dans ses travaux postérieurs, une description de ce qu'est ce nouvel état des relations salariales.

Il fait l'hypothèse que nous passerions finalement d'une société du plein emploi à une société de pleine activité. C'est-à-dire que nous sortirions de la « société salariale » mais pas du salariat. Pour cela, il s'appuie sur le fait que les contrats « a-typiques » représentent trois quarts des nouvelles embauches et qu'il existe une part incompressible de chômage représentant 10% de la population active.

Finalement, pour l'auteur, il n'y a pas beaucoup de sens à parler de contrats « a-typiques » tellement ces derniers sont répandus. Il propose que nous utilisions la notion de « non-emploi ». Certains individus sont insérés dans des situations où ils enchaînent des contrats a-typiques sans jamais arriver à l'emploi typique, ils sont donc, au regard de la « société salariale », dans du non-emploi. L'emploi représentant l'état « normal » de la contribution à la « société salariale ». Il faudrait plutôt parler d'une « condition précaire », c'est-à-dire d'un parcours ou d'un mode de vie marqué par l'instabilité et des conditions économiques difficiles. On retrouve encore chez l'auteur une référence au discours du XIXe siècle qui s'interrogeait sur les effets du capitalisme industriel sur la « condition ouvrière ».

Castel, rejette en bloc le discours de sens commun qui annonce la « fin du travail ». En effet pour lui, même les personnes qui sont en non-emploi sont poussées à « s'activer ». Effectivement, depuis les années 1990, une série de politiques d'« activation » du chômage s'est développée, et pousse les chômeurs à prouver leurs « efforts » pour ne pas rester dans leur situation. Un des exemples marquants est le passage sémantique du Revenu Minimum d'Insertion au Revenu de Solidarité Active en 2008. Il n'y a plus d'aide minimum inconditionnelle, il est nécessaire de prouver sa « volonté » d'être actif. Il y a une pression sur les personnes au chômage à ne pas être des « mauvais pauvres », c'est-à-dire des personnes qui dépendraient de l'activité des autres salariés. C'est pour cette raison que Castel parle d'un passage de la société salariale à une société « active » (Castel, 2007).

L'auteur revient sur le concept de « dualisation du marché du travail ». Ce dernier se développe dans les années 1970 par deux économistes étasuniens, Peter Doeringer et Michael Piore. Pour eux, le marché du travail est « segmenté » en deux parties : interne et externe. La première propose des emplois stables et protégés et la seconde est marquée par des emplois atypiques et instables. Pour les

auteurs, cet état du marché du travail ne renvoie pas à des caractéristiques des personnes impliquées dans chacune de ces parties, mais plutôt à des besoins de segments distincts de l'économie (Doeringer et Piore, 1971). Si Castel ne s'épanche pas sur les raisons de la segmentation du marché du travail, il postule que la « nouvelle question sociale » attaque le marché « interne ». Ce sont les segments de l'économie et les travailleurs. ses les plus stables qui se trouvent imbriqués dans une logique de l'instabilité vis-à-vis de leur emploi.

Finalement, Robert Castel définit « la nouvelle question sociale » selon trois critères. Il y aurait tout d'abord une **déstabilisation des stables**, la précarité nouvelle menace la classe ouvrière intégrée et la petite classe moyenne, qui jusque-là profitait d'une relative ascension sociale. Le second phénomène problématique est **l'installation dans la précarité**, selon l'auteur, un.e chômeur.se sur deux est installé.e dans un parcours « erratique fait d'alternance d'emploi et de non-emploi ». Ce constat rejoint celui sur la dualisation du marché du travail. Enfin, la dernière caractéristique de cette « nouvelle question sociale » est le **déficit de places**, il y aurait des « surnuméraires » ; des personnes qui sont en trop de la société salariale, et qui ne sont pas intégrées à cette dernière au sens durkheimien du terme. Castel pense aux jeunes ou aux chômeurs. ses par exemple. François Dubet, traite de cette question du **déficit de places** dans un ouvrage sur la notion d'égalité des chances et d'égalité des places (Dubet, 2010). Castel prend l'exemple du sort des 3,5 millions de personnes au chômage¹² qui ne provoquent aucun mouvement social. C'est la preuve pour lui que ces personnes ne sont plus intégrées à la société salariale et que leur situation économique ne préoccupe pas les autres membres. Pour abonder dans le sens de Castel, on peut noter que le statut extrêmement précaire des personnels du périscolaire et la brutalité avec laquelle leur activité a été supprimée par le gouvernement en juin 2017, n'a provoqué aucune contestation ni des premiers concernés, ni d'organisations syndicales, ni même d'associations qui profitaient du marché du périscolaire¹³.

L'analyse socio-historique de Robert Castel n'a que très peu été démentie par les chercheurs s'intéressant à la précarité ou au salariat. Nous nous appuyons sur son travail pour comprendre le contexte dans lequel s'inscrit le parcours des personnels du périscolaire. L'animation périscolaire est pour nous un exemple de ces situations de « non-emplois » décrites par Castel. C'est une activité à la marge de l'emploi, et nous le verrons, exercée par des travailleurs. ses inscrit. es dans des parcours qui les éloignent de la stabilité. Nous pourrions penser que le développement récent de l'animation périscolaire est un témoin du crépuscule de la « société salariale ». Autrement dit, la nouvelle logique

¹² Robert Castel donne ce chiffre au moment de l'écriture des *Métamorphoses de la question sociale* en 1995.

¹³ Nous considérons que le périscolaire, comme d'autres secteurs associatifs, a donné lieu à l'organisation d'un véritable marché régulé par les communes. Pour aller dans ce sens (Lebon, 2006).

du marché du travail a besoin d'activité comme l'animation périscolaire pour y placer des individus en manque d'activité.

III. La précarité : essai de définitions

A. Une catégorie aux multiples facettes

La notion de précarité est polymorphe et est largement utilisée dans le débat public ou scientifique. Nous pouvons identifier trois types d'utilisation de cette catégorie : juridique, militante et scientifique.

La précarité a une définition dans le droit du travail. En effet, depuis plusieurs décennies maintenant, a été créée « la prime de précarité ». Cette dernière, appelée en droit « indemnité de fin de contrat » est versée pour toute fin de CDD ou de contrat d'Intérim. Elle équivaut à 10% de la rémunération globale perçue par le salarié ou la salariée au cours de son contrat ou de sa mission. Cette disposition ne s'applique pas si la personne met fin elle-même au contrat (démission) ou si l'employeur lui propose un CDI à la fin de cette mission. On saisit assez aisément l'esprit d'une telle disposition. C'est une mesure palliative à une situation jugée comme « précaire ». D'ailleurs, le dispositif n'est pas effectif si la situation de l'employé.e devient pérenne d'un point de vue contractuel. Ce genre de règles juridiques nous renseigne sur les politiques de lutte contre la précarité en France. On voit que les limites de cette dernière sont circonscrites à la forme du contrat. La précarité n'est pas perçue du point de vue de la rémunération ou du temps partiel.

La deuxième utilisation de la catégorie est à trouver dans le registre militant, qui offre une acception plus large de cette notion. Ainsi, un certain nombre de collectifs se définissent comme étant composés de « précaires ». Nous pouvons citer « les précaires de l'ESR (Enseignement Supérieur et la Recherche) » créé en 2014 ou encore la fédération du « Mouvement National des Chômeurs et des Précaires » qui a été fondée en 1986 et qui rassemble des organisations comme la CGT, Emmaüs ou encore le Secours Catholique. Selon un ouvrage paru en 2017, la précarité est définie par le MNCP : « Les précaires sont l'ensemble des personnes qui changent involontairement de statut au regard de l'emploi régulièrement, et qui ont des ressources insuffisantes et irrégulières à long terme. Ces personnes ne sont ni défendues, ni entendues, ni représentées » (Yon et MNCP, 2017). On retrouve dans cette définition militante la notion subjective de situations « involontaires ». Les précaires seraient des personnes qui subissent une situation qui les plongent dans l'incertitude matérielle. Pour le MNCP, ces personnes sont des « invisibles » de la société. On retrouve dans le discours militant de cette fédération, l'idée développée par Castel de ces personnes qui seraient en « surnuméraires » de la société. Il est intéressant de voir l'interpénétration du discours scientifique et militant. Dans cet

ouvrage on retient un chiffre large de ces précaires. En effet, selon eux, ils représenteraient 10 millions de personnes en France dont 5 millions de chômeurs. Le MNCP prend une définition très large du chômage pour marquer sa différence avec la statistique nationale qui établit le nombre de personnes au chômage au dernier trimestre 2017 à 2,7 millions.

Les sciences sociales ne sont pas en reste quant à l'étude de la précarité. En effet, cette notion apparaît dès les années 1970 dans deux études sociologiques qui tentent d'en délimiter les contours (Caire, 1973 ; Guilbert, Lowit et Creusen, 1970). Depuis les années 1990, l'idée de précarité a été l'objet de nombreux travaux qui ont tenté d'en délimiter les contours. Il convient de s'arrêter sur deux d'entre eux, Patrick Cingolani et Paul Bouffartigue.

Pour le premier, il y aurait trois acceptions de la notion dans l'histoire de la sociologie. La première, celle d'« emploi ou de travail précaire », renvoie aux situations d'instabilité de l'emploi et de contrats non pérennes. Ce que Robert Castel nomme les emplois « a-typiques ». La seconde est celle des « précaires », selon l'auteur, cette catégorie renvoie à une mutation subjective dans la perception que se font les jeunes qui entrent sur le marché du travail de leur carrière. Cette notion invite à réfléchir à l'aspect identitaire de la précarité. Des travaux de la sociologie italienne des années 1980 ont porté sur ces questions, notamment ceux du mouvement marxiste de l'« opéraïsme ».

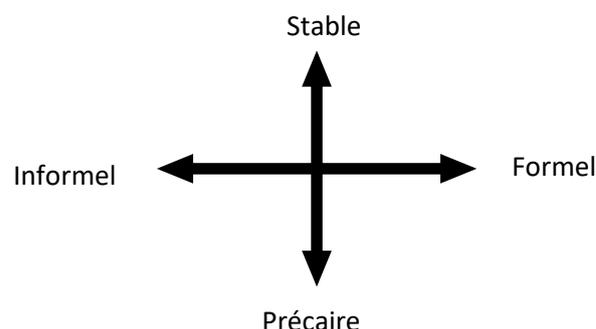
Finalement l'auteur définit la notion même de « précarité » qu'il associe à la pauvreté, sujet très étudié par les sciences sociales dans les années 1990. Elle est vue comme une privation d'une ou plusieurs sécurités matérielles. C'est l'agrégation de ce types d'insécurités qui crée la vulnérabilité sociale (Cingolani, 2017).

Après ce bref rappel des différents sens pris par cette notion, l'auteur lui préfère finalement celle de « discontinuité ». Selon lui, elle rappelle le rapport au temps qui est central dans l'idée de précarité, et appuie sur le caractère erratique et donc processuel de ce phénomène social. Il finit par nous expliquer que la précarité est une conjonction de la discontinuité des temps et d'un déficit de revenus et de protection sociale. Nous pouvons dire que la notion de « discontinuité » défendue par Cingolani tend à neutraliser la perception de la précarité. Nous le verrons ensuite, son ambition est de prouver qu'il peut y avoir des vécus positifs et négatifs des « discontinuités ».

Paul Bouffartigue, quant à lui, propose une analyse un peu différente. Il reprend dans un récent ouvrage, ce qu'il appelle « les trois faces de la précarisation salariale ». S'appuyant sur les travaux de Serge Paugam et de Robert Castel que nous avons déjà cités, en postulant que nous assistons à un processus, appelé précarisation sociale, qui est défini par « une fragilisation du salariat et une décomposition de la société salariale » (Bouffartigue, 2016). Ce processus provoquerait trois formes particulières de précarisation :

- Une « **précarisation de l'emploi** », il constate une croissance depuis les années 1970 d'emplois « instables » en parallèle d'une consolidation du CDI. Selon l'auteur, si l'on additionne les actifs occupés dans des situations d'emplois instables et les chômeurs, on peut considérer que ¼ à 1/3 de la population serait touchée par cette précarisation de l'emploi.
- Une « **précarisation du travail** », qui est un « processus de dégradation de la qualité de l'activité de travail et de ses conditions d'exercice ». L'auteur cite des exemples de ce phénomène comme la polyvalence contrainte ou encore l'incertitude sur le poste de travail.
- Une « **précarisation des droits sociaux et de la représentation collective** », il y aurait un affaiblissement des capacités individuelles et collectives de résistance à l'exploitation et à la domination. Cette dernière forme serait décisive dans la mesure où elle accentue la domination des employeurs sur leurs employés.

Enfin pour Paul Bouffartigue, la précarité peut se résumer à la conjonction d'une incertitude économique et d'une vulnérabilité sociale. Ainsi, selon cette définition, on peut considérer que des travailleurs en CDI ou de la Fonction Publique ne gagnent pas assez pour sortir de l'incertitude économique. C'est ce qu'il appelle les « working poors » ou la « pauvreté laborieuse ». Par ailleurs, le travail que nous venons de citer apporte une variable supplémentaire à l'analyse des situations précaires ; celle de l'informalité. Le travail informel était très courant dans les sociétés dites du « Sud », et avait fortement régressé dans le Nord dans le cadre des sociétés salariales. Selon lui, le mouvement de précarisation est indissociable de celui d'informalisation des relations de travail. Il faut donc analyser les positions des acteurs selon leur relation à deux axes :



Ces axes de travail posent la question de la place de l'animation périscolaire dans cet univers. En effet nous pouvons positionner cette activité professionnelle dans la partie basse de ce schéma tant elle remplit les critères de l'instabilité et de la précarité. Cependant, c'est une activité fortement formalisée, dans le sens où elle est inscrite dans une politique publique nationale ; la réforme des rythmes scolaires, et qu'elle s'inscrit dans un univers institutionnel très présent. En effet, l'Etat délègue

aux communes l'obligation de mettre en place les « activités périscolaires ». Ces dernières peuvent transmettre cette délégation à des associations, comme c'est le cas à Marseille. Toutes ces instances créent des « cahiers des charges », des « conventions » ou encore des « Projets Educatifs Territoriaux », qui nous poussent à penser que l'animation périscolaire est une activité particulièrement formalisée.

L'analyse de Paul Bouffartigue est davantage centrée sur les phénomènes de domination et de vulnérabilité sociale. Selon lui, le monde du travail tel qu'il a évolué crée des situations de subordination accrue entre les employeurs et les employé.es, ou même entre actifs et inactifs. Nous le verrons, cette analyse ne dénie pas forcément des capacités d'adaptations réflexives des acteurs qui vivent cette précarité.

Ce concept de vulnérabilité sociale est comparable à deux autres concepts émis par des auteurs que nous avons déjà vus. Pour Robert Castel, un des effets de la nouvelle « question sociale » est qu'elle conduit à la « désaffiliation sociale » de certains membres de la société. S'inspirant pour ce concept des analyses durkheimiennes de l'appartenance à la communauté, il postule que cette nouvelle condition précaire pousse des individus à être exclus de la communauté, notamment en ne contribuant plus au système collectif de protection sociale. Serge Paugam parle quant à lui de « disqualification sociale » s'appuyant sur l'effet des phénomènes que nous avons décrits sur l'identité des travailleuses et travailleurs. Selon lui, la précarité fait perdre aux acteurs sociaux une partie de leur sentiment d'« utilité sociale ».

La précarité est pour nous un phénomène qui s'observe dans une analyse diachronique. C'est en analysant l'itinéraire des acteurs sociaux que l'on peut le saisir. Il s'agit d'un enchaînement de séquences d'emplois dits « atypiques », de chômage et de non-emploi sur une période relativement longue. Ce genre de phénomène peut commencer dès l'institution scolaire où la précarité s'installe parfois dans le parcours scolaire. Tant la notion de « choix » est ambiguë en sciences sociales, il est difficile de se positionner sur la question du caractère « subi » ou « choisi » de ces itinéraires précaires.

B. L'emploi précaire en France, quelques chiffres

Dans un second temps, il convient de s'arrêter quelques instants sur un cadrage statistique de ce que représente les emplois atypiques et typiques sur le marché du travail français. Nous nous appuyons pour cela sur un rapport de l'INSEE reprenant les chiffres de l'« enquête-emploi » de 2014 (Guggemos et Vidalenc, 2015). Cette année-là, la France avait une population active d'un peu plus de 28,5M de personnes, parmi elles, seuls 2,8M étaient au chômage au sens du BIT¹⁴. C'est-à-dire une

¹⁴ Bureau International du Travail.

personne de 15 ou plus, n'ayant pas travaillé dans la période de référence, étant disponible et en recherche active. Cette définition n'implique pas forcément d'être inscrit.e à Pôle-Emploi. Nous nous intéressons particulièrement aux emplois salariés, qui représentent 22,8M de travailleurs et de travailleuses en France.

Il nous faut rappeler ici, à l'instar de Robert Castel, que la norme d'emploi reste majoritairement le CDI, qui est le cas de 86,4% des salarié.es. Le CDD représente 9,7%, l'intérim 2,4% et l'apprentissage 1,6%. La répartition entre le CDI et le CDD ne se fait pas équitablement entre toutes les catégories repérées par l'INSEE. Parmi la population active occupée¹⁵, il y a 10,7% des femmes qui sont en CDD contre seulement 6,7% des hommes. Par ailleurs, parmi les jeunes de 15 à 24 ans 29,3% sont en CDD.

Pour autant, il faut faire attention à l'illusion statistique car il y a plus de femmes que d'hommes en CDI, 78,8% contre 74,4%. En effet, c'est parmi les actifs non-salariés que l'on retrouve un rapport inverse entre femmes et hommes, les premières n'étant que 8,1% à exercer avec ce statut quand les seconds sont 14,7% à le faire. Cette catégorie comprend tout l'univers de professions dites « indépendantes » souvent plutôt valorisées. Finalement on le voit, il existe des publics plus touchés que d'autre par les formes dites « atypiques » d'emploi, soumises aux « primes de précarité ».

Les rapports de sexe et d'âge se jouent encore plus fortement sur la question du temps de travail. En effet, nous l'avons vu, pour qu'un emploi soit « typique », il faut qu'il soit à temps complet. 81,1% des emplois sont à temps complets en France, pourtant c'est le cas de seulement 69,2% des femmes. Du côté des hommes, le temps complet est quasiment hégémonique, représentant 92,2% des actifs occupés. Les jeunes sont également particulièrement touchés par ce type de contrat qui représente 75,3%. L'analyse du temps partiel démontre la légitimité différenciée entre ces différentes catégories vis-à-vis du travail. Le temps plein d'une jeune femme n'est pas forcément légitime.

L'INSEE produit une catégorie d'analyse qui est particulièrement intéressante pour nous : celle du « sous-emploi ». Elle est définie comme concernant des personnes qui travaillent à temps partiel mais souhaiteraient travailler davantage et sont disponibles pour le faire. L'INSEE en comptabilise 1,5M, soit 6,4% de la population active occupée. Dans la continuité des taux que nous évoquions plus haut, les femmes sont 9,5% à être dans cette situation contre seulement 3,5% des hommes. Chez les 15-24 ans ce taux de sous-emploi monte à 11,8%.

Les femmes sont quatre fois plus que les hommes à vivre un temps partiel. Cela nous informe sur l'importance sociale accordée au travail des femmes dans notre société. En effet, nous pouvons

¹⁵ Sont compris dans cette catégorie les actifs occupés salariés et non-salariés, ce qui explique des différences de taux. Les actifs non-salariés représentent environ 11,5% des actifs occupés.

supposer que lorsqu'il y a un choix à faire entre le temps complet de deux conjoints de sexe opposé, c'est plus probablement celui de la femme qui sera sacrifié. Ce qui est intéressant c'est lorsque l'on passe du temps partiel observé au « sous-emploi », que nous pourrions appeler aussi « temps partiel subi ». Si l'on se concentre sur les femmes, 30,8% font partie de la première catégorie contre seulement 9,5% de la seconde. Il n'y aurait donc qu'un tiers des femmes à temps partiel qui subiraient cette situation.

Nous devons nuancer ces chiffres de l'INSEE. En effet, tout se passe comme si, finalement l'emploi « atypique » ne touchait finalement que peu d'actifs occupés, puisque seulement 9,7% des contrats sont en CDD et que seulement 6,4% sont en « temps partiel subi ». Nous pouvons nous interroger sur les notions de « choix » et de disponibilité émises dans la définition du « sous-emploi » de l'INSEE. Si la question du libre-arbitre est épineuse en sociologie, nous pouvons tout de même douter de cette distinction entre temps partiel « subi » et « choisi ».

Ces chiffres nous permettent de voir plus clair parmi les représentations de ce qu'est l'emploi « typique » en France. Le CDI est stable et reste la norme d'emploi pour plus de 80% des salarié.es. Pourtant, selon un rapport de la DARES, en 2014, 84% des nouvelles embauches s'effectuaient en CDD. Ce chiffre est en constante augmentation depuis 2001, où il avait atteint 66,5% (DARES, 2014). Parallèlement, le nombre de « fin de CDD » a lui aussi explosé passant 5,5% en 2001 à 11,5% en 2014. Sans rentrer dans les détails statistiques de l'analyse des « flux » d'entrée et de sortie du marché du travail, nous pouvons néanmoins appréhender un phénomène relativement nouveau décrit par Robert Castel : celui de la dualisation du marché du travail. Alors que le nombre de salarié.es employé.es en CDI est relativement stable depuis plusieurs années, c'est le développement du CDD qui apparaît être un phénomène nouveau. En effet, la multiplication du nombre de CDD donne l'illusion d'un marché du travail qui recrute, pourtant on voit que le nombre de sortie pour « fin de CDD » gonfle parallèlement. Cela nous indique qu'à côté d'un marché du travail où l'on retrouve des salarié.es stables en CDI, s'en est installé un second qui concerne des salarié.es enchaînant des CDD courts.

C. Une précarité positive ?

Si la question de la précarisation des modalités d'entrées et de sorties du marché du travail semblent faire consensus chez les auteurs que nous avons cités, des débats demeurent quant au vécu des acteurs sociaux vis-à-vis de ce phénomène. La précarité est présentée comme une dégradation de la situation salariale, notamment de son système de protection sociale. On pourrait être tenté de penser que cette situation est vécue comme difficile pour les personnes qui en seraient « victimes ».

Cette question du vécu des précaires travaille les chercheurs en sciences sociales dans la mesure où elle questionne un projet de société. En effet, si la précarité peut être vécue comme positive, elle peut devenir la situation typique de l'emploi.

Pour Robert Castel, la société moderne s'est constituée autour d'une idéologie de l'individualisme. En son sein, les acteurs sociaux ne réussissent pas tous à profiter de la situation de la même manière. Son analyse élargit la question du « vécu » positif ou non de la précarité, dans la mesure où pour lui il y aurait des individus adaptés à cette société moderne individualiste et d'autres beaucoup moins. Les premiers, qui accepteraient mieux les contraintes sont ce qu'il appelle les « individus par excès ». Ils et elles sont caractérisés.es par une capacité quasi-narcissique à valoriser leurs réussites. Pour Castel, « l'individu par excès paraît accomplir une forme de désaffiliation par le haut par laquelle l'individu est détaché/se détache de ces affiliations collectives parce que celles-ci sont en quelque sorte saturées » (Castel, 2013). A l'autre bout de l'axe se situeraient les victimes de l'individualisme, « les individus par défaut ». Ces derniers sont des précaires, des chômeur.ses ou des personnes vivant des aides publiques et qui sont dans une situation de désaffiliation plutôt subie. Castel propose avec ces deux modèles de monter d'un cran dans l'analyse sociologique du vécu précaire.

Patrick Cingolani propose une analyse originale de ce qu'il appelle les « tactiques de discontinuités ». Il s'appuie sur cela sur le concept de tactique développé par le philosophe Michel de Certeau. Selon lui, une tactique est une pratique de contournement qui permet d'affirmer un espace d'autonomie. L'auteur postule que pour certains acteurs la « discontinuité » peut être vécue de manière positive. Ainsi, le temps partiel peut être envisagé, par les acteurs, comme une étape en vue d'une titularisation ou de l'obtention d'un concours d'entrée dans la Fonction Publique. L'intérim peut quant à lui être vécu comme un retournement du rapport de force entre employé.es et employeurs, les premiers redevenant maîtres de leur temps ; ils choisissent quand ils travaillent et pour qui ils travaillent. On retrouve dans cette idée, le vieux principe de la Loi Le Chapelier de 1791 qui envisageait le contrat de travail, comme un accord entre deux individus libres.

L'auteur donne deux exemples supplémentaires pour compléter son propos. Celui des travailleurs et des travailleuses en intérim qui profitent de contrats courts pour étoffer leur Curriculum Vitae ou encore celui de celles et ceux qui s'autorisent à travailler à temps partiel pour se permettre une pratique artistique ou sportive (Cingolani, 2017).

L'auteur ne nie pas les stratégies patronales et managériales qu'il qualifie de « d'assujettissement et d'exploitation du travailleur passant par la fragmentation et l'opacification des conditions de travail et de l'emploi » (Cingolani, 2014). Cependant il postule qu'il faut s'intéresser aux « expériences » des précaires, s'inscrivant pour cela dans la continuité des travaux de François Dubet, dont il est proche.

Dans son ouvrage *Les révolutions précaires*, il s'intéresse aux travailleurs et travailleuses de l'industrie culturelle. Il identifie plusieurs situations qui relèvent, selon lui, d'une adaptation positive aux conditions de travail et d'emploi. Il fait même l'hypothèse que ces précaires ne sont pas « des nouvelles figures de l'assujettissement » mais qu'au contraire ils seraient une forme de précurseurs de la société « postindustrielle » en émergence.

Il y a quelque chose de gênant dans le travail de Patrick Cingolani. En effet, on ne peut nier la pertinence de s'intéresser au vécu des acteurs sociaux vis-à-vis de la précarité, c'est le projet de Passeron lorsqu'il veut interroger les réactions aux structures objectives. Cependant, dans son travail tout se passe comme s'il y avait des personnes qui ne choisissent pas leur situation de précarité et la subissent et d'autres qui arriveraient à surseoir à cette situation difficile en l'imbriquant dans un projet de carrière. D'ailleurs, dans son ouvrage récapitulatif sur la précarité, il tente un essai de quantification de ces situations en donnant le chiffre de la répartition par sexe du temps partiel. Ce dernier concerne à 80% des femmes et est imbriqué pour ces dernières dans « un rapport social de sexe » dont le résultat serait des « parcours dyssymétriques » entre conjoints. Mais, pour les autres acteurs, il y a des pratiques différentes (Cingolani, 2017). Les femmes qui vivent un temps partiel ne pourraient pas avoir un vécu « positif » de leur précarité ? On voit ici toute l'ambiguïté du travail de Patrick Cingolani. Finalement, la précarité valorisée ici est celle des « vainqueurs » de la société moderne individualiste, celles et ceux qui ont les capitaux et les ressources pour profiter de la situation.

Maryse Bresson, qui est l'auteure d'un manuel sur la précarité chez un éditeur concurrent, critique ouvertement le travail de Cingolani. Pour cette chercheuse, ce point de vue n'est pas neutre, « s'il y a des expériences identitaires positives de la précarité, alors la multiplication des emplois atypiques peut devenir acceptable, voire souhaitable » (Bresson, 2015). Elle pose la question du positionnement de Cingolani vis-à-vis des politiques publiques de gestion de la précarité. D'ailleurs ce dernier en appelle à une création d'un statut de la « discontinuité » sur le modèle des intermittents qui consacraient l'erraticité des parcours précaires (Cingolani, 2017). Maryse Bresson va plus loin dans sa critique. Elle s'est intéressée à la précarité dans la fonction publique, au travers d'une enquête longitudinale par questionnaires. Selon elle, il y a des personnes qui peuvent vivre positivement les situations précaires même si les contraintes financières de l'instabilité reviennent noircir leur appréciation de la situation (Bresson, 2016). Nonobstant la grande majorité des enquêtés disent subir la situation selon plusieurs critères : précarisation du travail, instabilité financière, ... L'auteure précise que si les situations précaires sont valorisées à l'aune des politiques de « flexibilité », elles sont la plupart du temps, subies et vécues négativement.

Il semble que le débat entre Patrick Cingolani et Maryse Bresson se situe sur deux niveaux d'analyse. Premièrement, d'un point de vue macrosociologique : la question posée est de savoir ce qu'il va advenir de la société salariale. Si Castel considère que le « précarariat » constitue un « en-deçà » de l'emploi (Castel, 2007), d'autres chercheurs tentent d'imaginer comment sécuriser l'emploi dans ce cadre. C'est le cas du groupe de chercheurs européens constitué autour du juriste Alain Supiot, qui a publié un rapport pour aller vers un *Au-delà de l'emploi* (Supiot, 2016). L'idée est de produire des protections nouvelles dans ces situations d'instabilité de l'emploi.

Le deuxième niveau, microsociologique, est celui du vécu des précaires. Il ne nous semble pas heuristique de tenter de comprendre si les personnels du périscolaire ont un sentiment « positif » ou « négatif » de leur situation. Nous pouvons supposer que vivre « positivement » la précarité n'est pas donné à tout le monde. Il nous semble donc plus pertinent de comprendre comment, dans un environnement plus contraignant, des stratégies de contournements ou d'ajustements se mettent en place.

Paul Bouffartigue met en garde les chercheurs en sciences sociales qui veulent traiter cette question. Selon lui, il y a deux biais principaux à ce type d'analyse : le misérabilisme qui sous-estime l'initiative et la positivité, et le populisme qui surestime l'autonomie et l'alternative. Il rejoint ici les travaux de Grignon et Passeron qui mettaient déjà en garde les chercheurs dans leur études des classes populaires (Grignon et Passeron, 2015).

Nous l'avons vu, la société salariale a beaucoup évolué. Le développement de situations de travail et d'emplois précaires ou instables est une des caractéristiques de ces transformations. La notion de précarité renvoie à des catégories qui font débat dans les sciences sociales. L'animation périscolaire semble au cœur des transformations décrites par les auteurs que nous venons de citer. En effet, nous l'avons constaté, cette activité est structurellement précaire et elle représente surtout une nouvelle forme de salariat, à la marge de l'emploi, caractérisée par une grande instabilité, des taux horaires et un salaire très faible. Notre enquête devra faire attention aux précautions énoncées par Paul Bouffartigue. Nous faisons ainsi l'hypothèse que les acteurs sociaux imbriquent l'animation périscolaire dans leur itinéraire de vie en tenant compte des structures objectives.

D. Dans l'animation, la précarité comme un stigmate positif ?

Nous l'avons vu lors d'une partie précédente, les travaux de Francis Lebon, Emmanuel de Lescure et Yves de Curraize nous ont permis de mettre en avant que l'animation socio-culturelle était structurellement précaire (Lebon et de Curraize, 2008 ; Lebon et de Lescure, 2007). Nous pouvons lui donner cette caractéristique au regard du temps de travail moyen, de la longévité dans l'emploi ou encore du type de contrats signé. Nous avons pu constater également que l'on pouvait faire le même

état des lieux dans la petite étude quantitative que nous avons conduite auprès des animateurs et animatrices périscolaires.

Dans cette partie, nous aimerions nous arrêter sur ce que cette précarité structurelle peut faire à l'animation socio-culturelle dans son ensemble. En effet, nous faisons l'hypothèse que la précarité est devenue une forme de « stigmatisme » positif de l'animation. Nous reprenons ici les travaux d'Erving Goffman sur le sujet. Pour ce dernier, le stigmatisme est un écart à la norme qui n'existe que parce qu'il est remarqué par d'autres membres du groupe social (Goffman, 1975). Ce concept, s'imbrique avec celui d'« étiquetage » d'Howard Becker qui traite du processus de mise à part de certains individus dans les groupes sociaux (Becker, 1985). Dans notre exemple du monde de l'animation, le stigmatisme est la précarité dans la définition que nous lui avons donnée plus haut. Nous pensons que ce trait est valorisé dans le champ comme une vertu. En effet, les discours prônant un engagement total dans le travail au détriment des normes « typiques » d'emplois sont courants. Il n'est pas rare d'entendre que dans l'animation « on ne compte pas ses heures », « ici on n'est pas là pour faire de l'argent, sinon on va à McDo ». On comprend ici comment le stigmatisme de la précarité est renversé dans le champ de l'animation et devient une caractéristique portée en étendard.

Pour aller plus loin dans ce sens, il semble qu'il y ait un apprentissage de cette « vertu ». Pour Jérôme Camus, la formation BAFA joue en partie ce rôle socialisateur pour les jeunes animateurs et animatrices. En effet, selon lui les stagiaires de ce type de formation sont invités par les formateurs à exprimer leur désintéressement vis-à-vis des conditions matérielles de la mise en place de l'activité d'animation (Camus, 2016). Pour lui, certains stagiaires seraient déjà « ajustés » à ce genre de discours quand d'autres seraient invités à réaliser « un apprentissage de la pratique », et donc à une forme d'« incorporation » de l'habitus du « bon animateur ».

On peut estimer dans la poursuite de l'analyse de Camus, que le « bon animateur socioculturel » est celui qui acceptera des conditions de travail précaires voire flexibles. Nous ne postulons pas ici que ce genre de représentations relèvent d'une construction des employeurs pour faire accepter des situations précaires, mais peut-être davantage d'un raisonnement du type « nécessité faite vertu ». Cependant, nous devons aborder ici la question de la « théorie du don de travail ». Ce concept vient d'analyses économiques sur les différences salariales entre le monde associatif et le reste du monde privé. Ce genre d'étude estime que les salarié.es du monde associatif sont payé.es entre 20 et 30% de moins à poste égal. Pour Legros et Narcy, deux économistes français, cette différence s'explique par « une préférence relative pour l'intérêt général plutôt que pour le salaire » (Legros et Narcy, 2004). Autrement dit, la différence de salaire s'expliquerait par une rétribution symbolique liée au sentiment de contribuer à l'intérêt général. Mais selon le sociologue Matthieu Hély, l'erreur principale de la

théorie du « don du travail » est de considérer le salaire comme le prix du travail. En effet, le salarié ou la salariée associatif assume des missions proches de celles des fonctionnaires et donc des prestations d'utilité sociale. Sa rétribution ne peut être équivalente à sa « production » comme dans le secteur marchand. Il rappelle que si la théorie du « don du travail » ne permet pas d'expliquer la différence de rémunération entre les salarié.es de l'associatif et le reste du privé c'est qu'elle se prive de cette analyse constructiviste de Marx dans le *Capital* « Dans l'expression : valeur du travail, l'idée de valeur est complètement éteinte » sa source est à chercher « dans les rapports de production eux-mêmes » (Hély, 2008).

Ce stigmatisme de la précarité est constitutif d'une forme d'habitus du champ et permet aujourd'hui de construire une dialectique entre « ceux qui vivent pour et ceux qui vivent de » l'animation (Simonet, 2015). Cette expression est issue d'un entretien d'un responsable de structure d'animation rapporté par Maud Simonet. Selon ce dernier, les « nouveaux animateurs » ne seraient plus animés par les mêmes intentions, et certains ne seraient là que pour effectuer leur travail, comme si ce dernier était n'importe lequel. Ce responsable de structure regrette cette évolution.

Ce constat posé par cet acteur du champ de l'animation représente l'état du rapport de force qui s'y joue. En effet, ce dernier en tant que responsable de structure issu de la promotion interne, représente une forme d'image typique de ce que Maud Simonet nomme l'« omnipositionnalité ». Pour reprendre le lexique de Pierre Bourdieu sur les champs, il semblerait que ce responsable de structure représente une forme de figure de l'orthodoxie du champ, gardien de l'habitus de ce dernier. Ici, les valeurs de désintéressement vis-à-vis des conditions matérielles de l'activité d'animation. Nous pourrions postuler que ces « nouveaux animateurs » jugés moins désintéressés, sont les « nouveaux entrants » des champs bourdieusiens et que leur arrivée provoque une « révolution partielle » dans le champ (Bourdieu, 2002). Nous faisons l'hypothèse qu'il y a une forme de contrôle social dans le champ de la conformité de ces « nouveaux entrants » à l'habitus du champ. Ce serait celles et ceux qui incorporent le mieux ces normes qui pourraient faire carrière dans l'animation.

Si nous transposons ce type d'analyse à l'animation périscolaire, nous pouvons penser que le « bon animateur périscolaire » sera celui qui acceptera le plus de conditions de précarité (horaires flexibles, salaire bas, contrats courts), comme une forme de preuve de sa conformité avec l'habitus du champ.

IV. Des « publics à risques » et leur prise en charge par les politiques publiques

Nous l'avons vu, l'animation périscolaire est une activité structurellement précaire, par son organisation et par sa labilité. Nous faisons l'hypothèse qu'elle peut s'inscrire pour les acteurs qui la vivent, dans des « itinéraires de précarité » c'est-à-dire l'enchaînement de périodes de ce que Robert Castel appelle le non-emploi (chômage, stage, emploi précaire ...). La sociologie de la précarité s'est particulièrement intéressée à l'identification de ce qu'on a appelé les « publics à risques ». Après avoir déconstruit cette notion il conviendra de s'intéresser au traitement public de cette catégorie.

A. Les publics à risque

Les premiers travaux en sciences sociales sur la précarité datent d'une quarantaine d'années. C'est un sujet qui intéresse particulièrement la recherche dans la mesure où il inquiète les politiques publiques. En effet, depuis les années 1990 les décisions politiques visant à combattre la précarité se multiplient. Nous avons déjà évoqué les politiques publiques d'activation du chômage, et nous reviendrons sur celles concernant l'emploi aidé.

Une des requêtes des politiques publiques vis-à-vis de la recherche est de réussir à identifier qui sont les personnes qui ont le plus de probabilité de vivre la précarité. L'objectif est de pouvoir « cibler » les dispositifs au mieux. C'est ainsi que sont créés et développés rapidement les « Missions Locales » dans les années 1990, qui visent à aider les jeunes de moins de 25 ans dans leur insertion professionnelle.

On retrouve dans le manuel *Sociologie de la précarité* de Maryse Bresson un chapitre revenant sur les « publics à risques ». L'auteure s'appuie sur les travaux du CEREQ, qui grâce à ses enquêtes longitudinales est en mesure d'identifier les facteurs qui rendent le plus probable l'enchaînement de séquences précaires. Ces facteurs sont ensuite classés selon l'importance de leur effet. L'âge et le sexe sont les seuls facteurs de premier niveau, suivis du niveau de diplôme, et de l'ancienneté au chômage. Enfin, dans une moindre mesure ce sont la nationalité, la PCS d'origine et l'habitat qui jouent le plus dans la possibilité de vivre un itinéraire précaire. Il est évident que certains de ses facteurs s'influencent entre eux, il est déjà prouvé que le niveau de diplôme est dépendant du sexe ainsi que de la PCS d'origine.

De fait, Maryse Bresson, identifie le « portrait-type » de la personne la plus exposée à la précarité : il s'agit d'une femme âgée entre 15 et 24 ans, dont la PCS d'origine est ouvrière et qui serait née au Maroc (Bresson, 2015). Au regard d'une telle affirmation nous devons prendre quelques précautions.

Tout d'abord, l'auteure précise que même si l'on remplit tous ces critères, il n'est pas automatique de vivre la précarité, le raisonnement proposé ici est probabiliste.

De plus, il ne faudrait pas considérer que ces critères « s'empilent ». Autrement dit ce n'est pas une accumulation de facteurs qu'il s'agirait de démêler. C'est bien l'agencement complet de tous ces critères qui provoquent la situation de risque. Nous postulons que c'est à l'intersection entre tous ces critères que se situent une situation particulièrement précaire. Nous reprenons ici le concept d'« intersectionnalité » développé par Kimberlé Crenshaw dans les années 1990 (Fassin, 2015), qui s'était intéressée aux violences vécues par les femmes noires dans certains quartiers populaires des Etats-Unis.

Il est essentiel pour la recherche de savoir que certaines catégories de la population ont le plus de probabilité de vivre la précarité, comme les femmes, les jeunes, les enfants d'ouvriers ou encore les personnes nées à l'étranger. Ce type d'analyses permettent de mettre l'accent sur les situations de dominations multiples vécues par les acteurs sociaux. Néanmoins on ne peut arrêter notre raisonnement ici. En effet, d'une part ce type de travail peut sans le vouloir masquer des situations de précarité vécues par des personnes exclues des « publics à risques ». D'autre part, il est nécessaire d'analyser la manière avec laquelle ces « publics à risques » vivent cette situation. Il est particulièrement intéressant de se pencher sur les stratégies d'adaptations de ces populations dans une positions supposée précaire. Autrement dit, si ce genre de raisonnement présente les probabilités statistiques de se retrouver dans une situation de précarité, il est nécessaire de s'intéresser également aux « irrégularités » statistiques.

L'animation périscolaire à Marseille est prise en charge par ces « publics à risques ». Nous l'avons les femmes, les enfants d'immigrés et les jeunes sont les plus nombreux dans leur variable respective. D'ailleurs, 22,0% sont des jeunes femmes issues de l'immigration. A l'inverse il n'y a que 3,8% d'hommes, de plus de 25 ans dont les deux parents sont nés en France. Lorsque l'on regarde le cumul de de deux de ces critères, on retrouve 37,8% de femmes issues de l'immigration, 34,6% de jeunes femmes et 31,6% de jeunes issus de l'immigration.

B. La gestion publique des parcours des « publics à risques »

La question des « publics à risques » est une préoccupation majeure des politiques publiques notamment celles dites de « la politique de la ville ». Nous aborderons ici deux aspects qui nous semblent les plus importants pour aborder la gestion publique des parcours des personnels du périscolaire, les dispositifs d'accès à l'emploi et les politiques d'emplois aidés. Nous le verrons « les jeunes » sont la catégorie particulièrement visée par les politiques publiques d'aide à l'insertion. En effet, il existe très peu de dispositifs venant en aide aux femmes, aux étrangers ou aux enfants

d'immigrés. Lorsque ce type de dispositif est évoqué, il est souvent décrié car véhiculant un modèle discriminatoire. Il est intéressant d'analyser que ce genre de précautions morales ne s'appliquent pas aux politiques « jeunesses ».

a) Mission Locale et Pole Emploi

Dans un premier temps, il convient de revenir sur les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes. Nous l'avons vu « les jeunes »¹⁶ constituent un « public à risque » et plus de la moitié de notre échantillon d'analyse. Les politiques publiques se sont depuis longtemps posé la question de l'insertion de ces jeunes dits « en difficulté ». Nous l'avons vu, depuis les années 1990 s'est développé en France un réseau de « Missions Locales » qui sont des structures associatives chargées d'aider les jeunes entre 16 et 25 ans dans leur insertion professionnelle. Ce sont elles par exemple, qui ont été chargées de mettre en place les « Emplois d'Avenir » sur lesquels nous reviendrons. Selon la DARES, il existe près de 450 Missions locales en France qui emploient près de 15 000 professionnels. Chaque année leur activité, qui est subventionnée principalement par l'Etat et les régions, est mesurée en JDI « Jeunes en Demande d'Insertion » reçus en entretien. Ce chiffre se situe entre 1,1 et 1,2 millions chaque année, sachant que les 16-25 ans représentent un peu plus de 8 millions de personnes (DARES, 2017b), soit 14,7% de la population « cible ».

Nous retrouvons dans notre échantillon une forte part de ces jeunes « suivis » par la Mission Locale, puisque 34,6% des moins de 25 ans déclarent y être inscrits, ce chiffre monte à 48% lorsque l'on exclut les étudiants et étudiantes. On voit que l'on a à faire à une population particulièrement visée par les politiques publiques d'aide à l'insertion. On peut ajouter à ces taux, ceux et celles qui déclarent être inscrit.es à Pôle Emploi mais pas dans une Mission Locale, qui sont 14,4% des moins de 25 ans et 20% lorsque l'on exclut les étudiants et les étudiantes. On remarque une réelle différence entre les hommes et les femmes :

¹⁶ Lors de notre utilisation de cette catégorie dans cette partie nous retiendrons la définition reprise par les Missions Locales pour la définir c'est-à-dire les 16-25 ans.

Graphique 3 – Inscription à la Mission Locale et à Pôle-Emploi chez les moins de 25 ans non-étudiants, en pourcentage



Au total, plus de 80% des femmes sont inscrites dans un dispositif contre seulement un homme sur deux. Ces données tranchent avec celles de la DARES sur les Missions Locales qui accueillait en 2016 49% de femmes et 51% d'hommes. Dans notre échantillon, près de 70% des personnes inscrites dans une Mission Locales sont des femmes (DARES, 2017b).

Sans rentrer dans une analyse des rapports sexués dans la relation entre travailleurs et travailleuses sociaux et jeunes « en difficulté », il est possible que s'il y a autant d'hommes que de femmes qui poussent la porte des Missions Locales en France, tous et toutes ne sont pas orientés.es vers l'animation périscolaire. On peut donc supposer que les travailleurs et travailleuses sociaux des Missions Locales envoient en priorité les jeunes femmes vers des métiers du *care* plutôt que les jeunes hommes.

b) Les politiques d'emplois

La « jeunesse » est particulièrement visée par les politiques d'aides à l'emploi. Depuis les Travaux d'Utilité Collectives (TUC) créés en 1984 aux « Emplois d'Avenir » créés en 2012 en passant par les « Emplois Jeunes » du tournant du XXI^e siècle, les jeunes sont « aidés » pour trouver un emploi. Nous devons distinguer deux types d'aides étatiques, les emplois aidés et les contrats aidés. La première catégorie renvoie à des situations où l'employeur est aidé financièrement soit par une contribution au salaire soit par une exonération de cotisations patronales, c'est le cas des « Emplois d'Avenir ». La deuxième notion renvoie à des contrats dérogatoires au code du travail, c'était le cas des « Emplois Jeunes », où le ou la salarié.e était recruté.e pour cinq ans avec une possibilité pour l'employeur de mettre fin au contrat à chaque date anniversaire.

Les « Emplois d'Avenir » (EAV) ont été créés à l'automne 2012 et ont largement accompagné la mise en place des activités périscolaires. Concrètement, les employeurs embauchent en CDI ou en CDD pour trois ans des salarié.es dont le salaire sera pris en charge à près de 80% par l'Etat pendant 3 ans, en contrepartie l'employeur s'engage à former ou à envoyer en formation son ou sa salarié.e. Ce dispositif s'adresse à des jeunes de moins de 25 ans, diplômés d'un Niveau V au maximum (dérogation possible) et habitant dans un « Quartier Politique de la Ville » (QPV). On comptait au plus fort du dispositif, en 2015, 118 000 personnes en Emplois d'Avenir soit 0,5% de la population active salariée (Dumortier, 2018). Ces contrats sont pris en charge à près de 40% par des associations et à 20% par des collectivités territoriales.

L'objectif du gouvernement était de 150 000 Emplois d'Avenir dont 15 000 pour le secteur Jeunesse et Sports. De fait, selon les données de l'ORM, ce secteur représente 18% des embauches au niveau national et 21% en région PACA. L'ORM a exploité des données des Missions Locales concernant les Emplois d'Avenir de la Ville de Marseille. Voici quelques résultats qui peuvent nous intéresser :

Emplois d'Avenir à Marseille sur la période 2013-2016

Nombre d'emplois EAV : **5 300**

Sur le secteur Jeunesse et Sports : **1223** (23,1% du total)

Sur le secteur Jeunesse : **767** (14,5% du total) et Sports : **456** (8,6% du total)

Deux tiers de femmes

Source : Données Missions Locales exploitées par l'ORM (Dumortier, 2018)

On s'aperçoit alors que le secteur Jeunesse, dont dépend l'animation périscolaire utilise particulièrement le dispositif Emplois d'Avenir. Notre échantillon le prouve, car si l'on s'intéresse aux personnes entrées avant 2016 dans la profession et qui sont dans la population ciblée par ce dispositif on retrouve 19,4% de personnes en Emploi d'Avenir.

Il nous est difficile d'aller plus loin dans l'affinage des données proposées par l'ORM. En effet, parmi les 767 Emplois d'Avenir signés dans le secteur de la Jeunesse à Marseille, 80% l'ont été pour des « animateurs socio-culturels » et seulement 4% pour des « animateurs Périscolaires ». On peut douter de la catégorisation des emplois. En effet, nous l'avons vu, la catégorie « animateurs socio-culturels » renvoie à des activités souvent très polyvalentes. Ces salarié.es peuvent être amené.es à prendre en charge, le centre aéré durant les vacances, les différents accueils périscolaires, les aides aux devoirs, les activités socio-culturelles extrascolaires ... Il nous est donc impossible de savoir combien, parmi les EAV cités par l'ORM à Marseille, ont travaillé dans l'animation périscolaire.

Patrick Werquin, chercheur au CEREQ, a analysé le passage pour les jeunes par ce type de dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle au travers des « enquêtes-génération ». Son travail tend à prouver que les premiers mois qui suivent la sortie du système scolaire sont déterminants pour la valorisation des diplômes. Par la suite, les recruteurs vont avoir tendance à regarder davantage les expériences professionnelles. Dans ce contexte, il est nécessaire d'aider les jeunes à avoir des expériences à valoriser. Selon l'auteur au milieu des années 1990, 70% des jeunes femmes et 55% des jeunes hommes seraient passés par un dispositif d'aide à l'insertion professionnelles. Pour Werquin, ce genre de dispositif est profitable pour des jeunes qui ont déjà des profils très « employables », par leurs expériences passées ou leur diplôme. Le passage par un dispositif est une forme de « coup de pouce » dans leur insertion. En revanche, pour des jeunes avec des profils moins « employables », ce type de dispositif semble peu efficace. L'auteur va plus loin, en postulant que le cumul de plusieurs dispositifs agit comme une forme de « stigmat » pour les jeunes et réduit leurs chances de s'insérer. Enfin, les jeunes passés par ces dispositifs ont souvent un salaire inférieur à leur homologue non-passés par ces dispositifs. Tout se passe comme si, les jeunes ayant bénéficié de ce type d'aide à l'insertion devaient « rembourser » une partie de l'aide qui leur avait été apportée (Werquin, 1996).

On le voit notre échantillon est particulièrement ciblé par les politiques d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes. Ils sont plus nombreux à être inscrits à la Mission Locale et ils bénéficient particulièrement du dispositif Emplois d'Avenir. Les travaux de Patrick Werquin nous incitent à avoir des doutes sur l'efficacité de ce genre de ce dispositif dans l'insertion professionnelle de ces jeunes. De plus, on peut observer que parmi les publics dits à « risques » vis-à-vis de la précarité certaines catégories ne font pas l'objet de politiques d'aides.

Ainsi, dans cette deuxième partie de notre mémoire, la précarité est un concept à appréhender dans sa complexité historique et sémantique. L'animation périscolaire est un métier objectivement précaire. A l'incertitude du contrat de travail s'ajoute des conditions matérielles d'existence rendues précaires par des faibles temps de travail. De plus, l'instabilité législative qui entoure ce dispositif d'action publique rend l'installation dans l'animation périscolaire difficile.

L'animation périscolaire est le témoin de la transformation de ce que Robert Castel a appelé la société salariale. D'une société basée sur une forme sur une forme typique d'emploi stable, l'installation d'un chômage de masse structurel a renforcé la part d'emplois précaires créant une « nouvelle question sociale ».

La précarité est une notion largement travaillée par les politiques publiques et les sciences sociales. Objet d'inquiétude pour les premiers et de tension pour les seconds nous avons tenté de nous extraire du débat autour du caractère subie ou non de cette situation. Finalement nous avons préféré

nous orienter vers une analyse de la précarité dans le champ de l'animation qui se serait transformé en stigmat positif et valorisé dans l'optique d'une carrière. Pour finir, ces éléments nous interrogent sur les comportements des personnels du périscolaire. Pourquoi s'installer dans une activité objectivement précaire ? Quels sont les moteurs et les logiques d'actions de ces pratiques ?

Partie 3 : Être de passage ou s'installer

Dans cette partie nous allons nous pencher sur les différents itinéraires que nous avons constitué dans la partie précédente. Nous tenterons de comprendre ce qui fait la particularité de chaque catégorie et s'il y a des éléments de socialisation particulièrement efficace dans le parcours de ces individus.

I. Quelques éléments quantitatifs généraux sur le profil des personnels du périscolaire

Afin d'avoir une base de comparaison, il nous paraît pertinent de donner quelques éléments sociologiques généraux sur notre échantillon. Cette base nous permettra d'une part de distinguer ces personnels du périscolaire du reste de la population active et d'autre part de distinguer les différentes catégories que nous venons de construire.

A. Un recrutement populaire

a) PCS d'origine

Une des caractéristiques marquantes de cet échantillon est qu'il provient très largement d'un recrutement populaire. Nous avons choisi comme indicateur la PCS la plus haute entre les deux parents à la fin de la scolarité de la personne interrogée (ou à défaut au moment de l'enquête). Voici la répartition de l'échantillon :

Tableau 4 - Population active par PCS en 2014, en pourcentage

PCS d'origine*	Ensemble	Marseille 2014 (pop active)	France 2014 (pop active)
<i>Agriculteur.trice exploitant.e</i>	0,0	0,1	1,4
<i>Artis, Comm, Chef.fe d'entreprise</i>	4,2	5,5	5,9
<i>Cadre et PIS</i>	14,4	17,5	15,8
<i>Profession intermédiaire</i>	22,9	25,2	24,7
<i>Employé.e</i>	23,7	31,7	28,6
<i>Ouvrièr.e</i>	34,7	17,2	22,2
Total	100,0 (N=133)	100,0	100,0

Source : Insee, RP2009 (géographie au 01/01/2011) et RP2014 (géographie au 01/01/2016) exploitations complémentaires

* Dans notre échantillon, 11,3% des personnes interrogées déclaraient vivre avec seulement un parent au foyer. Dans la suite de nos travaux, ces individus seront classés avec les PCS, néanmoins dans un souci de comparaison avec la population active française et marseillaise, nous les avons exclus de ce tableau.

Il est intéressant de constater que des différences significatives existent lorsque l'on regarde les catégories « employé.e » et « ouvrier.e ». En effet, il y a deux fois plus d'enfants d'ouvrier.e dans notre échantillon que dans la population marseillaise. La différence n'est que de 12 points avec la France entière. Cette différence est compensée par une sous-représentation des enfants d' « employé.e ».

Si l'on compare ces résultats avec ceux de l'enquête de Francis Lebon et Emmanuel de Lescure sur les animateurs et animatrices socio-culturels on s'aperçoit que la différence est moins grande car seulement 30% sont des enfants d'ouvrier.es (seul la CSP du père était prise en compte), et 21% des enfants d'employé.es. Il y a deux explications possibles à ces chiffres. La première est que l'animation socio-culturelle connaît depuis les années 1980 une transformation de son recrutement alors que dans l'enquête de Michel Simonot on ne retrouvait que 14,7% d'enfants d'ouvrier.es et 12,7% d'employé.es (Simonot, 1974), ces chiffres n'ont fait qu'augmenter jusqu'à l'étude de Lebon et Lescure de 2002. On peut supposer que ce phénomène continue de s'accroître en 2018. La deuxième explication possible est que les personnels du périscolaire se distinguent de la catégorie « mère » des animateurs socio-culturels, notamment sous l'effet d'un recrutement très rapide et donc plus large. Quoi qu'il en soit, c'est une variable à prendre en compte dans le parcours des individus que nous observons.

Il nous semble pertinent de croiser la PCS d'origine avec le sexe des personnes de notre échantillon, dont voici la répartition :

Tableau 5 – Personnels du périscolaire par PCS et par sexe, en pourcentage

PCS d'origine	Femmes	Hommes	Ensemble
Agriculteur.trice exploitant.e	0,0	0,0	0,0
Artisan.e, commerçant.e, Chef d'e	2,6	7,5	4,2
Cadre et PIS	14,1	15,0	14,4
Profession intermédiaire	17,9	32,5	23,7
Employé.e	21,8	27,5	23,7
Ouvrier.e	43,6	17,5	34,7
Total	100,0	100,0	100,0 (N=133)

On voit une nette différence entre les hommes et les femmes quant à leur PCS d'origine. Globalement, 2/3 des femmes sont enfants d'employé.es ou d'ouvrier.es contre seulement 45% des hommes, soit une différence 20 points. La différence est forte en ce qui concerne les enfants de professions intermédiaires qui sont deux fois plus représentés chez les hommes que chez les femmes. Ainsi on peut dire que parmi la population des personnels du périscolaire on retrouve des femmes issues des classes populaires et des hommes issus des classes moyennes. Michel Simonot faisait l'observation inverse quant aux animateurs et animatrices socio-culturels interrogé.es dans les années 1970.

b) De la PCS au diplôme des parents

Globalement, les individus observés dans notre échantillon sont issus de familles avec un niveau de diplôme relativement faible. Ici nous utiliserons la variable « plus haut diplôme obtenu » du parent le plus diplômé. Pour plus de lisibilité nous avons recodé cette variable en trois modalités ; Niveau 5 et 6 (qui regroupe les personnes n'ayant pas de diplômes et celle ayant un CAP ou un BEP) ; Niveau 4 (pour les personnes ayant un baccalauréat général ou professionnel ; et enfin Niveau 2 et 3 (qui regroupe les personnes qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur). Voici la distribution :

Tableau 6 – Diplôme le plus élevé des parents, en pourcentage

Diplôme	Ensemble	Marseille 2014	France 2014
Niveau 5 et 6	58,9	54,5	55,4
Niveau 4	17,9	18,8	16,8
Niveau 2 et 3	23,2	29,4	27,8
Total	100,0 (N=168)	100,0	100,0

Source : Insee, RP2014 exploitation principale, géographie au 01/01/2016

Contrairement à la PCS d'origine, il n'y a pas de différence vraiment significative à relever dans ce tableau, notre échantillon est conforme à la population. Cependant, il est important de faire attention à ces données. En effet, les chiffres de Marseille et de la France concerne l'ensemble de la population de moins de 15 ans en France, or nous l'avons vu notre population est jeune, on peut supposer que ses parents le sont aussi. On peut s'étonner de ne pas voir plus de parents ayant un niveau 4 et plus dans la mesure où ces derniers ont été scolarisés dans la période dite de « massification scolaire ». En 1985, le gouvernement se donne l'objectif d'emmener 80% d'une tranche d'âge jusqu'au baccalauréat, cette politique volontariste va avoir comme effet d'augmenter le nombre de personnes reçues au diplôme du baccalauréat et au-dessus. Ainsi selon l'INSEE, alors que seulement 29% d'une génération obtenait le baccalauréat en 1985, ils étaient 78% en 2015 (INSEE, 2016b). On peut considérer que notre

échantillon possède des parents ayant un diplôme moins important que le reste de la population active.

Pour aller plus loin avec ces chiffres, nous pouvons les comparer au plus haut diplôme obtenu par nos interviewé.es afin de voir la trajectoire de ces derniers en termes de qualification. Pour ce calcul, nous excluons les étudiant.es qui n’ont pas encore atteint leur plus haut niveau. On s’aperçoit que seul 45,1% de ce dernier a un diplôme supérieur à celui de ces parents. 28,2% ont un diplôme équivalent, et plus d’un quart un diplôme inférieur. Lorsque l’on met en perspective ces chiffres avec le phénomène de massification scolaire décrit plus haut, on s’aperçoit qu’il est irrégulier de voir plus de la moitié de l’échantillon posséder un diplôme inférieur ou équivalent à celui de ses parents. Il est intéressant de constater que l’on peut rejoindre une des analyses de Francine Muel-Dreyfus qui postulait que les éducateurs spécialisés des années 1980 avaient eu des trajectoires scolaires déçues vis-à-vis des attentes de leurs parents et qu’ils s’étaient orientés vers un métier où le diplôme scolaire a moins d’importance que l’expérience ou les qualités personnelles (Muel-Dreyfus, 1983). La différence entre les éducateurs des années 1980 et les personnels du périscolaire est que les premiers étaient issus des classes aisées riches en capital culturel. Notre échantillon apparaît clairement moins doté en capital économique ou culturel et se situe parmi les strates dominées de l’espace social. Néanmoins, il est intéressant de retrouver ce phénomène de trajectoires scolaires descendantes. Il est possible que l’animation, riche en valeurs, permet à ces individus d’avoir une reconnaissance symbolique malgré la déception de leur parcours scolaire.

B. De l’enfance à l’âge adulte, l’importance de la taille de la famille

Nous voulons vérifier ici, que la taille de la famille dans laquelle les acteurs sociaux évoluent influe sur leur itinéraire. Il nous paraît pertinent de comparer la taille des familles de notre échantillon avec le reste de la population française :

Tableau 7 – Nombre de frères et sœurs, en pourcentage

<i>Nombre de frères et sœurs</i>	Ensemble	France (enfants dont les mères sont nées en 1960)
0	12,1	9,0
1	17,2	38,0
2	21,2	32,0
3 ou 4	25,3	17,0
5 et plus	24,2	4,0
Total	100,0 (N=198)	100,0

Source : (Toulemon, 2001)

Ici, nous voyons très clairement une différence entre notre échantillon et le reste de la population. Les personnels du périscolaire observés viennent pour moitié de fratries de 4 personnes ou plus contre seulement 21% de la population française. Ce fait social a plusieurs effets sur les personnes de notre échantillon. La première est que l'on peut supposer que pour une partie de notre échantillon une grande fratrie a pu leur permettre de s'exercer aux fonctions de garde et de surveillance de leur sœurs et frères. Ce qui les a socialisé.es à la prise en charge des enfants. Cette idée peut davantage être vraie pour les femmes, qui sont traditionnellement plus sollicitées pour ce type de tâche (Court et al., 2016). Cette analyse est en partie corroborée puisque 51,4% des femmes sont issues de familles de 4 enfants et plus contre seulement 39,4% des hommes. On peut supposer que l'on retrouve dans notre échantillon des femmes issues de grandes fratries dans lesquelles elles ont pu prendre en charge des fonctions de garde d'enfants

Par ailleurs, plusieurs travaux tendent à prouver l'importance de la taille de la fratrie dans la réussite scolaire (Wolff, 2014). Il est intéressant de croiser ces variables, nous excluons les étudiant.es qui n'ont pas finis leurs études.

Tableau 8 – Niveau de diplôme et nombre de frères et sœurs, en pourcentage

Diplôme	Nombre de frères et sœurs				Ensemble
	0 ou 1	2	3 ou 4	5 et plus	
Niveau 5 et 6	31,9	34,3	39,5	52,5	39,4
Niveau 4	48,9	34,3	47,4	40,0	43,1
Niveau 2 et 3	19,1	31,4	13,2	7,5	17,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (N=165)

On retrouve dans notre échantillon l'effet décrit par Wolff dans son article. La taille de la fratrie influe sur la réussite scolaire. La part de personne ayant un niveau 5 et 6 croît avec celle de la fratrie. Plus d'une personne sur 2 issues d'une famille de 6 enfants et plus, possède un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP. Cependant, il est intéressant d'observer que la catégorie qui semble le mieux réussir scolairement est celle des personnes ayant 2 frères ou sœurs. En effet, ces derniers sont 2/3 à avoir un niveau supérieur ou égal au bac, dont 31% un diplôme de l'enseignement supérieur. La réussite scolaire et la taille de la fratrie n'évoluent pas ensemble de manière linéaire.

Par ailleurs, on peut imaginer que la taille de la fratrie a un effet sur la décohabitation des individus observés. En France, l'âge moyen de la décohabitation est de 23,6 ans en 2015 (Eurostat, 2015). Nous l'avons vu l'âge médian de notre échantillon est de 24 ans, pourtant seulement 40,9% de notre échantillon a décohabité au moment de l'enquête. Ce chiffre est de 13,6% pour les moins de 20 ans,

46,2% pour les 21-25 ans et 72% pour les 26-30 ans. Tous les plus de 30 ans ont décohabité. Ainsi, observons l'effet de la taille de la famille, via le nombre de frères et sœurs, sur le fait de décohabiter. Nous ne gardons que les moins de 30 ans.

Tableau 9 – Statut de la décohabitation selon le nombre de frères et sœurs, en pourcentage

<i>Décohabitation</i>	Nombre de frères et sœurs				Ensemble
	0 ou 1	2	3 ou 4	5 et plus	
<i>Décohabitant.e.s</i>	52,9	47,1	35,0	24,0	40,6
<i>Non décohabitant.e.s</i>	47,1	52,9	65,0	76,0	59,4
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (N=198)

On observe bien un effet de la taille de la fratrie sur la décohabitation des personnels du périscolaire. Ainsi, plus la famille est grande, moins la décohabitation sera facile. Nous y reviendrons, mais la décohabitation est un indicateur largement mis en avant par les sociologues pour évaluer le passage à l'âge adulte. Olivier Galland, sociologue de la jeunesse, utilise trois indicateurs : la décohabitation, la première relation de couple et le premier emploi stable (Galland, 2000). On peut critiquer la posture de Galland dans la mesure où il voit le passage à l'âge adulte comme un passage « d'étape » très linéaire. Ce modèle d'analyse semble un petit peu daté car aujourd'hui les retours au domicile parentaux sont fréquents, notamment chez les étudiants et étudiantes terminant leurs études. De plus, il semble difficile d'évaluer une mise en couple stable, sans entrer dans une analyse qualitative. Finalement, même si l'on peut critiquer le point de vue de Galland, ce dernier nous démontre que plus la décohabitation est tardive, plus l'entrée dans l'âge adulte se complique. En effet, on comprend aisément combien vivre chez ses parents dans une grande famille peut rendre difficile la mise en couple stable.

De plus, nous devons nous arrêter sur le sens du salaire dans une configuration comme celle de la grande famille. Cécile Van de Velde a étudié la question du salaire pour les personnes n'ayant pas encore pu décohabiter. Elle relève l'importance, dans les catégories populaires notamment, de ramener un salaire même lorsque l'on vit chez ses parents. Pour elle, cette pratique remonte à celle des « remises de paie » ouvrières, qui permettait à l'adolescent d'acquiescer le statut d'adulte parmi sa famille. Aujourd'hui, elle suppose que la remise d'une partie du salaire au parent relève plus d'un geste contraint, ou du moins obligé, envisagé comme le paiement d'une « dette » engendrée par une cohabitation jugée comme tardive. Le paiement d'une partie du loyer revient donc à « un geste neutralisant une dépendance filiale jugée illégitime » (Van de Velde, 2008).

Nous avons pu constater que le fait de grandir dans une grande famille avait des effets sur la réussite scolaire ou sur la décohabitation des membres de notre échantillon. Nous devons nuancer cette affirmation dans la mesure où la taille de la famille est influencée par d'autres variables. La première d'entre elles est celle de la classe sociale :

Tableau 10 – Nombre de frères et sœurs selon la PCS, en pourcentage

Nombre de frères et sœurs	PCS			Ensemble
	PCS +*	PCS =*	PCS -*	
0 ou 1	31,8	63,0	19,0	30,1
2	31,8	18,5	21,4	22,6
3 ou 4	22,7	14,8	29,8	25,8
5 et plus	13,6	3,7	29,8	21,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0 (N=133)

* Les PCS + regroupent les Artisan.es, commerçant.es et chef.fes d'entreprises ainsi que les Cadres et Professions Intellectuelles supérieures, les PCS = regroupent les professions intermédiaires, les PCS – regroupent les employé.es, les ouvrier.es et les parents aux foyers

On observe alors une différence entre les enfants de PCS – et les autres. Les fratries de quatre individus et plus sont largement plus fréquentes parmi les PCS - que les autres catégories. A noter, que parmi les enfants de PCS +, on compte presque un tiers d'individus issus de fratries de quatre frères et sœurs ou plus. Il est intéressant de constater que la catégorie qui se rapproche plus de la moyenne nationale citée plus haut est celle des enfants de professions intermédiaires. Finalement on s'aperçoit, que cette catégorie mise à part, on retrouve des enfants issus de larges fratries dans chaque couche de population, ce qui confirme qu'il pourrait y avoir un lien entre le fait de grandir entouré.e de nombreux frères et sœurs et celui de devenir personnels du périscolaire.

Une deuxième variable influe, sur la taille de la fratrie, celle du fait d'avoir un ou deux parents nés à l'étranger :

Tableau 11 – Parents issus de l’immigration et nombre de frères et sœurs, en pourcentage

Nombre de frères et sœurs	Deux parents nés en	Au moins un parent	Ensemble
	France	né à l’étranger	
0 ou 1	41,4	21,4	28,9
2	24,3	18,8	20,9
3 ou 4	22,9	27,4	25,7
5 et plus	11,4	32,5	24,6
Total	100,0	100,0	100,0 (N=192)

Ici, on voit clairement que le fait d’avoir au moins un de ses parents né à l’étranger joue sur le fait de grandir dans une famille plus large et donc de vivre des conditions d’enfance et d’entrée dans la vie adulte plus proches comme nous l’avons vu précédemment.

Ainsi, pour conclure nous pouvons dire que la taille de la fratrie influence un certain nombre d’autres indicateurs permettant d’analyser statistiquement l’enfance et l’entrée dans la vie adulte de nos personnels du périscolaire. Nous avons constaté que plus on est issu d’une grande fratrie moins nous avons de chance de réussir scolairement et notre décohabitation risque d’être plus tardive. Nous avons pu voir que deux variables permettent d’expliquer la taille de la fratrie. Nous pouvons conclure que les grandes fratries sont plus fréquentes dans les familles des PCS + et – dont au moins un parent est né à l’étranger.

C. Vie de famille

Nous l’avons vu, la taille de la fratrie influence un certain nombre d’éléments dans l’enfance des personnels du périscolaire. Dans cette partie nous nous intéresserons à quelques éléments des itinéraires personnels et familiaux de ces personnels du périscolaires à l’âge adulte. Nous essaierons de voir si nous pouvons observer des comportements semblables parmi ces personnels.

La première observation que nous pouvons faire est que seulement 43% de l’échantillon se déclare en couple. Parmi eux, seulement 18% sont marié.es ou pacé.es. Ce chiffre peut paraître bas, mais il faut le nuancer dans la mesure où la moitié de l’échantillon a moins de 24 ans. Ce qui est particulièrement intéressant c’est lorsque l’on s’intéresse au plus de 25 ans. Dans cette catégorie, le nombre de personnes se déclarant en couple monte à 53% dont 28,3% de marié.es ou pacé.es. Par comparaison, selon l’INSEE il y aurait en France en 2017, 43,8% de personnes marié.es, 8,4% de divorcé.es et 7,2% de veuf.ves. Nous ne pouvons aller plus loin dans la comparaison, dans la mesure

où à la différence de notre enquête, l'INSEE ne fait pas la différence entre les célibataires et les personnes en couple non institutionnalisés (PACS ou mariage). Nous pouvons tout de même noter une différence d'une quinzaine de points entre dans la catégorie des personnes mariées. Ainsi, nous constatons que la mise en couple, tout comme le mariage, est moins fréquente chez les personnels du périscolaire.

Peut-être que ce constat a un effet sur le fait d'avoir des enfants. Dans tous les cas, seul un quart de l'échantillon déclare avoir au moins un enfant. Si l'on ne regarde que les personnes de plus de 25 ans, on s'aperçoit que ce taux monte à 51,1%. Mais ce qui retient notre attention c'est la répartition sexuée de notre variable :

Tableau 12 – Parenté selon le sexe chez les 25 ans et plus, en pourcentage

Parenté	Femmes	Hommes	Ensemble
Avec enfants	61,3	31,3	51,1
Sans enfant	38,7	68,8	48,9
Total	100,0	100,0	100,0 (N=198)

Ici, nous voyons une corrélation très significative ($\text{Khi}^2=6,47$) entre le sexe de nos enquêtés et le fait d'avoir un enfant. Nous ne rentrons pas dans les détails de l'analyse, mais nous commençons à entrevoir une catégorie de personnels se dessiner : les femmes avec enfants. Une de nos hypothèses est que finalement l'animation périscolaire avec son organisation temporelle autour du temps scolaire propose une configuration qui permet à des femmes aux foyers de (re)prendre une activité professionnelle pour compléter les revenus du foyer. A l'inverse, il nous faut nous arrêter sur le taux faible de pères dans notre enquête. Nous pouvons supposer que les hommes sont plus invités socialement à subvenir aux besoins d'une famille. L'animation périscolaire est une activité trop peu rémunératrice pour que l'on puisse y retrouver des pères. Pour aller plus loin, on peut même imaginer, que le salaire et la précarité du statut d'animateur.trice périscolaire (voir d'animateur.trice socio-culturels) est un frein aux projets d'enfants pour les personnes déjà en poste.

La dernière observation que nous pouvons faire concerne les personnes ayant connu un divorce ou une séparation. On compte 5,3% de personnes divorcées dans notre échantillon. Ce taux est deux fois supérieur chez les femmes que chez les hommes. De plus, nous pouvons remarquer que parmi les personnes qui ont un ou plusieurs enfants, 40,4% vivent dans des familles monoparentales féminines, contre 57,7% dans une famille nucléaire. On remarque que nous avons à faire à des femmes qui ont des parcours familiaux parfois interrompus se retrouvant avec la charge de leurs enfants (la part d'hommes en famille monoparentale est d'1,9%). Nous ne pouvons aller plus loin dans

l'exploitation statistique de ces données au vu de la taille de l'échantillon, néanmoins nous devons retenir que nous avons à faire un échantillon de personnes, notamment des femmes, ayant vécu des itinéraires maritaux qui les ont amenées dans des situations économiques et sociales plus précaires. Ici, nous touchons du doigt, l'importance d'une analyse globale des itinéraires des personnes, car nous pouvons voir que la précarité économique du statut de personnels du périscolaire va parfois de pair avec une précarité économique du statut de mère célibataire.

D. Des personnels peu socialisés à l'animation et au monde associatif

Nous l'avons vu précédemment, la littérature scientifique sur l'animation traite largement de la socialisation qui amène des personnes à s'engager dans cette voie (Camus, 2016). En effet, c'est une activité professionnelle où il est fait largement appel aux « valeurs » des individus. Dans notre questionnaire nous avons voulu observer ce qui « prépare » les personnels du périscolaire à devenir des animateurs et des animatrices.

La première des variables que nous pouvons observer est celle de l'engagement des parents dans l'animation ou plus largement dans l'associatif, voici la distribution de la question n°56 :

Tableau 13 – Fréquentation par les parents d'espaces de socialisation à l'animation et l'associatif, en pourcentage

Fréquenter des associations	Travailler dans l'animation	Participer à des mouvements politiques syndicaux	Participer à la vie de leur quartier/village	Aucune de ces réponses
30,2%*	11,6%	14,5%	21,5%	54,1%

* Cette question permettait plusieurs réponses, il faut donc lire que 30,2% des personnes interrogées déclarent que leurs parents ont fréquentés des associations.

On peut tout d'abord observer que le nombre de parents ayant travaillé dans l'animation est à questionner. Une étude récente de la CNAF sur le BAFA postulait que 7% d'une tranche d'âge obtenait ce diplôme en moyenne. Nous pouvons néanmoins noter que ce taux de 11,6% est important dans la mesure où une grande partie de notre échantillon a des parents nés à l'étranger. L'animation est une pratique très spécifique à la France et n'existe pas sous cette forme d'autres pays. Même s'il existe des modes de prises en charge de la jeunesse en dehors du temps scolaire dans de très nombreux pays, il est possible que les personnes interviewées n'aient pas osé déclarer que leurs parents faisaient ce type d'animation si c'était le cas.

Nous pouvons aussi nous pencher sur les personnes déclarant que leurs parents ont fréquenté des associations. Elles ne sont que 30,2%. C'est un chiffre relativement faible comparé aux études sur l'associatif qui situent la part de la population donnant du temps dans les associations entre 36 et 39% depuis plusieurs années (Bazin et Malet, 2017). Pour aller plus loin, on peut constater que plus de la moitié de notre échantillon déclare que leurs parents n'ont fréquenté aucun des espaces d'engagements cités dans le questionnaire. Il nous faut aller plus loin dans cette analyse en distinguant les personnes de notre échantillon selon leur origine sociale :

Tableau 14 – Fréquentation par les parents d'espaces de socialisation à l'animation ou l'associatif et PCS, en pourcentage

Fréquentation espace de socialisation	PCS +	PCS =	PCS -	Ensemble
Fréquenter des associations	31,8	52,0	26,3	30,2
Travailler dans l'animation	13,6	28,0	7,5	11,6
Participer à des mouvements pol/synd	22,7	28,0	7,5	14,5
Participer à la vie de leur quartier/village	31,8	20,0	25,0	21,5
Aucune de ces réponses	40,9	40,0	58,8	54,1 (N=122)

Ici, on voit qu'il existe un écart entre les différentes origines sociales. Finalement, on constate que la catégorie qui semble la plus ajustée avec les modes d'engagements de notre questionnaire est celle des Professions Intermédiaires. On y retrouve une proportion très importante de parents ayant travaillé dans l'animation : 28%, et investis dans des associations : 52%. A l'inverse, on constate que ces chiffres sont plus bas chez les PCS + et -. Finalement, ce n'est pas étonnant de retrouver parmi les personnes ayant grandi auprès de parents proches du milieu de l'animation beaucoup d'enfants de Professions Intermédiaires, puisque c'est dans cette PCS que sont rangées les animateurs et animatrices socio-culturels à l'INSEE. On peut supposer que les personnes ayant été le mieux socialisées à l'animation sont celles dont les parents partagent une plus grande proximité culturelle, économique et sociale. Ce que nous ne devons pas oublier, c'est que notre échantillon n'est composé que de moins de 20% de ces personnels les mieux ajustés. On peut affirmer que notre échantillon est composé de personnes qui n'ont pas forcément été socialisées à l'animation et plus largement au monde associatif via leur parents, ils ne correspondent pas exactement au profil des personnes habituellement recrutées dans l'animation socio-culturelle. Cette première observation va dans le sens de notre hypothèse générale de travail. On constate qu'il y a un écart entre les différentes catégories

de personnels, il est probable qu'ils et elles ne puissent pas bénéficier des mêmes conditions d'emplois et de travail.

Pour aller plus loin dans notre analyse, nous pouvons nous pencher sur la formation BAFA. Cette formation permet aux personnes qui la valident d'exercer l'activité d'animateur et d'animatrice de manière occasionnelle (pas plus de 80 jours par an), dans le cadre de ce que l'on appelle le « volontariat ». Elle est considérée certains sociologues, dont Jérôme Camus, comme une étape de la « conversion » des animateurs et animatrices. Elle joue un rôle fort de socialisation, et d'acceptation des normes du champ. Dans notre échantillon, 61,7% déclarent posséder un BAFA ou un BAFD (équivalent pour la direction). Rappelons que le BAFA n'est pas une condition pour encadrer un groupe d'enfants en ACM, la réglementation autorise 25% de personnes non-diplômées, et 25% de personnes en cours de formation. Il y a dans notre échantillon 26,7% de personnes ne possédant aucun diplôme ne permettant l'encadrement d'enfants en ACM. Il est intéressant de voir que la catégorie d'âge la moins diplômée est celle des +35 ans, qui ne sont que 41,9% à posséder un BAFA et/ou un BAFD.

De même, pour aller plus loin dans l'exploitation de cette variable, on ne retrouve que 56,4% des femmes, contre 70,4% des hommes ayant un BAFA/BAFD. Elles sont au contraire 32,3% à ne pas être diplômées contre moitié moins chez les hommes. Il est pertinent d'observer que le diplôme semble avoir une importance supérieure chez les hommes que chez les femmes. Ces dernières sont supposées pouvoir prendre en charge cette activité sans diplôme, leur qualités supposées « naturelles » de mère suffit à leur faire confiance. On retrouve donc des femmes de +35 ans qui sont peu diplômées du BAFA/BAFD.

Pour poursuivre, nous avons leur avons demandé s'ils avaient fréquenté des structures d'animation dans l'enfance (centre de loisirs, colonie de vacances, camp de scoutisme, classe verte...). Plus des 2/3 ont déjà fréquenté au moins une structure d'animation dans l'enfance (68,8%), ils sont 17,3% à avoir connu au moins 3 types. Ce chiffre est relativement fort, d'autant qu'en France, selon un rapport de l'Observatoire des Vacances et des Loisirs des Enfants et des Jeunes (OVLEJ), à 18 ans, seul 45% des jeunes sont allés au moins une fois en centre de loisirs (OVLEJ et JPA, 2014), ils et elles sont 52,9% dans notre échantillon. Nous ne possédons pas d'autres données sur les autres ACM, mais il semblerait que notre échantillon soit particulièrement représenté parmi les personnes ayant fréquenté des structures d'animation. Il serait intéressant de se pencher dans l'analyse des entretiens sur la perception que les enquêtés se font de ces expériences d'animation lorsqu'ils étaient enfants ou jeunes.

Ainsi, nous avons pu voir au travers de ces différentes généralités sur les personnels du périscolaire qu'il existait une réelle hétérogénéité. Nous avons pu commencer à identifier les différentes catégories

citées dans la partie précédente. Il convient, afin d'analyser plus finement les itinéraires des individus, d'analyser ces quatre parcours typiques que nous avons construits et d'approfondir notre analyse quantitative par l'analyse des entretiens réalisés avec ces personnels afin d'aller plus loin dans nos hypothèses.

II. Les personnels de métiers, un tremplin vers l'animation socio-culturelle

La première catégorie d'itinéraires que nous allons étudier est celle des personnes qui font carrière. Nous voulons comprendre ce qui les a conduits à considérer l'animation périscolaire comme une voie professionnelle possible. Nous pouvons nous interroger sur l'envie de poursuivre dans une activité professionnelle structurellement précaire et offrant un avenir plus qu'incertain au vu de la dépendance aux politiques publiques de jeunesse. Ce qui est intéressant d'un point de vue sociologique c'est que cette catégorie interroge le point de vue économique sur la précarité. Autrement dit, d'un point de vue de l'acteur rationnel, on voit mal comment ces personnes peuvent vouloir continuer dans l'animation. Nous sommes convaincus, que les moteurs de ce projet peuvent être issus des sphères professionnelles comme extra-professionnelles, nous pensons à la famille, le monde associatif etc... Pour rappel, nous avons constitué ce groupe à partir des personnes qui ont déclaré commencer l'animation périscolaire avant 2016. Nous l'avons affiné en ne gardant que celles et ceux qui désirent continuer dans l'animation. Avec ces filtres nous arrivons à un groupe à analyser de 43 personnes, soit un peu plus d'1/5 de notre échantillon. Nous nous appuyerons sur les entretiens de Thibaut et Laurence, respectivement animateur et directrice depuis plusieurs années dans le périscolaire. Thibaut et Laurence sont issus des classes populaires, comme nous le verrons par la suite, il et elle n'ont pourtant pas le même rapport avec leur histoire familiale. En revanche, ils partagent le projet de poursuivre dans l'animation socio-culturelle.

La première chose que nous pouvons relever, c'est que lorsqu'on les interroge, ces personnes définissent leur activité professionnelle comme un métier avec des perspectives d'avenir. Thibaut, animateur périscolaire depuis 5 ans dans 4 écoles des 1^{er} et 6^e arrondissements, nous dit ceci à propos de son emploi :

« Moi je te dis ça parce que j'aime mon métier après je sais que c'est pas le cas de tout le monde c'est ça qui est dommage parce qu'en fait on travaille avec des enfants pas avec des produits on doit avoir un minimum d'implication dans le travail sinon il faut pas faire ça »¹⁷.

Laurence, directrice de deux écoles dans les 3^e et 12^e arrondissements, dit ceci à propos des animateurs et animatrices qui travaillent avec elle :

¹⁷ Entretien de Thibaut.

« Ils voient pas vraiment, 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 une de l'éducation quand même et eux ils voient ça ... »¹⁸

Ce qui est intéressant dans le discours de Laurence et Thibaut c'est qu'ils ont une idée de leur métier, et une certaine exigence vis-à-vis des personnes qui l'exercent avec eux. Pour eux, l'animation est une activité professionnelle avec une responsabilité pédagogique : faire l'éducation des enfants. Ils ne comprennent pas pourquoi d'autres personnels prennent cette activité à la légère. Nous le verrons plus loin, ce sont de véritables militant.es de l'animation, et ces valeurs sont importantes dans leur itinéraire car elles façonnent certaines de leurs décisions. Nous les appellerons donc **les personnels de métier**.

Par ailleurs, c'est la catégorie la plus mixte, avec 54,8% de femmes, ce qui indique une sous-représentation des femmes au vu de leur importance dans notre échantillon. Ils et elles ont 29,4 ans en moyenne, ce qui est conforme au reste de notre population, néanmoins la médiane est de 29 ans, soit 5 points au-dessus. C'est une catégorie plus masculine et avec une étendue moins grande que le reste de l'échantillon.

A. Une arrivée imprévue dans le métier

La première chose que nous pouvons dire sur le profil sociologique de cette catégorie est qu'elle est marquée par un recrutement moins populaire que le reste de l'échantillon :

Tableau 15 – Répartition par PCS d'origine, en pourcentage

PCS	Personnels de métiers	Ensemble
<i>Agriculteur.trice exploitant.e</i>	0,0	0,0
<i>Artisan.e, commerçant.e, Chef.fe d'e</i>	3,8	4,2
<i>Cadre et PIS</i>	15,4	14,4
<i>Profession intermédiaire</i>	30,8	22,9
<i>Employé.e</i>	30,8	23,7
<i>Ouvrier.e</i>	19,2	34,7
Total	100,0	100,0 (N=133)

Nous voyons assez clairement que le recrutement des personnels de métiers est plus moyennisé. On retrouve plus de 60% de l'échantillon recruté parmi les professions intermédiaires et les

¹⁸ Entretien de Laurence.

employé.es. Finalement ce qui est intéressant, c'est que le profil de recrutement de ces personnels de métier se rapproche de la PCS INSEE dans laquelle sont classés les « animateurs socio-culturels », c'est-à-dire les professions intermédiaires. Il n'est donc pas vraiment étonnant de constater que la catégorie qui veut faire carrière soit la plus moyennisée.

Sans en déduire un lien logique direct, on retrouve tout de même des taux de diplômes plus élevés que le reste de l'échantillon :

Tableau 16 – Niveau de diplôme, en pourcentage

Niveau de diplôme	Personnels de métier	Ensemble
Niveau 5 et 6	34,1	36,3
Niveau 4	39,0	46,3
Niveau 2 et 3	26,8	17,4
Total	100,0	100,0 (N=201)

Le taux de personnes diplômées de l'enseignement supérieur est de dix points au-dessus de la moyenne. Ce phénomène engendre le fait que ce sont des personnels qui connaissent une trajectoire ascendante au regard du plus haut diplôme de leurs parents pour 55,3% contre 46,1%.

On retrouve, dans cet échantillon, des individus mieux diplômés que leurs parents et que les autres membres de l'échantillon. Ce qui marque la différence de cette catégorie est qu'elle est celle qui possède le plus de diplôme de la filière animation professionnelle. Pour rappel, voici les quatre titres qui la compose.



Voici la répartition des diplômes des personnels de métier vis-à-vis du reste de l'échantillon :

Tableau 17 – Diplôme obtenu dans l’animation, en pourcentage

Diplôme de l’animation	Personnels de métier	Ensemble
BAFA/BAFD	83,3	61,7
Filière animation professionnelle	50,0	18,4
CQP/DUT/Autre	11,9	9,7
Aucun diplôme	4,8	26,7 (N=206)

On constate, à travers ce tableau, qu’il y a une réelle importance donnée au diplôme d’animation pour cette catégorie dans la mesure où on ne retrouve qu’une part résiduelle d’individus non-diplômés. On voit qu’il y a plus de diplômé.es de l’animation occasionnelle (BAFA/BAFD), ils et elles sont plus de 4/5 à l’être. On peut considérer que le BAFA ou le BAFD constitue un diplôme quasi-obligatoire pour faire carrière dans l’animation professionnelle. Malgré le fait que ces diplômes sont censés être à destination de personnels « occasionnels », il semble qu’ils font partie d’une sorte de passage obligatoire pour ces personnels de métier.

Par ailleurs, il semble que la deuxième étape soit le passage par une formation à l’animation professionnelle, qui concerne un personnel de métier sur deux. Ces formations durent entre 9 et 18 mois et prouvent l’engagement temporel de ces personnels dans l’animation. En outre, on peut remarquer, qu’ils et elles ont un taux de réponses d’1,5 modalités, ce qui veut dire que nous avons à faire à des personnes qui possèdent plusieurs diplômes dans l’animation. Cela indique une forme de désir de faire carrière dans la branche. Dans la moyenne de l’échantillon on n’observe pas ce phénomène.

L’intérêt des méthodes mixtes, quantitative et qualitative, est que nous pouvons voir l’importance que les enquêté.es donnent aux différentes formations suivies (scolaires, professionnelles ...). Lorsque Thibaut et Laurence parlent de leur apprentissage, ils font très peu référence à l’école ; c’est bien leur formation professionnelle à l’animation qui compte pour elle et lui.

Voilà ce qu’il et elle nous disent à propos de ces formations : Thibaut a un BAPAAT, et Laurence un BPJEPS et leur formation remonte à 5 ans environ. Thibaut nous dit :

« C’est sûr, beaucoup de gens vont se faciliter la vie, vont passer le BAFA parce qu’ils vont pas faire ça de leur vie c’est juste pour gagner deux trois sous, ils comprennent pas l’intérêt qu’il y a derrière quand je passe un BAPAAT je sais déjà je connais le métier et l’intérêt qu’il y a aussi au fond derrière c’est vrai que c’est quelque chose en termes social il faut de l’implication il faut avoir une idée il faut se dire ouais je vais faire ça, parce que il y a ça, parce qu’il y a ça, pas je vais faire ça pour m’occuper des

gamins je vais leur faire deux trois jeux je vais empocher mes sous à la fin des vacances et je vais être pris en septembre »

On voit que Thibaut valorise le diplôme qu'il a passé car ce dernier lui confère un statut d'animateur sérieux vis-à-vis des autres animateurs et animatrices « BAFA » qu'il juge un peu dilettantes et surtout intéressés.es uniquement par le salaire. Ce qu'il faut noter ici c'est que le « niveau » du BAPAAT, équivalent au CAP/BEP, n'est que très peu pris en compte par Thibaut. En effet, malgré le fait que ce soit le diplôme le plus bas dans la filière, il revêt une importance symbolique forte et est gage de sérieux. Néanmoins, on retrouve dans son esprit, un schéma un peu plus classique d'évolution de carrière :

« A mon niveau il serait temps d'évoluer, pour évoluer il faut que je passe le diplôme, le BPJEPS à partir du BPJEPS c'est vrai que les responsabilités, le salaire, l'implication dans le boulot, le métier, les postes proposés sont beaucoup plus intéressants qu'un simple BAPAAT »¹⁹

On voit ici se dessiner l'image d'une « carrière » marquée par les différents niveaux de diplômes professionnels de l'animation. Dans la suite de l'entretien, il confie « *je finirai par l'avoir ce maudit DES* ». Le DESJEPS est un diplôme qui permet théoriquement de diriger une structure socio-éducative comme une association ou un centre social. Nous pouvons expliquer ce rapport à la formation professionnelle par le fait que Thibaut et Laurence ont eu une scolarité plutôt subie. En effet, Laurence voulait devenir avocate et faire du droit, elle a finalement été orientée vers un baccalauréat professionnel en comptabilité, idem pour Thibaut qui nous dit :

« Je voulais aller en général, mais on m'a dit, au vu de mes notes j'avais 12 et demi de moyenne au vu de mes notes on m'a calé en pro en fait (...) donc c'était un peu chiant et donc mise à part ça, ben avoir bataillé pendant des années, ma mère a rien voulu comprendre et le directeur non plus donc on m'a mis dans un lycée au hasard donc j'ai fini à Newton²⁰ »²¹

Après ce passage en lycée professionnel, il arrête l'école et vit dans la rue, c'est à 18 ans qu'il s'inscrit en formation BAPAAT, orienté par sa conseillère Mission Locale. On observe un parcours similaire chez Laurence dans la mesure où, elle non plus, ne prévoyait pas de faire de l'animation. Elle a été recrutée à la sortie du lycée comme secrétaire dans une association d'animation, et c'est à cette occasion qu'elle découvre le métier. Elle commence comme bénévole puis est envoyée en formation BAFA, puis BAFD, et enfin BPJEPS et occupe des fonctions d'animatrice pendant une dizaine d'années dans cette association. Ce qui nous paraît intéressant, c'est que l'animation est un métier qui ne se

¹⁹ Entretien de Thibaut.

²⁰ Un lycée professionnel du 10^e arrondissement de Marseille, spécialisé dans les métiers du secteur secondaire.

²¹ Idem.

découvre pas durant la scolarité ; les personnes que nous avons rencontrées ont toutes les deux eu un moment de « révélation » où elles ont découvert qu'elles voulaient faire de l'animation leur métier. Ce moment est plus ou moins identifié par les acteurs eux-mêmes mais il constitue bien une bifurcation dans leur projet, dans la mesure où une nouvelle voie s'ouvre à eux dans laquelle ils se reconnaissent. Thibaut raconte qu'après avoir vécu deux ans dans la rue, il rencontre l'association « Mandarine explosive » qui propose une scène ouverte de danse dans son quartier, il explique sa « révélation » :

« C'est forcément le côté artistique qui m'avait attiré chez eux quand ils m'ont fait venir au quartier et, et qu'ils m'ont présenté le côté social des gamins que j'avais déjà vu finalement et j'avais bien kiffé j'avais eu un bon feeling avec eux. La vocation elle a commencé là je me suis dit pourquoi pas faire ça j'aime ça et je le fais donc je sais bien faire donc je suis capable de le faire pourquoi pas moi aussi apporter ma pierre à l'édifice »²²

Ce qu'il faut relever, c'est que Thibaut vient pour le côté artistique. Il pratique lui-même la danse, mais c'est le côté « social » qui le fait rester dans cette association. Par ailleurs, il m'explique son attachement à travailler dans un quartier populaire :

« Ce petit attachement c'est par rapport justement aux conditions de vie que j'ai vécu et je me dis aussi que finalement peut-être il faudrait favoriser les autres côtés de Marseille, j'ai personnellement un petit attachement pour ce quartier en particulier (un quartier populaire du 3^e arrondissement) parce que je trouve les gamins, enfin certains gamins tout juste exceptionnels quoi et on leur donne pas la chance et il arrive que finalement bah comme les petits que j'ai, que je les retrouve dans de mauvais trépas, dans des endroits desquels j'aurais préféré les sortir mais ainsi va la vie on pourra pas sauver tout le monde ».

Finalement, Thibaut grâce à cette expérience dans son association artistique, découvre qu'il veut se rendre « utile » auprès d'enfants et de jeunes qu'il considère en difficulté. Laurence n'exprime pas en ces termes sa « conversion » à l'animation, néanmoins on peut remarquer qu'elle a un attachement particulier pour les premiers projets qu'elle a conduit avec l'association dans laquelle elle travaillait :

« L : Par exemple j'ai monté le projet pour des jeunes en décrochage scolaire pour faire le "raid Périgord" »

A : C'est un raid genre...

²² Ibidem.

L : Sportif, des jeunes que c'était la première fois qu'ils prenaient l'avion et tout c'était l'aventure et puis c'était des jeunes qui faisaient un peu les caïds, arrivés dans l'avion c'était étonnant parce que ils te prennent la main qu'ils ont peur tu vois une autre personne, tu vois plus le petit caïd du quartier »²³

Ce qui est marquant pour l'une et l'autre c'est que ce sont ces expériences qui ont aidé à la « conversion » vers les métiers d'animation. Bien qu'elles remontent à 5 ou 10 ans, elles restent marquées dans la mémoire de ces acteurs et revêtent une épaisseur significative dans leur socialisation. Pour Jérôme Camus, cette conversion, ce déclic, exprimé par Thibaut et Laurence est caractéristique du milieu de l'animation. Pour lui, il existe deux types de révélations : celle précoce qui correspond à des agent.es qui ont « toujours eu envie de faire de l'animation », elle correspond à des animateurs et des animatrices ayant grandi dans des environnements très proches de l'animation. Pour les autres, la vocation prendra la forme d'un déclic ; de la « révélation d'une passion » et prendra parfois « le lexique du militantisme ». Ces types de révélations concernent des agent.es qui n'ont pas fréquentés d'espaces qui les préparaient à travailler dans l'animation (Camus, 2016). On peut considérer que Thibaut et Laurence se positionnent dans cette deuxième catégorie. On retrouve bien chez Thibaut cette envie, militante d'intervenir auprès d'enfants et de jeunes en « difficultés » pour les aider.

Nous pensons que ces expériences sont des raisons pour lesquelles ces personnels tiennent dans l'animation périscolaire. En effet, Thibaut me dit qu'il a des conditions de travail difficiles, il travaille 25 heures par semaine, en commençant à 7h30 et en finissant à 18h chaque jour et pourtant, il persiste dans cette voie, fustigeant les autres métiers comme « *faire des frites à McDo ou passer des produits à la caisse* ». Il estime de plus que le contenu du travail est dégradant pour lui :

« Il y a une liberté dans le travail qui n'existe pas, qui n'est pas là, qui est très très mal organisée très très mal gérée, ils sont surtout très très mal vus (les TAP) c'est un peu rebutant comme travail j'ai l'impression de faire la routine dans le social j'ai l'impression d'être à l'usine mais avec des enfants »²⁴

On pourrait se poser la question de ce qui le fait poursuivre dans l'animation périscolaire. En effet, il gagne 700€ par mois (sans compter les périodes de vacances où il est parfois moins bien payé car il fait moins d'heures), pour des horaires difficiles et il vit mal son travail au quotidien. C'est là que l'on peut constater la force socialisatrice des moments de « révélation » cités plus haut. Thibaut est dans l'espoir de revivre ces moments-là et il essaie de monter sa propre association pour pouvoir vivre de ces expériences. Il dit :

²³ Entretien de Laurence.

²⁴ Entretien de Thibaut.

« Mes objectifs maintenant c'est monter ma structure pouvoir voyager un petit peu, voir même si j'ai mon BP pouvoir monter ma propre structure ma boîte à moi, être mon propre patron pouvoir faire ma vision à moi de l'animation, ma vision du social pouvoir justement évoluer »²⁵

Laurence vit également mal l'animation périscolaire, au regard de ces autres expériences d'animation socio-culturelle. Pourtant, elle veut poursuivre dans ce métier et va prendre, à la rentrée, un emploi d'animatrice dans une Maison de Retraite en attendant de préparer le concours d'Assistante Sociale. Elle me confie que ce qui lui manque dans les TAP c'est le côté « relation individuelle » qu'elle avait avec les projets qu'elle conduisait, notamment auprès des jeunes en décrochage scolaire, c'est ce qu'elle recherche en devenant assistante sociale.

Finalement, pour résumer, on constate que Thibaut et Laurence décrivent une arrivée imprévue dans l'animation. Nous avons pu identifier des moments forts en socialisation qui revêtent une épaisseur dans leur itinéraire. Ces expériences sont peut-être ce qui leur permet de tenir dans l'animation périscolaire malgré un contenu de travail qui leur déplaît et des conditions d'emplois précaires (horaires, salaires, contrats ...).

Pour aller dans ce sens Thibaut nous dit :

« J'ai passé 5 ans non stop en tant que bénévole dans l'association, même quand je faisais le BAPAAT et je trouve pas de boulot et que mon travail me fait chier parce que j'étais pas stimulé j'étais pas motivé j'allais forcément j'allais forcément me retourner vers Mandarine Explosive pour bosser pour pouvoir faire des choses je me sentais bien enfin c'est une structure où je me sens bien parce qu'on bosse on fait des choses le public je le connais enfin c'est ma première structure en fait »²⁶

On peut confirmer, dans cet extrait d'entretien, une de nos hypothèses : Thibaut trouve une échappatoire dans son association pour oublier les difficultés quotidiennes au travail.

Nous pouvons néanmoins nuancer cette thèse de la « révélation » dans la mesure où la catégorie des personnels de métier est celle des personnes qui ont le plus évolué dans un environnement familial proche de l'associatif et de l'animation. Voici ce qu'elles répondent lorsqu'on les interroge sur leurs parents :

²⁵ Idem.

²⁶ Entretien de Thibaut.

Tableau 18 - Fréquentation par les parents d'espaces de socialisation à l'animation et l'associatif, en pourcentage

Fréquentation espaces de socialisation	Personnels de métier	Ensemble
Fréquenté des associations	37,8	30,2
Travaillé dans l'animation	18,9	11,6
Participé à des mouvements politiques ou synd	16,2	14,5
Participé à la vie de leur quartier ou village	29,7	21,5
Aucune de ces réponses	43,2	54,1 (N=172)

Dans ce tableau, on remarque sur toutes les modalités, que les personnels de métiers ont déclaré que leurs parents fréquentaient plus les espaces d'engagements proposés. On peut même aller plus loin, puisque le taux de réponses est de 145,9% (1,46 réponses par personne) chez les personnels de métier contre 132% (1,32 réponses par personne) dans le reste des catégories. Autrement dit, les personnels de métier sont plus nombreux.ses à déclarer plusieurs réponses à propos de leurs parents que la moyenne.

Finalement, même si on ne le remarque pas dans les entretiens de Thibaut et Laurence, qui ne sont pas représentatifs de la totalité de la catégorie, on s'aperçoit que le groupe qui est là depuis le plus longtemps et qui a le plus l'intention de rester dans le métier est également celui qui avait le plus de dispositions à fréquenter le monde de l'animation et de l'associatif.

Pour abonder dans ce sens, on peut voir que ces personnels de métier sont ceux qui sont le plus passés par des structures d'animation classiques étant enfant. 69,0% d'entre eux ont fréquenté des colonies de vacances contre seulement 45,6% dans le reste de l'échantillon. Les colonies de vacances sont un lieu particulièrement légitime dans ce secteur, c'est le lieu où l'animation institutionnalisée est née (Lee Downs, 2015), et qui reste encore aujourd'hui un lieu où l'on pratique « la vraie animation ».

Nous retrouvons parmi ces personnels de métiers, les travailleurs et les travailleuses les plus légitimes à poursuivre dans l'animation, car ils et elles ont une socialisation au champ significativement supérieure au reste de l'échantillon. Ce que nous pouvons relever de nos entretiens c'est que les expériences passées, jouent parfois le rôle de « révélation » pour ces personnels de métier. Nous pensons même que ces évènements vécus précédemment jouent un rôle dans la capacité de ces personnels à tenir malgré une situation d'emploi et de travail qu'ils et elles jugent difficile, dans l'espoir de vivre ce type d'expérience à nouveau.

B. Les « clients idéaux » de l'animation

Nous l'avons vu, les personnels de métier sont celles et ceux qui sont le mieux socialisé.es au champ de l'animation, ils et elles ont souvent des parents qui y ont travaillé et sont quasiment tous et toutes formé.es à l'animation occasionnelle et professionnelle.

Nous pouvons dire que du point de vue de la précarité, les personnels de métier sont des « clients idéaux » au sens d'Howard Becker. C'est-à-dire qu'ils et elles sont les personnes qui s'adaptent le mieux à la norme proposée par le champ, ils et elles sont rétribués en retour (Becker, 1952).

Lorsque l'on interroge ces personnels sur leur flexibilité vis-à-vis de leurs horaires de travail, on remarque que les personnels de métiers sont 83,7% à avoir vu leur temps de travail évoluer récemment, contre 60,3% en moyenne dans l'échantillon. C'est le groupe qui est le plus flexible de ce point de vue. Mais ce qui est encore plus intéressant, c'est que lorsqu'on les interroge sur l'origine de ces variations de temps de travail, les personnels de métiers sont encore ceux qui déclarent le plus voir ce temps de travail évoluer par l'action de leur employeur. La moitié d'entre eux le déclare contre 42,6% du reste de l'échantillon.

On peut dire que d'une certaine manière, les personnels de métier sont les « clients idéaux » de la flexibilité ; ils et elles acceptent le plus la règle du jeu dans le champ, qui est cette situation d'emploi structurellement précaire et ces horaires très variables. Maud Simonet et Francis Lebon faisaient remarquer que la réforme des rythmes scolaires avait redéfini la distribution des « heures » entre l'animation, l'école et les ATSEM. Ils faisaient le constat qu'un des enjeux de mise en place de la réforme était l'organisation des heures de travail de tous ces personnels (Lebon et Simonet, 2017b). De fait, on a pu constater dans nos travaux depuis l'année dernière sur l'animation périscolaire, que ces personnels étaient soumis à une grande flexibilité, au vu du fort turn-over et des absences récurrentes des autres personnels, les responsables font appel à une main d'œuvre de réserve qui doit être disponible parfois du matin pour l'après-midi. On peut penser que pour les structures qui gèrent les TAP, les personnels qui sont les plus flexibles, les plus disponibles, sont celles et ceux qui se verront proposer les meilleurs contrats ensuite et des perspectives pour continuer de travailler dans l'animation.

En outre, ces personnels sont flexibles en dehors du champ de l'animation, puisque c'est la catégorie qui déclare le plus d'emplois dans les 5 dernières années :

Tableau 19 – Nombre d’emploi dans les cinq dernières années, en pourcentage

Nombre d’emploi dans les 5 ans	Personnels de métier	Ensemble
0	13,9	32,2
1	27,8	22,2
2 ou 3	30,6	30,6
4 et plus	27,8	15,0
Total	100,0	100,0 (N=180)

Dans ce tableau, les personnels de métier sont 27,8% à déclarer 4 emplois et plus dans les 5 dernières années, soit douze points de plus que le reste de l’échantillon. Par comparaison, les femmes (in)actives ne sont que 3,2% à le faire et les jeunes en attente 14,3%. On peut dire que c’est une catégorie qui est particulièrement habituée à la flexibilité vis-à-vis de l’emploi, ce qui en fait un groupe de « clients idéaux » pour l’animation, où l’atypicité des situations d’emplois est la norme.

Par ailleurs, on peut considérer que ces personnels de métier rendent la monnaie de leur pièce au champ qui leur a fait confiance. Autrement dit, on retrouve dans le discours de ces personnels, une définition très légitime du métier d’animateur et d’animatrice. Nous l’avons déjà vu, pour Thibaut et Laurence l’animation est un « vrai métier ». De plus, lorsque l’on s’intéresse aux raisons qui les ont attirés dans l’animation périscolaire, les personnels de métier ont des réponses très « sérieuses » (nous expliquerons ce concept par la suite).

Voici la répartition des réponses sur les aspects qui les ont attirés dans l’animation (trois réponses étaient possibles) :

Tableau 20 – Aspects de l’animation périscolaire qui ont attirés, en pourcentage

Aspects qui les ont attirés	Personnels de métier	Ensemble
Relation aux enfants	85,4	93,9
Relation aux adultes	39,0	34,3
Activités	29,3	42,9
Autonomie	48,8	33,3
Horaires	14,6	15,2
Valeurs	43,9	35,9 (N=198)

Dans ce tableau, les personnels de métier sont celles et ceux qui ont le plus été attirés par les critères « sérieux » de l’animation. Ils et elles sont 5 points de plus à déclarer « venir pour les relations avec les adultes », et 15 points pour « l’autonomie dans le travail ». A l’inverse, on retrouve

beaucoup moins de personnels de métier déclarer venir pour « les activités ». Autrement dit, ils et elles ne sont pas là pour s’amuser. Ce qui est encore plus intéressant à observer, c’est le taux plus fort de personnes venues pour les « valeurs ». L’animation est un champ du travail social qui est très marqué par son aspect militant. Une de ces raisons d’être, est d’aider les personnes en difficulté. L’ambition est de répondre aux problèmes « socio-culturels » des populations les plus « défavorisées », autrement dit les classes populaires.

Thibaut et Laurence ont complètement intégré ces codes, il et elle sont dans l’animation pour ses valeurs. Laurence nous dit :

« Oui je suis dans le social c'est, ça fait partie peut-être de moi de mes valeurs l'entraide, le côté relationnel l'écoute. »²⁷

Quant à Thibaut il abonde en ce sens en nous confiant :

« Je veux me battre pour les enfants que je vois, c'est pas des merdes, c'est pas des bons à rien et c'est vrai qu'il y a une partie, ils ont pas leur famille pour les soutenir ou alors ils ont trop de petits frères et ils sont abandonnés, il faut ramener l'argent pour pouvoir manger à la maison parce qu'on est 7 petits frères et qu'on crève la dalle qu'on avait plus de patates et le découragement. Finalement, j'ai connu ça aussi moi aussi j'ai fait des conneries moi aussi je suis tombé dans de mauvais trépas moi aussi on m'a toujours dit que je ferai rien de ma vie parce que je suis une merde parce que j'ai pas un rond et que je suis en train de devenir fou que ça fait parce que j'arrive même pas à me payer une putain de canette. »²⁸

Par son expérience, Thibaut a construit une envie de « sauver » les jeunes en difficulté des quartiers populaires similaires à celui dans lequel il a grandi. On retrouve ici la figure décrite plus haut de l’ « animateur socio-culturel ». Autrement dit, pour revenir à notre hypothèse générale, on voit que Thibaut et Laurence, qui font carrière dans l’animation, ont intégré les codes et les normes du champ et c’est une des raisons qui leur permet de poursuivre à l’intérieur de celui-ci. Dans le même sens, c’est une des raisons qui pousse l’institution à leur faire confiance. On peut objectiver cette confiance par le fait que l’une et l’autre sont envoyés en formation pour poursuivre leur apprentissage du métier.

Par ailleurs, Thibaut et Laurence construisent leur définition de la « vraie animation » en opposition avec les autres animateurs et animatrices. Ce qui est pertinent c’est que l’on peut retrouver en creux les catégories que nous avons construites par ailleurs.

²⁷ Entretien de Laurence.

²⁸ Entretien de Thibaut.

Laurence critique les jeunes animateurs et animatrices qui travaillent avec elles :

« Ils voient pas vraiment le, 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 une de l'éducation quand même et eux ils voient ça ... »²⁹

On voit ici, qu'il est mal vu dans l'animation de venir pour le salaire et plus généralement d'être regardant.e en ce qui concerne les conditions matérielles d'emploi. Thibaut continue dans ce sens :

« 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 putains 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, tu arrêteras de nous faire chier tu gagneras mieux déjà que au niveau financier le métier est assez précaire qu'est-ce que tu vas te casser le cul à faire un métier que tu as pas envie de faire pour gagner pas un ... Et en plus pour pas le faire, enfin fait un minimum quoi sinon on va travailler à McDo tu gagneras plus et tu feras pas chier »

Thibaut se positionne en gardien de l'orthodoxie de l'animation. Il ne comprend pas pourquoi certaines personnes viennent dans l'animation, alors que le métier est précaire, pour ne pas s'impliquer complètement. Finalement, on a l'impression qu'il leur reproche de ne pas avoir les mêmes motivations « militantes » que lui dans leur travail. On peut imaginer que ce qui frustré Thibaut c'est de voir que certains personnels puissent considérer l'animation périscolaire comme n'importe quel autre métier. Il prend d'ailleurs comme référentiel des activités plutôt dominées de l'espace social, comme le travail à la caisse d'une grande surface, où à la préparation d'aliments dans un fast-food. Ces activités professionnelles sont souvent montrées du doigt dans l'animation comme figures idéal types des métiers purement « alimentaires ». On peut postuler que l'animation et la restauration rapide sont deux faces d'une même pièce ; la précarité. Une face étant davantage valorisée que l'autre. Dans les représentations que Thibaut défend, nous avons l'impression que les travailleurs et les travailleuses précaires auraient « le choix » de s'engager dans une activité désintéressée ou non. Il ne voit pas pourquoi il ferait des sacrifices matériels pour défendre ses idées et ne serait pas imité par les autres. Finalement on a l'impression que Thibaut n'accepte pas que des personnes dévalorisent l'image du métier dans lequel il s'est beaucoup investi et dont il aimerait voir l'image sociale revalorisée. Dans le discours de Thibaut et Laurence, on retrouve les animateurs et les animatrices recruté.es rapidement avec la réforme des rythmes scolaires et qui n'ont pas eu le temps d'être

²⁹ Entretien de Laurence.

socialisé.es au champ de l'animation. On le verra plus loin, mais en creux on retrouve notre catégorie des « jeunes en attente ».

Ce que l'on peut remarquer, c'est que d'autres catégories que nous avons construites ne sont pas montrées du doigt de la même manière. Thibaut et Laurence acceptent plus facilement le dilettantisme des étudiant.es. Thibaut nous dit :

« Il y en a quand même qui sont impliqués où le boulot ça les fait kiffer, même si vous avez d'autres études à côté, d'autres choses à faire, c'est normal on n'a pas tous les mêmes objectifs au bout d'un moment donné voilà. »

D'un point de vue rationnel, on peut dire que les étudiants et les étudiantes ne représentent pas de « menace » pour la carrière de Thibaut, puisqu'à priori ils et elles ne recherchent pas de places dans le secteur. Si on veut dépasser cette analyse plutôt économique, on verra que la catégorie étudiant.es que nous avons construite est également socialisée au champ de l'animation, et donc respecte les codes et les normes défendues par les personnes également socialisées au champ.

Les personnels de métier sont des « clients idéaux » du champ de l'animation. Ils et elles viennent pour des raisons sérieuses, et ils et elles défendent le discours légitime du champ. Nous pouvons voir que cette relation avec le champ leur permet d'acquérir de la légitimité pour rester, et surtout pour que l'institution « investisse » en eux. En effet, ils et elles sont très nombreux.ses à avoir été envoyé.es en formation professionnelle. D'ailleurs, on retrouve 28% de la catégorie actuellement en formation professionnelle de l'animation au moment de l'enquête, contre seulement 13,8% dans le reste de l'échantillon. Autrement dit, ces personnels sont là depuis longtemps et ils seront là après la fin des TAP. Le fait d'être envoyé.e régulièrement en formation, est une preuve que l'on peut envisager l'animation comme une carrière. Néanmoins, ce sont des carrières courtes, comme dans l'étude de Francis Lebon et Emmanuel de Curraize, seul 45% des « animateurs socio-culturels » sont toujours en poste 3 ans après leurs débuts (Lebon et de Curraize, 2008). D'ailleurs Thibaut, nous dit :

« Je veux pas être méchant mais mais même si je l'ai pas sur moi vu la gueule de mon CV je m'en tire assez bien je crois, je travaille depuis 2012 dans l'animation avec un BAPAAT depuis 2014 je travaille aussi au CRTA, au AOM, les Orphelins de Marseille, Terre et Mer, ProximiJeunes j'ai travaillé aussi à Puyricard pour le centre socio-culturel Louise Michel »³⁰

³⁰ Entretien de Thibaut.

Dans le référentiel de Thibaut, travailler dans le métier depuis 6 ans (plus loin il me dira qu'en fait, il a commencé en 2013) c'est une longue carrière. On peut imaginer que ce référentiel est influencé par les autres personnels qu'il fréquente, qui ne durent pas dans le métier.

C. Une vie familiale stable mais précaire

Nous avons vu que les personnels de métier avaient l'intention de faire carrière dans le champ de l'animation. Nous pensons que la sphère professionnelle n'est pas hermétique aux autres sphères. Nous devrions retrouver des effets ou des causes de ces carrières dans la vie privée des individus que nous observons.

Lorsque l'on s'intéresse à leur itinéraire familial on s'aperçoit que les personnels de métier sont les plus stables au regard de la norme de la mise en couple. En effet, nous sommes conscients que l'âge est une variable importante pour ce que l'on observe. Nous les avons comparés avec les femmes (in)actives (qui est la catégorie la plus proche en termes d'âge) :

Tableau 21 – Situation matrimoniale, en pourcentage

<i>Situation matrimoniale</i>	Personnels de métier	Femmes in(actives)	Ensemble
<i>Célibataire</i>	32,5	34,3	51,3
<i>En couple non-institutionnalisé</i>	30,0	34,3	24,9
<i>(Re)Marié.e ou Pacsé.e</i>	32,5	20,0	18,0
<i>Divorcé.e ou veuf.ve*</i>	5,0	11,4	5,8
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0 (N=189)

* La part du veuvage dans cette catégorie est très faible

On retrouve moins de célibataires parmi les personnels de métier que dans le reste de l'échantillon. Si l'on prend la norme de la stabilité du couple comme indicateur, on s'aperçoit que l'on retrouve plus de personnes dont l'union a été institutionnalisée (mariage ou PACS) parmi les personnels de métier que dans le reste de l'échantillon. D'ailleurs, on peut voir qu'une des différences fondamentales entre les personnels de métier et les femmes (in)actives se situe au niveau du divorce. On peut imaginer que la première catégorie est plus stable que la seconde de ce point de vue-là. Il est assez logique de voir des personnes dont la situation professionnelle est assez claire, puisqu'ils et elles veulent faire carrière et se retrouver dans une situation matrimoniale plutôt stable.

Néanmoins, nous devons nuancer ce propos dans la mesure où l'on retrouve un faible taux de parents parmi les personnels de métier. En effet, bien que la moyenne d'âge soit autour de 29 ans, on ne retrouve que 37,5% de parents dans cette catégorie. Pour rappel, l'âge moyen d'un premier enfant est de 28,5 ans chez les femmes en France selon l'INSEE en 2015 (Volant, 2017). Il y a une différence

forte entre les hommes et les femmes de cette catégorie puisque l'on observe 45,5% de mères contre 27,8% de pères. Pour poursuivre notre comparaison avec les femmes (in)actives, elles sont 60% à avoir des enfants, soit 23 points de plus que les personnels de métier.

Malgré une situation matrimoniale plus stable de l'échantillon, on retrouve un faible taux de parents parmi les personnels de métier. On peut expliquer ce phénomène par un manque de confiance en l'avenir. En effet, même si ces personnels veulent faire carrière dans l'animation, l'instabilité du champ, et a fortiori de l'animation périscolaire (soumise à des évolutions législatives multiples), n'incitent pas à faire des enfants. On peut même penser que le fait de devenir parent ralenti les ambitions de carrières de certains de ces personnels. D'ailleurs, on peut confirmer cela par la différence sexuée que nous avons observée plus haut ; les animateurs de métiers sont peu nombreux à être pères car leur carrière est peut-être jugée plus légitime que celle des animatrices de métier.

Nous pouvons retrouver ce constat dans nos entretiens puisque Thibaut refusera de parler de sa situation affective ; il me confiera qu'il est célibataire. A l'inverse, Laurence me parle davantage de sa famille. Elle a grandi à la Réunion est y a fait le début de sa carrière. Elle a eu deux enfants avec son compagnon. C'est à la suite de la séparation avec ce dernier qu'elle décide de s'installer en France hexagonale ; à Marseille où son frère réside déjà. Lorsque je l'interroge sur sa difficulté à s'occuper de ses enfants et travailler, elle me dit :

« J'ai toujours su, même si j'ai eu les enfants, j'ai toujours fait ce que j'avais envie de faire, ça m'a pas empêché, par exemple quand j'ai eu ma fille j'ai voulu travailler à mi-temps parce que je voulais que qu'elle puisse passer beaucoup de temps avec moi c'était pas d'avoir un gros salaire c'était d'avoir un salaire pour pouvoir profiter pour les deux d'ailleurs je fais ça profiter avec mes enfants »³¹

On voit que Laurence est en tension entre, d'un côté le désir de pouvoir travailler et de faire ce qu'elle avait envie de faire et l'envie de s'occuper de ces enfants. Elle me dit que sa famille est plus importante. D'ailleurs, même si son employeur lui a proposé de prendre en charge le centre aéré du mercredi après-midi, elle a refusé car « *le mercredi c'est pour mon fils* ». Finalement, on s'aperçoit que même s'il y a une tension entre la carrière et la famille, pour Laurence c'est la deuxième sphère qui oriente ses bifurcations. En effet, elle est partie de la Réunion car elle s'était séparée de son compagnon et elle y repart à la fin de l'année scolaire car sa fille « *ne s'adapte pas* » au mode de vie de Marseille. Même si Laurence à l'intention de poursuivre dans l'animation à la Réunion, ce ne sont pas des ingrédients professionnels qui sont les moteurs de ses bifurcations. Nous entendons cette notion de bifurcation comme « *un changement important et brutal dans l'orientation de la trajectoire*

³¹ Entretien de Laurence.

dont à la fois le moment et l'issue étaient imprévisibles pour l'acteur comme pour le sociologue » (Bidart, 2006, p31). En effet, rien ne laissait présager que la fille de Laurence allait déclarer son envie de rentrer à la Réunion. L'importance de la sphère familiale la pousse à ce « changement brutal » qu'est le retour. Ce qui est intéressant dans le travail de Claire Bidart c'est qu'elle postule que dans un contexte calme et paisible, l'évènement qui conduit à la bifurcation n'a pas le même effet. Autrement dit, c'est bien parce que Laurence est dans une situation professionnelle insatisfaisante que le désir de sa fille de rentrer à la Réunion prend une résonance particulière.

Sans pouvoir extrapoler ces résultats, on voit quand même un rapport différencié à la carrière entre les hommes et les femmes. En effet, les animatrices de métier sont plus souvent mères que leurs homologues masculins et Laurence oriente ses choix professionnels en fonction de sa vie familiale. Alors que, pour Thibaut, les moteurs de sa carrière ne sont pas de cet ordre-là.

D'ailleurs pour abonder dans le sens de cette stabilité très relative de la vie privée, il convient de s'interroger sur leur situation vis-à-vis du logement :

Tableau 22 – Situation de logement, en pourcentage

Situation de logement	Perso de métier	Femmes (in)actives	Ensemble
<i>Chez les parents</i>	25,0	15,2	42,9
<i>Seul.e, en colocation, chez des amis</i>	25,0	15,2	21,9
<i>Seul.e avec enfant(s)</i>	10,0	21,2	9,7
<i>Avec conjoint.e (et enfant(s))</i>	40,0	48,5	25,5
Total	100,0	100,0	100,0 (N=196)

On voit dans ce tableau que ces personnels ont un mode de logement qui n'est pas encore fixé. Un quart d'entre eux n'a pas décohabité, ce qui induit que malgré l'ambition de faire carrière il n'y a pas assez de stabilité pour quitter le logement familial. De plus, un autre quart a décohabité. En revanche, il vit selon des modalités que les normes en matière d'entrée dans la vie active pourraient juger non-fixées (colocation, chez des ami.es, etc.). Finalement, ce genre d'observations réinterrogent les normes classiques d'analyse de l'entrée dans la vie active. En effet, les normes du passage « des seuils » défendues par Olivier Galland ne trouvent que peu de sens. Ce sociologue spécialiste de la jeunesse soutient que ce passage se fait par l'addition de trois critères : la décohabitation, la mise en couple stable et l'obtention d'un premier emploi stable (Galland, 2017). Ici, il semblerait qu'aucun de ces critères ne soit complètement rempli par notre catégorie. Pourtant, ces personnels semblent vouloir s'installer dans cette situation précaire et il semble, au regard de leur expériences nombreuses vis-à-vis de l'emploi, que l'enfance est loin. Il convient donc de ne pas étudier l'entrée dans la vie adulte

au prisme du passage des seuils comme nous incite à le faire Olivier Galland. L'installation dans la précarité modifie les processus d'entrée dans la vie active notamment pour ces personnels issus des classes populaires. On a l'impression parfois que le modèle défendu par Olivier Galland est celui qui convient le plus à des classes sociales plus aisées.

Les personnels de métier semblent être les individus les plus stables de notre échantillon. En effet, on peut observer qu'ils sont celles et ceux qui sont le plus installés dans l'animation socio-culturelle au sens large et qui ont le plus l'intention de rester. Finalement, l'analyse des itinéraires des personnels de métiers confirme une partie de l'hypothèse générale de ce mémoire. Ce sont bien les personnes les mieux socialisées au champ de l'animation qui font carrière. De plus on a pu observer l'importance de la tolérance vis-à-vis de la flexibilité pour ces personnels de métier qui les érigent en « clients idéaux » du champ de l'animation. On a observé en outre, que ces personnels de métiers n'étaient pas parmi les franges les mieux qualifiées de la société française, même si ils et elles sont les mieux diplômés de notre échantillon. En revanche, Thibaut et Laurence ont eu tendance à valoriser leur formation professionnelle à l'animation dans leur parcours. Ce dernier est d'autant plus important pour des individus comme Thibaut car il lui confère une légitimité institutionnelle qui est à mettre en regard de son parcours scolaire difficile.

En outre, nous avons pu observer dans nos entretiens, l'épaisseur symbolique que les enquêtés donnent à leur moment de « révélation ». Autrement dit, certains de ces personnels n'avaient pas prévu de faire de l'animation leur métier, pourtant on retrouve dans leur discours, la reconstruction de moments clés de socialisation où ils et elles ont découvert leur « vocation » à faire de l'animation. Il nous faudra vérifier que l'on retrouve moins ce type de moments dans les entretiens des autres catégories. Enfin, ces personnels de métiers sont la catégorie d'itinéraire la plus stable du point de vue sa vie familiale, même si on retrouve un faible taux de parents qui peut être expliqué par la relative précarité du statut de personnel du périscolaire

III. Les jeunes en attente

La deuxième catégorie que nous avons choisi d'analyser est celle que nous avons appelée « **les jeunes en attente** ». Elle correspond à des personnes de moins de 25 ans entrées récemment dans l'animation périscolaire. Avec cette catégorie nous cherchons à comprendre ce qui pousse des jeunes qui ne sont plus scolarisés, à s'engager dans une activité précaire comme l'animation périscolaire. Cette problématique est au cœur des recherches en sociologie de la jeunesse. Pour Olivier Galland, les jeunes seraient amenés à expérimenter et à vivre plus librement leur positionnement vis-à-vis du travail et de la vie de famille (Galland, 1990). Nous verrons qu'en réalité la situation est un peu plus complexe. Au vu de la situation de nos enquêtés il semblerait que l'on ait à faire, en réalité, à des jeunes d'origine populaire, qui sont en attente, en train de prendre des décisions quant à leur avenir dans le monde professionnel. Notre échantillon de 50 questionnaires, est similaire en termes de répartition hommes/femmes, néanmoins on retrouve moins d'enfants issus de l'immigration (55% contre 63%). Nous nous appuyerons sur les entretiens de Sabrina 18 ans et Marlène 23 ans pour comprendre qualitativement les itinéraires de cette catégorie.

A. Une scolarité subie

Tout d'abord ce que nous pouvons constater c'est que le recrutement de cette catégorie est sensiblement différent de la précédente :

Tableau 22 – Répartition par PCS d'origine, en pourcentage

<i>PCS d'origine</i>	<i>Jeunes en attente</i>	<i>Personnels de métier</i>	<i>Ensemble</i>
<i>Agriculteur.trice exploitant.e</i>	0,0	0,0	0,0
<i>Artisan.e, commerçant.e, Chef.fe d'e</i>	3,6	3,8	4,2
<i>Cadre et PIS</i>	14,3	15,4	14,4
<i>Profession intermédiaire</i>	21,4	30,8	22,9
<i>Employé.e</i>	17,9	30,8	23,7
<i>Ouvrier.e</i>	42,9	19,2	34,7
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0 (N=133)

On voit qu'il y a une surreprésentation des enfants d'ouvriers et d'ouvrières parmi les jeunes en attente. Le taux est plus de deux fois supérieur par rapport aux personnels de métier. Sans vouloir extrapoler cette donnée qui n'est pas au cœur de nos analyses, il convient de noter toutefois qu'on retrouve un groupe plus socialisé à des métiers plus dominés de l'espace social.

Mais ce qui nous intéresse davantage dans ce chapitre, c'est le rapport entretenu avec la scolarité. On s'aperçoit que l'on retrouve des individus très peu diplômés dans cette catégorie. Plus d'un cinquième de ce groupe (22%) est sorti du système scolaire sans aucun diplôme. Ils sont deux fois plus nombreux que la moyenne nationale, puisqu'en 2011, 11,9% d'une tranche d'âge sortait sans diplôme du système scolaire (DEPP, 2012). A l'heure de la démocratisation scolaire, sortir du système éducatif sans diplôme est un stigmaté sur le marché du travail. Ce qui est davantage intéressant encore, c'est que 54% de ces jeunes sont sortis du système scolaire avec un baccalauréat. Pour finir, seuls 10% de notre catégorie possède un diplôme de l'enseignement supérieur contre 33% des personnels de métier. On peut supposer que nous avons à faire à des personnes qui ont mis fin à leur scolarité à l'issue du baccalauréat, mais qui ont peut-être l'intention de retourner faire leurs études plus tard.

Sabrina a 18 ans. Elle a obtenu son baccalauréat ASSP³² l'année dernière et a tenté le concours d'entrée en école d'aide-soignante mais a échoué. Elle a l'intention de le repasser à la fin de l'année, mais est pour l'instant hors du système scolaire. On retrouve dans son ressenti qu'elle n'a pas toujours fait ce qu'elle voulait durant sa scolarité :

« Parce qu'en fait, de base je voulais aller en bac général pour finir infirmière et après il y a ma prof, ma prof général qui disait non c'est mieux d'aller au lycée « les oliviers » c'est un bac pro mais mais plus genre c'est la branche en gros pour y aller et même si, au bout d'un moment, tu en auras marre tu pourras changer genre et après moi au début je voulais pas je voulais pas je voulais aller en général elle m'a bien expliqué je suis allé en pro et du coup j'ai fait ça pour faire infirmière »³³

Sabrina voulait devenir infirmière lorsqu'elle s'oriente en fin de collège, et veut pour cela entrer en lycée général mais l'institution scolaire lui fait comprendre que sa place est plutôt dans un baccalauréat professionnel. En définitive, Sabrina a révisé ses ambitions puisqu'elle veut désormais devenir aide-soignante. Ce qui est intéressant, c'est que ce n'est pas le premier renoncement de Sabrina vis-à-vis de l'école, elle nous confie que sa première intention n'était pas de s'orienter vers les soins :

« A : C'était ton projet à l'école, de devenir infirmière ?

S : Ouais c'est ça et pompier, c'était entre les deux, j'hésitais entre pompier et infirmière, et après on me disait « ouais mais c'est un métier de mec et tout ça » et je voulais à tout prix faire ça et vu que je ne m'étais pas décidée pour le lycée avant parce que dans ma tête je voulais aller en général, ben pour

³² Accompagnement Soins et Service à la Personne.

³³ Entretien de Saadia.

faire pompier c'était trop tard parce qu'il fallait faire des concours sportifs en fait des parcours et c'était déjà passé il fallait que j'attende donc j'ai pris infirmière... »³⁴

Sabrina confiera qu'elle est soulagée d'en avoir fini avec l'école dans la mesure où elle commençait à trouver le temps long. Ce qui est intéressant, c'est que Sabrina semble avoir eu une scolarité où elle a plutôt subi ses orientations. Elle voulait devenir pompier, seulement elle n'avait pas le genre adéquat puis elle voulait devenir infirmière mais elle n'avait pas les bons résultats scolaires.

Cette expérience de la scolarité tranche avec celle de Marlène, qui nous dit qu'elle « *était bonne élève, j'aimais bien l'école* »³⁵. D'ailleurs, lorsqu'elle nous expose son parcours, elle a eu un baccalauréat général littéraire et a ensuite eu un master aux Beaux-Arts, elle semble défendre une version où elle n'a pas écouté les injonctions de l'institution scolaire :

« A : Pourquoi les beaux-arts, qu'est-ce qui fait qu'après le bac ? Tu faisais déjà de la pratique artistique avant ?

M : Ben ouais, depuis que je suis petite je dessinais, j'aimais bien fabriquer des trucs, bricoler et tout. J'ai toujours aimé ça. Je me souviens même au collège, tu sais quand tu vois la conseillère d'orientation et ben je savais déjà que je voulais faire ça, je pense parce que je voyais pas d'autre ... c'était trop drôle, elle m'a rigolé au nez, quand je lui ai dit que je voulais faire les beaux-arts elle m'a vraiment rigolé au nez, là je me suis dit putain mais c'est quoi ce job de conseiller d'orientation quand même tu as des gamins qui sont au collège qui sont tous mal dans leur peau qui te disent un truc et toi tu leur ris au nez, je me demande si c'est pas par revanche »³⁶

Marlène n'a pas remis en cause son orientation après la tentative de découragement de la conseillère d'orientation. En revanche, elle remet en question la légitimité de la fonction de la personne qu'elle a eu en face d'elle. Marlène ne vient pas forcément d'un milieu supérieur à celui de Sabrina ; son père est électricien chez EDF est sa mère est au foyer. Ici, il semblerait que ce soit le capital culturel de ces parents qui l'a poussée à passer outre, puisque sa mère a un master en sciences humaines et son père un baccalauréat, alors que Sabrina vit seule avec sa mère qui est également au foyer mais sans diplôme.

Marlène ne représente qu'une part marginale de l'échantillon que nous étudions à la différence de Sabrina. Nous retrouvons dans le discours de cette dernière, les doutes quant au fait d'avoir arrêté ses études :

³⁴ Idem.

³⁵ Entretien de Marlène.

³⁶ Idem.

« Le lycée ouais d'un côté c'est bien quand ça se termine, mais après des fois on pense on se dit ça manque quand on travaille on se dit ouais c'était pas pareil, là si tu venais pas tu as 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 ça se permettre ça c'est pas pareil et sur les trucs comme ça on se dit ouais en fait voilà, quand les profs nous disaient vous allez voir le travail c'est pas pareil en fait ils avaient raison »³⁷

Dans cet extrait, nous voyons se dessiner le paradoxe dans lequel s'inscrivent ces jeunes en attente. Sabrina a choisi d'aller travailler pendant cette année d'entre-deux concours. Pourtant, elle regrette l'insouciance de la vie de lycéenne. Même si elle a fait 5 ans d'études après son baccalauréat, Marlène semble vivre les mêmes questionnements. En effet, elle a fait une école de Beaux-Arts dont elle parle largement dans son entretien comme une période « *enrichissante* » de sa vie. Elle raconte le « *côté familial* » de sa petite école d'une soixantaine d'étudiant.es et les relations que cela peut produire. Il semblerait que ce qu'elle retient de ces cinq années d'école de Beaux-Arts est davantage lié à la vie étudiante que les contenus qu'on lui a enseignés. D'ailleurs, elle confie qu'elle a déménagé à Marseille pour rejoindre ces copains de l'école qui y habitaient déjà. Chez Marlène et Sabrina, le temps scolaire ne semble pas complètement derrière elles. D'ailleurs, Marlène a tenté de s'inscrire à l'université en début d'année scolaire, en licence de sociologie, mais avoue avoir arrêté car :

« Ce qui me faisait enfin ce qui me saoulait en fait c'était d'être étudiante au final, ben tu vois d'avoir des comptes à rendre (...) vis-à-vis des autres étudiants qui sortaient juste du bac je me sentais un peu distante quand même parce que du coup j'avais même pas de vie étudiante tu vois parce que je restais pas vraiment là-bas en plus Aix c'est pas vraiment ma ville préférée »³⁸

La licence de sociologie semble cumuler plusieurs défauts pour Marlène. Elle est située dans une ville qu'elle n'apprécie pas, à la différence d'Avignon, avec des jeunes étudiants et étudiantes qui ne sont pas ceux de son groupe d'affinité qu'elle avait constitué dans sa petite école « familiale » de Beaux-Arts.

Lorsque l'on se penche sur la scolarité de ces jeunes en attente, on se rend compte que c'est une période qui n'est pas révolue. Celles et ceux que nous observons sont entré.es sur le marché du travail, néanmoins nous pouvons observer que ces personnes ne sont pas complètement convaincues de l'arrêt de leurs études. Sabrina veut toujours entrer en école d'aide-soignante, quant à Marlène, elle semble avoir réglé cette question après une expérience peu concluante en licence de sociologie. Cette

³⁷ Entretien de Sabrina.

³⁸ Entretien de Marlène.

période, nous le verrons, oblige ces jeunes à faire des choix concernant leur avenir professionnel et familial.

B. Une période tampon : la précarité une étape dans la vie des jeunes d'origine populaire ?

Nous l'avons vu, ces jeunes en attente entretiennent un rapport ambigu avec le système scolaire ; entre satisfaction d'en avoir terminé avec la dépendance qui y est associée et inquiétude quant aux enjeux de cette nouvelle vie.

La première chose que nous pouvons relever est, que malgré le fait que ces jeunes sont dans une période d'incertitude vis-à-vis de leur avenir, ils et elles ne semblent pas avoir un plan très clair pour la suite. L'inactivité serait un statut à éviter. Lorsque l'on demande à Sabrina pourquoi elle s'est engagée dans l'animation périscolaire, elle répond :

« Au lieu de rien faire là, j'ai fait ça, parce que c'est pas ce que je compte faire et après ouais j'ai travaillé après mon Bafa dans les centres et tout ça et de là je suis restée dans le périscolaire en fait on m'a proposé et voilà »³⁹

Même si Sabrina précise que l'animation périscolaire est une étape temporaire de son parcours, elle nous rappelle qu'il est important pour elle d'avoir une activité. On peut interroger ce choix dans la mesure où elle aurait également pu profiter de cette année pour réviser le concours d'entrée en école d'aide-soignante, mais cette décision de faire un service civique et de devenir animatrice périscolaire montre l'ambiguïté de la situation de Sabrina. On retrouve ces questionnements chez Marlène qui après avoir fait un semestre en licence 1 de sociologie à Aix-en-Provence, décide d'arrêter et part immédiatement faire un service civique de médiatrice culturelle dans un centre social du sud de Marseille. Elle nous dit :

« J'ai cherché le service civique, enfin j'ai trouvé le service civique avant d'arrêter (la licence de sociologie) au final, j'ai arrêté la semaine où on a confirmé que j'étais prise je savais que j'allais arrêter voilà (...)

A : Ça t'a fait un genre de parachute ?

M : Oui j'ai pas rien quoi, bah ouais c'est pas que j'avais peur d'avoir rien en vrai mais j'avais envie de faire quelque chose si j'avais rien ça marchait pas »⁴⁰

³⁹ Entretien de Sabrina.

⁴⁰ Entretien de Marlène.

On retrouve dans le discours de Marlène et Sabrina l'injonction à l'activité décrite par Robert Castel. Les politiques d'activation du chômage ont tendance à stigmatiser les personnes inoccupées, qui sont désignées responsables de leur situation (Castel, 2007). La nuance avec les observations que faisait Castel est que nous avons à faire ici, à des personnes qui ne sont pas celles qui sont particulièrement visées par les politiques d'activation du chômage dans le sens où elles ne perçoivent aucune aide publique à ce titre. En effet, elles n'ont pas travaillé suffisamment pour recevoir des Allocations de Retour à l'Emploi et elles sont trop jeunes pour toucher le Revenu de Solidarité Active. Ainsi, c'est moins la peur d'être un « mauvais pauvre » que celle d'être un « jeune indolent » qui plane sur cette population. En effet, la jeunesse est souvent associée à la paresse dans le sens commun, il ne semble pas exister d'alternative entre l'étudiant.e et le ou la jeune travailleur.se. L'animation périscolaire remplit donc un rôle social dans le sens où elle offre une profession très peu engageante et facile d'accès pour des jeunes en recherche d'activité.

Nous sommes convaincus que l'animation périscolaire n'est qu'un exemple de ces activités professionnelles permettant aux jeunes de satisfaire à cette injonction à l'activité. Seulement, pour certains d'entre eux et elles, elle revêt une épaisseur singulière. Marlène a occupé un poste de vente en boulangerie l'année dernière dans lequel elle ne s'est pas retrouvée. Elle a eu une relation conflictuelle avec son supérieur hiérarchique et a démissionné au bout d'un mois. C'est la seule expérience professionnelle qu'elle a eue en dehors de l'animation :

« A : Ça t'a un peu refroidie de chercher des boulots hors de l'animation ?

M : Des boulots alimentaires ? ouais parce qu'au final bah après ouais mais en même temps ça te permet aussi de bouffer quoi mais bon j'avais mes parents qui m'aidaient aussi mais, mais ouais je m'étais dit que tu pouvais trouver quitte à combiner plusieurs trucs de temps en temps tu peux quand même trouver, de toute façon j'espérais pas être pétée de thunes et à partir au Bahamas tous les ans »⁴¹

Il est intéressant de voir que Marlène fait la différence entre les métiers dans l'animation et les autres, rangés dans la catégorie des « boulots alimentaires ». Ainsi, on a l'impression que si Marlène cherchait à travailler, elle ne l'aurait pas fait n'importe où. Il semblerait, qu'au-delà des aspects que nous avons cités, l'animation périscolaire est un métier précaire qui fait sens pour les individus. Pour reprendre le raisonnement de Thibaut il vaut mieux faire ça que « faire des frites à McDo » ou être vendeuse dans une boulangerie. On retrouve ici la rhétorique des « deux faces de la précarité » que nous avons présentées plus haut.

⁴¹ Idem.

Par ailleurs, même si on ressent une envie de s'activer pour ces jeunes en attente, peu d'entre eux travaillent à temps plein. En effet, on retrouve chez 31 individus : 62%, qui travaillent moins de 14h par semaine, dont 10% qui le font en cumulant plusieurs emplois. C'est donc une catégorie de personnels qui travaillent sur des miettes d'emploi. D'un point de vue des catégories institutionnelles elle se trouve à la frontière entre inactivité et activité. Parmi les 38% restant on retrouve seulement 16% de personnels employés à plein temps.

Il est plutôt logique de ne pas retrouver l'idée de carrière dans le profil de ces jeunes en attente. En effet, si dans le discours de Thibaut par exemple, on retrouvait l'envie de poursuivre dans l'animation de monter en grade grâce à l'obtention de qualifications professionnelles, cette ambition semble absente dans la catégorie que nous observons. Il n'y a que 8,3% d'entre eux qui sont diplômé.es de la filière « animation professionnelle », mais seulement 12,2% d'entre eux pensent que leur niveau de formation est insuffisant et qu'ils et elles auraient besoin d'une formation. D'ailleurs, voici leurs réponses lorsqu'on les interroge sur les secteurs dans lesquels ils et elles aimeraient continuer (plusieurs réponses étaient possibles) :

Tableau 24 – Secteurs envisagés dans la suite de la vie professionnelle, en pourcentage

Secteurs envisagés pour la suite ...	Jeunes en attente	Etudiant.es	Ensemble
Animation	57,4	34,5	65,8
Social	42,6	27,6	48,0
Enseignement	12,8	31,0	19,3
Sport	27,7	31,0	23,3
Culture	10,6	10,3	18,3
Autres	19,2	34,4	18,8 (N=202)

Il est intéressant d'observer que ces jeunes se gardent un certain nombre de portes ouvertes, même s'ils et elles font moins de choix (1,7) que le reste de l'échantillon (1,9). Si on les compare aux individus encore en études, ils et elles sont sensiblement plus nombreux.ses à vouloir poursuivre dans l'animation et le social. Ces jeunes en attente ne ferment pas la porte à l'animation mais en garde d'autres ouvertes. Cette catégorie semble, en termes d'aspiration, à mi-chemin entre les personnels de métiers et les étudiant.es ; un pied dans l'animation et un autre ailleurs. Pour poursuivre dans ce sens, lorsqu'on leur demande si la direction d'un centre périscolaire les intéresserait, les jeunes en attente sont 48,9% à le souhaiter contre 26,9% chez les étudiant.es et 78,3% chez les personnels de métier.

Cette position ambivalente se retrouve chez Sabrina. Si elle est convaincue de poursuivre dans le soin, elle ne ferme pas la porte de l'animation en cas d'échec :

« J'avais pensé je voulais faire un BP (un BPJEPS), (...) ça m'avait donné envie, je pensais à ça en fait (...) ils (l'association dans laquelle elle fait son service civique) m'ont proposé de faire un BPJEPS « Animation Sociale », et pareil c'était avec du public différent, ils m'ont dit que ce serait bien et tout, après je voulais me lancer dans ça, récemment je pensais à ça et après je me suis dit que je m'égarais »

A la fin de l'entretien nous revenons sur ses projets futurs où elle parle de l'animation :

« J'ai pas envie de me détacher de ça parce qu'en fait ça me plaît et à tout moment si j'ai envie de basculer et comme là et comme là je dois garder les deux branches on va dire »⁴²

Lorsque l'on évoque la possibilité d'aller dans l'animation socio-culturelle pour Marlène elle dit :

« Je m'étais vraiment renseignée mais j'avais hésité avec la médiation culturelle mais pfou je sais pas en même temps c'est vrai que c'est quand je fais de l'animation que je me sens vraiment bien je me sens vraiment à ma place mais ouais si en fait et du coup je sais pas faut voir ce serait peut-être chouette »⁴³

On retrouve le même type de questionnements chez Marlène et Sabrina ; l'animation est une activité dans laquelle elles trouvent leur compte et donc dans une période de choix comme celle dans laquelle elles sont plongées. Ce secteur apparaît comme une voie de sortie pour elles. On peut se demander si l'une ou l'autre ne va pas basculer vers une carrière dans l'animation et rejoindre la catégorie des personnels de métier. Il est intéressant de voir comment une sphère (en l'occurrence, l'animation), dans laquelle ces actrices se sont investies de manière non-professionnelle (elles ont fait de l'animation depuis leurs 17 ans pendant les vacances) devient un univers professionnel envisageable dans cette période d'incertitudes et de décisions dans laquelle elles se trouvent. On peut observer l'effet socialisateur des expériences de travail occasionnel dans l'animation qui semblent avoir une épaisseur significativement plus importante pour ces personnels vis-à-vis d'autres activités occasionnelles comme la vente en boulangerie pour Marlène. On peut supposer que la faible valeur sociale (sur le marché du travail) de leur diplôme rend d'autant plus crédible la poursuite dans l'animation puisque c'est un secteur qui s'intéresse peu aux qualifications scolaires.

En outre, il semble que si l'on ne retrouve pas dans leur discours l'envie de faire carrière, il semblerait que le concept d'emploi « typique » est également absent. En effet, pour beaucoup,

⁴² Entretien de Sabrina.

⁴³ Entretien de Marlène.

l'important est de s'activer sans que le taux horaire importe vraiment. On peut aller plus loin dans cette idée, puisqu'il semblerait que ces jeunes en attente acceptent davantage les situations de travail atypiques.

Ainsi, nous l'avons vu Marlène et Sabrina sont toutes les deux actuellement en service civique. Parmi ces jeunes en attente, 22,9% font ou ont fait un service civique. Ce dispositif dit de « volontariat » propose à des jeunes de 16 à 25 ans de travailler entre 24 et 35h dans des associations ou des collectivités locales pour une indemnité mensuelle de 570euros. De nombreux travaux de sociologie se sont intéressés aux usages du service civique. Maud Simonet postule que ce service civique peut-être vécu soit comme du « super-bénévolat » soit comme du « sous-salariat » (Simonet, 2007). Dans tous les cas, ces situations atypiques marquent les jeunes qui y passent en leur proposant des configurations de travail éloignées de l'emploi typique. Finalement, ni Sabrina, ni Marlène ne disent subir leur situation, pourtant objectivement précaire et très éloignée de la forme typique d'emploi, à la différence de Thibaut par exemple. On peut supposer que leur inexpérience sur le marché du travail et leur passage par des dispositifs « atypiques » de travail construisent dans leur esprit un référentiel différent. L'emploi typique n'est pas ce qui est recherché par une partie de ces jeunes en attente, comme si, d'une certaine manière, il était admis qu'il était impossible de l'obtenir en sortant du système scolaire.

Enfin, pour en finir avec le rapport à l'emploi de cette catégorie, il est intéressant d'observer que ce sont des jeunes qui sont particulièrement pris en charge par les dispositifs d'accompagnement à l'emploi. Puisque 44,9% d'entre eux sont inscrits à la Mission Locale et 24,5% à Pôle Emploi. Il y a une réelle différence sexuée, puisque seulement un cinquième des jeunes femmes en attente sont inscrites dans aucun de ces dispositifs contre un homme sur deux. Il est difficile pour nous d'extrapoler cette donnée, cependant, on peut supposer qu'il est plus attendu pour un homme de « se débrouiller tout seul » pour trouver un emploi que pour une femme.

Ainsi, la période que nous observons est, pour ces jeunes en attente, une période d'incertitudes et de choix. Entre l'école et le monde professionnel, ces jeunes d'origine populaire sont amenés à prendre des décisions et à se positionner avec des référentiels plutôt atypiques au regard de l'emploi. L'animation périscolaire semble parfaitement ajustée pour ce type de période dans la mesure où elle permet à ces jeunes de trouver une occupation, c'est-à-dire un statut social, qui leur permet d'échapper au soupçon de paresse. Mais elle permet également de ne mettre qu'un pied dans le monde du travail dans la mesure où, ces jeunes travaillent très majoritairement à de très faibles taux horaires.

Au regard de ces données et analyses nous postulons que la précarité qui suit la sortie du système scolaire semble d'être « un nouvel âge de la vie » pour les jeunes des classes populaire. Nous reprenons ici une expression utilisée par Olivier Galland. Ce dernier fait l'hypothèse que dans les années 1980, nous ayons vu apparaître une période sociale nouvelle entre l'adolescence et l'âge adulte. Selon lui, alors que jusque-là nous étions dans un « **modèle d'identification** », où les jeunes reprenaient le métier et la fonction sociale de leurs parents nous serions aujourd'hui dans celui de la « **construction itérative de la position** ». Le premier modèle qui serait issu du capitalisme industriel du XIXe siècle subsisterait encore chez les ouvriers et ouvrières et dans le monde agricole. Le second serait plutôt celui d'une classe moyenne grandissante qui aurait l'intention de pouvoir construire elle-même son entrée dans la vie adulte en profitant d'une phase « moratoire » pour tâtonner et trouver sa voie à la fin des études. Ce second modèle, que Galland qualifie de « **culturel** », infiltrerait les classes populaires via la massification scolaire et donc la perspective pour ces jeunes d'accéder à une promotion sociale (Galland, 1990).

Avant de discuter la thèse de Galland, nous pouvons d'abord critiquer son approche, un peu de la même manière que nous avons lue celle de Patrick Cingolani sur la précarité. Ce qui est gênant dans le travail que nous venons de présenter c'est que les classes populaires sont soit dans un modèle de reproduction sociale soit dans celui d'une poursuite des modèles culturels des classes moyennes. Dans tous les cas, elles subissent la situation. En outre, nous pouvons penser que la question est loin d'être culturelle pour ces jeunes en attente. En effet, ces derniers sortent du système scolaire sans qualification ou avec un baccalauréat peu rentable sur le marché du travail et sont confrontés à des propositions d'emplois quasiment tous atypiques. Jean-Claude Passeron avait déjà analysé ce phénomène d'inflation des diplômes. A l'image de la monnaie, plus il y a de diplômes en circulation plus la valeur sociale de ces derniers baisse (Passeron, 1982). Les jeunes que nous observons, ont pour moitié un baccalauréat et surtout pour plus d'un tiers un niveau V ou moins. Le revers de la massification scolaire et qu'il est davantage difficile d'accéder à un emploi stable lorsqu'on n'est pas ou peu diplômé.e. Autrement dit, les places qui étaient réservées aux personnes les moins diplômées sont prises aujourd'hui par d'autres qui ont un diplôme. Cette thèse défendue par Passeron ou Marie Duru-Bellat plus récemment (Duru-Bellat, 2006), est remise en cause par l'économiste Eric Maurin. Selon lui, ce genre d'idées contribue à un climat de pessimisme vis-à-vis de la démocratisation scolaire. Il démonte statistiquement cette idée dans son essai *La nouvelle question scolaire* pour les diplômés. Il démonte uniquement sans poser d'analyse sur l'aggravation de la situation des non-diplômés (Maurin, 2008). L'animation périscolaire offre une échappatoire à ces jeunes sans qualifications car c'est un secteur qui ne regarde pas les diplômes scolaires. Sans pouvoir aller plus loin dans l'exercice de la preuve scientifique nous postulons que l'âge du précaire, pas autant développé au moment de l'article

d'Olivier Galland, est une caractéristique particulièrement vécue par les classes populaires au moment où elles quittent le système scolaire peu ou pas diplômées. D'ailleurs, d'autres auteurs critiquent le travail de Galland. C'est le cas de Blöss et Feroni qui postulent que « l'étirement de la jeunesse » est notamment dû au report de l'acquisition d'un statut professionnel définitif ou stable. Ces deux auteurs pensent que la période « moratoire » décrite par Galland est plutôt une période de « transition » pour ces jeunes, marquée par une alternance de chômage, d'emploi précaire et de formation. Ce moment est d'autant plus marquant pour les classes les plus fragiles dans la crainte de l'exclusion (Blöss et Feroni, 1991). Si nous pouvons nous rapprocher théoriquement de l'analyse que nous venons de présenter, il nous semble que la nuance essentielle est que cette période particulièrement paradoxale dans la mesure où ces jeunes vivent la satisfaction d'avoir quitté le système scolaire et la crainte d'un monde de l'emploi hostile.

C. Une socialisation à l'animation différenciée

Les jeunes en attente sont à un carrefour de leur vie où ils et elles doivent prendre des décisions quant à leur avenir professionnel. L'animation périscolaire avec ses contrats courts et incertains joue un rôle de tampon dans la mesure où elle leur permet d'attendre.

Ce qui est intéressant, c'est que cette catégorie a largement fréquenté les structures d'animation étant enfants. Seul un cinquième d'entre eux n'en a jamais fréquenté contre 31,2% dans l'échantillon. Néanmoins, si nous avons observé que les personnels de métiers avaient largement connu les colonies de vacances, ici c'est l'inverse : les jeunes en attente ne sont que 36,7% à en avoir vécu contre 69,0% des personnels de métiers. On observe un phénomène quasi-inverse avec les centres aérés.

Par ailleurs, si ces jeunes en attente ont fréquenté des structures d'animation, ils sont beaucoup moins nombreux que les personnels de métiers à avoir franchi le pas de la formation :

Tableau 25 – Diplôme obtenu dans l'animation, en pourcentage

Diplôme de l'animation	Jeunes en attente	Personnels de métier	Ensemble
BAFA/BAFD	53,1	83,3	61,7
Filière animation professionnelle	8,2	50,0	18,4
CQP/DUT/Autre	10,2	11,9	9,7
Aucun diplôme	32,7	4,8	26,7 (N=2016)

On ne retrouve qu'un jeune en attente sur deux diplômé.es d'un BAFA ou d'un BAFD, mais surtout on retrouve 6 fois plus de non-diplômé.es chez les jeunes en attente que chez les personnels de métier. Pour autant lorsqu'on les interroge sur leur niveau de formation, ces jeunes sont plus nombreux.ses à déclarer un niveau suffisant de formation.

En outre, il semblerait que l'on retrouve moins une socialisation familiale à l'animation et au monde associatif. Alors que 37,8% des parents de personnels de métier ont fréquenté des associations, seuls 20,2% de notre catégorie l'ont fait. Ils sont également deux fois moins nombreux. Ses à avoir des parents ayant travaillé dans l'animation. On peut retrouver cet écart dans le parcours de Sabrina. Sa mère, avec qui elle vit, n'a ni fréquenté d'association ni travaillé dans l'animation, alors que Sabrina est devenue formatrice BAFA. Voilà ce qu'elle dit à ce propos :

« Ouais, surtout que ouais le truc de formatrice parce que elle (ma mère) se disait pas genre avec le BAFA elle aussi elle savait pas que après ouais elle s'est dit que c'est bien genre elle fait du bon boulot, elle était trop fière de moi »⁴⁴

Alors que Marlène est également formatrice BAFA, cela lui a semblé être une étape « normale » dans son parcours dans l'animation.

Ce qu'il faut relever c'est que dans le parcours de Marlène et Sabrina on ne retrouve pas de moments de révélation comme dans ceux de Thomas et Laurence. Marlène nous explique qu'elle a fait des colonies de vacances toute son enfance grâce au comité d'entreprise de son père et que, devenir animatrice semblait être « une continuité ». Sabrina, même si elle a fréquenté des centres aérés, dit ne s'être jamais trop intéressée à la chose jusqu'au lycée où sa formation l'invite à aller faire des stages d'animation. Son lycée lui propose alors de passer le BAFA.

Nous allons le voir, la socialisation à l'animation arrive tardivement chez Sabrina, mais nous pouvons l'observer en train de se faire :

« On me disait ouais c'est le BAFA genre n'importe qui l'a et genre moi non je répondais comme si comme si j'allais passer un contrôle, parce qu'en fait ça me plaisait et à la fin ouais j'ai vu que j'étais bien dans ça il y a le directeur aussi qui m'avait prise et qui m'avait dit de donner mon mail et tout et que si je cherchais du travail une fois que j'aurai mon BAFA et qu'il me prendrait et après de là je me suis dit ouais s'il est venu me voir et tout c'est que j'étais bien »⁴⁵

Le BAFA offre un espace de réussite à Sabrina alors que l'école « la saoule ». De plus, la reconnaissance institutionnelle apportée par le directeur de la formation s'intéressant à elle lui donne envie de poursuivre là-dedans, elle explique ensuite ce qui lui plaît dans l'animation :

« Tandis que dans l'animation il y a des jeux, et même avec les jeux on apprend en fait genre parce qu'il y a des stratégies c'est-à-dire que ça nous pousse à réfléchir à faire des choses, à travailler en équipe mais différemment et c'est ça que j'accroche plus en fait plus quand je bouge que je parle

⁴⁴ Entretien de Sabrina.

⁴⁵ Idem.

*bah c'est comme ça plus que je suis à l'aise que derrière un cahier tout ça (elle montre mon carnet posé sur la table ouvert), je suis moins à l'aise »*⁴⁶

Sabrina accroche avec les pédagogies dites « actives » de l'animation qu'elle oppose rapidement avec celles du système scolaire où on est « assis derrière un cahier ». A la fin de sa troisième partie du BAFA elle est cooptée dans l'association dans laquelle elle fait son service civique, ce qui valide institutionnellement sa réussite dans l'animation. Les moments de vie associative sont des apprentissages du « sens de la pratique » pour reprendre l'expression de Jérôme Camus :

*« Ça a plus de sens pour moi (...) là je vois pourquoi on fait ça pourquoi il y a ça pourquoi il y a ça genre ça me plaît et je fais en fait non genre ça m'aide aussi à ne pas dérailler à ne pas me dire ça ça, parce que je sais pourquoi je suis là en fait et ouais ça me plaît bien après il y a les jeux j'en apprend à chaque fois ouais c'est intéressant »*⁴⁷

Le passage par l'animation et la formation BAFA transforme les valeurs éducatives de Sabrina ; lorsqu'elle raconte ses moments de baby-sitting avec sa petite sœur elle dit :

*« Des fois, je fais avec elle et même pour parler des fois j'ai de la patience et tout genre, normalement on crie direct genre là non j'arrive »*⁴⁸

Ici, on voit toute l'efficacité de l'apprentissage du sens de la pratique. Alors que « normalement », que l'on pourrait traduire par « avant », Sabrina aurait fait respecter son autorité en haussant la voix, elle choisit désormais de parler et d'être patiente. On retrouve des normes du champ de l'animation et plus généralement de l'éducation populaire. Ces mouvements défendent une éducation alternative à l'école ; active. Plus généralement ils défendent une éducation et une communication « non-violente ». On peut supposer que les codes éducatifs de classes moyennes à fort capital culturel et de classes populaires se confrontent.

Si Sabrina ne raconte pas son parcours comme une révélation, on peut identifier assez clairement des étapes d'une socialisation tardive réussie au champ de l'animation. Cette socialisation est validée par le champ lui-même puisque Sabrina est devenue formatrice BAFA et est donc chargée de transmettre à son tour les valeurs, les normes et le sens de la pratique. On peut supposer que cette reconnaissance institutionnelle est ce qui fait douter Sabrina dans ses choix, puisqu'elle veut garder la porte de l'animation ouverte. Finalement, sa socialisation réussie pourrait lui permettre de faire carrière dans l'animation à l'image de Laurence et Thibaut.

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Ibidem.

En outre, pour généraliser notre analyse, même si ces jeunes en attente ne sont pas très socialisés au champ de l'animation, il semblerait qu'ils et elles soient attirés par le secteur du social et des relations humaines. Marlène nous explique que ce qui l'intéresse le plus dans l'art c'est de « l'ouvrir aux autres, de transmettre » ce qu'elle a appris. Pour Sabrina, son projet est de devenir aide-soignante ou infirmière. On peut supposer que le fait de grandir dans une grande famille pousse à s'intéresser aux métiers de relations humaines. Ainsi on retrouve seulement 4,3% d'enfants uniques parmi les jeunes en attente alors qu'ils et elles sont 58,7% à être issus de familles de 4 enfants ou plus, contre 49,5% dans le reste de l'échantillon. Le rang de la fratrie semble jouer également dans la socialisation à prendre en charge les tâches de *care*. Même si nous n'avons pas cette variable dans notre questionnaire, plusieurs études en sociologie semblent confirmer cette idée (Court et al., 2016).

Marlène et Sabrina ne sont pas les aînées de leur fratrie, néanmoins chacune de leur côté ont été conduites à effectuer des tâches de *care* auprès de membre de leur famille. Sabrina a 6 frères et sœurs, elle est la quatrième. Elle a grandi avec sa mère et ses trois petits frères et sœurs, dans la mesure où les plus grands avaient quitté le foyer. Elle confie qu'elle prend souvent en charge des tâches de garde d'enfant. Marlène quant à elle n'a qu'un grand frère qui est handicapé, donc « finalement » *« ouais j'ai un grand frère mais en fait c'est mon petit frère »*. Elle a eu souvent à s'occuper de ce dernier, d'autant qu'elle est proche de lui en termes d'âge. Néanmoins, il est important de rappeler que ce sont souvent les grandes sœurs plutôt que les grands frères qui sont mobilisées dans la prise en charge des tâches de *care* dans le cadre domestique (Court et al., 2016).

Les jeunes en attente n'ont pas une socialisation aussi conforme au champ que les personnels de métier. Néanmoins, nous l'avons constaté avec Sabrina, il peut y avoir des phénomènes de « conversion » en cours, qui pourraient déboucher sur des bifurcations professionnelles.

D. S'investir dans la vie privée ?

Pour terminer notre analyse des itinéraires des jeunes en attente, nous devons nous intéresser à leur parcours familial. Nous essaierons de les comparer aux étudiant.es dans la mesure où ce sont deux catégories aux âges médians équivalents ; 20 ans.

La première variable qu'il convient d'étudier est celle de la situation matrimoniale :

Tableau 26 – Situation matrimoniale, en pourcentage

<i>Situation matrimoniale</i>	<i>Jeunes en attente</i>	<i>Etudiant.es</i>
Célibataire	57,0	84,6
En couple non-marié.e	31,0	11,5
Marié.e ou Pacsé.e	9,5	3,8
Divorcé.e ou veuf.ve	2,4	0,0
Total	100,0	100,0 (N=189)

On voit plusieurs différences entre ces deux catégories. La première est la part de personnes célibataires. Elles ne sont que 59,4% chez les jeunes en attente contre 84,6% chez les étudiant.es. On retrouve même parmi les 40% de jeunes en attente en couple, 9,5% ayant institutionnalisé leur union. Cette donnée est intéressante puisqu'elle nous révèle que, pour des jeunes du même âge, à l'origine sociale proche, il existe des différences de priorités. En effet, bien que leur situation soit plutôt instable professionnellement au vu de la période d'incertitudes qu'ils et elles traversent, ces jeunes en attente investissent davantage dans leur vie affective. On peut supposer que ce n'est pas la priorité pour les étudiant.es. Précisons d'ailleurs que ce taux de 40,5% de personnes en couple est largement supérieur à la moyenne nationale. Puisque selon l'enquête-logement de l'INSEE en 2002, à 20 ans seul 11% des jeunes vivent en couple, et à 23 ans ils et elles sont 35% (Casteran, Driant et O'Prey, 2006).

Pour poursuivre cette analyse, nous pouvons supposer que la mise en couple est également un moteur pour accélérer la décohabitation :

Tableau 27 – Situation matrimoniale selon le statut de décohabitation, en pourcentage

<i>Décohabitation</i>	<i>Situation matrimoniale</i>		
	Célibataire	En couple	Ensemble
Décohabitant.e.s	20,8	41,2	29,3
Non-décohabitant.e.s	79,2	58,8	58,8
Total	100,0	100,0	100,0 (N=41)

Ainsi, bien qu'il n'y ait que 29,3% de ces jeunes en attente qui ait décohabité, on constate une différence significative entre les célibataires et les personnes en couple, qui sont deux fois plus nombreuses à avoir pu franchir ce palier. Il est intéressant de voir que le nombre de décohabitations est identique chez les étudiant.es malgré un taux de personnes en couple sensiblement inférieur. La décohabitation semble plus légitime dans le cadre des études, phase par laquelle nos jeunes en attente

ne sont pas ou peu passé.es. Pour les jeunes en attente, c'est bien la mise en couple qui va jouer le moteur du départ du domicile parental. Il est intéressant de voir que, cet âge de la vie que nous avons identifié plus haut, pousse ces jeunes à s'investir dans la sphère privée plus massivement.

Cependant, à l'instar des personnels de métier, la situation précaire ne les incite pas à avoir des enfants. En effet, il n'y a que 4,8% de parents dans cette catégorie.

La catégorie des jeunes en attente est confrontée à un âge de la vie qui les pousse à faire des choix nouveaux pour elles et eux. Plutôt peu diplômé.es, ces jeunes font face à la dévaluation de leur diplôme dans un contexte de massification scolaire. Bien que critiquée par des chercheurs comme Eric Maurin, nous postulons que le fait pour beaucoup d'entre eux de ne posséder peu ou pas de qualifications est un handicap plus lourd qu'avant à porter. L'animation périscolaire permet à ces jeunes de valoriser davantage leurs expériences que leurs qualifications scolaires. De plus, dans un contexte de stigmatisation de l'inactivité, avec l'animation périscolaire ils et elles peuvent échapper au statut de « jeunes indolents » qui refusent de travailler. Nous pensons que l'activité que nous observons permet à ces jeunes d'accéder à un statut : celui d'une jeunesse laborieuse. Les jeunes en attente sont moins socialisés à l'animation, qui plus est professionnelle. En revanche, nous l'avons vu avec Sabrina, il semblerait que pour certains d'entre elles et eux la « conversion » soit en cours, pour peut-être bifurquer vers une carrière dans l'animation ? Enfin, on peut observer que ces jeunes en attente ont tendance à davantage s'investir dans leur vie privée. Ce comportement est notamment flagrant mis en relation avec le groupe des étudiant.es. Nous l'avons vu, la mise en couple semble être une condition pour ces jeunes afin de décohabiter. Tout se passe comme si avant pour une certaine jeunesse la décohabitation était légitime soit lorsque l'on est en étude soit lorsque l'on est en couple, ce qui pourrait pousser ces jeunes en attente à davantage s'investir dans cette sphère de leur vie.

IV. Les femmes (in)actives entre reprise d'activité et parcours de précarité ?

Le troisième groupe sur lequel nous nous penchons est celui des femmes (in)actives. Il est constitué, comme le précédent, d'enquêtées ayant commencé l'animation récemment, mais ayant plus de 25 ans. Avec cette catégorie, nous cherchons à comprendre ce que travailler dans l'animation veut dire à 30, 40 ou 50 ans. En effet, symboliquement c'est un secteur considéré pour les jeunes. Dans ce cadre, nous devons nous demander quelle place prend cet emploi dans l'itinéraire de ces femmes (in)actives. Nous faisons le choix de féminiser ce groupe dans la mesure où il est composé de plus de 83,8% de femmes. De plus, c'est une catégorie qui se trouve, dans son parcours, dans une alternance d'activité et d'inactivité. Nous nous appuyons sur l'entretien de Lynda, 57 ans, qui travaille dans deux écoles des 8^e et 9^e arrondissements depuis avril 2017 afin d'étayer notre propos.

A. Le groupe le plus « populaire »

La première chose que nous pouvons noter sur ce groupe, c'est la prégnance de son origine sociale. En effet, deux tiers des femmes (in)actives sont issues des classes populaires. Mais ce qui est remarquable, c'est que l'on trouve un taux de 56,5% de filles d'ouvrier.es parmi elles. Pour rappel, ce chiffre est 2,5 fois supérieur à la moyenne nationale. En effet, selon l'INSEE en 2014 il n'y avait que 22,1% d'ouvrier.es en France⁴⁹. On retrouve ensuite un faible taux d'enfants d'employé.es ou d'autres PCS.

De plus, nous pouvons remarquer que leurs parents sont également peu diplômés. Lorsque l'on se penche sur le plus haut diplôme des deux parents, 73,3% d'entre eux ont un niveau CAP/BEP ou aucun diplôme, soit 15 points de plus que la moyenne de notre échantillon. On peut supposer que c'est une catégorie d'enfants de travailleur.ses peu qualifié.es qui ont réussi à s'employer dans l'industrie. Lorsque l'on s'intéresse aux diplômes obtenus par ces femmes (in)actives on s'aperçoit que pour 66,7% d'entre elles, celui-ci est soit équivalent soit inférieur à celui de leurs parents. Ainsi, on retrouve parmi elles, 54,1% de personnes ayant un niveau V ou moins, et 32,4% ayant un niveau baccalauréat. On a donc à faire à une catégorie d'itinéraires de personnes qui n'ont pas ou peu connu d'ascension sociale par la scolarité. On peut même supposer que ces femmes (in)actives entretiennent un rapport difficile avec l'institution scolaire. C'est le cas de Lynda, lorsque l'on évoque sa scolarité :

« L : L'école pff, exactement je me rappelle pas, j'ai fait la 6e et la 5e et au bout de, je n'ai pas du tout aimé, ça et au bout de la 5e je me suis dit qu'il valait mieux arrêter »

⁴⁹ Dossier complet France.

A : Et c'est quoi qui te plaisait pas ?

L : J'aimais pas ça, non non je n'aimais pas ça pas du tout

A : Et du coup tu es allée travailler assez vite ?

L : Ouais j'ai commencé assez vite, déjà quand j'ai fini j'ai été embauchée parce que bien sûr ma mère elle m'a dit « si tu arrêtes il y a pas de souci mais tu vas pas rester là à rien faire » et j'ai commencé à chercher. Ils cherchaient quelqu'un pour travailler dans une boulangerie à côté de là où j'habitais donc j'ai commencé à travailler dans la boulangerie »⁵⁰

Lors de l'entretien, Lynda ne tient pas à s'épancher davantage sur sa scolarité. On peut voir que lorsqu'elle arrête l'école, ses parents ne la retiennent pas, mais la poussent à travailler. Comme pour les jeunes en attente, on perçoit le soupçon d'une jeunesse déscolarisée qui serait tentée par la paresse. Par ailleurs, ces femmes (in)actives ont connu une scolarité plutôt éloignée du monde du social, puisque pour 58,6% d'entre elles, elle a été faite dans le secteur du tertiaire (comptabilité, secrétariat ...) contre 32,1% de la moyenne des enquêtés. Au travers de cette donnée, on comprend que pour cette catégorie en particulier, l'animation ou le social, ne faisait pas partie des plans initiaux.

D'ailleurs, on peut supposer que ces plans ont été revus plusieurs fois dans leur parcours. Il est intéressant de voir que la catégorie des femmes (in)actives est celle qui a le plus vécu de formation professionnelle en dehors de l'animation. C'est le cas d'un tiers d'entre elles, soit 11 points de plus que la moyenne de l'échantillon. Lynda en a vécu trois en tout dans sa carrière. Peu de temps après sa sortie de l'école, elle est envoyée en formation de standardiste. Elle s'engage alors dans une voie qui lui plaît vraiment :

« C'est vraiment, moi j'ai toujours aimé tout ce qui était téléphone en fait j'adore le standard plus il y a des appels, plus j'aime ça »⁵¹

Elle vivra ensuite deux autres formations professionnelles, bien plus récentes. Tout d'abord celle de CQP⁵² « Agent de sécurité événementiel » en 2016 pour assurer la gestion des matchs de football qui se déroulaient à Marseille pendant le championnat d'Europe de football. Puis en 2017, elle entre en CQP « Animateur périscolaire » proposé par son employeur actuel. On peut observer l'épaisseur symbolique pour Lynda de réussir dans ce type de formation :

⁵⁰ Entretien de Lynda.

⁵¹ Idem.

⁵² Certificat de Qualification Professionnel. Cette certification n'est pas un diplôme, elle est délivrée par les branches d'activités elles-mêmes, et ne donne pas le droit à un niveau de qualification.

« J'ai été contente quand j'ai passé la pratique parce que j'ai eu deux personnes (les certificateurs) qui m'ont dit que vraiment ce que j'avais fait c'était bien c'est vrai que ça m'a fait plaisir (...), ils ont regardé mais même après la façon dont ils m'ont dit comment ça leur avait plu ça m'a touché quelque part (...) non mais c'est vrai que ça fait plaisir tu as pas l'impression que tu as fait quelque chose pour rien »⁵³

On peut saisir l'importance pour Lynda de réussir, et de voir des personnes légitimes du champ confirmer que sa pratique est conforme avec celle qui est attendue. Finalement, tout se passe comme si Lynda vivait la reconnaissance de ses capacités dans cette formation, à 57 ans.

Il semblerait donc que ces femmes (in)actives sont issues des classes populaires peu qualifiées et ont elles-mêmes eu une scolarité plutôt difficile. C'est le cas de Lynda. L'animation ne semblait pas faire partie de leurs plans initiaux, d'ailleurs nous le verrons elles sont très peu à avoir passé le BAFA. Nonobstant, nous remarquons que c'est une catégorie de personnes ayant vécu plusieurs formations professionnelles dans leur carrière. C'est au travers de ce type de formations que Lynda a obtenu une forme de reconnaissance institutionnelle de ses compétences.

B. Des femmes aux foyers et des femmes précaires ?

Nous l'avons vu, l'école n'a pas duré longtemps dans le parcours de ces femmes (in)actives puisque deux tiers d'entre-elles ont arrêté avant 20 ans. Il convient alors de se pencher sur le parcours professionnel de ces femmes. La première chose qui est à noter, c'est que ces femmes (in)actives ont eu peu d'activité professionnelle avant l'animation périscolaire :

Tableau 28 - Nombre d'emploi(s) dans les cinq dernières années, en pourcentage

Nbre d'emploi(s) dans les 5 ans	Femmes (in)actives	Personnels de métier	Ensemble
0	45,2	13,9	32,2
1	29,0	27,8	22,2
2 ou 3	22,6	30,6	30,6
4 et plus	3,2	27,8	15,0
Total	100,0	100,0	100,0 (N=180)

Il est intéressant d'observer que pour presque 1 femme (in)active sur deux, l'emploi dans l'animation périscolaire est le premier depuis 5 ans. On peut supposer pour ces personnels arrivés récemment dans l'animation, qu'il y a eu de longues périodes de chômage ou d'inactivité qui ont précédé l'entrée dans le périscolaire. D'ailleurs, ces données correspondent avec celles de leur

⁵³ Entretien de Lynda.

inscription à Pôle-Emploi. Près de 80% d'entre elles y sont inscrites, pourtant leur inscription est récente, puisque plus de 2/3 d'entre elles l'ont fait dans les 3 années précédant l'enquête.

Pour autant, c'est une catégorie qui n'a pas toujours été inactive ou au chômage puisque, lorsque l'on se penche sur le nombre d'emploi dans la vie professionnelle, on remarque des taux assez similaires avec les autres catégories :

Tableau 29 – Nombre d'emploi(s) dans la vie professionnelle, en pourcentage

Nbre d'emploi dans la vie pro	Femmes (in)actives	Personnels de métier	Ensemble
0	6,1	7,9	21,7
1 à 3	45,5	28,9	40,7
4 ou 5	27,3	34,2	23,3
6 et plus	21,2	28,9	14,3
Total	100,0	100,0	100,0 (N=189)

On s'aperçoit que ces femmes (in)actives ont occupé plusieurs emplois dans leur vie professionnelle avant d'avoir, pour la moitié d'entre elles, une pause. L'animation périscolaire correspond à une forme de reprise d'activité. Un peu dans le même esprit que les jeunes en attente, on peut supposer que pour des personnels en reprise d'activité, le périscolaire semble ajusté. En effet, il offre des configurations d'emploi toutes très différentes, permettant une entrée et un retrait facile.

En outre, pour entrer dans le détail, il nous semble pertinent de faire l'hypothèse que nous avons à faire à deux groupes de femmes (in)actives. D'un côté, nous aurions des femmes qui ont eu des enfants ; c'est le cas de 60% de la catégorie. Et qui, au moment où les enfants sont en âge d'être scolarisés, reprennent une activité. Et de l'autre, des personnes ayant un parcours erratique vis-à-vis de l'emploi ; ce qui est le cas de Lynda.

L'animation périscolaire semble taillée pour les femmes ayant élevé leurs enfants et reprenant un emploi dans le cadre du périscolaire. En effet, on peut assez aisément configurer le nombre d'heures que l'on veut effectuer, et surtout les moments de l'activité coïncident avec ceux de l'école, et permettent à ces femmes de concilier le soin aux enfants et une reprise d'activité. On peut confirmer cette hypothèse en regardant le rapport de ces femmes (in)actives avec la flexibilité. Premièrement, seules 41,7% d'entre elles ont vu leur temps de travail évoluer depuis qu'elles sont rentrées dans le métier, contre 54,2% des jeunes en attente pourtant aussi « ancien.nes ». Ce taux est encore plus faible en ce qui concerne les femmes (in)actives qui sont mères, puisque seul 1/3 d'entre elles ont vécu une évolution de leur temps de travail. Mais surtout ce qui est intéressant, c'est que ces mères

(in)actives maîtrisent davantage leur temps de travail, puisqu'elles sont 57,1% à être à l'origine des variations contre 33,3% de celles qui ne sont pas mères. Autrement dit, nous avons bien à faire à des personnes qui, après avoir eu leurs enfants et s'être arrêté de travailler, reprennent une activité avec l'animation périscolaire. Ici, ces mères semblent être plus disposées à maîtriser leur temps de travail et à adapter celui-ci avec leur travail domestique. On peut imaginer que l'animation périscolaire joue le rôle d'un complément de salaire pour ces mères en reprise d'activité, mais il nous faudrait aller plus loin dans cette analyse. En effet, si l'on ne peut nier le caractère économique de la décision de la reprise d'activité, on peut relever l'aspect symbolique d'occuper un emploi. Comme le faisait remarquer Margaret Maruani, le travail représente une fonction sociale pour ces femmes et leur permet de sortir du statut stigmatisant de « femmes aux foyer » (Maruani, 2017). Il aurait été intéressant d'observer la représentation symbolique de cet emploi pour ces femmes, mais toutes celles que nous avons contactées pour un entretien n'ont pas pu se dégager du temps pour répondre à nos questions.

En face de cette sous-catégorie, il semblerait que nous ayons à faire à des femmes ayant eu un parcours particulièrement erratique vis-à-vis de l'emploi. Lynda est dans ce cas. Lors de l'entretien, elle n'évoquera pas moins de 8 emplois qui ont duré plus de 6 mois chacun. Après avoir tâtonné sur le marché du travail, entre la vente en boulangerie et un poste d'ASEM⁵⁴, elle finit par trouver sa voie vers l'accueil et le standard. Elle occupe un poste dans un grand magasin parisien pendant 15 ans avant de déménager à Marseille pour suivre son futur mari. S'en suit alors, pour elle, une succession d'emplois et de périodes de chômage, avant d'occuper des postes successifs dans deux entreprises de construction. Elle travaillera par la suite comme agent de sécurité au stade Vélodrome avant de devenir animatrice périscolaire depuis 13 mois. On retrouve dans le parcours de Lynda plusieurs attributs des « trajectoires précaires » (Dubar, 1996). Elle a connu de nombreux emplois et seulement un seul CDI dans sa vie professionnelle. Cette succession de statuts atypiques d'emplois ne lui confère aucune sécurité matérielle. D'ailleurs, elle nous confie qu'aujourd'hui elle se retrouve dans une situation de vulnérabilité économique importante :

« Mais là maintenant j'ai 300 € de loyer, en plus j'avais pas l'électricité, pas le gaz, tout était compris dans mon loyer, là j'ai 300 € plus tous les frais en plus, donc c'est pas possible, plus l'assurance, je peux pas je peux pas tout ça je lui (au directeur de l'association) ai expliqué la dernière fois. C'est toujours "oui-oui on va voir" (...) je peux pas je peux pas, en plus moi aussi j'ai pas du tout famille, toute ma famille elle est à Paris, et j'envisage pas du tout de retourner à Paris donc voilà si je me bouge pas

⁵⁴ Ex-ATSEM.

pour essayer de trouver quelque chose, je peux pas rester comme ça c'est pas possible... (...) ça veut dire que demain je risque de me retrouver dans la rue, c'est pas possible c'est pas possible... »⁵⁵

En outre, comme l'analysait Claude Dubar, on retrouve souvent dans ces parcours précaires, des passages par des dispositifs d'aides à l'insertion. Comme nous l'avons dit plus haut, une de nos hypothèses est que l'animation périscolaire, par la facilité des embauches et le nombre d'emplois, peut être considérée comme un de ces dispositifs. Il permet à des personnes de (re)prendre une activité professionnelle, et aux institutions de gestion du chômage de trouver du travail à des personnes qui en sont éloignées. Pour Lynda, ce n'est pas le premier passage par un dispositif de ce type, puisqu'il y a deux ans elle a été formée pour le championnat d'Europe de football qui s'est terminé trois semaines après avoir commencé :

« Ce qui est dommage c'est pareil, il nous font une formation, mais ce n'était que pour les trucs événementiels donc alors que, on aurait passé il y avait un autre petit truc à passer, qui te permettait de faire autre chose maintenant si on demande des agents de sécurité nous on peut pas tout faire on peut faire que de l'événementiel »⁵⁶

Finalement, elle poursuit en nous confiant son sentiment sur l'ensemble de ces expériences :

« 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 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, appelez-moi je suis disponible »⁵⁷

Lynda a le sentiment d'être dupée par ces formations, puisqu'à chaque fois on lui promet un vivier d'emploi que ce soit dans l'animation ou la sécurité, mais, au final, les formations proposées ne conviennent pas car elles sont ancrées dans le temps. En effet, pour ce qui est du CQP « animateur périscolaire », celui-ci ne permet que de travailler dans l'animation périscolaire et donc ne lui permettra pas de bifurquer vers d'autres branches de l'animation, comme le BAPAAT de Thomas ou le BPJEPS de Laurence. Cet écueil ne provient pas forcément d'une volonté de ces employeurs de la maintenir dans un statut de dépendance vis-à-vis du périscolaire, mais plutôt du prix de la formation, puisqu'un CQP coûte environ 800€ par salarié, contre 4 à 6 000€ pour un BAPAAT. On retrouve chez

⁵⁵ Entretien de Lynda.

⁵⁶ Entretien de Lynda.

⁵⁷ Idem.

Lynda tous les attributs d'un parcours erratique. Il est fait d'alternance d'emplois et de chômage, de vulnérabilité économique et de passage par des dispositifs d'aides à l'emploi.

Ces deux sous-catégories ne sont certainement pas si hermétiques que nous pouvons le décrire. En effet, il est plus que probable que nous retrouvions parmi les mères (in)actives des femmes seules pour qui l'animation périscolaire n'est pas un simple complément de salaire. Ainsi 21,7% des femmes (in)actives sont des mères célibataires, parmi elles, plus d'une sur deux cumulent de nombreux emplois. Malheureusement, la faiblesse de notre échantillon tant quantitatif que qualitatif ne nous permet pas d'explorer davantage cette piste.

C. L'animation, une activité de jeunes ?

L'animation périscolaire semble être une activité qui s'ajuste à la fois au profil des mères en reprise d'emplois et aux femmes (in)actives qui sont inscrites dans un parcours erratique. Ici, on a l'impression que l'animation périscolaire attire plus en tant qu'emploi qu'en tant que travail. En effet, nous le verrons dans cette partie, c'est plus la forme de l'emploi, sa configuration qui devient un critère de choix plutôt que le contenu du travail.

En effet, cette catégorie des femmes (in)actives est la moins socialisée au champ de l'animation. La première chose que nous pouvons relever est que 52,8% d'entre elles n'ont jamais fréquenté de structures d'animation dans l'enfance, soit 21 points de plus que la moyenne de l'échantillon et 30 que les jeunes en attente. Elles sont également un tiers à être parties en colonies de vacances contre 44,1% de moyenne.

Cette faible fréquentation du monde de l'animation se retrouve dans les formations à l'animation, puisque ces femmes sont celles qui sont le moins diplômées de l'animation :

Tableau 30 – Diplôme obtenu dans l'animation, en pourcentage

Diplôme dans l'animation	Femmes (in)actives	Jeunes en attente	Ensemble
BAFA/BAFD	32,4	53,1	61,7
Filière animation professionnelle	8,1	8,2	18,4
CQP/DUT/Autre	18,9	10,2	9,7
Aucun diplôme	45,9	32,7	26,7 (N=206)

On retrouve parmi ces femmes (in)actives, un taux important de personnes n'ayant aucun diplôme dans l'animation. Seul un tiers d'entre-elles ont un diplôme de l'animation volontaire contre plus de la moitié des jeunes en attente. Finalement il semblerait que les jeunes en attente aient davantage prévu ce passage par l'animation que ces femmes (in)actives. Il n'est pas étonnant de retrouver dans cette

catégorie le plus fort taux de personnes n'ayant jamais travaillé dans l'animation ; 67,6%, soit 30 points de plus que la moyenne, et 26 points de plus que les jeunes en attente. Cela rejoint l'idée que l'animation ne faisait pas partie des plans de ces femmes (in)actives avant d'y arriver.

Il semblerait qu'à partir d'un certain âge, les diplômés dans l'animation ne revêtent plus la même importance. Comme si avoir plus de 25 ans donnait déjà une forme de garantie en soi aux employeurs des compétences de la personne. On peut imaginer que le taux important de parents (60%) dans cette catégorie joue aussi dans les représentations des employeurs. D'ailleurs, plus on monte dans les âges, plus on retrouve de personnes non-diplômées.

Alors que pour les jeunes en attente, l'animation périscolaire est un univers rendu possible par le passage par l'animation occasionnelle pendant les vacances scolaires, cela ne semble pas être le cas des femmes (in)actives. Pour ces dernières, le périscolaire semble être une opportunité un peu moins attendue, et pour laquelle elles sont moins préparées. D'ailleurs, on peut confirmer cette idée lorsque l'on s'intéresse aux espaces fréquentés par les parents de ces femmes (in)actives. Ainsi, seul 3,1% de leurs parents ont travaillé dans l'animation, contre 11,6% dans l'échantillon. A l'inverse c'est la catégorie, avec les personnels de métier, dont les parents ont le plus « participé à la vie de leur quartier ou de leur village ». Il semblerait que ces parents aient tout de même participé à des formes de socialisations collectives. Il est possible que ce type de pratiques soit plus proche de celles des classes populaires, dans la mesure où l'animation a longtemps été un univers d'enseignants. Les parents de Lynda ont participé à la vie de leur quartier. Originaire d'un quartier populaire du Val-de-Marne, c'est surtout sa mère qui est investie dans une association de quartier. C'est avec elle que Lynda a vécu de nombreuses expériences de colonies de vacances qui sont importantes dans son itinéraire :

« Moi j'en ai de très bons souvenirs. D'ailleurs bien souvent ça me fait rigoler quand les parents ils disent « ah non non moi les enfants ils iront pas en colonie nani nana moi » j'en ai de très bons souvenirs je me rappelle de la dernière année parce qu'on est allés dans des colonies pareil avec l'association ou travaillait ma mère avec les sœurs, on avait le droit d'y aller je crois jusqu'à 14 ans et la dernière année je pouvais pas y aller parce que c'était la première année où je partais en Algérie et ben je voulais pas parce que je voulais absolument partir en colonie on y allait tous les ans, et tout le monde me disait ouais mais là c'est bien moi je voulais pas du tout je voulais pas partir j'étais tellement habituée donc ce qui fait et après je suis quand même partie en colonie et je suis partie un peu plus tard en Algérie »⁵⁸

On voit que les expériences de colonies de vacances ont été marquantes pour Lynda qui en garde un très bon souvenir. Malgré cela, elle confiera dans la suite de l'entretien, n'avoir jamais pensé

⁵⁸ Entretien de Lynda.

devenir animatrice en regardant les personnes qui s'occupaient d'elle en séjours de vacances. On ne retrouve pas dans son discours de trace de vocation à l'animation comme chez Myriam ou Thibaut.

Finalement, tout se passe comme si faire de l'animation ne voulait pas dire la même chose à 20 ans ou 50 ans. Pour des jeunes entrés dans le métier tôt comme Sabrina, même si l'animation ne semble pas a priori la voie privilégiée pour la poursuite de la carrière professionnelle, elle n'exclue pas d'y faire carrière par la suite. Pour Lynda, l'idée de carrière est complètement absente. En effet, lorsqu'on lui demande si elle aimerait devenir directrice d'un accueil périscolaire, elle répond :

« Maintenant à l'âge que j'ai c'est trop de responsabilités j'ai pas envie de me prendre la tête ce que je fais me suffit, en fait voilà mon truc à moi quand je trouve quelque chose qui me plaît après ça me suffit j'ai pas envie de faire carrière parce que je me dis maintenant ça y est donc voilà »⁵⁹

L'animation est dans les représentations des acteurs du champ, un espace où on peut faire carrière jeune. Cela rejoint l'observation de Thibaut qui nous confiait devoir se presser de faire carrière dans la mesure où « ce n'est pas à 30 ans » qu'il pourra le faire. Ces représentations jouent un rôle de contrôle social sur les ambitions de ces femmes (in)actives puisqu'elles ne sont qu'un tiers à envisager de devenir responsable d'un accueil périscolaire contre la moitié des jeunes en attente.

D. Vie de famille

Dans les parties précédentes, nous avons appréhendé les parcours scolaires et professionnels de ces femmes (in)actives. Nous avons compris que l'animation périscolaire correspondait pour certaines d'entre elles une importance particulière dans leur vie familiale puisqu'elle correspondait à un moment de reprise d'activité.

Nous nous appuyerons dans cette partie sur un article d'Alain Frickey, Thierry Blöss et Michel Novi, qui, dans les années 1990, s'étaient penchés, à l'aide d'une grande enquête statistique, sur les trajectoires professionnelles des femmes mariées. Dans leur article, qu'il est important de contextualiser, les auteurs soutenaient que l'on pouvait identifier deux types de trajectoires typiques qui étaient caractérisables par le mode de décohabitation. Autrement dit, leur hypothèse, était que la raison pour laquelle ces femmes quittaient leur foyer influait sur la suite des événements professionnels et familiaux qu'elles vivront.

Deux catégories étaient isolées, le « mode matrimonial », correspondant à des femmes ayant quitté le domicile parental pour se mettre en couple et le « mode individuel » pour les personnes partant pour des raisons scolaires ou professionnelles. La première catégorie était composée de

⁵⁹ Idem.

femmes peu diplômées issues des classes populaires et la seconde, de femmes issues davantage des classes moyennes et supérieures. Ces femmes du « mode individuel » étaient de plus en plus nombreuses sous l'effet de la massification de l'enseignement supérieur.

Les auteurs analysaient que les femmes du « mode matrimonial » vivaient une vie professionnelle marquée par davantage de « discontinuités », et avaient tendance à interrompre leur parcours pour des raisons familiales (mutation d'un conjoint, naissance d'un enfant ...) plutôt que professionnelles. A l'inverse, les femmes du « mode individuel » avaient tendance à différer, de manière significative les événements clés du calendrier d'entrée dans la vie active. Concrètement, elles ont moins d'enfant, et ont une activité plus continue (Frickey, Blöss et Noví, 1994). La perspective prise par les auteurs de cet article peut paraître séduisante dans la mesure où un événement semble être en mesure d'expliquer les comportements de ces femmes pour les décennies qui suivent. Intuitivement, nous pourrions être tentés de penser que les femmes (in)actives que nous observons sont plutôt issues du « mode matrimoniale ». En effet, leur classe sociale et leur niveau de diplôme pourrait correspondre.

Pourtant, nous devons nuancer cette analyse dans la mesure où l'on retrouve dans ce groupe de femmes populaires, des itinéraires très hétérogènes. D'une part, on retrouve un taux plutôt faible de parents ; 60,0%, et ce, malgré un groupe composé de femmes ayant 40 ou 50 ans. On peut supposer que ces femmes ne sont pas dans le schéma binaire : trouver un emploi ou conduire une vie de famille. On retrouve une part importante de personnes étant, avant d'être des femmes inscrites dans ce type de dialectique, des personnes précaires inscrites dans des parcours erratiques. Celui de Lynda en est un exemple. En effet, elle quitte une place sécurisée dans un grand magasin en région parisienne, qu'elle occupe depuis 15 ans en CDI, pour rejoindre son fiancé. Ici, bien qu'elle parte pour une raison matrimoniale, elle le fait à 39 ans, alors qu'elle a décohabité peu avant 20 ans. Ainsi, dans le cas de Lynda, nous voyons que les choses ne sont pas aussi simples. Plus que la question de la décohabitation, qui semble être un critère à questionner, on peut penser que ces femmes (in)actives sont plongées dans une forme d'injonction paradoxale. Lynda nous dira au cours de son entretien que « *le plus important pour moi c'est la famille* »⁶⁰. Pourtant, elle est aujourd'hui divorcée et dans une situation économique qui est objectivement et subjectivement précaire, elle n'envisage pas de remonter auprès de sa famille en région parisienne :

« Quand même quand je me suis séparée on m'a dit reviens, j'ai dit non c'est pas parce que je me suis séparée que je vais revenir en plus j'ai plus 20 ans puis je me sens bien ici c'est vrai que j'ai des amis qui me manque parce que j'ai des amis de très longue date à Paris mais bon ici je me suis fait quand même beaucoup d'amis bon et puis y a le soleil la vie n'est pas la même. Même si des fois je me dis bon

⁶⁰ Entretien de Lynda.

je vais repartir mais non je repartirai jamais. (...) Non j'ai toujours dit que tant que je pourrais je resterai c'est vrai que si demain j'avais un gros problème où j'avais une super opportunité pour le travail je partirai mais sinon tant que je peux je resterai ici »⁶¹

Dans le discours de Lynda on ressent une forme de conflit entre plusieurs injonctions. D'une part, il semble inapproprié pour une femme divorcée sans situation économique stable de rester loin de sa famille. Pourtant, malgré ces injonctions normatives, Lynda préfère rester à Marseille car elle y a construit une vie.

Au-delà du cas de Lynda que nous ne pouvons généraliser, il semblerait que les femmes que nous avons interrogées sont plongées dans ce paradoxe entre famille et vie professionnelle. Nous l'avons dit, elles sont nombreuses à utiliser l'animation périscolaire comme une activité s'adaptant à la prise en charge du travail domestique. De plus, on peut penser que l'analyse de Blöss, Frickey et Novi doit être nuancée au regard du développement des familles monoparentales depuis l'écriture de cet article.

Dans notre groupe des femmes (in)actives, qui est composé de 60,0% de parents, on retrouve 42,9% de familles monoparentales (exclusivement des femmes). Ce chiffre est largement supérieur à la moyenne nationale de 25,8%, mais beaucoup moins de celle de Marseille qui est de 36,7%⁶². Et surtout, elles sont deux fois plus dans notre échantillon à cumuler plusieurs emplois afin d'atteindre un nombre le plus élevé possible d'heures de travail. Ces femmes remettent en cause le paradigme : vie professionnelle/vie familiale dans la mesure où elles sont conduites à devoir mener l'une et l'autre. Les analyses que nous avons décrites en début de chapitre excluent de fait ces femmes, alors qu'elles représentent un quart des ménages en France, et un tiers à Marseille.

Le groupe des femmes (in)actives est le plus populaire de quatre catégories que nous observons. Plus d'une sur deux est issue d'une famille ouvrière. On retrouve parmi elles, au moins deux groupes d'itinéraires différents de femmes. D'un côté, il y aurait des femmes qui ont pris en charge des jeunes enfants et qui, après une période d'inactivité, reprennent avec l'animation périscolaire un emploi. Dans ce cadre, on voit que l'animation périscolaire est ajustée par les configurations qu'elle propose, à ce type de profil. De l'autre, on aurait des femmes, comme Lynda, ayant souvent entretenu un rapport compliqué avec l'institution scolaire qui trouvent dans l'animation périscolaire une étape supplémentaire dans leur parcours de précarité. L'exemple de Lynda est frappant dans la description des passages entre les différents dispositifs de gestion de l'emploi.

⁶¹ Entretien de Lynda.

⁶² Source INSEE, RP2009 (géographie au 01/01/2011) et RP2014 (géographie au 01/01/2016) exploitations complémentaires.

C'est également une catégorie qui semble peu ajustée à la socialisation à l'animation. Ce qui nous pousse à penser que c'est plus la forme de l'emploi que le contenu du travail qui ont attiré ces femmes. En outre, on ne retrouve que peu de femmes (in)actives diplômées de l'animation occasionnelle ou professionnelle. On peut penser qu'au-delà d'un certain âge, être une femme, qui plus est mère, suffit à conférer une légitimité suffisante pour encadrer des enfants dans des temps d'activités périscolaires. Enfin, nous avons mis en discussion la thèse défendue par Blöss, Frickey et Novi sur l'importance de la décohabitation dans le parcours des femmes. Nous l'avons vu, notre échantillon offre des profils de femmes vraiment hétérogènes, où les injonctions à concilier vie de famille et vie professionnelle se confrontent. La présence importante de femmes élevant seules leur(s) enfant(s) remettrait davantage en cause le travail de ces auteurs.

V. Les étudiants et étudiantes

Le dernier groupe sur lequel nous allons nous pencher est celui des étudiants et des étudiantes. C'est une catégorie institutionnelle bien connue de la recherche en sciences sociales. Elle est connue et reconnue dans le monde social et un certain nombre de qualités et d'aspirations lui sont prêtées. A la différence des autres catégories, nous allons pouvoir comparer nos données avec celles déjà produites sur cette couche de notre échantillon. Nous nous appuyerons entre autres, sur les travaux de l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE), ainsi que sur la thèse de Vanessa Pinto, soutenue en 2009, qui traitait du rapport au salariat des étudiants travailleurs (Pinto, 2014). Nonobstant, il est nécessaire de prendre des précautions quant aux données statistiques que nous allons présenter dans ce chapitre. En effet, cette catégorie est restreinte dans notre échantillon, puisqu'elle représente seulement 29 individus soit 13,9% de l'ensemble des questionnaires. Cela explique le peu de croisements que nous avons effectués avec d'autres variables. Nous essaierons d'analyser ces données statistiques au regard de l'entretien réalisé avec Myriam, étudiante en première année de Licence Sciences et Humanités et animatrice périscolaire dans une école du 4^e arrondissement de Marseille.

A. Les nouveaux entrants de la démocratisation scolaire

La première chose que nous pouvons constater est que, le groupe que nous observons est différent de celui des étudiant.es du système universitaire français. Premièrement, nous constatons que notre échantillon est composé de 72,4% de femmes, soit 7 points de plus que notre échantillon. Mais surtout, les étudiantes ne représentaient en 2016 que 53,5% du monde étudiant (OVE, 2017a). Elles sont légèrement plus nombreuses dans les filières les plus représentées de notre échantillon : Droit, Economie et Gestion, 59,5%, mais cela reste bien en dessous du taux que nous venons de présenter.

De plus, on peut observer que le recrutement de ces étudiant.es travaillant dans le périscolaire est sensiblement plus populaire que notre échantillon général et que celui du monde étudiant :

Tableau 32 – Répartition par PCS d’origine, en pourcentage

PCS	Etudiant.es dans le périscolaire	Etudiant.es en France (OVE)	Population d’enquête
<i>Agriculteur.trice exploitant.e</i>	0,0	2,3	0,0
<i>Artisan.e, commerçant.e, Chef.fe d’e</i>	0,0	12,6	4,2
<i>Cadre et PIS</i>	11,8	32,4	14,4
<i>Profession intermédiaire</i>	17,6	20,2	22,9
<i>Employé.e</i>	41,2	14,5	23,7
<i>Ouvrier.e</i>	29,4	18,1	34,7
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0 (N=133)

Ce ne sont pas n’importe quel.les étudiant.es que nous retrouvons dans notre analyse, mais bien la fraction la plus populaire d’entre eux. Il y a quasiment trois fois plus d’enfants d’employé.es parmi notre catégorie que dans le reste des étudiants et étudiantes de France. En revanche, on peut observer que ces personnels du périscolaire en études sont un groupe moins populaire que le reste de l’échantillon, dans la mesure où on retrouve moins d’enfants d’ouvrier.es au profit de ceux d’employé.es. Finalement, il semblerait que la catégorie que nous observons soit plus proche de celle des autres personnels du périscolaire que celle du monde étudiant.

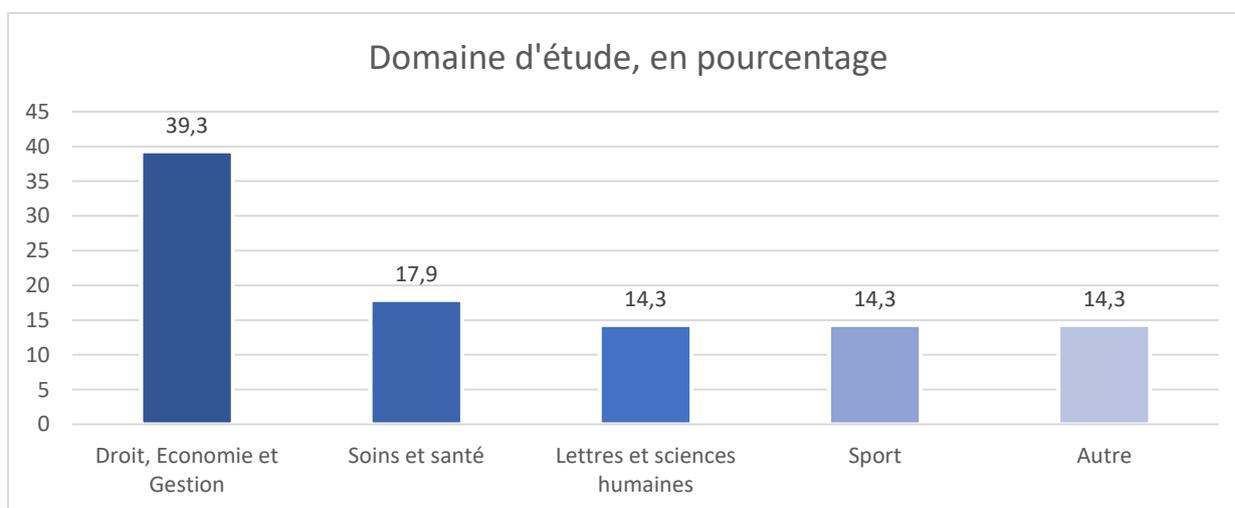
Les personnels du périscolaire en études sont les représentant.es les plus populaires des étudiants et des étudiantes. On peut supposer qu’ils et elles sont les enfants de la « démocratisation de l’enseignement supérieur ». Nous avons évoqué ce phénomène plus haut pour décrire la dévaluation des diplômes des jeunes en attente. L’augmentation substantielle de jeunes diplômé.es du baccalauréat a eu un effet de croissance du nombre de personnes poursuivant dans l’enseignement supérieur. Autrement dit, alors que l’université était jusque-là composée majoritairement d’enfants des classes supérieures, depuis une trentaine d’années, on constate une augmentation significative de la part d’enfants des classes populaires à l’université. Il semblerait que ce soit ce groupe qui se retrouve parmi notre échantillon. D’ailleurs, ces personnels en études habitent significativement plus dans les quartiers populaires de Marseille. C’est le cas de 52,4% d’entre eux contre 29,5% dans le reste de l’échantillon. La surreprésentation d’étudiants et d’étudiantes d’origine populaire dans notre échantillon n’est pas une généralité nationale. En effet, selon l’OVE les enfants de classes populaires sont moins nombreux à exercer une activité en parallèle de leurs études que les autres. On ne retrouve que 40% d’enfants d’ouvrier.es et 42,6% d’employé.es parmi cette catégorie contre une moyenne de 46% toutes PCS confondues (OVE, 2017b).

Pour terminer cette revue socio-démographique de notre catégorie, il est important de préciser que nous retrouvons une part importante d'enfants issus de l'immigration parmi nos étudiants et étudiantes travaillant dans l'animation périscolaire. Ils et elles sont 80,8% à avoir au moins un parent né à l'étranger contre 63% du reste de l'échantillon.

Ainsi, on retrouve ce groupe des étudiants et étudiantes travaillant dans le périscolaire à l'intersection de plusieurs groupes dominés de l'espace social. Ce sont des jeunes femmes issues de l'immigration habitant dans des quartiers populaires d'une grande ville. On peut imaginer que dans la galaxie des emplois étudiants, celui de l'animation périscolaire est ajusté aux franges les plus dominées des étudiant.es travailleur.ses.

Lorsque l'on se penche sur les études poursuivies par ces personnels, on s'aperçoit tout d'abord que ce sont des étudiants et des étudiantes en début de cursus. En effet, 15 d'entre eux sont en première année et si on l'on monte jusqu'au niveau licence, nous arrivons à 88% de notre catégorie. Ce qui est davantage intéressant, c'est que nous retrouvons nos personnels en études dans des filières plutôt éloignées de l'animation :

Graphique 4 – Domaine d'étude, en pourcentage



Il est intéressant de se pencher sur le profil scolaire de Myriam. Cette dernière nous dit qu'elle a eu une scolarité plutôt tranquille. Cependant, elle nous rappelle qu'à l'issue de son baccalauréat, professionnel, elle a tenté d'entrer en BTS « Economie Sociale et Familiale » mais n'a pas été prise. Pendant un an, elle a exercé divers emplois dans l'animation périscolaire et extrascolaire à Marseille dont un service civique dans une école. Par la suite, elle s'est inscrite en première année de licence Sciences et Humanités. Actuellement, elle redouble cette année. On peut voir que le parcours post-

baccalauréat de Myriam n’a pas été une suite tranquille d’évènements. Pendant un an, elle a été une « jeune en attente », elle a pu, au gré de ses expériences, consolider son projet professionnel et s’est finalement réorientée à l’université. Bien qu’elle confie n’avoir jamais penser aller sur les « bancs de la fac ». Cette période tampon par laquelle elle est passée lui a permis de s’interroger sur la suite de sa scolarité et sur son envie d’entrer pleinement dans le marché du travail.

Quoi qu’il en soit, les personnels du périscolaire en études correspondent aux nouveaux entrants de la démocratisation de l’enseignement supérieur. L’animation périscolaire semble être une activité professionnelle adaptée à ces étudiants et étudiantes d’origine populaire. Il serait intéressant de se poser la question de l’absence des autres classes sociales dans cette catégorie.

B. Le travail étudiant, un apprentissage du salariat ?

Ainsi, après avoir passé en revue les données socio-démographiques et le rapport à la scolarité du groupe que nous étudions, nous souhaiterions nous pencher sur le vécu et les représentations de ces personnels vis-à-vis de la sphère professionnelle. Nous faisons l’hypothèse, à l’instar de Vanessa Pinto, que les étudiants et les étudiantes ne choisissent pas par hasard leur « petit boulot » et qu’ils correspondent à un univers de représentations et de valeurs (Pinto, 2014).

La première chose que nous pouvons observer est que malgré leur jeune âge ces étudiant.es ont déjà occupé un certain nombre d’emplois salariés dans leur vie :

Tableau 33 – Nombre d’emploi(s) dans les cinq dernières années, en pourcentage

Nombre d’emploi dans les 5 ans	Etudiant.es	Ensemble
0	37,9	32,2
1	10,3	22,2
2 ou 3	31,0	30,6
4 et plus	20,7	15,0
Total	100,0	100,0 (N=180)

Un cinquième de notre groupe déclare avoir exercé 4 emplois ou plus dans les 5 dernières années, contre seulement 15,0% de l’échantillon global. Ils et elles sont même 1 sur 2 à avoir exercé 2 emplois ou plus dans les 5 dernières années. On peut s’étonner de ce chiffre au regard du jeune âge de ces étudiants et étudiantes. Ce qu’il faut retenir, c’est que c’est un groupe qui a tendance à valoriser toutes ces expériences. En effet, lorsque l’on se penche sur les emplois déclarés, on retrouve parfois des contrats de quelques jours. Par ailleurs, il faut noter que pour 37,9% de notre catégorie l’animation périscolaire est la découverte du monde professionnel.

De manière générale, les étudiants et les étudiantes de notre échantillon semble décider de leur situation. En effet, lorsqu'on leur demande qui est à l'origine des variations de leur temps de travail ils et elles sont 76,9% à déclarer l'être, contre seulement 54,4% des jeunes en attente. De plus, ils et elles sont 78,6% à indiquer avoir choisi l'association qui les emploie contre seulement 59,5% des jeunes en attente.

On retrouve chez ces étudiants et étudiantes l'impression qu'ils et elles maîtrisent leur situation professionnelle. D'ailleurs, on peut retrouver cela dans l'entretien de Myriam qui nous confie travailler en « *temps irréguliers* » dans l'animation périscolaire, selon les disponibilités de son emploi du temps. Les étudiants et étudiantes représentent un personnel adapté aux besoins de l'animation périscolaire marqué.es par un fort turn-over. Le caractère irrégulier de l'activité semble correspondre avec la configuration de leur rapport au temps.

A l'instar des jeunes en attente, il semblerait que l'animation périscolaire ne soit pas un choix anodin pour ces étudiant.es. En effet, on retrouve dans le discours de Myriam, ce que Vanessa Pinto appelle « un petit boulot vocationnel » (Pinto, 2008). Myriam a travaillé dans de nombreux centres de loisirs et organismes de scoutisme. Lorsqu'on lui demande si elle a déjà envisagé de travailler en dehors de l'animation elle dit :

*« J'ai pas envie de m'enfermer dans un bureau ou derrière une caisse ça m'intéresse pas, je préfère être pas beaucoup payée et m'éclater avec les enfants que de m'enfermer à l'intérieur tout l'été »*⁶³

Pour poursuivre, lorsqu'on lui demande pourquoi elle travaille dans l'animation elle dit :

*« J'essaie de bosser aussi pour transmettre certaines valeurs (...) C'est euh de voir les enfants s'épanouir je crois, et euh ouais ça se voit sur leur visage quand ils te voient et qu'ils sont contents de te voir tout simplement, et quand t'es pas là ils sont tristes, du coup ça ça me plaît vachement »*⁶⁴

On retrouve dans le discours de Myriam la mise en altérité d'autres « petit boulots » comme être à la caisse d'un supermarché ou travailler dans une administration. On peut se demander si cet aspect vocationnel ne semble pas être une constante de toutes nos catégories. En effet, quel que soit le niveau de précarité objective ou le moment dans la vie des personnes que nous observons, il semblerait que l'animation (périscolaire) ne soit pas un secteur neutre pour les personnels qui la prennent en charge.

Vanessa Pinto étudie les différents « usages sociaux des petits boulots étudiants ». Selon elle, on peut en retrouver trois types, qui parfois se retrouvent sur le même poste de travail. La première

⁶³ Entretien de Myriam.

⁶⁴ Idem.

catégorie est celle du « **provisoire** », qui correspond à des activités professionnelles éloignées des études et exercées de manière détachée. Elle donne, dans son travail, l'exemple d'une étudiante issue des classes supérieures en étude de biologie, qui a exercé de multiples emplois pendant sa vie étudiante. Selon Pinto, ces expériences d'emplois plutôt subordonnées lui permettent de mieux apprécier la position sociale à laquelle elle aspire avec ses études. Le deuxième groupe est celui de l'« **anticipation** ». L'emploi étudiant est perçu comme cohérent avec la filière et joue un rôle préparatoire dans la carrière. Elle prend l'exemple d'une étudiante qui veut devenir bibliothécaire et qui travaille dans des centres de loisirs pour pouvoir valoriser dans sa carrière des expériences avec des enfants, dans la perspective de s'orienter vers la médiation culturelle. Enfin, la dernière catégorie est celle de l'« **éternisation** », où l'emploi exercé provisoirement devient durable au point de prendre la place des études dans les occupations et les préoccupations. Pour l'auteure, les étudiant.es se positionnent sur de ces trois pôles au regard des chances objectives et des espérances subjectives de réussite universitaire. Elle postule que les enfants de la démocratisation scolaire, que nous retrouvons dans notre échantillon, serait plus à même de se faire prendre au piège de l'emploi étudiant car ils et elles sont moins intégré.es dans l'enseignement supérieur. Pour elle, le salariat étudiant contribue à leur faire accepter un ajustement de leur position au mépris des aspirations subjectives à la promotion sociale (Pinto, 2014).

Le travail de Vanessa Pinto nous permet de distinguer les différentes manières d'aborder l'emploi étudiant. Surtout, il a le mérite de démontrer que le groupe des étudiant.es est segmenté. Dans notre échantillon, il semblerait que Myriam soit dans la catégorie de l'« ajustement ». En effet, on retrouve une cohérence forte dans la reconstruction de son itinéraire. Elle nous explique qu'elle a fait de l'animation dans une association de scoutisme qu'elle fréquente depuis l'enfance car sa mère et sa grand-mère ont fait de l'animation et que son grand-père était directeur d'école. D'ailleurs, elle nous dit qu'elle veut travailler avec des enfants depuis l'enfance, ce qui est cohérent avec son projet professionnel qui est de créer une « école alternative ». Dans ce cadre, l'animation sert à « *voir ce qui se passe partout pour prendre ce qui est bien et ce qui est pas bien (...) pour voir les méthodes, ce qui est le mieux à faire quoi, enfin ce qui me paraît le mieux* »⁶⁵. Le parcours de Myriam, qui comme nous l'avons vu, n'a pas toujours été linéaire, semble reconstruit et cohérent au moment de l'entretien. L'animation périscolaire s'intègre dans une architecture plus vaste de projet professionnel qui prend sa source dans des envies d'enfant :

⁶⁵ Entretien de Myriam.

« En plus, de mon service civique ça correspondait bien avec ce que j'avais envie de faire euh et du coup le mélange de service civique, les scouts, la licence, ça m'a donné envie de faire cette école alternative plus tard ... »⁶⁶

Myriam ne semble pas représentative de l'ensemble du groupe que nous étudions. En effet, Vanessa Pinto postule que bien que l'animation ne soit pas envisagée comme une carrière, la grande majorité des étudiant.es animateurs et animatrices se destinent à des emplois du travail social ou de l'éducation. On peut confirmer que l'animation ne fait pas partie des plans de ces étudiants et étudiantes puisqu'ils et elles ne sont 6% à estimer que le périscolaire puisse être un tremplin ou un métier durable dans leurs projets professionnels. Nonobstant, au regard des filières suivies par ces étudiant.es, il semblerait qu'ils et elles soient une minorité à se destiner à des emplois dans les secteurs décrits par Pinto. Voici les secteurs envisagés par ces étudiants et étudiantes travaillant dans le périscolaire :

Tableau 34 – Secteur(s) envisagé(s) pour la suite de la vie professionnelle, en pourcentage

Secteur(s) envisagé(s) pour la suite	Etudiant.es	Ensemble
Animation	34,5	65,8
Social	27,6	48,0
Enseignement	31,0	19,3
Sport	31,0	23,3
Culture	10,3	18,3
Autres	34,4	18,8 (N=202)

Ils et elles sont un tiers à déclarer vouloir poursuivre dans l'animation. Au regard de la donnée que nous avons présentée plus haut, il semblerait que ce ne soit pas dans un projet de carrière mais plutôt de manière occasionnelle que l'animation est envisagée. En outre, il semblerait que les étudiants et les étudiantes soient plus sûr.es de leur avenir dans la mesure où ils et elles déclarent seulement 1,69 choix contre 1,93 dans le reste de l'échantillon. Surtout, c'est la catégorie qui déclare le plus être intéressée par d'autres secteurs que ceux présentés dans le questionnaire. Finalement, l'envie de poursuivre dans le social ou l'éducation n'est pas aussi présente chez personnels en étude que dans le travail de Vanessa Pinto. Cette dernière avait anticipé cette évolution dans la mesure où elle postulait que l'arrivée de « nouveaux étudiants » dans l'enseignement supérieur pourrait modifier les représentations de ces animateurs et animatrices étudiant.es. En effet, l'animation et un monde

⁶⁶ Idem.

particulièrement ajusté à celui des étudiant.es de la petite bourgeoisie et l'arrivée de personnels issus des classes populaires bouscule les représentations sur le champ. Ainsi, il est possible que les personnels que nous observons sont davantage dans une approche pragmatique de l'animation que vocationnelle. Pour poursuivre dans le modèle de Pinto, ils et elles seraient davantage dans le pôle du « provisoire » et de la « dissociation » que dans celui de l' « anticipation » comme Myriam.

D'ailleurs, on ne retrouve pas dans les préoccupations de ces étudiant.es l'envie de s'éterniser dans l'animation. Ils et elles ne sont qu'un quart à envisager de devenir directeur ou directrice d'un accueil périscolaire contre la moitié des jeunes de passage par exemple. De même, alors que l'on retrouve un taux de personnes non-diplômées de l'animation équivalent dans ces deux catégories de jeunes, aucun des étudiant.es estime avoir besoin d'une formation contre 12,2% des jeunes en attente. Le groupe qui nous intéresse dans ce chapitre ne semble pas avoir envie de perdre du temps à se former dans l'animation puisqu'ils et elles ne comptent pas s'éterniser dans cette branche.

C. L'animation un monde ajusté aux étudiants et étudiantes ?

Nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les étudiants et les étudiantes que nous observons sont dans un modèle différent de celui décrit par Vanessa Pinto dans son étude sur le travail étudiant dans l'animation.

Pour elle, « l'étudiant animateur » est l'héritier de la figure de l'animateur bénévole. En effet, nous l'avons vu dans notre travail de Master 1, la figure de l'animateur.trice a beaucoup évolué avec le temps. Alors que c'était une fonction qui s'exerçait principalement de manière bénévole, l'animation s'est aujourd'hui divisée en deux pôles. D'un côté, nous retrouvons une pratique occasionnelle de l'animation durant les vacances scolaires et de l'autre des professionnels de l'animation, qui l'exercent de manière permanente. Cette seconde catégorie étant significativement plus populaire et moins dotée en capitaux culturels que l'autre.

Pour Pinto, les étudiants et les étudiantes reprennent la figure de l'enseignant.e qui donnait de son temps pendant les vacances scolaires dans les colonies de vacances. Elle postule que le profil type de l'étudiant.e animateur.trice, est celui de personnels issus de la petite bourgeoisie dotée en ressources culturelles ou en « bonne volonté culturelle » pour reprendre l'expression de Bourdieu dans *La Distinction*. Finalement pour l'auteure, « *tout se passe comme s'il existait une forme d'ajustement entre, d'une part, les besoins financiers et les aspirations professionnelles de ces jeunes et d'autre part, les caractéristiques du secteur, héritier d'une pratique bénévole* » (Pinto, 2008).

Notre idée est que l'animation périscolaire vient brouiller les frontières entre animation occasionnelle et permanente. En effet, par sa forme originale elle permet à des étudiants et des

étudiantes d'exercer de manière occasionnelle cet emploi qui pourtant est pris en charge par ailleurs de manière permanente ou dans l'optique d'une carrière comme nous l'avons vu. D'ailleurs, Myriam fait la différence entre « les TAP » et l'« Animation ». Elle poursuit en précisant pourquoi elle n'apprécie pas les TAP :

« Moi je trouve qu'on en fait un truc dégradant (...) les TAP je trouve ça trop scolaire pour moi, faut avoir un projet précis écrit sur une feuille machin, alors que dans l'animation c'est plus libre »⁶⁷

D'ailleurs, alors qu'elle reste en contact étroit avec les personnes qui partent en camp de scoutisme avec elle l'été, elle n'a eu que très peu de relations avec les personnels du périscolaire avec qui elle a travaillé :

« Il y en a qui prennent ça par défaut d'être dans l'animation, comme ils savent pas trop quoi faire ils se disent que, parce que le BAFA au final on peut toujours trouver moyen de se le faire rembourser ou soit en travaillant après on peut vite se le faire rembourser et du coup euh ouais plus par défaut, ils savent pas trop quoi faire, les enfants c'est cool je vais faire ça (...) je discutais pas trop avec eux, leur façon de voir les choses me plaisait pas forcément, ou leur façon de se comporter avec les enfants »⁶⁸

Il est intéressant de voir comment Myriam se positionne vis-à-vis de ces autres personnels du périscolaire, qui selon elle ne sont pas venus par vocation dans l'animation. Elle ne se retrouve pas dans leur pratique et dans le sens qu'elle perçoit de leur part. Myriam se sent davantage à l'aise avec les membres de l'association de scoutisme dans laquelle elle est bénévole :

« A : C'est quoi qui te plaisait chez les scouts ?

M : Il y a vachement une importance portée sur l'enfant, qui fait vraiment attention à chaque enfant, je sais pas comment expliquer, il y a une certaine pédagogie qu'on trouve pas forcément dans certains centres, même s'ils ont envie, les animateurs ou quoi ils ont pas cette pédagogie-là de vraiment ... »⁶⁹

Dans l'entretien de Myriam, on retrouve en filigrane la position légitime qu'elle occupe dans le champ de l'animation. Même si elle n'est pas représentative de la catégorie que nous étudions, elle ressemble fortement à ces « étudiants animateurs » venus de manière vocationnelle dans l'animation et ayant l'habitude de l'exercer de manière occasionnelle. Elle se positionne en opposition avec celles et ceux qui l'exerce de manière permanente qui n'auraient pas les mêmes « valeurs » qu'elle. Ce qui est intéressant c'est que, pour Myriam, l'animation périscolaire représente un point de rencontre de

⁶⁷ Idem.

⁶⁸ Ibidem.

⁶⁹ Ibidem.

ces deux branches de l'animation, puisqu'elle y croise une pratique et d'autres personnels qu'elle n'avait pas rencontré jusque-là.

Il est important de nuancer les thèses défendues par Vanessa Pinto, dans la mesure où il semblerait que l'ajustement entre le monde étudiant et l'animation ne soit plus aussi clair qu'il ne l'était. Myriam est une représentante de cet ajustement et est témoin des transformations que nous décrivons.

Paradoxalement, on retrouve un certain nombre d'indicateurs qui prouvent que le groupe des personnels du périscolaire en études est socialisé au champ de l'animation et de l'associatif. Déjà, nous pouvons voir qu'ils et elles sont 72,4% à posséder le diplôme du BAFA contre seulement 53,1% des jeunes en attente. Il semblerait que ce soit une catégorie qui avait déjà prévu d'exercer des fonctions d'animation de manière occasionnelle. En outre, ce sont des individus particulièrement investis dans le monde associatif puisqu'ils et elles sont 42,9% à être bénévoles dans une association contre 25,0% de l'échantillon et 20,8% des jeunes en attente. De même, c'est la catégorie qui est la plus élue dans un ou plusieurs conseils d'administration. Ils et elles sont 13,7% à l'être, contre 7,6% de l'échantillon et 2,0% des jeunes en attente.

On retrouve l'importance du monde associatif dans l'itinéraire de Myriam puisqu'elle est bénévole dans cette association de scoutisme. Elle nous explique qu'elle privilégie son « groupe » pourtant à Gap plutôt que celui de Marseille car « à Gap si on commence à tous faire ça après il y a plus de respons (animateur) à Gap ». L'importance de son activité associative se retrouve tout au long de l'entretien. Elle nous explique qu'après avoir raté son entrée en BTS, elle a retrouvé sur Marseille un militant de son association qui lui a présenté la licence dans laquelle il était. Myriam a tout de suite été séduite par le cursus en « Sciences et Humanités » pour, encore une fois, des raisons militantes :

« Ouais ben moi j'aime trop comment les profs ont créé la licence c'est ça qu'est intéressant aussi, ils l'ont créé du coup, je te disais taleur suite à des mouvements de grèves, à la base ils se connaissaient pas, c'est deux trois qui se sont rassemblés, ils en ont parlé autour d'eux, et que ça intéressait le projet du coup ils ont monté une licence comme ça.

A : C'était quoi leur projet à la base, pourquoi ?

M : C'était de faire un truc nouveau qui justement, je crois que c'était dans le but de lutter contre quelque chose, pour faire changer les choses, l'approche universitaire, moi à la base je voulais pas du tout aller à la fac parce que j'aimais pas justement ce côté une matière et il faut faire ça à fond, et puis

d'être dans des grands amphis à écouter des profs parler ça me faisait peur, là on est dans des petites salles ont peu poser des questions y a vraiment une super ambiance avec les profs aussi »⁷⁰

Myriam se retrouve complètement dans le projet de cette licence transdisciplinaire qui essaie de valoriser des méthodes moins magistrales d'enseignement. Mais surtout ce qui l'intéresse, c'est que les enseignant.es qui l'encadrent soient des militant.es engagé.es dans des mouvements sociaux. Il semblerait que ce soit moins le contenu de la licence, les débouchés possibles ou la rentabilité du diplôme sur le marché du travail qui intéresse Myriam. Au contraire, on peut observer l'importance de sa socialisation à l'animation au travers des choix qu'elle fait dans sa vie de tous les jours. Puisque tout semble s'articuler autour des valeurs qu'elle défend. En effet, nous l'avons vu au-delà du choix de ce cursus, Myriam n'entretenait pas de relations avec les autres personnels qu'elle fréquentait dans le périscolaire car ils et elles avaient des pratiques et des valeurs qui ne lui correspondaient pas.

Ainsi, l'animation périscolaire propose une structuration du temps et des personnels qui se situe au carrefour de deux mondes de l'animation qui se sont séparés depuis une trentaine d'années. De fait, les étudiant.es qui y travaillent ne correspondent plus à ce que décrivait Vanessa Pinto dans sa thèse, dans la mesure où l'on retrouve des personnels issus des classes populaires, des nouveaux entrants de la démocratisation scolaire, qui viennent bousculer les ajustements entre animation occasionnelle et monde étudiant. En outre, ces personnels entretiennent une relation étroite avec le monde associatif dans la mesure où ils et elles sont particulièrement investi.es dans cette sphère. Le bénévolat de Myriam influence de nombreuses sphères de sa vie tant professionnelle, scolaire qu'affective.

D. Une vraie différence de classe dans la décohabitation

Pour terminer, il convient de s'intéresser à la vie privée des étudiant.es qui interviennent dans l'animation périscolaire. Nous l'avons vu avec les jeunes en attente, malgré les débats autour de sa pertinence, la décohabitation semble être encore pour nous un indicateur efficace d'analyse des comportements des jeunes entrant dans la vie active.

Rappelons que l'âge moyen de la décohabitation en France est 23 ans, mais que ce taux varie fortement selon le statut (actif.ve ou étudiant.e) de la personne et de son origine sociale. Dans notre population, 31% des personnels en études ont décohabité. Ce chiffre est strictement identique chez les hommes et les femmes. Pourtant, les travaux en sciences sociales ont prouvé depuis longtemps que les jeunes femmes décohabitaient plus tôt que leur homologues masculins (Blöss, Frickey et Godard, 1990). En cause, une pression familiale plus forte et une envie plus pressante d'émancipation

⁷⁰ Ibidem.

sont à l'œuvre. On peut donc s'interroger sur le fait de retrouver des comportements sexuels identiques dans notre échantillon d'étudiants et d'étudiantes.

Une des hypothèses explicatives est qu'il est nécessaire de croiser ces données avec l'origine sociale de ces étudiants et étudiantes. On retrouve plus de personnes originaires des classes populaires chez les étudiantes (78,6%) que chez les étudiants (60%). L'effet de l'origine sociale semble plus fort sur les itinéraires de décohabitation de ces étudiant.es :

Tableau 35 – PCS d'origine et statut de décohabitation, en pourcentage

Décohabitation	PCS +	PCS =	PCS -	Ensemble
Décohabitant.es	100,0	66,7	14,3	31,6
Cohabitant.es	0,0	33,3	85,7	68,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0 (N=21)

Encore une fois, il est nécessaire de prendre des précautions avec les données présentées ci-dessus au regard de la faible population représentée. Néanmoins, la tendance s'affiche clairement, les étudiant.es d'origine aisée ou intermédiaire ont significativement plus de possibilités de décohabiter que les autres catégories sociales.

On retrouve ici un aspect de l'analyse que l'on faisait à propos des jeunes en attente. Tous les jeunes ne vivent pas de période « moratoire » décrite par Olivier Galland. En effet, malgré les effets de la démocratisation scolaire, les étudiant.es des classes populaires ne vivent pas la même jeunesse que les autres classes sociales.

En outre, lors de la comparaison avec les jeunes en attente, les étudiant.es se déclarent peu en couple. En effet, il et elles sont 84,6% à indiquer le célibat tandis que 74,4% le fait dans la population étudiante en France en 2016 (OVE, 2017a). Plusieurs raisons peuvent expliquer cette donnée : la première est que l'échantillon que nous observons est composé d'étudiants et d'étudiantes plutôt jeunes et en début de cursus. Nous l'avons vu dans un chapitre précédent la mise en couple des jeunes s'accélèrent après 21 ans. De plus, on peut imaginer que notre catégorie étant fortement féminisée, les étudiantes sont peut-être plus prudentes dans la déclaration d'une relation. Autrement dit, les étudiants ont tendance à peut-être plus vite considérer qu'une relation en est une.

Ainsi, afin de conclure avec cette catégorie des étudiants et des étudiantes, nous devons rappeler que ce groupe que nous venons d'étudier nous permet de réinterroger les données générales sur les étudiant.es. En effet, c'est une part spécifique du monde étudiant qui travaille dans l'animation périscolaire. Ce sont des jeunes femmes, issues de l'immigration et d'origine populaire qui prennent en charge cette activité professionnelle. Il est intéressant de voir que ces personnels du périscolaire

encore en études redéfinissent l'ajustement établi entre le monde de l'animation et celui des étudiant.es. Alors que pendant longtemps ces deux mondes étaient ajustés, l'arrivée des enfants de la démocratisation scolaire dans l'espace des « jobs » étudiants, a remis en cause l'ajustement entre la socialisation de ces étudiant.es des classes populaires et le monde de l'animation occasionnelle plutôt moyennisé. Nous avons pu voir l'importance, avec l'itinéraire de Myriam, de la socialisation de certains de ces étudiant.es dans des espaces extra-professionnels comme le monde associatif. En outre, il est nécessaire de faire une distinction assez claire entre les étudiants et étudiantes des classes intermédiaires et supérieures et celles et ceux des classes populaires. En effet, nous avons pu observer des comportements différents de ces deux groupes, notamment vis-à-vis de la décohabitation.

VI. Résumons un peu ...

Avant de nous intéresser à la part, pour l'instant inexplorée, de notre échantillon, il convient de faire une synthèse comparative des données sur ces quatre catégories d'itinéraires typiques.

A. Origine sociale et rapport à l'École

Revenons dans un premier temps sur l'origine sociale et le parcours scolaire de ces personnels du périscolaire. La première chose que nous pouvons relever, c'est que ces quatre groupes n'ont pas exactement la même origine sociale. Même si, au regard de la structuration de la population française, il s'agit de groupes populaires. La catégorie la plus moyennisée est celle des personnels de métiers. On y trouve le plus fort taux de Professions Intermédiaires. Ce qui n'est pas étonnant dans la mesure où c'est la PCS de rattachement des personnels du périscolaire. Les trois autres catégories sont très largement issues des classes populaires (ouvrier.es, employé.es et parents au foyer) mais en observant des nuances importantes entre elles. Les femmes (in)actives sont celles qui sont le plus issues de la classe ouvrière (56,2%). Les étudiant.es en revanche ont davantage des parents étant de la PCS « Employés » (41,2%). Les Jeunes en attente constituent un statut hybride entre ces deux catégories.

En outre, nous nous sommes penchés sur la scolarité de ces personnels du périscolaire. Ici encore, les personnels de métiers, sont celles et ceux qui sont les plus diplômé.es de l'enseignement supérieur (33,3%), soit trois fois plus que n'importe quelle autre catégorie, les étudiant.es mis.es à part. Malgré cela, c'est un groupe qui valorise peu ce genre d'expérience, favorisant davantage les formations professionnelles suivies dans le champ. Ces dernières, pourtant parfois inférieures en termes de niveau de qualification, offrent une forme de reconnaissance institutionnelle à ces personnels par le champ de l'animation. Les femmes (in)actives sont les moins diplômées de notre échantillon, elles entretiennent un rapport distant à l'école. Néanmoins, on retrouve chez elles une part importante de formation professionnelle. Les jeunes en attente sont dans une forme d'entre-deux. Plus de la moitié d'entre elles et eux se sont arrêté.es après le baccalauréat. De plus, un quart d'entre elles et eux, n'a aucune qualification. Malgré cela, on retrouve dans leur discours, un regard paradoxal sur l'école, situé entre la satisfaction d'avoir quitté une institution qui devenait pénible et une inquiétude vis-à-vis de l'avenir professionnel, rendu difficile d'accès par le manque de qualifications.

B. Le rapport à la sphère professionnelle

Tout d'abord, il convient de rappeler que pour tous les interviewé.es, l'animation périscolaire est reconnue comme une activité précaire. Mais il est intéressant d'observer que l'on retrouve dans quasiment tous les entretiens la mise à distance des autres activités précaires comme la préparation de repas dans la restauration rapide ou tenue de caisse dans un supermarché. Il semblerait que pour

tous ces personnels, le péricolaire constitue une forme de face valorisée de la précarité. Autrement dit, tant qu'à avoir un emploi précaire autant que ce soit dans une activité utile pour soi et les autres. On retrouve dans le discours de plusieurs interviewé.es, l'injonction pour les personnels du péricolaire les moins « investi.es », d'aller vers ces autres activités précaires. L'animation péricolaire serait-elle un emploi précaire à valeurs ?

Si l'on retrouve ce paradigme chez quasiment tous et toutes les enquêté.es, on peut identifier de réelles différences entre elles et eux. En effet, les personnels de métier conçoivent le péricolaire comme une étape dans une carrière dans l'animation socio-culturelle. On peut utiliser ce concept de carrière dans la mesure où l'on a pu trouver l'intention de « monter » en grade, souvent caractérisée par l'obtention de diplômes professionnels supérieurs de l'animation. D'ailleurs, Thibaut et Laurence, ont déjà anticipé la fin programmée des TAP pour rejoindre d'autres postes dans l'animation socio-culturelle. Pour les jeunes en attente, la donne est différente dans la mesure où ils et elles sont là depuis moins longtemps. On retrouve chez elles et eux, une période de tâtonnement vis-à-vis du monde professionnel ; entre l'envie de poursuivre les études et la recherche d'une voie. On a pu identifier le passage plus important par le service civique témoin d'un « essai » sur le marché du travail. Les femmes (in)actives semblent être constituées d'aux moins deux groupes. Le premier serait celui de femmes en reprise d'activité après la prise en charge d'enfants en bas âge. Le second, celui de femmes inscrites dans des parcours de précarité. Pour les premières, l'animation péricolaire est une activité ajustée à la prise en charge conjointe du travail domestique, notamment par les configurations variées et l'adaptation au temps de l'école. Enfin, nous avons pu constater que les étudiant.es étaient particulièrement adapté.es aux besoins du secteur de l'animation péricolaire.

C. Socialisation au champ de l'animation.

Finalement, on peut observer une réelle différence entre ces catégories concernant leur socialisation au champ de l'animation. Les personnels de métiers sont celles et ceux qui sont les mieux ajusté.es avec l'animation socio-culturelle. On observe une plus forte tolérance vis-à-vis de la précarité et de la flexibilité. Ce qui, d'une certaine manière, leur est rendue par l'obtention de nombreux diplômes du champ. Ils et elles possèdent quasiment tous un diplôme de l'animation occasionnelle (BAFA/BAFD), et pour trois quarts d'entre elles et eux, un diplôme de l'animation professionnelle. Mais surtout, on a observé que pour Laurence et Thibaut il y avait un phénomène de « conversion » à l'animation. Alors que celle-ci ne faisait pas partie des plans initiaux, ce sont des expériences inattendues qui les ont convaincu.es que c'était leur voie. A l'inverse, les jeunes en attente sont un groupe mixite, composé de personnels déjà socialisés à l'animation depuis l'enfance (comme Marlène), qui ont eu une pratique occasionnelle, et d'autres (comme Sabrina) dont la socialisation au

champ est en cours et provoque chez elles et eux des doutes quant à l'idée de devenir de faire carrière dans le champ.

Dans la foulée des travaux de Vanessa Pinto, nous avons observé que le groupe des étudiant.es était peu socialisé à l'animation. Alors que pendant longtemps, l'animation et le monde étudiant était particulièrement ajusté en termes d'origine sociale, on observe avec l'entrée de nouveaux étudiant.es à l'université, un désajustement. En d'autres termes, les étudiant.es qui travaillent dans l'animation périscolaire ne sont plus autant des enfants des classes moyennes, comme Myriam. Ils et elles sont davantage dans un rapport pragmatique à l'emploi et poursuivent moins l'envie de travailler dans le social ou l'enseignement. Enfin, nous pouvons dire des femmes (in)actives qu'elles sont celles qui sont le moins préparées à travailler dans l'animation.

D. Rapport à la vie privée

Enfin, il convient de se pencher sur le rapport au privé de ces personnels du périscolaire. Encore une fois, les personnels de métier sont les plus stables parmi les quatre catégories. Ils et elles sont plus nombreux.ses à se déclarer en couple (deux tiers d'entre elles et eux), dont la moitié ont institutionnalisé leur union (PACS ou mariage). En revanche, il semblerait que la précarité de leur situation professionnelle les conduise à une certaine prudence quant au fait de devenir parent. De plus, un cinquième d'entre elles et eux n'ont toujours pas pu décohabité malgré une installation dans le métier. Les femmes (in)actives, quant à elles, sont davantage dans des situations plus instables, puisqu'on retrouve le plus fort taux de personnes divorcées. Surtout, plus de deux cinquièmes des mères élèvent seules leur(s) enfants. On retrouve dans le discours de Lynda, une injonction à privilégier la vie de famille qui s'entrechoque avec d'autres comme la volonté de poursuivre sa vie professionnelle.

Par ailleurs, on peut identifier de réelles différences entre les deux catégories de jeunes ayant pourtant une structure d'âge similaire. En effet, on retrouve un taux significativement supérieur de personnes en couple chez les jeunes en attente (plus de 40%) que chez les étudiant.es (moins de 15%). D'ailleurs, près de 10% du premier groupe a institutionnalisé son union. Ce qui est plus étonnant c'est d'observer un taux similaire de décohabitation dans les deux groupes (autour de 30%). Tout se passe comme si, lorsque l'on ne possède pas le statut d'étudiant.e, il faut être en couple pour justifier d'une décohabitation. On peut également penser qu'il s'agit de mode de décohabitation différents pour deux groupes aux origines sociales distinctes.

VII. Et les autres...

L'étude de ces quatre catégories nous a renseigné sur les itinéraires typiques que nous pouvions retrouver dans l'animation périscolaire selon le moment où cette activité intervient dans la vie des individus.

Ces quatre catégories ne représentent pas la totalité de notre échantillon et, a fortiori, des personnels du périscolaire dans leur ensemble. En effet, la somme de ces quatre groupes équivaut à 159 personnels soit 76,1% de l'échantillon. La rigueur scientifique nous oblige à nous pencher sur le quart restant. Au regard des catégories que nous avons construites, il devrait correspondre à des personnes non-étudiantes, ayant commencé l'animation avant 2016 et ne se représentant pas cette activité comme une voie de poursuite pour leur carrière. Cette population est de 29 individus soit 13,9% de notre enquête. Le compte n'y est toujours pas, tout simplement car les variables utilisées pour constituer nos sous-populations statistiques n'ont pas été renseignées par tous les enquêtés. Parmi les 21 personnes restantes, 15 n'ont pas répondu à la variable « date d'entrée dans l'animation périscolaire » et 6 à celle concernant le fait d'être étudiant.e au moment de l'enquête.

Ainsi, après cette clarification méthodologique, il convient de nous pencher sur ces 29 individus qui sont là depuis au moins 3 ans dans l'animation périscolaire mais qui n'ont pas l'intention de continuer leur chemin dans cette branche. Autrement dit, il nous faut comprendre ce qui pousse ces personnes à s'installer dans une activité professionnelle considérée comme provisoire. En d'autres termes, qu'est-ce qui fait que le temporaire s'éternise ? Le développement qui suit n'est qu'une ébauche de ce qui aurait pu être fait si nous avions eu le temps de poursuivre notre travail. Nous essaierons de comparer les données propres à ce groupe avec celles des personnels de métier, pour comprendre qu'est-ce qui pousse certain.es à continuer et d'autres non. Nous n'avons pas d'entretiens sur lesquels nous appuyer pour comprendre l'itinéraire de cette population. A l'instar du travail à propos des étudiants et des étudiantes, nous devons nous prémunir de la portée de nos analyses dans la mesure où celles-ci portent sur seulement 29 individus.

A. Un groupe hétérogène

Tout d’abord, lorsque l’on se penche sur les itinéraires quantitatifs de ces personnels, il apparaît une grande hétérogénéité. En effet, si l’on s’intéresse à leur origine sociale, on retrouve un groupe segmenté :

Tableau 36 – Répartition par PCS d’origine, en pourcentage

PCS	Autres personnels	Personnels de métier	Ensemble
PCS +	26,3	16,1	16,5
PCS =	15,8	25,8	20,3
PCS -	57,9	58,1	63,2
Total	100,0	100,0	100,0 (N=133)

On retrouve parmi ces autres personnels une part équivalente de personnes provenant des classes populaires. Néanmoins, ce qui différencie cette catégorie, c’est qu’elle a le plus fort taux de personnes provenant des classes les plus aisées. D’ailleurs, on peut noter la faible présence d’enfants de professions intermédiaires. Alors que le recrutement des personnels de métier semblait plus ajusté à la PCS des « animateurs-socioculturels », il ne semble pas que ce soit le cas ici. En effet, on retrouve une part importante, d’enfants de classes populaires et une autre, moins importante d’enfants des classes supérieures.

Ce qui est plus étonnant, c’est que l’on retrouve moins cette distinction lorsque l’on s’intéresse au diplôme de cette catégorie. En effet on pourrait supposer que ce recrutement plus aisé aurait un effet sur la qualification de ces personnels :

Tableau 37 – Niveau de diplôme, en pourcentage

Niveau de diplôme	Autres personnels	Parents des autres personnels	Personnels de métier	Parents personnels de métier
Niveau 5 et 6	37,0	68,2	26,2	57,9
Niveau 4	51,9	4,5	40,5	15,8
Niveau 2 et 3	11,1	27,3	33,3	26,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0 (N=201)

Il semblerait que lorsque l’on se penche sur la qualification de ces autres personnels on retrouve une structuration similaire à celle des jeunes en attente avec un fort taux de personnes titulaires d’un baccalauréat et un taux très faible de diplômé.es de l’enseignement supérieur. Ce qui est assez étonnant, c’est qu’il semblerait que l’on est à faire à la fois à des enfants de parents très peu diplômés

qui ont atteint le baccalauréat et à des enfants de parents diplômés du supérieur qui n'ont pas atteint le même niveau que leurs parents.

Malgré le manque de données, nous pouvons penser que nous sommes avec ces autres personnels en présence d'au moins deux groupes. D'une part, il y aurait des enfants de classes populaires peu diplômés qui possède une qualification. Ainsi, le taux de non-diplômé.es était de 40,9% dans la génération des parents contre seulement 14,8% dans la catégorie que nous étudions. Il s'agit donc d'une montée en qualification pour ces personnels d'origine populaire. De l'autre côté, on aurait des personnels des classes supérieures, par exemple un quart d'enfants de cadres qui n'auraient pas pu accéder aux mêmes diplômes que leurs parents. D'ailleurs, seul un tiers des enfants de parents diplômés de l'enseignement supérieur le sont aussi, à l'inverse deux tiers des enfants de Niveau 5 et 6 sont diplômés d'un baccalauréat ou plus. On peut supposer que pour cette deuxième catégorie, revendiquer faire carrière dans l'animation représenterait une forme de renoncement à la position sociale espérée. Néanmoins, ils et elles s'éternisent dans cette activité pourtant précaire pour les mêmes raisons que celles évoquées à propos des jeunes en attente. L'animation est un secteur qui ne s'intéresse pas ou peu aux diplômes scolaires de ces personnels. Alors que ces derniers sont peu rentables sur le marché du travail.

B. Pas assez « bons élèves » ?

Ainsi, il semblerait qu'un autre facteur pourrait expliquer la non-carrière de ces autres personnels. En effet, nous avons fait l'hypothèse à propos des personnels de métier que ces derniers étaient les « clients idéaux » de l'animation, parce qu'ils et elles acceptaient plus facilement la flexibilité imposée par leurs employeurs.

Premièrement, on constate que ces autres personnels ont majoritairement vu leur temps de travail évoluer (71,4%). C'est une dizaine de points de moins que les personnels de métiers. Mais ce qui semble faire la différence avec cette catégorie c'est l'origine de ces modifications du temps de travail. Alors que les personnels qui font carrière acceptent plus facilement les contraintes imposées par leur employeur (73,7%) la catégorie qui ne veut pas poursuivre ne le fait qu'à 50%.

De même, on ne retrouve pas, parmi ces autres personnels, autant de critères « sérieux » qui les ont attirés vers l'animation périscolaire :

Tableau 38 – Aspects de l'animation périscolaire qui ont attirés, en pourcentage

Aspects qui ont attirés	Autres personnels	Personnels de métier	Ensemble
Relations avec enfants	96,4	85,4	93,9
Relations avec adultes	17,9	39,0	34,3
Activités	50,0	29,3	42,9
Autonomie	25,0	48,8	33,3
Horaires	17,9	14,6	15,2
Valeurs	35,7	43,9	35,9 (N=198)

Bien que le nombre de répondant.es nous pousse à la prudence, on observe que les autres personnels ont un taux de réponse inférieur de 20 points à celui des personnels de métier. Mais ce qui est davantage intéressant encore c'est qu'on peut observer le phénomène inverse entre les personnes attirées par les « activités » et celles pour « l'autonomie ». Autrement dit, les personnels de métier ne sont pas venus pour s'amuser dans l'animation périscolaire alors que l'on retrouve un peu plus cela chez ces autres personnels. En effet, ils et elles sont pour moitié attiré.es par les activités et à l'inverse, très peu viennent pour les « relations avec les adultes » (17,9%). Ce taux est deux fois inférieur à celui des personnels de métiers. On peut penser que les aspirations de ces autres personnels ne sont pas ajustées à celle qui permettent de faire carrière dans l'animation.

D'ailleurs, on peut objectiver ce phénomène en s'intéressant aux diplômes d'animation de ces personnels. En effet, nous avons observé à propos des personnels de métier que ces derniers étaient très diplômés de la filière animation professionnelle ou étaient en voie de l'être et que ces qualifications avaient une forte épaisseur symbolique dans leur itinéraire :

Tableau 39 – Diplôme obtenu dans l’animation, en pourcentage

<i>Diplôme de l’animation</i>	<i>Autre personnels</i>	<i>Personnels de métier</i>
BAFA/BAFD	78,6	83,3
Filière Animation Professionnelle	25,0	50,0
CQP, DUT, Autre	7,1	11,9
Aucun diplôme	14,3	4,8 (N=206)

La première chose que nous observons, est que l’on retrouve moins de doubles diplômé.es chez les autres personnels. On observe que le BAFA/BAFD reste un critère qui semble rédhibitoire pour rester dans l’animation puisqu’ils et elles sont 4/5^{ème} à le posséder dans chaque catégorie. Mais ce qui semble faire la différence, c’est l’obtention d’un diplôme de l’animation professionnelle. En effet, alors que les personnels de métiers sont un sur deux à en posséder un, les autres personnels ne sont qu’un quart. On peut même aller plus loin puisque 27,9% des personnels de métier sont en formation professionnelle à l’animation contre seulement 6,9% des autres personnels. Autrement dit, il semblerait que ces autres enquêté.es ne profitent pas des opportunités de carrière proposées aux personnels de métier. Il semblerait qu’ils et elles soient moins des « bon.nes élèves » de la flexibilité et de l’animation. On retrouve peu de directeurs et directrices parmi ces autres personnels (10,3%) ou encore de personnels dans un statut mixte (10,3%) contre respectivement 32,6% et 23,3% chez les personnels de métiers.

Ainsi, au-delà de leur différence d’origine sociale, les autres personnels ne semblent pas être des « clients idéaux » de l’animation, ils et elles tolèrent moins la flexibilité imposée par leurs employeurs. Cette différence se ressent dans les perspectives que ces derniers leur proposent. En effet, la part de diplômé.es de l’animation professionnelle (ou en voie de l’être) est très faible chez ces autres personnels. Ces diplômes semblent être la clé pour faire carrière dans le secteur.

Par ailleurs, pour poursuivre la réflexion sur le désajustement entre ces personnels et le champ de l’animation, il semblerait que ces autres personnels soient également moins bien socialisé.es à l’animation que les personnels de métiers.

Par exemple, lorsque l’on se penche sur leur fréquentation d’espaces d’animation à l’enfance, on s’aperçoit que 40,7% d’entre eux n’en ont fréquenté aucun, contre seulement 23,8% des personnels de métier. Mais surtout, ce qui marque une réelle différence, c’est que les autres personnels n’ont pas fréquenté la « vraie animation » ; celle des colonies de vacances. Ils et elles ne sont que 35,7% à l’avoir fait contre 69,0% pour les personnels de métier. D’ailleurs, il semblerait que ces autres personnels ont été moins socialisés à l’animation dans la mesure où leurs parents ne sont que 13% à en avoir pratiqué

contre 18,9% des personnels de métier. On ne peut guère aller plus loin uniquement avec des données quantitatives, cependant il aurait été intéressant d'interroger ces autres personnels sur leur rapport au champ. Gardent-ils une distance avec ce champ qui les emploie depuis au moins 3 ans ?

En outre, il est intéressant de voir que malgré le fait qu'une grande partie de ces autres personnels soient à temps partiel, on les retrouve peu dans les associations. Ils et elles sont 1 sur 2 à n'avoir jamais été investi.es dans une association contre seulement 1 sur 3 pour les personnels de métier. En revanche, on retrouve un taux similaire d'élu.es de conseil d'administration. Autrement dit, il semblerait que ces autres personnels soient peu à s'investir dans l'associatif mais celles et ceux qui le font s'engagent assez fortement. Encore une fois on retrouve ici la trace d'au moins deux groupes différents parmi ces autres personnels. Il y a un petit groupe qui est très investi, et un autre qui ne l'est pas du tout

En outre, il est intéressant de constater que c'est le groupe qui est le plus dans une situation de multi-emplois. En effet, 51,7% d'entre elles et eux déclarent avoir une autre activité professionnelle. C'est le plus fort taux, toutes catégories confondues, sachant que la moyenne de l'échantillon est de 30,9%. Malgré cela, 55,7% de la catégorie ne travaille qu'à temps partiel. Il est intéressant de se pencher sur les autres emplois de ces personnels. Pour moitié, ils et elles se situent dans l'animation ou des secteurs proches. On retrouve par exemple, deux nourrices et une Accompagnante d'Enfant en Situation de Handicap (AESH)⁷¹. A l'inverse, on retrouve trois personnes travaillant dans la vente en magasin, une employée libre-service, un footballeur et un serveur de restaurant. On retrouve donc des personnes exerçant des activités professionnelles inscrites dans les PCS « Employés ». On peut penser qu'au-delà de la question du complément de salaire, l'animation périscolaire peut revêtir une épaisseur symbolique dans la mesure où, comme pour d'autres catégories, les personnes qui la pratiquent ont le sentiment d'être « utiles ». D'ailleurs, il est intéressant de voir que ces personnels poursuivent dans l'animation périscolaire depuis au moins trois ans alors que c'est une catégorie qui a eu de nombreux emplois dans les 5 dernières années. En effet, 57,4% ont eu 2 emplois ou plus contre seulement 42,9% dans l'ensemble de l'échantillon. On peut supposer que l'animation périscolaire a une place particulière pour certain.es d'entre elles et eux.

⁷¹ Ancienne Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS).

C. Une vie affective moins installée

Enfin, pour en terminer avec l'analyse de l'itinéraire de ces personnels il est nécessaire de s'arrêter sur la situation matrimoniale de ces dernier.es :

Tableau 40 – Situation matrimoniale, en pourcentage

<i>Situation matrimoniale</i>	Les autres	Personnels de métier
Célibataire	57,1	32,5
En couple non-institutionnalisé	14,3	30,0
Marié.e ou Pacsé.e	25,0	32,5
Divorcé.e ou veuf.ve	3,6	5,0
Total	100,0	100,0 (N=189)

Ainsi, au regard du tableau ci-dessus, on peut observer que ces autres personnels semblent moins installés dans une relation de couple durable. En effet, il y a 60,7% de célibataires parmi elles et eux contre seulement 37,5% chez les personnels de métier. Même si, deux tiers des personnes en couple le sont de manière institutionnalisée. De nouveau, il est nécessaire de relever l'hétérogénéité de ce groupe où l'on retrouve d'un côté, une part assez similaire de personnes en couple institutionnalisé et de l'autre une part importante de jeunes célibataires. D'ailleurs, on peut poursuivre en observant qu'il y a une part faible de parents parmi ces autres personnels (27,6%) contre 37,5% des personnels de métier.

L'hétérogénéité que nous avons décrite plus haut à propos de la mise en couple peut se retrouver dans la décohabitation :

Tableau 41 – Classe d'âge et statut de décohabitation, en pourcentage

<i>Décohabitation</i>	-24 ans	25/35 ans	+ 35 ans	Ensemble
Décohabitant.e.s	53,8	72,7	100	67,9
Cohabitant.e.s	46,2	27,3	0,0	32,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0 (N=28)

Dans ce tableau, il y a deux chiffres qui attirent notre attention, prouvant une fois de plus la partition de cette catégorie. Le premier est la part de décohabitant.es parmi les moins de 24 ans de cette catégorie qui est de 53,8%. Ce chiffre est proche de celui des personnels de métier (50,0%), mais bien au-dessus des 22,7% des jeunes en attente ou des 25,9% des étudiant.es. Autrement dit, la

situation de ces autres personnels, malgré son apparente précarité et l'avenir objectivement incertain, semble plus propice à une décohabitation précoce. De plus, il est également étonnant de retrouver 27,3% de 25/35 ans vivant toujours chez leurs parents. Lorsque l'on se penche sur ces individus on s'aperçoit qu'ils et elles proviennent majoritairement de très larges familles issues des classes populaires.

Ainsi, nous avons essayé dans ce chapitre de comprendre ce qui pousse ces autres personnels à ne pas envisager l'animation comme une carrière possible. Un des premiers constats est que nous retrouvons des personnels aux origines et aux aspirations différenciées. D'un côté, il semblerait que nous retrouvions des enfants des classes aisées dont la qualification scolaire ne semble pas à la hauteur des aspirations familiales et qui ne semblent pas se résoudre à faire carrière dans une profession qui représenterait une forme de déclassement.

De l'autre, on peut supposer que nous retrouvons parmi ces autres personnels, des représentants des catégories jeunes en attente et femmes (in)actives. Ici, une analyse qualitative nous aurait permis d'appréhender les moteurs de l'installation dans une activité précaire n'offrant pas de perspectives d'évolution. Une des possibilités est que les logiques d'actions de ces personnels sont à chercher dans d'autres sphères que celle du travail et de l'emploi.

Ainsi, l'animation périscolaire regroupe des catégories d'itinéraires typiques significativement différents. Nous avons essayé de comprendre les moteurs de l'installation dans l'activité. Quel que soit la catégorie il semblerait que le rapport à l'institution scolaire joue un rôle important dans les projets professionnels. En effet, on a pu constater que le fait d'avoir eu une des difficultés dans son parcours scolaire combiné avec une reconnaissance institutionnelle du champ de l'animation a pu pousser certain.es de nos enquêté.es à envisager une bifurcation vers les métiers de l'animation.

Par ailleurs, le rapport à la flexibilité semble également important dans le fait de continuer dans l'animation. En effet, les personnels les plus adaptés aux situations de flexibilité sont celles qui se voient le plus proposer des opportunités de poursuite dans l'animation. Cette observation rejoint l'hypothèse que nous avons posé en début de ce mémoire.

Enfin, il est nécessaire de ressortir de nos données que la sphère privée joue un rôle important dans l'itinéraire de ces individus. Les recherches de Claire Bidart ont mis en avant toute la richesse, pour une enquête sur le travail, d'aller investiguer dans les sphères familiales. Elle traite, par exemple, le cas de jeunes bifurquant dans leur parcours professionnel car ils ou elles ont fait une rencontre amoureuse qui les poussent à déménager (Bidart et Longo, 2007). Parfois moteur des bifurcations comme dans le cas de Laurence, ou encore sphère refuge pour les jeunes en attente, elle permet de retrouver des éléments absents de la situation professionnelle.

Conclusion

Ainsi, pour conclure ce mémoire il convient de dresser un bilan de notre travail de recherche. Nous nous sommes intéressés aux itinéraires des personnes engagées dans une activité objectivement précaire ; l'animation périscolaire. Cumulant instabilité de l'emploi, faible taux horaires et précarité législative, cette activité professionnelle qui a connu un essor significatif depuis la réforme des rythmes éducatifs, était pour nous un objet d'analyse des transformations de la société salariale. Nous voulions comprendre quel rôle jouait ce type de métier sur le marché du travail et dans l'itinéraire de ses personnels.

En effet, la société salariale a connu plusieurs mutations depuis la fin de la seconde guerre mondiale. D'une certaine manière, nous sommes passés d'une collectivisation des protections vers une individualisation des statuts. Jusqu'à la fin des années 1980, la France connaît une consolidation de la condition salariale. En effet, ce statut devient la norme quasi-hégémonique de la relation entre employeur et employé.e. C'est un type en particulier de salariat qui devient la règle, celui du Contrat à Durée Indéterminée à plein temps. En parallèle, un certain nombre de protections sociales sont construites autour de ce statut. L'installation d'un chômage de masse structurel vient bousculer l'équilibre construit à la période précédente entre les actifs cotisants et les actifs non-cotisants ou les inactifs. C'est dans cette période que se développe la précarité de l'emploi. Ce problème social va prendre une ampleur considérable dans la fin du siècle porté par les politiques publiques. On peut le définir par un enchaînement de conditions d'emploi ou de non-emploi instables. Aujourd'hui, certains sociologues comme Paul Bouffartigue, estiment qu'un tiers du marché du travail se trouve dans cette situation. Ce phénomène interroge la recherche dans plusieurs disciplines et sous plusieurs angles d'approches. Ce qui nous a intéressé c'est comment les acteurs sociaux appréhendaient une activité objectivement précaire dans leur itinéraire.

De fait, nous avons pu constater que pour beaucoup d'entre eux, l'animation périscolaire n'était pas vécue comme une activité précaire. Pour les personnes cherchant à faire carrière dans le métier cette précarité bien que critiquée était acceptée tant elle paraissait inévitable dans la perspective d'évoluer dans le métier. Pour les jeunes en attente, qui se trouvent dans une période de transition entre l'école et le travail, la précarité est vécue comme un statut normal dans la mesure où ces jeunes se voient principalement proposer des situations de travail atypiques (Emplois d'avenir, Service civique ...).

En outre, nous avons pu observer l'effet d'un autre phénomène social majeur de la fin du XXe siècle. Bien que notre travail ne s'y intéressait pas, a priori, il a fallu appréhender la question de la

démocratisation scolaire. En effet, depuis les années 1980, la France s'est fixé l'objectif d'amener 80% d'une tranche d'âge au baccalauréat. On peut constater une croissance significative du nombre de diplômés du baccalauréat et de l'enseignement supérieur depuis une trentaine d'années. A l'instar de la monnaie, ce phénomène de multiplication des qualifications et donc des qualifié.es a pour effet de dévaluer la valeur sociale de ces diplômes. Pour nous, ce phénomène joue un rôle majeur dans l'expérience des personnels du périscolaire, notamment des plus jeunes, que nous avons rencontré dans l'animation périscolaire. En effet, ils et elles sont peu diplômé.es au regard de la moyenne nationale des jeunes en France. L'insertion professionnelle est rendue difficile pour ces personnels dans la mesure où les emplois jadis dévolus aux travailleurs et aux travailleuses peu ou pas diplômé.es sont pris en charge par des personnels qualifiés. Sortir sans diplôme du système scolaire est un stigmate sur le marché du travail dont il est difficile de se défaire.

Dans ce double contexte l'animation périscolaire joue un rôle essentiel. En effet, l'animation est un secteur qui s'intéresse peu aux qualifications scolaires, préférant valoriser les diplômes propres au champ comme ceux de la pratique occasionnelle (BAFA ou BAFD) ou permanente (Filière animation professionnelle). Elle s'ajuste dans plusieurs types d'itinéraires. Pour les personnes voulant poursuivre dans le champ, elle permet, au vu du fort turn over, de devenir assez rapidement « un ancien ou une ancienne » et donc de grimper dans les échelons. L'expérience joue ici un rôle fondamental dans l'évolution de carrière. Pour d'autres, comme les jeunes en attente par exemple, l'animation périscolaire permet de « s'activer », et ainsi échapper aux soupçons de paresse, sans s'engager, puisque comme nous l'évoquions plus haut c'est un champ où les entrées et les sorties sont faciles. Finalement, tout se passe comme si l'animation périscolaire proposait une configuration qui s'ajustait avec le double contexte cité plus haut.

Pour le champ de l'animation, le périscolaire est une « révolution partielle » dans la mesure où la réforme des rythmes éducatifs à créer un point de rencontre inédit. En effet, alors que l'animation occasionnelle et permanente avait pris des trajectoires séparées tant en termes de recrutement, de pratique que de légitimité. Ce dispositif d'action publique a créé un statut hybride. Ainsi, le périscolaire peut se faire de manière occasionnelle, c'est le cas de Myriam ou Marlène, et permanente comme pour Thibaut et Laurence. Cette expérience du périscolaire a le mérite de faire rencontrer ces pratiques et ces personnels aux origines et aux dispositions différentes. On a vu comment pour certains personnels, comme Thibaut et Myriam, cette expérience de la rencontre pouvait créer des tensions dans la remise en cause de la définition, occasionnelle ou permanente, de l'animation.

Pour poursuivre, il convient de se pencher sur le bilan que nous pouvons faire de notre travail de terrain. Nous avons fait le choix de mettre en place un dispositif d'enquête original basé sur deux

méthodes : un questionnaire retraçant l'itinéraire objectif de ces personnels et enfin des entretiens pour mesurer l'épaisseur subjective des expériences vécues par les personnels du périscolaire. Il est nécessaire de faire un retour réflexif l'articulation entre quantitatif et qualitatif. D'une part il faut soulever la richesse d'un tel dispositif. En effet, lorsque l'on rencontre, en entretien des personnes que nous connaissons grâce au recueil de donnée par questionnaire, cela permet d'en apprendre plus sur la vie de la personne interrogée. Autrement dit, il semblerait que plus on en sait sur un phénomène, ici l'itinéraire des individus, plus la personne sera disposée à nous en dire plus et entrer dans les détails de ses expériences. De plus, cela permet véritablement de relever l'épaisseur que les enquêté.es donnent à leurs expériences. Par exemple, nous avons pu relever pour Thibaut et Laurence, l'importance qu'il et elle accordaient à leur formation professionnelle à l'animation vis-à-vis de leur parcours scolaire. De plus, nous avons pu comprendre la reconstruction et la mise en cohérence de l'itinéraire de Myriam pourtant, a priori, un peu erratique.

Néanmoins, nous devons nous arrêter sur les difficultés auxquelles nous avons été confrontés avec ce type de dispositif. La première se situe dans l'écriture. En effet, notre problème s'est situé à l'articulation entre les généralités statistiques et les singularités qualitatives. Autrement dit, comment prendre en compte la parole de quelqu'un comme Marlène, possédant un bac+5, dans une catégorie où ils et elles sont une minorité à l'être. Dans ce contexte, il est parfois difficile d'exploiter des données issues des entretiens dans la mesure où elles viennent contredire les moyennes et les tableaux en croix que nous avons construit. La deuxième complexité de notre travail a été de proposer un questionnaire tôt dans notre enquête. En effet, dans la crainte, qui s'est révélée réelle, d'une logistique complexe de recueil de données par questionnaire, nous avons anticipé la démarche. Le problème est que certaines variables se sont révélées inutiles quand d'autres ont manqué. Nous pouvons citer par exemple la question du rang dans la fratrie qui aurait pu éclairer le phénomène des grandes familles ou encore celle de la perception d'aides sociales en parallèle de l'activité professionnelle. Si nous avions eu plus de temps, nous aurions pu construire un questionnaire plus ajusté à notre problématique.

Enfin, pour conclure ce travail il est nécessaire de proposer des pistes d'enquêtes à poursuivre. Depuis deux ans nous nous intéressons à la réforme des rythmes éducatifs et aux personnels qui la prend en charge. Pourtant, il nous semble qu'il existe tellement de manière de creuser cette question encore. La première que nous pouvons citer, est celle des politiques de recrutement au niveau des associations et des communes. En effet, la réforme a contraint les communes à mettre en place des recrutements, parfois massif, de personnels pour la prendre en charge. Il serait pertinent de s'intéresser à la manière dont cela a été pris en charge, dans la mesure où cela a souvent été fait dans l'urgence. A l'échelle de Marseille, nous avons pu identifier des différences de profil de personnels recrutés entre les différentes associations. En effet, la plus grosse association du secteur a eu

davantage recours aux étudiant.es, alors que la seconde s'est appuyée sur les femmes (in)actives. Dans cette dernière, ce sont plutôt des femmes (in)actives et des jeunes en attente qui ont été embauché.es. Pour abonder dans ce projet de recherche, un directeur de centre social me confiait qu'il préférerait « recruter des mamans parce qu'au moins avec elles, les enfants n'auront pas la goutte aux nez ». Dans un univers où la qualification scolaire compte peu nous pourrions analyser comment sont appréciées les qualités supposées des personnes qui candidatent au poste de personnel du périscolaire.

En outre, les personnels du périscolaire interrogent le rapport de l'école avec ces travailleurs et travailleuses non-enseignants. En effet, nous pourrions élargir notre sujet à la galaxie d'employé.es intervenant.es dans les écoles, collèges et lycées qui ne sont pas enseignant.es et qui prennent en charge les enfants ou les jeunes. Nous pouvons penser aux ATSEM, aux AESH ou encore aux Assistant.es d'Education⁷². Souvent moins légitimes et moins diplômés, ces personnels interrogent le rapport entre le scolaire et le périscolaire.

Enfin, la dernière approche qu'il conviendrait de prendre serait de se pencher sur ce que l'expérience « éducative » fait à ces personnels du périscolaire. En effet, la pratique et le vécu peuvent avoir des effets socialisateurs forts sur les acteurs sociaux et leur itinéraire. Nous pouvons citer le travail de Sylvie Monchatre, qui met en lumière ce qu'« être au service » produit sur les représentations des travailleurs du monde de l'hôtellerie-restauration (Monchatre, 2010). On pourrait être amené à se demander ce que « faire l'éducation des enfants » produit sur des personnels du périscolaire, qui nous l'avons vu, on eut pour beaucoup un parcours scolaire difficile.

⁷² Surveillant.es de collège et de lycée.

Bibliographie

Augustin et Gillet (2000), *Animation professionnelle : histoire, acteurs enjeux*, Paris, Editions L'Harmattan.

Bacou M. (2006), « La mixité dans l'animation », in *Mixité, parité, genre dans les métiers de l'animation*, Paris, L'Harmattan, pp. 73-86.

Bazin C. et Malet J. (2017), « La France bénévole en 2016 », n°13, Paris, Recherche et Solidarités.

Becker H.S. (1952), « Social-Class Variations in the Teacher-Pupil Relationship », *The Journal of Educational Sociology*, vol. 25, n°8, pp. 451-465.

Becker H.S. (1985), *Outsiders: études de sociologie de la déviance*, Paris, Éditions Métailié (Collection Leçons de choses).

Bessière C. et Houseaux F. (1997), « Suivre des enquêteurs », *Genèses. Sciences sociales et histoire*, vol. 29, n°1, pp. 100-114.

Bidart C. (2006), « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, n°120, pp. 29-57.

Bidart C. et Longo M.-E. (2007), « Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail », XIVèmes Journées du Longitudinal, Orléans, et 31 mai 2007.

Blöss T. (1997), *Les liens de famille : sociologie des rapports entre générations*, Paris, Presses universitaires de France (Le sociologue).

Blöss T. et Feroni I. (1991), « Jeunesse : objet politique, objet biographique », *Enquête*, n°6.

Blöss T., Frickey A. et Godard F. (1990), « Cohabiter, décohabiter, recohabiter. Itinéraires de deux générations de femmes », *Revue française de sociologie*, vol. 31, n°4, pp. 553-572.

Blöss T. et Germain V. (2010), « L'entrée dans la vie adulte : quelle analyse "sociologique" sur le long terme ? », in *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Bouffartigue P. (2016), « A propos de la précarisation du salariat. Acquis et questionnements. », in *Vers de nouvelles figures du salariat. Entre trajectoires individuelles et contextes sociétaux.*, Aix-en-Provence, Presses Universitaires de Provence, pp. 145-158.

Bourdieu P. (2002), *Questions de sociologie*, Paris, Les éditions de Minuit.

Bourdieu P., Chamboredon J.-C. et Passeron J.-C. (2005), *Le métier de sociologue : préalables épistémologiques*, 5e édition, Paris, Editions de l'EHESS.

Bresson M. (2015), *Sociologie de la précarité*, Paris, Armand Colin.

Bresson M. (2016), « Le travailleur non titulaire dans la fonction publique : une figure emblématique des marges de l'emploi », *Revue Française de Socio-Économie*, n°17, pp. 65-83.

Brutel C. (2017), « Être né en France d'un parent immigré », *INSEE Première*, n°1634, Paris, INSEE.

- Caire G. (1973)**, *Les nouveaux marchands d'hommes ? étude du travail intérimaire*, Paris, Éd. Économie et humanisme les Éd. ouvrières (Relations sociales).
- Camus J. (2008)**, *Pratiques juvéniles et entrées dans la vie : les animateurs de centres de loisirs*, Thèse de doctorat, Paris, EHESS.
- 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, pp. 145-166.
- Camus J. et Lebon F. (2015)**, *Regards sociologiques sur l'animation*, Paris, La documentation française.
- Castel R. (1999)**, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.
- Castel R. (2007)**, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarat », in *Repenser la solidarité*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Castel R. (2013)**, *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Éd. du Seuil (Points).
- Casteran B., Driant J.-C. et O'Prey S. (2006)**, « Une approche statistique des conditions de logement des jeunes », Paris, Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale.
- Cingolani P. (2014)**, *Révolutions précaires : essai sur l'avenir de l'émancipation*, Paris, la Découverte.
- Cingolani P. (2017)**, *La précarité*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Courgeau D. et Lelièvre É. (1990)**, « L'approche biographique en démographie », *Revue française de sociologie*, vol. 31, n°1, pp. 55-74.
- Court M., Bertrand J., Bois G., Henri-Panabière G. et Vanhée O. (2016)**, « Qui débarrasse la table ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°215, pp. 72-89.
- DARES (2014)**, « Hausse soutenue du taux d'entrée en CDD dans les mouvements de main-d'œuvre au 2e trimestre 2014 », *DARES Indicateurs*, n°88, Paris, Ministère du Travail.
- DARES (2017a)**, « Les services à la personne en 2015. Une baisse continue de l'emploi par les particuliers employeurs », n°11, Paris, Ministère du Travail.
- DARES (2017b)**, « Les chiffres-clés des Missions locales en 2016 », *Chiffres clés*.
- De Carlos J. (2016)**, « Rapport sur la filière animation », Paris, Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territorial - Ministère de l'intérieur.
- DEPP (2012)**, « Sortants sans diplôme et sortants précoces – Deux estimations du faible niveau d'études des jeunes », *Note d'information*, n°12.15, Paris, Ministère de l'Education National.
- Doeringer P.B. et Piore M.J. (1971)**, *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington, Mass, Heath (Studies in social and economic process).
- Dubar C. (1996)**, « Socialisation et processus », in *L'exclusion : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, pp. 110-121.

- Dubet F. (2010)**, *Les places et les chances : repenser la justice sociale*, Paris, Seuil (La République des idées).
- Dumortier A.-S. (2018)**, « Bilan du dispositif emplois d'avenir dans le secteur de l'animation et du sport », n°14, Marseille, Observatoire Régional des Métiers.
- Dureau F. et Imbert C. (2014)**, « 1 - L'approche biographique des mobilités résidentielles », in *D'une métropole à l'autre*, Armand Colin, pp. 33-80.
- Duru-Bellat M. (2006)**, *L'inflation scolaire: les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil (La République des idées).
- Eurostat (2015)**, « Being young in Europe today », Bruxelles, Commission Européenne.
- Eyraud C. (2008)**, *Les données chiffrées en sciences sociales: du matériau brut à la connaissance des phénomènes sociaux*, Paris, Armand Colin (Cursus).
- Fassin É. (2015)**, « Les langages de l'intersectionnalité », *Raisons politiques*, n°58, pp. 5-7.
- Fouquet A. (2001)**, « Le travail domestique : du travail invisible au "gisement" d'emploi », in *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, Presses Universitaires de France, pp. 99-128.
- Frickey A., Blöss T. et Noví M. (1994)**, « Modes d'entrée dans la vie adulte et trajectoires sociales des femmes mariées », *Population*, vol. 49, n°49, pp. 637-656.
- Gachet C. (2005)**, « Emplois émiettés, travail d'à côté », Nantes, Université de Nantes.
- Galland O. (1990)**, « Un nouvel âge de la vie », *Revue française de sociologie*, vol. 31, n°4, pp. 529-551.
- Galland O. (2000)**, « Entrer dans la vie adulte : des étapes toujours plus tardives, mais resserrées », *Economie et Statistique*, vol. 337, n°1, pp. 13-36.
- Galland O. (2017)**, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin.
- Goffman E. (1975)**, *Stigmate : les usages sociaux des handicaps*, Paris, Editions de Minuit.
- Grignon C. et Passeron J.-C. (2015)**, *Le savant et le populaire : misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, Paris, Éd. du Seuil.
- Grossetti M. (2007)**, « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers internationaux de sociologie*, n°120, pp. 5-28.
- Guggemos F. et Vidalenc J. (2015)**, « Une photographie du marché du travail en 2014 », *INSEE Première*, n°1569, INSEE.
- Guilbert M., Lowit N. et Creusen J. (1970)**, *Le travail temporaire*, Paris, Société des amis du Centre d'études sociologiques.
- Hély M. (2008)**, « À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire, Abstract », *Sociétés contemporaines*, n°69, pp. 125-147.
- Herman E. (2007)**, « La bonne distance. L'idéologie de la complémentarité légitimée en centres de loisirs », *Cahiers du Genre*, vol. 42, n°1, pp. 121.

- Hirata H. (2014)**, « Femmes/hommes dans les mondes du travail. Regards croisés France, Japon et Brésil dans les métiers du « care » », in *Enfance et genre : de la construction sociale des rapports de genre et ses conséquences*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, pp. 201-215.
- Hughes E.C. (1997)**, *Le regard sociologique*, Paris, Editions de l'EHESS.
- Imbert A. (2017)**, *Les animateurs périscolaires dans la Réforme des Rythmes Educatifs. Le cas de deux écoles marseillaises.*, Mémoire de Master 1, Aix-en-Provence, Aix-Marseille Université, 153 p.
- INSEE (2016a)**, « Etrangers - Immigrés », INSEE Références, Paris, INSEE.
- INSEE (2016b)**, « France, portrait social »,.
- Jaboin Y. (2010)**, « C'est bien... un homme à l'école maternelle ! », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 29, n°2, pp. 34-45.
- Lebon F. (2005)**, *Une politique de l'enfance : du patronage au centre de loisirs*, Paris, l'Harmattan.
- Lebon F. (2006)**, « Division politique du travail dans l'animation », *Agora débats/jeunesses*, vol. 40, n°1, pp. 64-75.
- Lebon F. et Curraize Y. de (2008)**, « Les trajectoires d'emploi des animateurs socioculturels », INJEP.
- Lebon F. et Lescure E. de (2007)**, « Les animateurs socioculturels et de loisirs : morphologie d'un groupe professionnel (1982-2005) », Paris, INJEP.
- Lebon F. et Simonet M. (2017a)**, « 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, pp. 575-586.
- Lebon F. et Simonet M. (2017b)**, « « Des petites heures par-ci par-là » », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°220, pp. 4-25.
- Lee Downs L. (2015)**, « La colonie de vacances : une institution de la société civile », in *Regards sociologiques sur l'animation*, Paris, La documentation française.
- Legros D. et Narcy M. (2004)**, « Différentiel de salaires entre secteur sans but lucratif et secteur privé en France », in *Solidarités collectives. Familles et solidarités*, Paris, L'Harmattan, pp. 84.
- Letablier M.-T. et Nicole-Drancourt C. (2007)**, « Le salariat féminin et le modèle de l'intermittence », in *Le salariat. Théorie, histoire et formes.*, Paris, La Dispute.
- Marchand O. (1998)**, « Salariat et non-salariat dans une perspective historique », *Economie et Statistique*, vol. 319, n°1, pp. 3-11.
- Maruani M. (2017)**, *Travail et emploi des femmes*, 5e édition, Paris, la Découverte.
- Maruani M. et Reynaud E. (2004)**, *Sociologie de l'emploi*, 4e édition, Paris, la Découverte.
- Mauger G. (2015)**, « Postface ; l'animation socioculturelle : limites externes et clivages internes », in *Regards sociologiques sur l'animation*, Paris, La documentation française.
- Maurin É. (2008)**, *La nouvelle question scolaire : les bénéfices de la démocratisation*, Paris, Éd. du Seuil.

- Mendez A. (2010)**, *Processus : concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant.
- Michel J.-M. (1996)**, *Passeurs d'avenir*, Paris, Actes sud.
- Mignon J.-M. (2005)**, *Le métier d'animateur*, Paris, La Découverte.
- Molinier P., Laugier S. et Paperman P. (2009)**, *Qu'est-ce que le care ? souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Payot (Petite bibliothèque Payot).
- Monchatre S. (2010)**, *Êtes-vous qualifié pour servir ?*, Paris, La Dispute (Le genre du monde).
- Muel-Dreyfus F. (1983)**, *Le métier d'éducateur : les instituteurs de 1900 les éducateurs spécialisés de 1968*, Paris, les Éditions de Minuit.
- Nisbet R.A. (2005)**, *La tradition sociologique*, Paris, Presses universitaires de France.
- OVE (2017a)**, « Enquête nationale conditions de vie des étudiant-e-s 2016 : données sociodémographiques et académiques », Paris, Observatoire National de la Vie Etudiante.
- OVE (2017b)**, « Enquête nationale conditions de vie des étudiant-e-s 2016 : l'activité rémunérée des étudiants », Paris, Observatoire National de la Vie Etudiante.
- OVLEJ et JPA (2014)**, « Les centres de loisirs : état des lieux de la fréquentation en 2011 », n°43, OVLEJ/JPA.
- Passeron J.-C. (1982)**, « L'inflation des diplômes. Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie », *Revue française de sociologie*, vol. 23, n°4, pp. 551-584.
- Passeron J.-C. (1990)**, « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, vol. 31, n°1, pp. 3-22.
- Paugam S. (1996)**, *L'exclusion : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.
- Pinto V. (2008)**, « Les étudiants animateurs : un petit boulot vocationnel », *Agora débats/jeunesses*, vol. 2008/2, n°48, pp. 20-30.
- Pinto V. (2014)**, *À l'école du salariat : les étudiants et leurs « petits boulots »*, Paris, Presses universitaires de France.
- Simonet M. (2007)**, « Entre emploi et bénévolat : le volontariat associatif », *Lettre du centre d'étude de l'emploi*, n°45.
- Simonet M. (2015)**, « Carrière de permanent. De militant à employeur ou les enjeux de l'« omni-positionnalité » », in *Regards sociologiques sur l'animation*, Paris, La documentation française.
- Simonot M. (1974)**, *Les animateurs socio-culturels : étude d'une aspiration à une activité sociale*, Presses universitaires de France, 248 p.
- Stroesser E. (2017)**, « Plus d'un tiers des communes ont choisi le retour aux 4 jours d'école »,.
- Sue R. et Caccia M.-F. (2005)**, *Autre temps, autre école*, Paris, RETZ.

Supiot A. (2016), *Au-delà de l'emploi*, Nouvelle édition augmentée de « Les voies d'une vraie réforme du droit du travail », Paris, Flammarion.

Toulemon L. (2001), « Combien d'enfants, combien de frères et sœurs depuis cent ans? », *Population & Sociétés*, n°375, pp. 1-4.

Van de Velde C. (2008), « Une génération « Tanguy » ? », *Agora débats/jeunesses*, n°49, pp. 40-49.

Verdès-Leroux J. (1978), *Le travail social*, Paris, les Éditions de Minuit.

Verdès-Leroux J. (1998), *Le savant et la politique. Essai sur le terrorisme sociologique de Pierre Bourdieu*, Paris, Grasset.

Volant S. (2017), « Un premier enfant à 28,5 ans en 2015 : 4,5 ans plus tard qu'en 1974 », *INSEE Première*, n°1642, Paris, INSEE.

Werquin P. (1996), « De l'école à l'emploi : les parcours précaires », in *L'exclusion : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.

Wolff F.-C. (2014), « Niveau d'éducation et composition de la fratrie en France, Education and Sibship Composition in France », *Revue française d'économie*, vol. me XXIX, n°1, pp. 129-154.

Yon J.-F. et MNCP (2017), *Chômage, précarité : halte aux idées reçues !*, Ivry-sur-Seine, Les éditions de l'Atelier.

Index des tableaux et des graphiques

TABLEAU 1 – REPARTITION DES ITINERAIRES TYPIQUES, EN EFFECTIF ET EN POURCENTAGE	22
TABLEAU 2 – REPARTITION DE L’ECHANTILLON PAR TYPE DE QUARTIER, EN POURCENTAGE	29
TABLEAU 3 – REPARTITION SEXUEE DES NIVEAUX D’ECOLES, EN POURCENTAGE	30
GRAPHIQUE 1 – STRUCTURE DES AGES DE L’ECHANTILLON, EN POURCENTAGE	38
GRAPHIQUE 2 – EVOLUTION DE L’ACTIVITE EN FRANCE ENTRE 1851 ET 1997, EN POURCENTAGE	42
GRAPHIQUE 3 – INSCRIPTION A LA MISSION LOCALE ET A POLE-EMPLOI CHEZ LES MOINS DE 25 ANS NON-ETUDIANTS, EN POURCENTAGE	61
TABLEAU 4 - POPULATION ACTIVE PAR PCS EN 2014, EN POURCENTAGE	65
TABLEAU 5 – PERSONNELS DU PERISCOLAIRE PAR PCS ET PAR SEXE, EN POURCENTAGE	66
TABLEAU 6 – DIPLOME LE PLUS ELEVE DES PARENTS, EN POURCENTAGE	67
TABLEAU 7 – NOMBRE DE FRERES ET SŒURS, EN POURCENTAGE	68
TABLEAU 8 – NIVEAU DE DIPLOME ET NOMBRE DE FRERES ET SŒURS, EN POURCENTAGE	69
TABLEAU 9 – STATUT DE LA DECOHABITATION SELON LE NOMBRE DE FRERES ET SŒURS, EN POURCENTAGE	70
TABLEAU 10 – NOMBRE DE FRERES ET SŒURS SELON LA PCS, EN POURCENTAGE	71
TABLEAU 11 – PARENTS ISSUS DE L’IMMIGRATION ET NOMBRE DE FRERES ET SŒURS, EN POURCENTAGE	72
TABLEAU 12 – PARENTE SELON LE SEXE CHEZ LES 25 ANS ET PLUS, EN POURCENTAGE	73
TABLEAU 13 – FREQUENTATION PAR LES PARENTS D’ESPACES DE SOCIALISATION A L’ANIMATION ET L’ASSOCIATIF, EN POURCENTAGE	74
TABLEAU 14 – FREQUENTATION PAR LES PARENTS D’ESPACES DE SOCIALISATION A L’ANIMATION OU L’ASSOCIATIF ET PCS, EN POURCENTAGE	75
TABLEAU 15 – REPARTITION PAR PCS D’ORIGINE, EN POURCENTAGE	79
TABLEAU 16 – NIVEAU DE DIPLOME, EN POURCENTAGE	80
TABLEAU 17 – DIPLOME OBTENU DANS L’ANIMATION, EN POURCENTAGE	81
TABLEAU 18 - FREQUENTATION PAR LES PARENTS D’ESPACES DE SOCIALISATION A L’ANIMATION ET L’ASSOCIATIF, EN POURCENTAGE	86

TABLEAU 19 – NOMBRE D’EMPLOI DANS LES CINQ DERNIERES ANNEES, EN POURCENTAGE	88
TABLEAU 20 – ASPECTS DE L’ANIMATION PERISCOLAIRE QUI ONT ATTIREES, EN POURCENTAGE	88
TABLEAU 21 – SITUATION MATRIMONIALE, EN POURCENTAGE	92
TABLEAU 22 – SITUATION DE LOGEMENT, EN POURCENTAGE	94
TABLEAU 22 – REPARTITION PAR PCS D’ORIGINE, EN POURCENTAGE	96
TABLEAU 24 – SECTEURS ENVISAGES DANS LA SUITE DE LA VIE PROFESSIONNELLE, EN POURCENTAGE	102
TABLEAU 25 – DIPLOME OBTENU DANS L’ANIMATION, EN POURCENTAGE	106
TABLEAU 26 – SITUATION MATRIMONIALE, EN POURCENTAGE	110
TABLEAU 27 – SITUATION MATRIMONIALE SELON LE STATUT DE DECOHABITATION, EN POURCENTAGE	110
TABLEAU 28 - NOMBRE D’EMPLOI(S) DANS LES CINQ DERNIERES ANNEES, EN POURCENTAGE	114
TABLEAU 29 – NOMBRE D’EMPLOI(S) DANS LA VIE PROFESSIONNELLE, EN POURCENTAGE	115
TABLEAU 30 – DIPLOME OBTENU DANS L’ANIMATION, EN POURCENTAGE	118
TABLEAU 32 – REPARTITION PAR PCS D’ORIGINE, EN POURCENTAGE	125
GRAPHIQUE 4 – DOMAINE D’ETUDE, EN POURCENTAGE	126
TABLEAU 33 – NOMBRE D’EMPLOI(S) DANS LES CINQ DERNIERES ANNEES, EN POURCENTAGE	127
TABLEAU 34 – SECTEUR(S) ENVISAGE(S) POUR LA SUITE DE LA VIE PROFESSIONNELLE, EN POURCENTAGE	130
TABLEAU 35 – PCS D’ORIGINE ET STATUT DE DECOHABITATION, EN POURCENTAGE	135
TABLEAU 36 – REPARTITION PAR PCS D’ORIGINE, EN POURCENTAGE	141
TABLEAU 37 – NIVEAU DE DIPLOME, EN POURCENTAGE	141
TABLEAU 38 – ASPECTS DE L’ANIMATION PERISCOLAIRE QUI ONT ATTIREES, EN POURCENTAGE	143
TABLEAU 39 – DIPLOME OBTENU DANS L’ANIMATION, EN POURCENTAGE	144
TABLEAU 40 – SITUATION MATRIMONIALE, EN POURCENTAGE	146
TABLEAU 41 – CLASSE D’AGE ET STATUT DE DECOHABITATION, EN POURCENTAGE	146
	159