Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit = Revue suisse de travail social

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziale Arbeit

Band: - (2018)

Heft: 23

Artikel: Féminisation, professionnalisation et territorialisation : une analyse sociologique de l'animation en France

Autor: Bacou, Magalie

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-832427

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Magalie Bacou[1]

Féminisation, professionnalisation et territorialisation : une analyse sociologique de l'animation en France

Résumé

Cette contribution rend compte des résultats d'une recherche sociologique sur les métiers de l'animation en accueils de loisirs en France. Par l'adoption de la perspective de genre et d'un dispositif méthodologique relativement dense, elle identifie les liens entre la professionnalisation, la féminisation et la territorialisation des emplois dans l'animation socioculturelle. Ce faisant, elle montre comment les modalités de la professionnalisation influent sur les parcours sexués dans l'animation.

Introduction

Cette contribution explore comment les modalités de la professionnalisation dans l'animation, encadrées par l'action publique, influent sur les parcours professionnels et sur le degré de mixité sexuée des équipes de travail. Pour cela, elle s'intéresse aux conditions d'emploi de ceux et celles qui portent le groupe professionnel, depuis sa base.

Les résultats sont issus d'une recherche sociologique sur la professionnalisation dans l'animation et les parcours sexués d'animateurs et animatrices, directeurs et directrices d'accueils de loisirs, extrascolaires[2] et périscolaires[3], dans le département de la Haute-Garonne (31)[4]. La première partie de ce texte porte sur la féminisation et la division sexuelle du travail ; la seconde sur la professionnalisation et la territorialisation et la troisième rend compte de la variation des parcours sexués dominants, selon les conditions de travail dans les accueils de loisirs.

Féminisation et division sexuelle du travail

Conforme aux normes de genre contemporaines, la supériorité numérique des femmes sur les postes d'animation (autour de 72 %) surprend peu. Le questionnement survient en apprenant que jusqu'aux années 1980, les

postes étaient majoritairement occupés par des hommes. Les résultats d'analyse des mécanismes de la féminisation ayant été publiés (Bacou 2010a, 2010b), ils seront ici résumés pour privilégier le développement des données sur la division sexuelle du travail interne à l'animation.

Féminisation dans l'animation

Les deux principaux facteurs qui ont contribué à la féminisation relèvent des représentations sociales du métier et reposent sur les principes de la division sexuelle du travail professionnel et domestique (Kergoat 2005, p. 96–97). Jusqu'à la fin des années 1960, les hommes et par extension, selon une vision hétéronormative, les animateurs, sont considérés les plus en capacité de s'occuper d'enfants. Cette représentation s'appuie sur un idéal éducatif dominant valorisant l'autorité dont les hommes seraient détenteurs (Gayet 2004, p. 121–136). Le premier facteur à l'origine de la féminisation réside dans le changement de ce modèle éducatif dominant, à la faveur du maternage qui désormais donne plus de légitimité aux femmes pour s'occuper d'enfants (Ferrand 2001, p. 194). Ce nouvel idéal soutient la féminisation dans l'animation, en particulier pour les plus jeunes qui nécessitent un taux d'encadrement plus important (Bacou 2010a, p. 156–159).

Le second facteur de féminisation des emplois est lié au contexte de crise économique du début des années 1980, avec la montée du chômage et la hausse des contrats précaires (Paugam 2000). La proportion de salarié·e·s à temps partiel augmente en particulier dans le secteur tertiaire où se concentre la majorité des femmes. Dans l'animation, le temps de travail habituel moyen passe de 34 heures par semaine en 1982, à 29 heures par semaine en 2005 (Lebon 2009). Présentée par le gouvernement de Giscard d'Estaing comme une solution au problème de l'emploi, l'instauration de la loi permettant la création d'emplois à temps partiel a contribué à l'expansion de cette forme d'emploi atypique[5]. Cette loi visait d'une part, les femmes mariées et mères de famille, afin qu'elles puissent disposer d'un salaire d'appoint et concilier vie familiale et vie professionnelle et, d'autre part, les jeunes souhaitant mener des études ou d'autres activités en parallèle[6]. Les animateurs et animatrices en accueils de loisirs se caractérisent à la fois par une forte proportion de jeunes entre 18 et 25 ans et par un taux de féminisation élevé (Bacou 2010b, p. 115). Globalement, depuis les années 1980, la part des emplois précaires (Contrat à durée déterminée – CDD, intérim, contrats aidés) a presque triplé pour les 15–24 ans (Peugny/Van de Velde 2013, p. 651).

La précarisation des conditions d'emploi a rapproché le métier de l'animation de nombreux autres métiers fortement féminisés qui présentent des caractéristiques bien identifiées: précarité des contrats, forte prévalence du temps partiel, faibles niveaux de rémunération et de qualification exigés (Battagliola 2000; Delphy 1998; Kergoat 2005; Maruani 2000).

Division sexuelle du travail interne à l'animation

La féminisation progressive des emplois se double d'une forte valorisation de la mixité sexuée au sein des équipes. Si les registres discursifs mobilisés pour justifier cette mixité varient (Bacou 2010a), ils facilitent, de fait, les embauches et les progressions de carrière des hommes. À l'instar de presque tous les secteurs d'activité économique, les métiers de l'animation témoignent d'une ségrégation verticale interne (Fortino 1999), par exemple, selon le type de poste occupé[7] ou la durée du travail contractualisée, ce qui a des répercussions sur le niveau des rémunérations.

En matière de répartition de la durée du travail, les résultats de l'étude sur la Haute-Garonne rejoignent ceux de l'Enquête emploi durant la période 1982–2005 (Lebon 2009). Ils montrent que durant le temps scolaire, 79 % des emplois sont à temps partiel. Ce sont principalement des postes d'animation puisque 94 % des animateurs et animatrices et 41 % des directeurs et directrices travaillent de 0 heure à 34 heures par semaine. L'emploi à temps partiel concerne 78 % des femmes et 82 % des hommes en accueils de loisirs. Mais ce sont 67 % des emplois à temps partiel qui sont occupés par des femmes et 35 % des femmes travaillent moins de 17 heures par semaine, contre 29 % des hommes. Durant les périodes de vacances, la majorité des salarié·e·s travaille à temps plein (55 %). Les femmes occupent 71 % des emplois à temps partiel. De plus, 47 % des femmes travaillent à temps partiel durant les vacances, contre 40 % des hommes. Ainsi, quelle que soit la période considérée, les femmes occupent la plus grande part des emplois à temps partiels et, durant les vacances scolaires, plus des deux tiers d'entre elles travaillent à temps partiel, contre moins d'un tiers des hommes (Bacou 2010b, p. 378–379).

De plus, sur l'ensemble de l'échantillon, 53 % des répondant·e·s (Bacou 2010b, annexe 4) et 62 % des animateurs et animatrices déclarent souhaiter travailler davantage (annexe 27). La majorité des salarié·e·s exprimant cette volonté (85 %) occupe un poste d'animation. Les femmes représentent 65 % des salarié·e·s souhaitant travailler davantage (annexe 28). Ce sont majoritairement des salarié·e·s en périscolaires (57 %) qui sont surreprésenté·e·s (+10.6) parmi les individus désirant travailler davan-

tage (annexe 29) ; 11 % d'entre eux ou elles sont des étudiant·e·s (annexe 30) (Bacou 2010b, p. 379). Outre les femmes, le sous-emploi concerne particulièrement les jeunes (annexe 33) puisque 59 % des 18–25 ans et 61 % des 25–30 ans désirent travailler davantage, contrairement à la majorité des 30–40 ans (46 % souhaitent travailler plus) et des 40–60 ans (25 % souhaitent travailler davantage, soit une sous-représentation de –5.7). On retrouve donc également une corrélation très forte entre l'âge et le sous-emploi (Bacou 2010b, p. 379–380).

En opposition avec l'idée d'une nature de l'activité d'animateur ou d'animatrice (sur le temps de loisirs des enfants) qui imposerait de travailler à temps partiel, les résultats montrent l'existence d'un réservoir d'heures travaillées non rémunérées. Car le travail d'animation ne se limite pas au temps de présence avec les enfants. De plus, la relative équivalence entre la durée passée en classe et celle passée en accueils de loisirs, tout comme le fait que dans l'une des six communes analysées, les animateurs et animatrices d'un accueil en gestion directe soient à temps plein et en contrat à durée indéterminée, démontrent la possibilité d'une organisation sectorielle basée sur des postes d'animation pérennes et à temps complet.

À la ségrégation verticale constatée s'ajoute une ségrégation horizontale selon le sexe, à la fois en ce qui concerne le type d'activités encadrées (manuelles ou physiques), les différents types d'accueils de loisirs (périscolaires ou extrascolaires) ou encore selon l'âge du public (Bacou 2010, p. 149–153). L'étude statistique et les discours recueillis témoignent de l'existence d'un fort consensus sur le manque de reconnaissance des compétences professionnelles des salarié·e·s de l'animation. Pour 60 % des répondant·e·s, le faible niveau de reconnaissance constitue un des principaux désavantages dans leur travail. Les enquêté·e·s expriment un fort sentiment de dévalorisation de leur métier, avec par exemple certains parents ou décideurs politiques locaux le réduisant à du « gardiennage d'enfants », préjugeant l'absence de compétence professionnelle nécessaire pour l'exercer.

Ce manque de reconnaissance professionnelle s'alimente de l'idéologie essentialiste faisant référence à l'existence d'un « instinct maternel » conférant aux femmes des dispositions innées et donc, non professionnelles, pour s'occuper d'enfants, en bas âge en particulier. Cette idéologie explique, en partie, le fait que ce soit majoritairement les femmes qui exercent les métiers de l'animation. D'autant que dans le cadre de la perception différenciée des sexes, les animatrices bénéficient d'une certaine

forme de reconnaissance sociale, à défaut d'être professionnelle, puisque leur métier est en adéquation avec leur genre.

Le public varie selon les structures et celles qui accueillent les jeunes de plus de 12 ans tels que les centres socioculturels, accueils jeunes, (Maisons des Jeunes et de la Culture – MJC), séjours de vacances (colos) sont plus valorisées parce qu'elles sont considérées plus proches du cœur de métier. Au plus bas de la hiérarchie se trouvent l'accueil de loisirs périscolaire (Lebon 2009, p. 87) puis extrascolaire (mieux considéré). C'est comme si les accueils périscolaires avaient plus de difficultés à se démarquer des garderies. Substitut d'un modèle pensé d'autrefois face auquel l'animation s'est imposée ou cherche encore à s'imposer, selon les territoires, l'accueil périscolaire fonctionne comme un repoussoir pour une partie de l'animation. Se déroulant au sein de l'école, sur des temps quotidiens mais relativement courts, l'accueil périscolaire est particulièrement exigeant pour créer une dynamique d'animation. Cette difficulté est accentuée dans les accueils périscolaires maternels parce qu'ils impliquent un travail en pluriprofessionnalité avec l'équipe enseignante et les agent·e·s territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)[8]. L'absence d'espaces de formation et de positionnement professionnel partagés aboutit souvent à une confrontation des référentiels professionnels; renforcée par un degré de reconnaissance professionnelle variable selon le statut. Cela engendre des jeux de concurrence qui font obstacles à l'épanouissement serein d'une animation socioculturelle. Parce que la concurrence pour l'obtention d'une meilleure reconnaissance de l'animation y est exacerbée, l'accueil périscolaire apparaît comme le point faible menaçant la légitimité professionnelle du groupe. Les accueils de loisirs constituent la base du groupe professionnel avec les plus gros effectifs, mais cette base est fragilisée par la quête légitime de reconnaissance professionnelle.

De surcroît, plus les enfants sont petits et plus ils ont de chances d'être encadrés par des femmes; inversement, plus les publics accueillis se rapprochent de l'âge adulte, plus ils seront encadrés par des hommes. Les résultats de l'enquête en Haute-Garonne montrent que la proportion des femmes ayant déjà encadré ou encadrant des groupes d'enfants de 3–4 ans (76 %) ou 4–6 ans (83 %) est plus importante que celle des hommes (respectivement 62 % et 81 %). La tendance s'inverse légèrement pour les enfants de 6 ans et plus. Ainsi, alors que 95 % des femmes indiquent avoir déjà encadré des enfants de 6–8 ans, cela est le cas pour 99 % des hommes. L'encadrement d'enfants ayant entre 8 et 12 ans a été expérimenté par 92 % des femmes, mais par 99 % des hommes. Enfin, celui d'enfants de 12 et plus

(12 ans est l'âge limite en accueil de loisirs) a été expérimenté par 58 % des femmes et 71 % des hommes (Bacou 2010b, annexe 42).

Ceci résulte d'une hiérarchisation symbolique selon laquelle plus les enfants sont petits (3–6 ans), plus on est proche du rôle maternant dévolu au genre féminin, plus on aura un fort taux de féminisation. Plus les enfants sont grands, plus on leur associe l'image d'une jeunesse masculine potentiellement dangereuse. Cette représentation persistante de la jeunesse s'accompagne de l'idée de la nécessité, d'une part, de leur opposer un encadrement autoritaire masculin; d'autre part, de canaliser leur énergie par une plus grande place faite aux activités physiques et sportives qui, dans les représentations sociales, demeurent l'apanage des hommes (7–12 ans et 12–17 ans). Ainsi, à mesure que les jeunes se rapprochent de l'âge adulte, le taux de masculinisation des équipes croît et inversement.

Par conséquent, la féminisation des emplois s'accompagne d'une ségrégation interne verticale et horizontale du travail, à l'avantage des hommes. Du fait de la survalorisation de la mixité sexuée des équipes, les femmes sont à la fois en concurrence entre elles, mais aussi avec les hommes. Les animateurs ont ainsi plus de chances que les animatrices d'occuper les postes les plus stables du secteur et qui plus est, dans un délai plus court. Dans ce contexte, l'amélioration de la reconnaissance du métier d'animation, par une dénaturalisation des compétences nécessaires pour l'exercer, s'appuyant sur une révision du système de formation et l'amélioration des conditions d'emploi, semble constituer une piste féconde pour relancer le processus de professionnalisation inachevé. Parce que les animateurs et les animatrices sont des acteurs et actrices majeures contribuant à la socialisation d'environ 80 % des enfants et des jeunes, tout en favorisant l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale de leurs familles, il paraît urgent de sécuriser leurs emplois pour sécuriser leurs pratiques.

Une professionnalisation freinée par la territorialisation des emplois[9]

La question de la professionnalisation est particulièrement présente dans la littérature scientifique sur l'animation, tout en faisant l'objet d'analyses diverses (Besnard 1985; Poujol 1989; Mignon 1999; Masclet 2003; Coutant 2005; Augustin 2006; Gillet 2006; Astier 2007; Lebon 2009; Bacou 2010b). Elle est ici appréhendée dans le prolongement des approches interactionnistes (Hughes 1996) qui considèrent les professions comme des mouvements permanents de déstructuration et restructuration de segments professionnels, en concurrence et souvent en conflit. Selon Hughes, tout collectif exerçant une activité *(occupation)*, un métier, un emploi est conduit à sta-

biliser son domaine d'intervention *(licence)* en obtenant de ses partenaires (de celles et ceux qui ont ce pouvoir), une autorisation spécifique, limitant la concurrence, et une mission reconnue, valorisant le groupe *(mandate)*. Lorsqu'un groupe y parvient, il devient provisoirement, une «profession» (Dubar/Tripier 2003, p. 104). Selon cette perspective, au début des années 1960, l'animation connaît l'amorce d'un processus de professionnalisation. Il se traduit par le passage d'un univers du bénévolat ou du militantisme, à celui des activités à la fois salariées et soumises à des règles de plus en plus strictes (Guillaume et al. 1996, in Augustin/Gillet 2000, p. 115).

Une professionnalisation bien amorcée

L'analyse des discours d'animateurs et animatrices et de directeurs et directrices d'accueils de loisirs témoignent de cette professionnalisation par l'adhésion à un socle de valeurs communes (Bacou 2010b, p. 246–265). Ce dernier concentre les fondements d'une identité professionnelle autour de quelques éléments clés, dont un héritage de «dispositions» (Lahire 2002, p. 406) familiales liées aux métiers du secteur éducatif et du travail social, d'une notion de services rendus aux familles; d'un principe de respect de l'autonomie des enfants, notamment en ce qui concerne leur participation aux activités et la possibilité pour eux/elles d'exprimer des préférences en la matière et, enfin, une vision commune des finalités de l'animation en termes d'éducation à la citoyenneté pleine et entière. En cela, les valeurs au cœur des métiers de l'animation qui définissent ce qu'est ou ce que doit être une «bonne animation», s'inscrivent dans l'héritage de l'éducation populaire, même si la mise en œuvre concrète de ce système de valeurs se heurte à d'autres dimensions du processus de professionnalisation. De plus, la professionnalisation est soutenue par le développement d'un système de formation spécifique. En outre, elle se lit à travers la formalisation d'outils de travail et la collaboration avec d'autres groupes professionnels.

Néanmoins, les discours relatifs au sens du contenu de travail d'animation diffèrent car les représentations à l'égard des métiers de l'animation s'élaborent à partir de leurs propres expériences et de leur statut personnel au sein du secteur. Par exemple, les directeurs et directrices qui occupent les postes stables du secteur pointent une amélioration de l'image des métiers de l'animation auprès des élu·e·s locaux et des familles. Mais une minorité y voit aussi un risque d'instrumentalisation de l'animation au service d'une politique éducative, favorisé par la dépendance financière qui lie les associations aux collectivités territoriales. Ils et elles évoquent un risque de glissement du sens du contenu du travail d'animation qui pour-

rait se voir dépossédé de sa dimension éducative, au profit d'un service de garde et de loisirs, piloté par des ambitions politiques, notamment en vue de satisfaire les demandes des familles électrices.

Les groupes professionnels s'inscrivent au sein d'un système social de hiérarchisation susceptible d'évoluer car il est déterminé par des représentations sociales collectives (Halbwachs 1964, p. 141–143) liées à un contexte socio-historique précis. Quelles que soient « les catégories de travailleurs », les groupes professionnels sont traversés par des « enjeux de maîtrise, de contrôle et de configuration du travail » (Demazière/Gadéa 2009, p. 434–437). Cette professionnalisation peut donc susciter des conflits avec d'autres professions et d'autres groupes qui avaient traditionnellement la charge des problèmes humains, individuels et collectifs (Augustin/Gillet 2000, p. 116). En outre, les groupes professionnels se caractérisent surtout par la présence de « forces contraires » (*ib.*, p. 437). Selon les configurations professionnelles, des acteurs et actrices d'un même groupe professionnel peuvent connaître des divergences d'intérêts. Ainsi, la volonté d'améliorer les conditions d'emploi et de travail des salarié·e·s n'est pas toujours en adéquation avec la volonté des employeurs. Des associations ou collectivités territoriales considèrent parfois opportune une « gestion *a minima* des coûts de travail en maintenant au besoin un quota de travail bénévole », volontaire ou occasionnel, « opposable aux revendications des salariés » (Raibaud 2005, p. 77).

Dans les études sur l'animation, les catégories mobilisées tendent à distinguer celles et ceux qui travaillent de manière « volontaire » ou « occasionnelle » et de façon transitoire dans l'animation, des animateurs et animatrices « professionnell·e·s ». D'une part, les volontaires ou occasionnell·e·s travailleraient durant les vacances scolaires, alors que les professionnel·les auraient une activité continue durant l'année. D'autre part, les premiers et premières seraient titulaires des brevets non professionnels de l'animation, tandis que les second·e·s seraient titulaires de diplômes professionnels, voire universitaires et susceptibles d'occuper les fonctions de direction. Cette distinction laisse penser, à tort, que seul·es les professionnel·les aspirent à une insertion professionnelle durable dans l'animation. En définitive, le dépassement de cette bicatégorisation dans le recueil des données s'est révélé pertinent pour analyser la coexistence des logiques différenciées d'exercice du métier dans ce groupe professionnel.

La territorialisation des emplois

Les métiers de l'animation naissent avec un fort soutien de l'État qui les inscrit dans un projet politique. Depuis le gouvernement de Vichy, l'encadrement de la jeunesse constitue un enjeu idéologique et politique. La Seconde Guerre mondiale a laissé place à une nouvelle société française marquée par un fort exode rural vers des banlieues naissantes (Mignon 1999, p. 11). Cette transformation fait émerger un nouveau besoin : faire face à la croissance de la population dans les villes et leurs banlieues et, au contraire, pallier les difficultés de la désertification dans les campagnes. Dans le contexte d'une urbanisation accélérée, d'une évolution des valeurs morales et culturelles, animateurs et animatrices viennent soutenir la politique des grands ensembles en leur donnant vie. Il s'agit d'ensembles de logements collectifs importants (plusieurs centaines, voire milliers de logements) construits en France entre 1965 et 1975, sous formes de barres et de tours issues de l'architecture moderne. Ils et elles contribuent au développement de l'État social qui s'efforce de maintenir ou reconstituer la société face aux risques d'éclatement portés par la modernisation (Lebon 2009, p. 11). Des lieux spécifiques tels les équipements socioculturels et sportifs, animés par des professionnell·e·s de l'animation sont alors consacrés à l'encadrement de la jeunesse *(ib.)*. Car ces nouveaux équipements nécessitent une présence constante que les bénévoles ne peuvent assurer.

À partir des années 1980, de par les décentralisations successives de l'État, soit le transfert des compétences aux collectivités territoriales, les métiers de l'animation connaissent une dynamique de territorialisation des emplois. Ce sont en particulier les communes qui gèrent les emplois d'animation sur leur territoire. L'absence de moyens financiers spécifiques accompagnant ce transfert de compétences, la territorialisation s'appuie sur nombre d'emplois précaires. Le maintien de cette précarité, malgré la pérennité des besoins, entrave la poursuite de la professionnalisation du secteur.

L'action combinée des associations et fédérations d'éducation populaire, de l'État et des collectivités territoriales dessine le cadre organisationnel du secteur de l'animation en termes d'emploi et de formation. À l'échelon local, la gestion du secteur d'animation socioculturelle peut se faire soit en régie directe, soit par une délégation de service public dans le cadre d'un marché public (Bacou 2010b, p. 78). Dans le cadre de la régie directe, les agent·e·s sont directement employé·e·s par la commune. La délégation de service public consiste à laisser la prérogative de l'emploi à des associations qui sont chargées de mettre en œuvre les activités d'ani-

mation. Les missions sont clairement définies dans une convention signée par les deux parties et les animateurs et animatrices employées par le délégataire ne font pas partie du personnel municipal. Initiative privée et financement municipal se conjuguent par une sorte de pratique libérale du service public (Lebon 2009, p. 19). Selon Mathieu Hély et Maud Simonet (2008), les travailleuses et travailleurs associatifs, salariés de droit privé au service de l'action publique, ont pour vocation de répondre à des besoins non pris en charge par l'État ou le marché et de servir une fonction d'utilité sociale qui transcende les intérêts particuliers (Lebon 2009). La territorialisation des emplois signifie que les municipalités décident du type de gestion des structures d'animation, sachant qu'il détermine les conditions d'emploi, majoritairement précaires pour les animateurs et animatrices. Dans les accueils en régie directe, la précarité provient du type de contrat, tandis que dans les accueils gérés par des associations pour le compte de municipalité, la précarité vient de la faiblesse de la durée du travail (Bacou 2010b). Or, cette variation des conditions d'emploi influe sur les parcours des animateurs et des animatrices.

Variation des parcours professionnels selon le type de gestion adopté

La territorialisation des emplois de l'animation induit des disparités quant aux conditions d'emploi et de travail d'une commune à l'autre. Les études de cas réalisées concernent les accueils périscolaires et extrascolaires de six communes dont la moitié a opté pour une gestion directe des structures et l'autre moitié pour une délégation associative. L'analyse comparative révèle la présence de différents facteurs déterminant le degré de formalisation et de stabilisation des emplois. Le plus significatif réside dans le type de gestion adopté. A la différence des postes de direction, ceux d'animation se distinguent par leur précarité. Mais dans les accueils en régie directe, la précarité découle des contrats de travail; alors que dans les accueils en délégation associative, elle est liée à la durée du travail. Toutefois, l'employeur associatif finance davantage les formations de direction permettant d'accroître les chances d'accès à un emploi stable et cela a des conséquences sur les parcours professionnels. C'est pourquoi les résultats de l'étude montrent que dans les communes où les accueils sont en régie directe, la majorité des personnels détiennent des brevets non professionnels de l'animation, ne nécessitant pas obligatoirement de financement.

Les trois modes d'exercice de l'animation

La variation des conditions d'emploi selon le type de gestion des accueils de loisirs joue sur les représentations subjectives qu'ont les animateurs et animatrices de leur métier. Or, ces représentations occupent une place centrale dans l'élaboration de leurs projets professionnels. C'est ce qui explique que l'on observe des parcours professionnels dominants variés selon le type de gestion des structures.

La recherche a permis d'identifier trois modes d'exercice des métiers de l'animation, c'est-à-dire trois parcours professionnels présentant chacun un rapport spécifique à l'exercice du métier. Ces trois modes d'exercice sont les suivants: l'entrée temporaire dans l'animation, par exemple, pour financer des études menées en parallèle (entre 24 % et 30 % des répondant·e·s au questionnaire; 14 entretiens sur 74. Bacou 2010b, p. 409–410); la bifurcation dans l'animation qui désigne au départ un rapport temporaire au métier qui se prolonge par la volonté de faire carrière dans le secteur (28 entretiens sur 74); l'entrée directe à l'issue d'une formation initiale en animation (6 entretiens sur 74) ou suite à une reconversion professionnelle volontaire, soit après une expérience professionnelle dans un secteur différent (26 entretiens sur 74. Bacou 2010b, p. 411–413).

Dans les accueils gérés par une association pour des municipalités, le mode d'exercice dominant est celui de la reconversion professionnelle dans l'animation. Par contre, dans les accueils en régie directe, le mode d'exercice dominant est celui de la bifurcation dans l'animation. L'hypothèse explicative consiste à dire qu'il est plus facile de «faire carrière» dans le secteur lorsque l'employeur est une association (comme développé précédemment), que lorsque c'est une municipalité. Désirant une insertion professionnelle durable dans l'animation, les personnels en reconversion professionnelle se retrouvent majoritairement dans les accueils de loisirs gérés par des associations. Ces dernières offrent en effet de meilleures chances d'y parvenir, par l'accès facilité à la formation que permet leur affiliation à une fédération d'éducation populaire, également organisme de formation.

Quant aux personnels effectuant une bifurcation, ils et elles sont entrées de manière temporaire dans les accueils de loisirs (principalement en régie directe). Cependant, lorsqu'ils ou elles changent de projet à la faveur d'une insertion durable dans le secteur, ils ou elles restent dans les accueils de loisirs dans lesquels ils et elles travaillent, quel que soit leur mode de gestion; notamment pour conserver le bénéfice de l'ancienneté. Comme les entrées temporaires sont plus nombreuses dans les accueils en

régie directe, du fait des moindres perspectives de carrière, la proportion des bifurcations y est plus importante qu'elle ne l'est dans les accueils gérés par des associations.

Sexuation des modes d'exercice des métiers de l'animation

De surcroît, des logiques sexuées apparaissent au sein des trois modes d'exercice des métiers de l'animation. Comme nous l'avons vu, l'animation se caractérise par une forte féminisation des emplois et un fort consensus en faveur de la mixité sexuée des équipes (Bacou 2010a, p. 147–170). Il s'ensuit une préférence masculine lors des recrutements[10], comme pour l'accès aux postes les plus stables et les mieux rémunérés du secteur, et donc, à une division sexuelle du travail interne à l'animation.

Premièrement, l'analyse sexuée de la trajectoire d'entrée temporaire dans l'animation montre qu'elle concerne 12 femmes et seulement 2 hommes sur les 74 enquêté·e·s (36 femmes et 38 hommes). Davantage sollicités que les femmes, les hommes accumulent plus rapidement qu'elles l'expérience nécessaire pour accéder au financement des formations professionnelles permettant d'occuper les postes les plus stables du secteur. Le fait que les perspectives de carrières soient moins attrayantes pour les femmes que pour les hommes permet de comprendre que les femmes sont majoritaires parmi les salarié·e·s ayant un rapport temporaire au secteur de l'animation ; mais surtout, que le type de sortie de l'activité d'animation diffère selon le sexe. En effet, soit les animatrices sortent du secteur pour en intégrer un autre, soit elles envisagent d'en sortir selon cette perspective, en fonction de leur capacité à réaliser leur projet professionnel. À l'inverse, la majorité des animateurs souhaite rester dans l'animation (et y restent) en accédant à des postes à responsabilité, par le biais de formations (bifurcations volontaires) ; ou bien ils souhaitent investir (et investissent) dans un secteur proche. En conséquence, le degré de mixité est moindre dans les accueils en régie directe du fait d'une majorité de femmes ayant un mode d'exercice temporaire car celles et surtout ceux (plus nombreux) qui souhaitent accéder aux postes les plus stables privilégient les structures associatives.

Deuxièmement, l'analyse des trajectoires marquées par la bifurcation concerne 11 femmes et 18 hommes (Bacou 2010b). Mais cette bifurcation est vécue de manière volontaire par les hommes (17 sur 18 hommes), alors que les femmes évoquent davantage une bifurcation contrainte (9 sur 11 femmes). Cette dichotomie sexuée du type de bifurcation se comprend aussi à la fois au regard de la composition sexuée des personnels d'anima-

tion et de l'exigence de la mixité sexuée des équipes, qui constitue un référentiel central du secteur. Car dans un secteur très féminisé cette exigence de mixité offre un appel d'air pour les hommes. Le fait, par exemple, que 65 % des postes de direction soient occupés par des hommes jusqu'en 2004 (Lebon 2009, p. 49) témoigne de ce plus grand intérêt qu'ont les hommes à rester dans ce secteur. L'exigence de mixité sexuée des équipes aboutit à une situation de forte concurrence pour les femmes et faire « carrière » dans l'animation présente plus de facilités pour les hommes.

Troisièmement, la reconversion professionnelle concerne 13 femmes et 18 hommes. Cependant, selon les objectifs recherchés, des différences sexuées apparaissent. Lorsqu'elle vise à améliorer le statut professionnel, elle concerne seulement des femmes, peu diplômées, aspirant surtout à davantage de stabilité. Lorsque les enquêté·e·s indiquent se reconvertir pour mettre en adéquation le contenu de leur travail avec leurs valeurs, cette trajectoire concerne principalement des hommes (15 sur 18). Enfin, quand il s'agit de procéder à une reconversion en vue d'articuler deux activités ou pour rebondir après avoir renoncé à demeurer dans le secteur d'activité initial, ce sont principalement les femmes qui sont concernées (6 femmes sur 13 et 3 hommes sur 18).

Quant à l'entrée directe effectuée dans une perspective d'insertion durable dans l'animation, elle concerne 2 femmes enquêtées. Les discours recueillis montrent que la supériorité du niveau de qualification en animation ne détermine pas le niveau du poste occupé. Car les employeurs associatifs valorisent davantage les titulaires de diplômes professionnels ou non professionnels que les titres universitaires.

Conclusion

La territorialisation des emplois se révèle donc déterminante dans la construction des parcours professionnels sexués. Elle entraîne une hétérogénéité des conditions d'emploi qui demeurent le plus souvent précaires pour les postes d'animation et en particulier pour les femmes. Alors que le contenu du travail d'animation satisfait le plus grand nombre, le manque de reconnaissance des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice du métier, se traduisant par la précarité des emplois et par de faibles exigences de qualification pour l'entrée dans le secteur, oriente les aspirations professionnelles vers d'autres secteurs d'activité ou vers des postes de direction. En ce sens, les conditions d'emploi tendent à limiter l'exercice du métier d'animateur ou d'animatrice à une période déterminée. Les projets professionnels sont élaborés par les animateurs ou animatrices d'après

leurs représentations des conditions d'emploi et de leur capacité à accéder à des emplois stables et à temps plein dans le secteur. C'est la raison pour laquelle on retrouve une corrélation entre les modes dominants d'exercice de l'animation et le type de gestion des structures (bifurcations dans les structures en régie directe et reconversions dans les structures gérées par des associations).

Le fait que l'animation soit dotée de conditions d'entrée peu contraignantes pour les postes d'animation favorise cette pluralité de trajectoires sexuées. Celle-ci accentue l'hétérogénéité du groupe et entrave la prise de conscience des intérêts communs de ses membres. Elle aboutit à une mise en concurrence des salarié·e·s qui favorise le maintien de la précarité et freine la professionnalisation. Pour autant, animateurs et animatrices ne sont pas réduites à une incapacité d'action. Les expériences cumulées dans diverses structures (périscolaires et extrascolaires, séjours de vacances) et communes leur permettent de comparer les conditions d'emploi[11]. Des situations inégalitaires de traitement de personnes faisant pourtant le même travail génèrent des prises de conscience susceptibles de motiver des actions collectives. La pluralité du rapport à l'emploi d'animation tend plutôt à niveler par le bas les conditions d'emploi parce qu'elle créait une situation de concurrence entre les salarié·e·s. Mais lorsque les structures rencontrent des difficultés de recrutement, ce sont elles qui sont mises en concurrence et cela les conduit à proposer de meilleures conditions d'emploi.

Réferences bibliographiques

Astier, Isabelle (2007). *Les Nouvelles Règles du Social*. Paris: PUF.

Augustin, Jean-Pierre et Gillet & Jean-Claude (2000). *L'animation professionnelle*. Paris: L'Harmattan.

Augustin, Jean-Pierre (2006). Loisirs et société: un nouveau rapport au travail. In: Augustin, Jean-Pierre. (Ed.) et Observatoire national des métiers de l'animation et du sport. *Vers les métiers de l'animation et du sport: la transition professionnelle*. Paris: La Documentation française.

Bacou, Magalie (2010a). Les ressorts de la féminisation et de la valorisation de la mixité sexuée dans les équipes d'animation en accueils de loisirs. In: Houssaye, Jean. *Colos et centres de loisirs: institutions et pratiques pédagogiques*. Vigneux: Matrice, p. 73–86.

Bacou, Magalie (2010b). *Parcours sexués et processus de professionnalisation dans les métiers de l'animation en accueil de loisirs*. Thèse de doctorat de sociologie, Université Toulouse Le Mirail, France, 604 p.

Battagliola, Françoise (2000). *Histoire du travail des femmes*. Paris: La Découverte.

Besnard, Pierre (1985). *L'animation socioculturelle. Que sais-je?* Paris: PUF.

Coutant, Isabelle (2005). *Délit de jeunesse: la justice face aux quartiers*. Paris: La Découverte.

Delphy, Christine (1998). *L'ennemi principal. Tome 1. Economie politique du patriarcat.* Paris: Syllepse.

Demazière, Didier & Gadéa, Charles (Eds.) (2009). *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis.* Paris: La Découverte.

Dubar, Claude & Tripier, Pierre (2005). *Sociologie des professions.* Paris: Armand Colin.

Ferrand, Michèle (2001). Du droit des pères au pouvoir des mères. In: Laufer, Jacqueline & Marry, Catherine & Maruani, Margaret (Eds.), *Masculin-Féminin: question pour les sciences de l'homme.* Paris: PUF.

Fortino, Sabine (1999). De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail: étude d'un processus. In: *Sociologie du travail,* 41 (4), p. 363–364.

Gayet, Daniel (2004). *Les pratiques éducatives des familles.* Paris: PUF.

Gillet, Jean-Claude (1995). *Animation et animateurs.* Paris: L'Harmattan.

Gillet, Jean-Claude (2006). *L'Animation en questions.* Ramonville Saint-Agne: Erès.

Halbwachs, Maurice (1964). *Esquisse d'une psychologie des classes sociales.* Rivière.

Hély, Matthieu & Simonet, Maud (2008). Splendeurs et misères du travail associatif. In: *Les Mondes du travail,* 5, janvier.

Hughes, Everett Cherrington (1996) *Le regard sociologique. Essais choisis.* Textes rassemblés et présentés par Chapoulie, Jean-Michel. Paris: Éditions de l'EHESS.

Kergoat, Danièle (2005). Rapports sociaux et division du travail entre les sexes. In: Maruani, Margaret (Ed.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs.* Paris: La Découverte, p. 94–101.

Lahire, Bruno (2002). *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles.* Paris: Nathan.

Lebon, Francis (2009). *Les animateurs socio-culturels.* Paris: La Découverte.

Maruani, Margaret (2000). *Travail et emploi des femmes.* Paris: La Découverte.

Masclet, Olivier (2003). *La Gauche et les cités. Enquête sur un rendez-vous manqué.* Paris: La Dispute.

Mignon, Jean-Marie (1999). *Le métier d'animateur.* Paris: La Découverte et Syros.

Paugam, Serge (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle.* Paris: PUF.

Peugny, Camille & Van de Velde, Cécile (2013). Repenser les inégalités entre générations. In: *Revue française de sociologie,* 4 (54), p. 641–662.

Poujol, Geneviève (2002). *Guide de l'animateur socio-culturel.* Paris: Dunod.

Poujol, Geneviève (1989). *Profession: animateur.* Toulouse: Privat.

Raibaud, Yves (2007). *Genre et loisirs des jeunes.* Empan, 2007/1, n°65, p. 67–73.

Annotations

1 Docteure en sociologie, chargée d'études à l'Institut Régional du Travail d'Occitanie et chercheure associée au Centre d'Etude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir (UMR CNRS 5044), Axe INTRA/Sagesse; Université Toulouse 2 Le Mirail-Jean Jaurès. Dernière publication: Le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur-animatrice (BAFA). Quels effets sur les parcours d'engagement et d'autonomie des jeunes? Revue de littérature, INJEP Notes & rapports n°2017-09. Autres travaux et publications: http://certop.cnrs.fr/bacou-magalie/Courriel: magbacou@gmail.com.

2 Faisant partie des accueils collectifs à caractère éducatif de mineur·e·s, ces anciens centres de loisirs sans hébergement ont été rebaptisés Accueil de Loisirs Sans Hébergement (ALSH). Ils accueillent des enfants de 3 à 12 ans

durant les vacances scolaires et le mercredi après-midi.

3 Les accueils périscolaires associés à l'école (ALAE), anciens CLAE, pour Centres de Loisirs Associés à l'Ecole, fonctionnent avant, après la classe et durant la pause méridienne dans les écoles. Ils concernent aussi les enfants de 3 à 12 ans.

4 Recherche réalisée dans le cadre de la préparation au doctorat de sociologie obtenu en 2010. Les résultats sont issus d'un dispositif méthodologique comprenant quatre méthodes de recueil de données: des séries d'observations participantes en tant qu'animatrice; 80 entretiens semi-directifs; une étude quantitative auprès de presque 300 animateurs-animatrices et directeurs-directrices d'accueils de loisirs extrascolaires et périscolaires; et des études de cas des politiques publiques sectorielles dans six communes de la Haute-Garonne.

5 Loi n°81-64 du 28 janvier 1981 relative au travail à temps partiel. Jusqu'alors les emplois étaient à temps plein avec possibilité de travailler à temps partiel. La loi permet désormais de créer des emplois à temps partiel.

6 Discours de Valéry Giscard d'Estaing du 14 avril 1981 précédent les élections présidentielles: http://discours.vie-publique.fr/notices/817016800.html

7 D'après l'étude statistique sur la Haute-Garonne: 31.6 % des hommes occupent un poste de direction, contre 25.6 % des femmes; les animateurs sont légèrement plus nombreux que les animatrices à bénéficier d'un emploi stable; les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel et sont davantage concernées par la tranche la plus basse des revenus. Cette division verticale du travail se double d'une division horizontale du travail en interne, avec une spécialisation sexuée des tâches qui favorisent, à nouveau, les carrières masculines au détriment de celles des femmes.

8 Les ATSEM (plus de 90 % de femmes) sont chargé·e·s de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

9 Nous prolongeons ainsi une hypothèse formulée par Geneviève Poujol (2002) et selon laquelle la décentralisation (ou territorialisation) a freiné le processus de professionnalisation dans l'animation.

10 Quel que soit le public et le degré de mixité des équipes, les candidatures masculines sont plébiscitées: dans les équipes dédiées aux plus petits, pour pallier l'absence ou faible présence masculine; dans les équipes dédiées aux plus grands, pour répondre aux normes éducatives selon lesquelles les jeunes auraient plus besoin de se confronter à la loi incarnée par le masculin et de se dépenser avec des activités physiques pensées être l'apanage des hommes.

11 D'après l'étude quantitative menée en Haute-Garonne, 52.7 % de l'ensemble des enquêté·es, dont 11 % d'étudiant·e·s, souhaiteraient travailler davantage. Presque un tiers des étudiant·e·s (33.1 %) sont dans ce cas.