HAL
open science

Réforme des rythmes éducatifs à Paris : quelle politique d'emploi des animateurs ?

Géraldine Rieucau

▶ **To cite this version:**

Géraldine Rieucau. Réforme des rythmes éducatifs à Paris : quelle politique d'emploi des animateurs ?. 2017. hal-02172425

HAL Id: hal-02172425

https://cnam.hal.science/hal-02172425

Preprint submitted on 3 Jul 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.

le cnam
ceet

Février
2017

Réforme des rythmes éducatifs à Paris : quelle politique d'emploi des animateurs ?

Géraldine Rieucau

189

Document de travail

Ceet - Centre d'études de l'emploi et du travail

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44
www.cee-recherche.fr

Réforme des rythmes éducatifs à Paris : quelle politique d'emploi des animateurs ?

GERALDINE RIEUCAU

geraldine.rieucau@cee-recherche.fr

Laboratoire d'économie dionysien (université Paris 8), CEET

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 189

Février 2017

Directrice de publication : **Christine Erhel**

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-139597-8,

RÉFORME DES RYTHMES ÉDUCATIFS À PARIS : QUELLE POLITIQUE D'EMPLOI DES ANIMATEURS ?

Géraldine Rieucau

RÉSUMÉ

À la Ville de Paris, l'« Aménagement des Rythmes Éducatifs » (ARE) instauré en septembre 2013 dans les écoles s'est accompagné de recrutements importants d'animateurs, dont l'organisation et le contenu du travail ont sensiblement changé.

Ce document montre comment l'employeur a sollicité son marché interne, composé ici des personnels travaillant déjà à la Ville, et son marché externe, c'est-à-dire des candidats extérieurs à la Ville. Il montre également comment l'employeur a créé des espaces de mobilités, accentué la formation à l'entrée. Malgré la diversité des statuts proposés (vacataires, contractuels et titulaires), les recrutements se structurent autour de repères communs qui normalisent le profil recherché et augmentent les exigences, notamment en matière de créativité et de capacité à assurer la sécurité des enfants. Pour une partie des animateurs, cette réforme a été synonyme de stabilisation dans l'emploi, mais la grande majorité d'entre eux demeure dans une situation précaire.

Mots-clefs : recrutement, animateurs, politique d'emploi municipale, mobilité.

Reform of "Educative Rhythms" in Primary Schools in Paris: what Employment Policy for Socio-Educative Instructors?

Abstract

In Paris in September 2013, a reform of the timetables and school times in primary schools (called "Aménagement des Rythmes Educatifs", ARE) was accompanied by many recruitments of socio-educative instructors, whose labour organization and content of work have significantly changed.

This paper highlights how the employer has solicited its internal labour market (that means here applicants who have been already working for the Ville de Paris) as well as external applicants. This paper also points out how the employer involved mobility and improved post-hire training. In spite of the diversity of positions offered (daily-paid, contractual and permanent workers), recruitments are structured around common benchmarks, which standardize the profile wanted and make requirements higher, especially regarding the creativity and the ability to ensure children's safety. For a part of the employees, the reform means stabilization in employment, but the majority of them remains in a precarious position.

Keywords: *recruitment, socio-educative instructors, municipal employment policy, mobility.*

INTRODUCTION

La Ville de Paris a été la première grande ville à mettre en place les « nouveaux rythmes » dans les écoles primaires (maternelles et élémentaires). Le décret relatif à la réforme de l'organisation des temps scolaires, portée par le ministre de l'Éducation nationale, Vincent Peillon, a été publié en janvier 2013 et la Mairie de Paris a mis en place la réforme dès la rentrée suivante, soit en septembre 2013. Ce passage précoce aux nouveaux rythmes n'était pas dénué de portée politique : la décision de Bertrand Delanoë, alors Maire de Paris, apparaissait comme un soutien à une réforme nationale fortement décriée par ailleurs et intervenait à quelques mois des élections municipales de mars 2014.

Nous nous intéressons ici à la politique d'emploi des animateurs instaurée avec cette réforme des rythmes à la Ville de Paris, réforme qui y prend le nom d'ARE (Aménagement des Rythmes Éducatifs)[1]. Cette réforme a constitué un changement de taille pour les animateurs encadrant les enfants dans les écoles maternelles et élémentaires parisiennes durant les temps périscolaire et extrascolaire. Elle a créé un besoin accru d'équipes stables ainsi que d'un volant d'animateurs disponibles sur des horaires très fragmentés et variables sur l'année. Les missions des animateurs ont évolué, avec notamment l'animation des « ateliers éducatifs » d'une heure trente le mardi et le vendredi après-midi, hors vacances scolaires. Les recrutements suscités par cette réforme sont observés ici dans ce contexte de changements, qui est un moment critique où sont questionnés le profil de l'animateur recherché et les frontières des marchés du travail sollicitées. Ce contexte est l'occasion d'interroger le contenu et l'incidence d'une politique d'emploi municipale sur les parcours individuels.

À Paris, la nouvelle organisation du travail, des temps de travail et d'encadrement des enfants ainsi que la mise en place des ateliers éducatifs, se voulant « de qualité » et distincts de l'animation ordinaire, ont contribué à (re)définir ce qui est attendu des animateurs, comme nous le verrons dans la première partie. La deuxième partie retrace la façon dont opère la Mairie pour recruter des animateurs, à quels marchés du travail elle s'adresse, quels documents, outils et supports de sélection sont mobilisés, quelles mobilités sont envisagées. Enfin, nous verrons dans la troisième partie le rôle que joue la formation à l'entrée, dans l'affirmation des éléments centraux lors du recrutement et dans la stabilité des personnels.

1. L'ENJEU DE LA RÉFORME : EMBAUCHER DES ANIMATEURS « DE QUALITÉ », SUR DES RYTHMES FRAGMENTÉS

1.1. Les animateurs : au centre de la réforme sur les rythmes

En France, l'exercice du « métier d'animateur » – terme largement utilisé par les acteurs – est marqué dès son origine par le bénévolat, la vocation et l'engagement, dimensions émanant de l'Éducation populaire (voir encadré 2) et qui sont encore présentes aujourd'hui, notamment dans les colonies de vacances, le volontariat associatif (Simonet, 2007 ; Lebon et Simonet, 2012) ou le service civique[2]. Au niveau national, une frange marginale des animateurs « fait

1 La signification des sigles utilisés est mentionnée dans un glossaire en fin de document.

2 On retrouve la notion d'engagement volontaire dans le service civique, conçu pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, et qui est devenu un service civique « universel » en 2015 : chaque jeune a le droit à une mission d'au moins six mois, indemnisée environ 500 euros par mois. Au Forum de recrutement du service civique, en 2015 à Paris, plusieurs

sa carrière » dans le métier qui est surtout saisonnier[3], occasionnel ou à temps partiel. Les conditions d'emploi oscillent entre précarité et flexibilité (Lebon, 2009) ; le cadre professionnel des animateurs est qualifié de « fragile », d'« incomplet » et les conditions statutaires sont jugées peu attractives par le conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT, 2016). Depuis quelques années, les professionnels de l'animation socioculturelle enregistrent une forte progression des projets d'embauche. Ainsi, si l'on inclut les contrats saisonniers, l'animateur serait le troisième métier le plus recherché, d'après l'enquête *Besoins en Main-d'œuvre* menée par Pôle emploi (BMO, 2016). La progression des projets de recrutements tient en grande partie à la mise en place de la réforme des rythmes scolaires (Verguet, 2016).

Encadré 1. Méthodologie

Cette recherche a été menée de mars 2015 et juin 2016, dans le cadre du groupe de travail Croyre (croyances et représentations économiques). Elle a été financée par le Cnam-Hesam et soutenue par la Mairie de Paris. Elle porte sur les animateurs de loisirs (par opposition aux animateurs ayant une mission sociale ou culturelle) embauchés par la Ville de Paris, sous statut de vacataire, de contractuel ou de titulaire (adjoints d'animation de catégorie C de la Fonction publique territoriale). Il ne s'agit donc ni des animateurs associatifs qui interviennent dans les écoles, ni des animateurs bénévoles ou volontaires. Cette recherche repose sur les matériaux suivants :

Une quinzaine d'entretiens réalisés avec : (1) des institutionnels de la Direction des Affaires Scolaires (Dasco), dans les Circonscriptions des Affaires Scolaires (CAS) ou des CASPE (Circonscription des Affaires Scolaires Petite Enfance) au service RH de la Mairie de Paris de Paris ; (2) des intermédiaires à la mission locale de Paris, au CIDJ (Centre d'Information et de Documentation de la Jeunesse) ; (3) des animateurs et des Responsables Éducatifs Ville (REV)

Deux types d'observations : (1) une journée d'oraux de concours d'adjoint d'animation, catégorie C, concours externe ; (2) les stands recrutant des animateurs sur les salons pour l'emploi à Paris.

Une analyse de documents : rapports de l'inspection générale, rapports du conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, projet éducatif de la Ville de Paris, *Journal de l'animation*, formulaire de candidature, charte de l'animateur, sujets des concours, etc.

Au cœur de la restructuration organisationnelle que représente à Paris l'Aménagement des Rythmes Éducatifs (ARE), figurent les animateurs, c'est-à-dire ici ceux qui, embauchés par la Ville, encadrent les enfants dans les écoles sur les différents rythmes qui reposent sur une nouvelle organisation horaire : la Ville prend en charge les temps périscolaire et extrascolaire suivants : pause méridienne (11h30-13h30) ; études surveillées en élémentaire (16h30-18h) ; goûter récréatif en maternelle (16h30-18h30) ; ateliers éducatifs le mardi et le vendredi de 16h30 ; centre de loisirs le mercredi après-midi et durant les vacances scolaires. En outre, dans l'esprit de la réforme nationale, les activités périscolaires et extrascolaires sont

---

associations proposaient des missions de service civique, requérant des jeunes une très forte implication, comme vivre dans la cité avec les jeunes à encadrer. Les animations à assurer ne relevaient cependant pas, aux dires des personnes de l'association « *de la vraie animation ; le but ultime est d'être ensemble* ».

3 Pour une analyse fouillée de travail des saisonniers, et notamment du cas des animateurs, voir la thèse de L. Baghioni (2015).

reconnues comme participant à l'éducation culturelle et artistique des enfants ; c'est un changement de taille, car les animateurs sont désormais vus comme des acteurs à part entière de cette éducation[4] (Cartron, 2016). Les ateliers éducatifs cristallisent cette évolution : d'une durée d'une heure trente, ils sont suivis par un même groupe d'enfants sur plusieurs semaines, engageant des temporalités différentes de celles de l'animation classique et leur contenu doit être distinct de l'animation ordinaire et des activités pratiquées à l'école. Enfin, la Ville s'engage, au moment de l'ARE, à respecter des normes d'encadrement, plus exigeantes en termes de nombre d'animateurs par enfant et en termes de formation : au moins 80 % des animateurs d'une école doivent désormais avoir le Bafa (Brevet d'aptitudes aux fonctions d'animation) ou être en cours de formation pour l'obtenir.

Encadré 2. Petit retour sur l'histoire...

Au cours des années 1880, lors de la mise en place de l'instruction publique laïque et obligatoire, les jeudis sont libérés, laissant aux parents la possibilité de donner une éducation religieuse aux enfants. Dans le même temps, la revendication au droit à l'éducation, à la culture et aux loisirs se fait jour et donne naissance aux mouvements d'Éducation populaire, qui impulsent des institutions de socialisation en marge des institutions publiques. Cet encadrement des enfants et des jeunes prend la forme des « œuvres » ou du « patronage » ; les religieux (les curés et les sœurs) et l'État laïc (les enseignants du primaire, hors de leur fonction) sont les protagonistes de cet encadrement, reflétant le conflit séculaire entre les deux sphères (Lebon, 2009 ; Pinto, 2014 ; CSFPT, 2016).

Au début du vingtième siècle, sous l'effet conjoint de la loi de 1901 et de la séparation de l'État et de l'Église en 1905, nombreux sont les patronages à se transformer en associations. La montée des préoccupations hygiénistes dans l'entre deux-guerres s'accompagne de la création des colonies de vacances où, fait nouveau, les enfants sont encadrés par des jeunes et des étudiants. À partir des années 1930, l'État prend une part croissante dans la réglementation, la formation des jeunes et le financement des colonies de vacances, mouvement qui s'amplifie après la guerre avec la mise en place d'un stage obligatoire pour exercer le « monitorat » et la direction des centres de vacances. Les animateurs remplacent peu à peu les instituteurs et les religieux, à mesure que le monde périscolaire se sécularise, se rationalise et s'affranchit de l'opposition entre laïcs et religieux, en se « dépolitisant » (Pinto, 2014, p. 111).

Les animateurs, catégorie nouvelle, accompagnent la dissolution des liens traditionnels et la désertification du monde rural (où l'encadrement était plutôt opéré par des religieux), l'urbanisation et la montée des grands ensembles. À partir des années 1950 et 1960, les activités extrascolaires font l'objet d'une programmation au niveau de l'État, dans le but « d'équiper et animer la vie sociale » (Lebon, p. 11). Dans les années 1970, les centres de loisirs remplacent les garderies et les patronages des décennies précédentes et la « municipalisation du secteur » (CSFPT, p. 16) progresse. Le Bafa (Brevet d'aptitudes aux fonctions d'animation) est créé en 1973. Délivré par des organismes attestés par le ministère de la Jeunesse et des Sports, il comprend une session théorique de huit jours, un stage pratique de plusieurs semaines en centre de loisirs ou en colonie de vacances et un stage de perfectionnement de six jours.

4 D'après le ministère de l'Éducation nationale (MEN, p. 3 et p. 17) : « [Le parcours artistique et culturel de l'élève] conjugue l'ensemble des connaissances acquises, des pratiques expérimentées et des rencontres organisées dans les domaines des arts et de la culture, dans une complémentarité entre les temps scolaire, périscolaire et extrascolaire (…) La construction du volet artistique et culturel du projet d'école ou d'établissement prend en compte la coordination entre les temps scolaire et périscolaire et peut s'articuler avec le projet éducatif territorial ».

La réforme des rythmes est une nouvelle étape dans l'implication des collectivités territoriales dans le domaine socio-éducatif. Cette réforme correspond à un élargissement des missions du service public d'éducation et d'animation (CSFPT, 2016), missions définies au niveau local au sein du projet éducatif de territoire (PedT). La réforme modifie par ailleurs les relations et les périmètres d'action entre les différentes instances (Éducation nationale, collectivités, Ministère de la culture, ministère de la Jeunesse et des Sports), autour des activités éducatives, artistiques, culturelles ou sportives (Cartron, 2016 ; CSFPT, 2016).

À la Ville de Paris, où « *On trimballe quand même un sacré passé en matière de négation de la profession d'animation* » (Responsable-2-CASPE-1), le métier d'animateur était, avant l'ARE, exercé majoritairement par des milliers de vacataires à temps partiels : « *On avait une pyramide avec un volant de 12 000 vacataires qui vont qui viennent ou que l'on ne revoit jamais, donc avec un taux de renouvellement très important et une population de titulaires faible en comparaison ; l'epsilon, c'était les contractuels* » (Responsable Dasco-2). La mise en place des nouveaux rythmes en 2013 est perçue comme : « *un tournant pour l'animation, il y avait un tel degré d'implication* [demandé aux animateurs et aux directeurs] *que ça devenait plus 'admissible' par les politiques que ce soient des temps plein avec des statuts plus solides que vacataires et contractuels* » (Responsable-2-CASPE-1). Avoir des équipes stables dans les écoles, composées d'animateurs de qualité est considéré comme la clef de la réussite de la réforme (IGVP, 2014b).

Aux dires des acteurs rencontrés, on assiste à une véritable professionnalisation du métier et une « déprécarisation », qui se traduisent par (1) le renforcement de la filière animation : plus d'un millier de postes de catégorie C d'adjoint d'animation[5] est créé à partir de 2013 et un corps de catégorie B est créé pour les Responsables Éducatifs Ville (REV), qui sont les directeurs/directrices des temps périscolaire et extrascolaire dont les missions évoluent, avec notamment davantage de responsabilités et de tâches administratives, (2) la création de plusieurs centaines de postes de contractuels : des CDD de trois ans, à temps partiel, pour une rémunération mensuelle nette comprise entre 350 et 734 euros par mois, selon la quotité du temps partiel (3) un besoin permanent pour la Mairie de recruter des milliers de vacataires, d'autant que les petits horaires, leur fragmentation et le statut étudiant d'un grand nombre de vacataires engendrent un fort *turnover*. Le montant de la vacation est autour de vingt euros pour deux heures. Les vacataires « en poste fixe » travaillent dans la même école, parfois pendant plusieurs années, tandis que les « vacataires remplaçants » forment la variable d'ajustement et sont alloués aux écoles en fonction des besoins du pôle de remplacement de la circonscription (c'est-à-dire d'une CAS – Circonscription des affaires scolaires ou d'une CASPE – Circonscription des affaires scolaires petite enfance). *A priori*, les animateurs ont l'initiative de leur temps de travail *:* « *Je les appelle quand je suis disponible pour travailler* » (Animatrice vacataire-3), mais leur disponibilité est aussi un argument pour travailler : « *Quand la dame du pôle de remplacement voit qu'on appelle lundi, mardi et mercredi, et bien le jeudi et le vendredi, c'est elle qui va m'appeler » (*Animateur vacataire-1).

L'ARE, du fait des changements dans l'organisation des temps, de la nécessité de stabiliser les équipes tout en gardant un volant de remplaçants et des innovations qu'elle porte (les ateliers éducatifs), renforce de façon particulièrement aiguë deux éléments du métier

5 La création du corps des adjoints d'animation (catégorie C) par la Ville date de 1983. Cette création est alors une première en France et la titularisation demeure marginale, avec 50 postes au concours chaque année environ. Sous la mandature Delanoë, le nombre de postes au concours augmente sensiblement et on passe de 650 à 1 500 animateurs titulaires environ. Le PQP (Plan pour la Qualité du Périscolaire) adopté en 2002 entend créer un « service public de proximité de l'animation » avec des personnels « stables, compétents, mieux formés et plus nombreux » (PQT, 2005).

d'animateur : d'une part, savoir encadrer et assurer la sécurité des enfants, de l'autre, assurer des ateliers éducatifs originaux et créatifs.

1.2. Les impératifs du métier : assurer la sécurité des enfants, être créatif

Le nouveau dispositif complique fortement la gestion des recrutements d'animateurs, comme l'illustre l'extrait suivant :

> *« Ce sont des temps de responsabilités très importants avec des normes d'encadrement complètement différentes : en élémentaire, en centre de loisirs, c'est un [animateur] pour douze [enfants], interclasse, un pour trente-et-un/trente-deux, à l'étude, un pour vingt-six, et, les temps des ateliers, un pour dix-huit. Donc, pour recruter des animateurs, être dans les normes, c'est un casse-tête… pour les maternelles, pour tous les temps, c'est un pour dix-huit et un pour huit en centre de loisirs. Donc, c'est plus facile d'avoir une équipe stable et le même nombre d'animateurs » (Responsable Éducatif Ville).*

La nécessité de travailler dans l'urgence a engendré des tensions : « *La première année, c'était la guerre ! (…) on a appris du jour au lendemain les réformes et il fallait faire cela pour la rentrée prochaine. Mais il n'y avait pas seulement le côté organisation, il y avait aussi les activités, il fallait trouver des thèmes, réfléchir par rapport aux tranches d'âge* » (Animatrice vacataire-1). Ces tensions sont également relatées par les responsables chargés, dans les circonscriptions, d'organiser les nouveaux rythmes : « *On est partis à marche forcée en 2013. Il a fallu qu'on recrute en masse »* (Responsable 1, CASPE-1). La gestion de la transition entre les temps scolaire et périscolaire a été particulièrement tendue : le partage et l'utilisation des locaux souvent exigus ou le manque de matériel, a entraîné des conflits avec les enseignants ; la méfiance quant à la capacité des animateurs à prendre en charge les enfants a engendré de fortes tensions (IGVP, 2014b). Ainsi : « *On se faisait exécuter dans les conseils d'école, avec les parents et les enseignants qui faisaient front contre nous. C'était bestial, dans certaines écoles, violent* » (Responsable 2- CASPE-1). Ou encore : « *Certains (…) disaient aux parents : "on va confier vos enfants à des gens dangereux, pas formés, etc."* » (Responsable-CAS PE-2)

L'organisation compliquée et la perte de repères qu'engendrent les nouveaux rythmes, en particulier pour les enfants de maternelle, créent une tension aiguë et une nécessité absolue autour de la sécurité des enfants : « *Faire en sorte qu'aucun enfant ne s'échappe, que le parent soit là. C'était un moment de stress intense* » (Animatrice vacataire-1). La nécessité d'être responsable, d'adopter une posture d'adulte et d'être capable de gérer un groupe d'enfants se trouve clairement réaffirmée à l'occasion des recrutements engendrés par la réforme : « *l'animateur idéal, c'est quelqu'un de polyvalent, réactif, observateur..., qui a vraiment conscience de ce qu'est un enfant et conscience que les parents lui confient ce qu'ils ont de plus cher »* (Responsable 1-CASPE-1). Ou encore : « *Quand on m'a recrutée, la personne m'a clairement dit qu'elle voulait de vrais adultes, qu'elle avait pas besoin d'enfants pour gérer des enfants* » (Animatrice vacataire-4). Les attentats survenus en 2015 et l'instauration de l'état d'urgence accentuent par ailleurs les attentes quant à la sécurité des enfants.

La deuxième attente, renforcée elle aussi par la mise en place des nouveaux rythmes, a trait à la créativité attendue des animateurs. La mise en place des ateliers éducatifs, pour lesquels les animateurs et les écoles ont une grande latitude, cristallisent à ce titre une partie des enjeux. Les écoles peuvent recourir à des animateurs associatifs ou faire travailler les

animateurs Ville[6]. La disparité selon les arrondissements ou les écoles, dans la qualité et la diversité des ateliers proposés et dans l'implication des associations, a été une des sources de tensions avec les parents, à qui on avait promis « *quelque chose d'extraordinaire* ». La mise en place des ateliers suppose en outre que la Ville, et les collectivités, en général, soient reconnues comme acteurs d'une action éducative sur les temps du périscolaire, en complément des enseignements délivrés par les Professeurs des écoles et les Professeurs de la Ville de Paris[7]. À ce titre, l'Éducation nationale reconnaît depuis 2015 que les activités menées dans les temps périscolaire et extrascolaire participent au parcours artistique et culturel des élèves (Cartron, 2016 ; MEN, 2015), renforçant la crédibilité de la Ville à embaucher des personnes capables d'assurer cette mission.

Les ateliers sont décrits comme représentant un saut qualitatif « *avec un projet, des objectifs pédagogiques* » (Responsable, CASPE-2) et comme l'occasion pour les animateurs de se renouveler : « *J'avais un collègue titulaire qui était responsable des bibliothèques, mais là il avait décidé d'innover et de faire un atelier cuisine. Alors qu'il faisait lecture et il était très très bon, il s'est dit : 'on va faire de la cuisine avec les enfants' et ça a été possible, dans le cadre des ARE » (*Animatrice vacataire-2). La contrainte de la sécurité est toujours très présente : *« Il fallait faire en sorte que nos agents soient capables de faire des ateliers d'une manière intéressante et sécurisée »* (Responsable Dasco-1). Ces ateliers bousculent le travail des animateurs, qui doivent désormais s'adapter à un nouveau format, penser une activité à la fois sur un temps plus restreint que la demi-journée ou la journée (temporalité classique de l'animation) mais également sur la durée, puisque les enfants suivent le même atelier plusieurs semaines : *« C'est pas forcément facile de proposer un atelier qui se différencie de ce qui se fait en classe et qui soit facile à mettre en place. On a pu demander aux animateurs d'être créatifs et de bricoler ; ça, ils savent bien faire, c'est dans les gènes de l'animateur (…) ce qui était le plus nécessaire était de se faire au nouveau cadre »* (Responsable 2, Dasco).

Le cas des ASEM (Agents Spécialisés des Écoles Maternelles) est emblématique de la potentielle tension entre ces deux éléments, à savoir assurer la sécurité des enfants et être en mesure d'encadrer des ateliers de qualité. Agents de la Ville de Paris (catégorie C), les ASEM – qui sont très majoritairement, voire exclusivement, des femmes – sont impliquées dans la réforme, puisqu'elles doivent désormais organiser des ateliers éducatifs, alors que leur fonction première est d'assister les enseignants dans les petites classes, de donner des soins aux enfants (toilettes, repas, sieste, etc.) et de faire le ménage. Leur implication dans les ateliers ne va pas de soi, parce que ces activités sont *a priori* loin de leur savoir-faire – la Dasco (Direction des affaires scolaires) dispense des formations spécifiques pour cette catégorie de personnels – qu'elles manquent de temps pour les préparer ou qu'elles ne se sentent pas toujours à la hauteur pour les assurer (IGVP, 2014, b). Leur profil est, à certains égards, à l'opposé de celui de l'animateur créatif, un peu bohème, un peu artiste, décrit par V. Pinto (2014). Assurant des ateliers dont l'exemple emblématique est le coloriage ou la pâte à sel, leur profil n'est pas sans rappeler celui des « dames de la cantine qui font de la garderie », figures historiques mais peu valorisées de l'animation (Lebon, 2009 ; Pinto, 2014). En revanche, parce qu'elles sont présentes en continu dans les écoles, elles sont un

6 Dans les écoles élémentaires, entre 20 et 50 % des ateliers éducatifs sont encadrés par des animateurs travaillant pour des associations, qui ont répondu aux appels d'offre de la Ville. Cette part est marginale dans les écoles maternelles. Le cas de ces animateurs associatifs n'est pas exploré dans cette recherche, centrée sur la Ville de Paris en tant qu'employeur.

7 L'éducation artistique et culturelle est très présente dans le projet éducatif territorial de la Ville : 400 PVP (Professeurs de la Ville de Paris) qui sont des fonctionnaires de catégorie A interviennent dans les écoles élémentaires publiques de la ville, pour des enseignements artistiques (arts visuels, éducation musicale) et sportifs.

repère pour les enfants de maternelle – qu'elles connaissent bien et qui les connaissent – et peuvent contribuer, ce faisant, à une certaine sécurisation.

1.3. Faites entrer les artistes ?

Les métiers de l'animation sont parfois rapprochés de ceux de l'action culturelle et des métiers de l'encadrement sportif : tous trois peuvent en effet être envisagés à partir d'une expérience bénévole et désintéressée, porteuse d'une action, voire d'une mission socialisatrice et éducative. Les trois métiers ont par ailleurs en commun de s'être développés à l'origine hors de l'État et du marché (voir encadré 3).

Encadré 3. Animateurs, animateurs socio-culturel, médiateurs culturels, animateurs culturels

La catégorie socio-professionnelle des « animateurs socio-culturels et de loisirs », introduite en 1982 par l'Insee, suggère des liens entre l'animation (loisirs) et l'animation culturelle. Animateurs de loisirs et médiateurs culturels se sont construits en dehors de l'État, qui n'intervient ni dans l'action culturelle ni dans l'éducation populaire, source de l'animation. L'État s'assure que les deux types d'activités puissent exister mais son intervention n'est ni directive ni prescriptive (Mathieu, 2011). À partir des années 1930, il intervient davantage pour instituer les deux métiers, dont la gestion et l'organisation revient, à partir des décennies 1970 et 1980, aux collectivités territoriales, chargées des activités au sein desquelles ces métiers s'inscrivent. Les médiateurs culturels et les animateurs des centres de loisirs et des colonies – de même que les animateurs sportifs – sont des métiers qui supposent une forme particulière d'engagement : la vocation, le bénévolat, voire le militantisme (Segrestan, 2006). Ces métiers répondent à des besoins non pris en charge par l'État ou le marché, pour servir une utilité sociale et ils ont en commun d'être des emplois occasionnels, à temps partiel, peu rémunérés (Lebon, 2009 ; Mathieu, 2011 ; Peyrin, 2012 ; Pinto, 2014).

Selon I. Mathieu (2011), l'animateur culturel n'a pas su exister faute de volonté politique et d'une inscription suffisante dans l'éducation populaire, disjointe des affaires culturelles. La rupture entre l'animateur socio-culturel et l'animateur culturel daterait des années 1970, parce que, dans la chaîne « création-animation-population », l'animateur socio-culturel est « trop » du côté de la population (et trop peu du côté de la culture), tandis que l'animateur culturel est « trop » du côté de la création (et trop loin de la population). Les métiers de l'animation et ceux de la diffusion culturelle ont bien en commun une mission socialisatrice et éducative, mais cela est insuffisant pour établir une communauté. Ainsi, pour I. Mathieu (2011), si un compromis n'a pas pu être établi, c'est aussi parce que la spécificité de la création artistique interdit de trouver des pratiques partagées et communes entre animateur socio-culturel et animateur culturels, pratiques qui auraient pu être revendiquées par un corps professionnel unique. La question du rapprochement entre métiers de l'animation et métiers de la production et diffusion culturelle est à peine évoquée et qualifiée de « contestable » par P.-M Menger (2011) dans son ouvrage sur les intermittents.

Le regard que portent sur les « artistes » les personnes que nous avons rencontrées – et qui sont en charge, de près ou de loin, du recrutement des animateurs – est assez contrasté. Des *a priori* plutôt négatifs sont émis envers eux, car ils sont jugés compétents dans leur discipline mais incompétents dans ce qui fait le cœur du métier d'animateur, à savoir

l'encadrement des enfants, la gestion du groupe[8] : « *Nous savons encadrer un groupe alors que, souvent malheureusement, on va avoir un très bon prof de musique ou de danse ou de claquettes mais qui ne va pas savoir encadrer un groupe ou le gérer* » (Responsable-3, CASPE-1). Les animateurs associatifs sont, de ce point de vue, assez critiqués, dans un discours opposant là aussi le « nous » (les animateurs Ville) à « eux » (les animateurs associatifs, qui ne sont pas gérés par les écoles mais par les associations) : « *Eux, c'est : "j'arrive à 15h, je repars à 16h30". C'est comme ça, on n'a pas le choix, ça fait partie de leur contrat et ce ne sont pour certains pas des animateurs, c'est-à-dire qu'ils sont professionnels dans leur discipline* » (REV). L'extrait suivant montre ainsi clairement que la priorité est mise sur l'encadrement des enfants, sur la maîtrise des savoirs de base de l'animation. Pour qu'il soit intéressant et éventuellement recruté, il faut que l'individu, ayant des compétences artistiques, soit aussi un animateur.

> *« On a pas mal de profils de personnes qui ont des compétences artistiques mais qui n'ont pas forcément la compétence animation de groupe. Donc, on va être assez vigilants… même si on recherche une maîtrise de technique particulière, derrière elle n'a de sens que s'il y a cette capacité à animer un groupe (…) Il faut savoir que s'ils sont avant tout dans l'âme artiste, s'ils n'ont pas l'appétence de transmettre, ça ne marche pas (…) Il y a tout un travail de dire : "vous pouvez nous intéresser mais vous devez être dans un engagement, qui est de ne pas être seulement sur la dimension artistique" ». (Responsable 1, Dasco).*

Le format même de la vacation est parfois en contradiction avec ce que recherchent les artistes, du fait des incompatibilités avec le statut intermittent : « *L'artiste RSA ou l'artiste en fin de droit qui viennent dans l'espoir d'avoir des heures ne pourront pas de toutes façons, c'est réglementaire » (*Responsable 1, Dasco). La faible rémunération de la vacation joue également : « *C'est la galère aussi pour les artistes alors des intermittents, on en a qui viennent. Mais c'est difficile. On a des gens très intéressés et très intéressants, mais quand on leur parle de la rémunération… ils ont l'habitude de travailler en tant qu'intermittents… Les profils qui pourraient être des plus bloquent à cause de la vacation* (Responsable CASPE-2).

L'animation représente néanmoins un secteur au sein duquel les salariés pluriactifs du spectacle vivant[9] travaillent, augmentant leurs revenus par le biais d'une démultiplication des emplois précaires, dans et hors spectacle (Agostino et Théry, 2016). Leurs savoirs techniques et leur créativité sont valorisés pour les ateliers éducatifs, d'autant que le périscolaire est reconnu comme partie prenante de l'éducation artistique et culturelle des enfants. L'intégration de ces profils artistiques – ou du moins l'accentuation de leur présence – ne doit cependant pas être surestimée. Ils seront embauchés à condition qu'ils sachent animer et encadrer un groupe d'enfants.

Comment la Mairie s'y prend-elle pour recruter ? Nous abordons cette question en nous intéressant, pour les différents statuts d'emploi, au type de marché visé, externe ou interne à la Ville, aux canaux mobilisés et aux processus mis en œuvre pour recruter. Plus précisément, nous cherchons à voir quelle offre de travail est visée, en fonction des canaux

8 Cette tension n'est pas sans évoquer celle entre l'univers de la cité inspirée et celle de la cité civique chez Boltanski et Thévenot (1991).

9 Les salariés du spectacle vivant sont, dans l'enquête exploitée par d'Agostino et Théry (2016) des individus ayant travaillé au moins une heure dans le spectacle vivant au cours de l'année 2011. Les salariés pluriactifs sont ceux qui exercent de façon alternative ou cumulée dans le spectacle vivant et dans d'autres secteurs en dehors du spectacle vivant. Ils sont qualifiés de « polyvalents », si le métier exercé est étranger à ceux du spectacle vivant, ce qui est le cas des « artistes » animateurs dans les écoles ou les centres de loisirs.

utilisés et à identifier les supports, documents, outils et épreuves utilisés pour rapprocher les offres et les demandes, stabiliser les mises en relation et assurer la sélection.

2. DES JEUNES RECHERCHÉS POUR LES EMPLOIS DE VACATAIRES

2.1. S'adresser au marché externe en passant par les universités, la mission locale, les salons

La Dasco organise le recrutement en amont, mettant au point les formulaires de candidature, diffusant l'information sur les postes, contactant les intermédiaires, etc. Les responsables des circonscriptions (CAS et CASPE) sont chargés pour leur part de recevoir et de sélectionner les candidats, c'est-à-dire désormais les vacataires *et* les contractuels (avant la réforme, la Dasco sélectionnait les contractuels). Les responsables qui recrutent dans les circonscriptions ont, pour la plupart, été animateurs au début de leur carrière et ont donc une grande proximité avec le métier.

Empruntant à des travaux antérieurs (Larquier et Rieucau, 2014), nous considérons que l'entreprise (ici la Mairie) utilise certains canaux en fonction des contours de l'offre qu'elle vise. Ainsi, pour recruter sur le marché externe – c'est-à-dire ici pour atteindre des candidats qui ne travaillent pas déjà à la Ville, tous statuts confondus –, la Dasco a fait en 2015 des campagnes d'affichage, a été présente dans certains salons pour l'emploi[10], a sollicité les universités et la mission locale, en demandant à ces intermédiaires : « *de cibler (…) des candidats soit qui avaient une expérience ou soit qui savaient ce qu'était l'animation et souhaitaient en faire leur métier (…) Les bureaux d'aide à l'insertion des universités sont un peu les partenaires privilégiés* » (Responsable-1, Dasco). Ce sont principalement des jeunes qui sont visés : les jeunes « tout venant » des salons pour l'emploi, les étudiants dans les universités, les jeunes plus en difficulté *via* la mission locale.

Le canal peut être utilisé pour cibler une offre déjà relativement formatée ou participer au contraire à délimiter ses contours (Larquier et Rieucau, 2014). En s'adressant aux universités pour recruter des vacataires, la Mairie de Paris cherche des jeunes « prêts à l'emploi » : ce sont des étudiants, appréciés pour leur niveau de diplôme (le Bac est requis pour encadrer les études surveillées) et leur disponibilité horaire, même si : « *Au moment des partiels, ils disparaissent ! (…) Un étudiant ne peut pas s'engager, ce n'est pas possible pour lui, il ne peut pas* » (Responsable-1 CASPE-1). S'ils sont recherchés, c'est aussi parce qu'ils sont vus comme réactifs et cultivés : *« J'ai trois étudiantes, elles sont toutes jeunes mais elles ont la tête sur les épaules, elles sont intelligentes, elles percutent vite »* (Responsable-3, CASPE-1). Trouver des étudiants n'est pas toujours chose aisée et la nécessaire proximité entre le lieu de travail et le domicile ou le lieu d'études crée des frontières et des micro-marchés par circonscription : « *Dans le 5-13 [arrondissement], c'est royal car ils ont une grande majorité des étudiants de Paris sous la main. On peut recruter pratiquement sur les campus, et, pour les étudiants, c'est très pratique. C'est pas du tout pareil dans les écoles du 19e où il y a un*

10 La Mairie était en 2015 au salon « métropole pour l'emploi des jeunes » et au « salon des secteurs emplois qui recrutent ». Des emplois d'animateurs (hors Mairie de Paris) sont proposés au salon des jobs d'été organisé tous les ans par le CIDJ (Centre d'information et de documentation de la jeunesse). La salon des *jobs* d'été a été conçu à l'origine pour les emplois d'animateurs dans les colonies de vacances ou les centres de loisirs sur la période estivale: « *On avait dans nos murs [au CIDJ] jusqu'à trois-quatre personnels ANPE en permanence, spécialisés dans le domaine de l'animation socio-culturel et sportif. D'où cette tonalité spécialité animation dans les premiers salons* » (Responsable CIDJ).

fort taux de turnover ou même au fin fond du 16e » (Responsable-2 Dasco). Dans certaines circonscriptions, rechercher des profils étudiants devient une façon de diversifier les équipes, majoritairement composées de « jeunes du quartier ». Ainsi : « *On aimerait attirer des profils étudiants pour créer de la mixité dans nos équipes (…) L'idée d'avoir d'autres origines sociales et culturelles, c'est un plus pour les enfants et pour toute le monde* » (Responsable CASPE-2). Une animatrice estime qu'être étudiante en théâtre a joué dans son recrutement et selon elle : *« Ma directrice cherchait particulièrement des étudiants pour les temps éducatifs, pour qu'ils aient des compétences en plus à apporter aux enfants, des niveaux d'éducation plus élevés, un niveau de langage plus élevé. (…) Elle disait : "J'ai pas besoin d'avoir des racailles comme animateurs", donc elle aimait bien les étudiants »* (Animatrice vacataire-2).

L'animateur peu diplômé reste présent à la Ville de Paris : « *Il y en a un qui travaillait avec moi, qui n'avait pas eu son bac, qui faisait ça, ça évitait de faire autre chose, c'est-à-dire des trucs pas réglos* » (Animateur vacataire-1), mais il n'est pas aussi aisément recruté que les étudiants et la réforme des rythmes, en imposant un profil d'animateur diplômé ou expérimenté, risque d'accentuer cette tendance : « *Dans nos arrondissements [le 19e], on touche beaucoup de jeunes qui sont ces fameux exclus des écoles et dont la seule perspective de travail est dans l'animation… on recrute des gens sans expérience et non qualifiés, parce que c'est un choix social aussi. Moi, j'ai commencé comme ça. Et puis après, il y a de belles histoires qui arrivent, des vocations qui naissent. Mais si on demande direct le Bafa, on se coupe de ces gens-là* » (Responsable- CAS PE2). Ainsi, la valorisation des profils d'artistes et des étudiants risque d'exclure les profils de jeunes peu qualifiés, pour qui l'animation représente un des rares débouchés professionnels, comme le mentionnent Lebon (2009) et Pinto (2014).

Pour recruter, sur des postes de vacataires ou de contractuels, ces jeunes non qualifiés – et assurer d'une certaine façon sa « mission sociale » – la Mairie travaille avec la mission locale de Paris, invitée par exemple en marge du « salon des métiers qui recrutent » en 2015, à venir avec quelques jeunes pour un *job dating*. Cette procédure n'a concerné qu'une poignée de jeunes, pré-sélectionnés par la mission locale, mais elle avait des avantages certains : « *C'était des jeunes que j'avais reçus tous au préalable, avec qui on avait préparé les dossiers administratifs pour qu'ils viennent avec des dossiers complets, qui étaient vraiment fléchés mission locale. L'idée, c'était vraiment… à la fois de leur permettre d'avoir un entretien rapide, etc., mais c'est surtout de créer du lien avec les circonscriptions, pour mieux cerner leurs attentes, pour ensuite essayer de construire un partenariat un peu privilégié* » (Responsable emploi, mission locale de Paris). Pour cette responsable, placer des jeunes sans diplôme et sans expérience sur les postes d'animateurs de la Ville de Paris est loin d'être chose aisée. L'animation peut représenter, selon elle, un débouché pour ces jeunes, mais elle doit en amont les former au Bafa, qui devient, pour les jeunes de la mission locale, un signal pertinent. Le Bafa ne joue pas ce rôle pour les étudiants, dont le statut suffit. Là aussi, mention est faite des profils artistiques : « *J'en ai plein qui ont des profils photographes, des choses comme ça, des jeunes qui galèrent parce que le marché de l'emploi est complètement saturé sur leur spécialité (…) Ils ont vraiment des profils hyper intéressants, pour les ARE, ils ont une vraie plus-value, mais il leur manque le Bafa »* (chargée emploi, mission locale de Paris).

S'adresser aux universités et à la mission locale est une façon pour la Mairie de recruter des jeunes. Pôle emploi est très peu sollicité, si ce n'est pour les postes des contractuels, dont le nombre est bien inférieur à celui des vacataires. Ces postes, aux horaires fragmentés également, sont plutôt occupés par « des mères de famille de plus de 40 ans », réputées stables dans les écoles « *avec des fonctions sur le midi, qui seront jamais des animatrices,*

mais ça crée du lien social dans le quartier » (Responsable CASPE-2*).* Les candidatures spontanées des seniors ne vont toutefois pas de soi : « *Il y a de plus en plus de personnes d'un certain âge qui se présentent parce qu'il y a beaucoup de gens qui sont soit au chômage soit à la retraite parfois… sans faire de discrimination, c'est pas terrible. Sur ce groupe scolaire, les enfants sont difficiles, ils ne mâchent pas leurs mots et peuvent se moquer d'eux* » (REV).

2.2. Chercher dans la Ville

La Mairie a cherché à recruter des personnes travaillant déjà « à la Ville », en tant qu'animateurs ou autres, à la Direction des affaires scolaires (Dasco) ou dans une autre direction. Les circonscriptions (CAS ou CASPE) informent les animateurs vacataires des perspectives de contractualisation et de titularisation. Le sérieux et l'attitude irréprochable attendus des animateurs sont renforcés ici par les perspectives de professionnalisation et par la réforme elle-même, jugée par les acteurs potentiellement réticents (les enseignants, les parents) à l'aune de la qualité des animateurs recrutés, comme le montre l'extrait suivant :

> *« On a fait une campagne d'affichage, on les a informés : "Vous avez une réunion d'information, si vous êtes intéressés par la contractualisation, venez chercher les informations." J'ai fait une conférence en expliquant avantages, inconvénients, etc., bref. Beaucoup de personnes sont venues (…) J'ai compris assez vite que les personnes qui étaient en face de moi avaient un niveau pas très..., pas très élevé… certains ont le Bafa (...) On s'est dit : "Bon, on va où là ?..." Derrière, il va falloir qu'on se pose cette question au niveau du recrutement, par rapport au profil du métier d'animateur : qu'est-ce qu'on attend d'un bon animateur ? Parce que c'est en train de se professionnaliser, toute cette histoire-là (…) Sans compter que, de l'autre côté, on est attendus par les parents, on est attendus par les enseignants, ils cohabitent en se disant : "Regardez qui vous avez recruté, ça parle mal, c'est grossier, ça se fout des enfants, ça ne comprend pas, ça dit le contraire de ce que je dis" » (Responsable-1, CASPE-1)*

Pour réduire les incertitudes inhérentes au recrutement, la Dasco informe également et cherche à recruter des vacataires ou des contractuels travaillant déjà pour les autres directions, en visant spécifiquement la Direction des affaires culturelles et celle de la jeunesse et des sports.

> *« On a eu une communication en interne, avant tout les animateurs de la collectivité, ensuite les vacataires potentiels de certaines directions, la Direction des affaires culturelles, la Direction de la jeunesse et des sports : quand on est animateur sportif on peut être intéressé par ces activités, ou que l'on a fait de la médiation culturelle à la DAC [Direction des affaires culturelles], on peut être intéressé par ces activités (…) Sur la dernière vague [de concours], on avait quand même environ 4 000 candidats, dont la moitié vient de la Ville, que ce soit des contractuels qui sont déjà chez nous, que ce soit des vacataires qui aient déjà travaillé chez nous, pour la Dasco, mais cela peut très bien être aussi pour la Direction des affaires culturelles, la Direction de la jeunesse et des sports... » (Responsable-1, Dasco).*

Ici, l'employeur souligne les traits communs entre les emplois d'animateur et ceux de médiateur culturel ou d'animateur sportif : des emplois à temps partiel et occasionnels, qui supposent un certain engagement, désintéressé, et une mission de socialisation et d'éducation envers des jeunes publics (voir encadré 3). L'engagement et le travail de ceux qui travaillent déjà pour la Ville, pour d'autres directions, ont déjà été éprouvés et évalués. S'adresser à eux permet ainsi de réduire l'incertitude.

2.3. Dossiers de candidature, chartes, guides d'entretiens : des investissements de forme pour stabiliser la sélection

La réforme des rythmes a donc engendré des changements dans les « façons de recruter » (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997). On recherche des animateurs responsables et créatifs, disponibles sur différents horaires, fragmentés et variables selon les jours et sur l'année. Si une certaine cohérence se dessine dans le profil attendu, c'est parce que la mobilité des animateurs, d'un statut à l'autre, d'une école à l'autre et d'une circonscription à l'autre, est inhérente et nécessaire à la réforme. Dans ce contexte, des supports et des procédures mis en place opèrent comme des repères partagés et permettent de généraliser ce qui est attendu d'un « bon candidat » (Marchal, 2015).

Pour candidater à un poste de vacataire ou de contractuel, les candidats doivent retirer un dossier de candidature auprès des circonscriptions, qui sont désormais en charge de la sélection des vacataires et des contractuels. Ces dossiers sont également disponibles sur internet et distribués dans les salons pour l'emploi quand la Mairie est présente. Le dossier de contractuel a été créé à l'occasion de la réforme, sur un modèle proche de celui de vacataire, qui existait déjà. Pièce maîtresse du recrutement sur ces deux statuts, le dossier de candidature représente un « investissement de forme » au sens où l'entend L. Thévenot (1985), car il permet un accroissement de stabilité et de généralité dans les échanges. L'accent mis sur la dimension artistique des compétences que le candidat peut signaler montre bien que ces dernières sont importantes dans les nouveaux recrutements (voir encadré 4).

Encadré 4. Un investissement de forme : les dossiers de candidature à un emploi d'animateur/animatrice vacataire ou à un emploi de contractuel (le)

Les dossiers de candidature, à un poste de vacataire, d'une part, et à un poste de contractuel, de l'autre, permettent de stabiliser et de généraliser les échanges et la gestion des animateurs pour les raisons suivantes :

1. Les dossiers de candidature sont un support d'information : ils informent les candidats sur chacun des statuts (vacataire et contractuel) et les caractéristiques des emplois (horaires et périodes des services à effectuer, durée du temps de travail et rémunération pour les emplois de contractuels). Figurent aussi – sur une liste de près de deux pages – les titres ou diplômes qui donnent une équivalence du Bafa ou du BAFD (Brevet d'aptitudes aux fonctions de direction) et qui ne sont pas forcément connus. Les dossiers rappellent les conditions à remplir, qu'elles soient obligatoires (être âgé de 18 ans, jouir de ses droits civiques, avoir un casier judiciaire vierge) ou recommandées (être titulaire du Bafa ou équivalent, ou être en cours de formation). Le dossier permet aussi à l'employeur de recueillir des informations : les candidats doivent indiquer le moyen par lequel ils ont pris connaissance du recrutement. Les modalités proposées illustrent l'usage différencié des canaux selon le statut. Site de la Mairie de Paris ou université pour les vacataires ; pour les contractuels, site de la Mairie, forum de recrutement et dans la même modalité : mission locale, université, Pôle emploi ou centre de formation.

2. Les dossiers servent de support à la sélection : on y demande les formations, les expériences professionnelles dans le domaine de l'animation, la motivation à y travailler, qui est requise pour les vacataires seulement et qui doit obligatoirement être renseignée. Dans les deux dossiers, les candidats doivent signaler leurs « compétences particulières » avec des exemples pris dans le domaine artistique : musique, danse, arts plastiques.

3. Les dossiers organisent le marché et allouent les candidats. Les candidats inscrivent en effet les jours et horaires où ils souhaitent travailler (interclasse et/ou mercredi sur les périodes

scolaires ; centre de loisirs pendant les vacances). Pour remettre leur dossier, les candidats à des vacations doivent prendre rendez-vous dans la circonscription de leur choix (*« la plus proche possible de votre domicile ou de la gare à laquelle vous arrivez »*, comme entendu dans les salons pour l'emploi). Les candidats à un contrat inscrivent les circonscriptions où ils souhaitent travailler par ordre de choix. Si le premier choix n'est pas retenu, la circonscription envoie le dossier à celle du choix suivant.

Les candidats remplissent leur dossier de candidature et prennent rendez-vous en circonscription pour le déposer, avec les pièces administratives requises. On leur remet alors la « charte de l'animateur des activités périscolaires et extrascolaires » qui expose à grands traits le Pedt (Projet éducatif territorial), les finalités éducatives des activités, le projet pédagogique, la conduite éducative à tenir et le dialogue entre les membres de la communauté éducative et avec les familles. Les candidats sont susceptibles d'être interrogés lors de l'entretien proprement dit sur cette charte, dont ils ont auparavant pris connaissance et qu'ils doivent signer. Il leur est ainsi demandé de s'engager à respecter les valeurs de l'animation, mais le côté scolaire de cette épreuve accentue les chances des étudiants.

Le contenu de l'entretien a, en amont, fait l'objet de réflexions et de réunions collectives au sein des circonscriptions, permettant de dégager une trame commune : « *On m'a demandé si je voulais un poste fixe, la personne m'a dit ; 'je sais que les étudiants ne s'engagent pas mais je suis obligé de vous le demander'* » (Animatrice vacataire-4). Les questions sur les règles de sécurité, la posture d'adulte et les principes républicains sont récurrentes. Des mises en situation pratiques et des questions sur la maîtrise de techniques spécifiques dans le domaine artistique ou culturel font également partie de cet entretien. Ces questions génèrent des repères communs et partagés pour recruter les vacataires et les contractuels. Elles sont de plus très proches de celles posées dans les épreuves orales des concours.

3. LES CONCOURS : RECRUTER DES PROFESSIONNELS DE L'ANIMATION

Depuis 2013, environ un millier de postes a été ouvert aux concours d'adjoints d'animation et d'action sportive de la commune de Paris – spécialité activités périscolaires (catégorie C, échelles 3 et 4), ce corps d'adjoint d'animation ayant été créé en 1983 à Paris. Il s'agit du plus grand nombre de postes de titulaires offert par la Ville de Paris ces dernières années. La professionnalisation de « ce métier avant d'être une profession » (Lebon, 2009) par la titularisation est en soi une petite révolution, car cela conduit à concevoir que l'animateur puisse devenir fonctionnaire, image opposée de celle du travailleur aux marges du marché et de l'État. C'est le service recrutement de la Mairie qui a en charge l'organisation des recrutements par concours. L'information a été diffusée en interne, auprès des animateurs vacataires et contractuels et largement en externe.

> *« La publicité qu'on organise dépend du nombre de postes et du profil qu'on recherche. Si on recherche beaucoup de candidats externes, il est bien évident qu'on va construire une publicité la plus large possible. En l'occurrence là, j'organisais le maximum pour drainer des candidatures extérieures (…) On a fait une campagne, par voie de presse, dans la presse spécialisée, on a fait paraître une annonce dans le* Journal de l'animation. *On avait aussi fait une campagne d'affichage dans tous les centres de formation : Bafa, Creps, licence Staps. Il y avait en gros, sur la Région, sur la Région Île-de-France, il y avait quarante-sept cibles (...). Paris, ce n'est pas un bassin suffisant pour recruter, quel que soit l'emploi d'ailleurs… On a les cercles, on élargit, la petite couronne, la grande*

couronne, ça dépend des emplois, et encore une fois du volume qu'on cherche » (Responsable RH, Mairie).

Les concours de la Fonction publique territoriale s'inspirent de ceux de la Fonction publique d'État (Biland, 2010) : ils font l'objet d'un règlement et respectent un protocole dont le but est de garantir l'équité de traitement entre tous les candidats. La titularisation d'adjoints d'animation se fait pour les échelles 3 et 4. Dans le premier cas, ce sont des recrutements dits « directs » ou « sur commission » : la première sélection se fait à partir des dossiers des candidats[11], un oral d'admission de dix minutes est ensuite organisé pour les candidats déclarés admissibles. Pour l'échelle 4, ce sont des recrutements « sur concours » au sens strict du terme avec une première épreuve d'admissibilité écrite (explication de texte et rédaction d'un projet d'animation périscolaire, à partir d'un thème), et, comme l'échelle 3, un oral d'admission de dix minutes.

Les investissements de forme réalisés en amont pour définir le contenu des épreuves écrites et orales, le cadre dans lequel celles-ci se déroulent de même que la composition du jury, sont stabilisés. Dans les épreuves orales observées, les membres du jury étaient au nombre de trois : deux fonctionnaires territoriaux travaillant dans les circonscriptions (responsables ou responsables adjoints de section éducative et chef de projets) et un élu. La présence d'élus dans les jurys d'oraux est une des originalités de la Fonction publique territoriale. Pour éviter les relations de proximité ou les accointances entre candidats et membres du jury, surtout lorsque c'est « la Mairie » qui recrute (Biland, 2010), les élus ne sont pas parisiens mais issus de communes voisines. À l'oral, les candidats doivent, pendant trois minutes, se présenter, présenter leur parcours, leur formation, leurs motivations à passer le concours. Au bout des trois minutes, interrompues si nécessaire par un prompteur, ils répondent aux questions posées par les membres du jury, pendant une durée de sept minutes également chronométrées.

En 2015, plus de 4 000 candidats se sont positionnés, pour les 300 postes d'adjoints d'animation à l'échelle 3, beaucoup candidataient en parallèle sur le concours pour l'échelle 4. Ce nombre, bien plus important qu'anticipé, représentait pour un responsable RH « un tsunami ». Cet engouement pour les concours témoigne de l'ampleur des attentes des travailleurs précaires de l'animation mais également de l'ampleur du marché latent de la Fonction publique territoriale. Lors des oraux de candidats auxquels nous avons assisté (recrutement direct), les candidats auditionnés (à l'issue de la première sélection sur dossier) étaient au minimum titulaires du Bafa, souvent également titulaires du BAFD ou du BPJEPS (Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport). Leur niveau de diplôme était varié, allant du CAP à la licence. Surtout, tous étaient déjà des professionnels de l'animation, depuis plusieurs années, le plus souvent dans une des écoles parisiennes, parfois en banlieue. Ici, les diplômes et l'expérience, mis en avant dans les CV, font que les parcours sont pertinents et que les CV sont « bons » au regard de ce qui est attendu (Marchal, 2015). À l'oral, l'expérience dans l'animation est essentielle pour avoir des chances d'être admis[12], comme le confirme un animateur titularisé par cette voie il y a quelques années :

---

11 « *Les candidats postulent par voie de lettre et CV. Là, on n'a pas un dossier qu'on complète, on a la lettre, le CV. Ils fournissent éventuellement à l'appui de leur dossier des pièces justificatives, etc. La commission se réunit et examine ces candidatures sur pièces, et elle retient un certain nombre de candidats pour les auditionner* » (Responsable, service RH). De fait, les diplômes et l'expérience des candidats jouent un rôle essentiel dans les chances d'être sélectionnés pour l'épreuve orale d'admission.

12 Nous n'avons pas assisté aux délibérations mais, en consultant la liste des admis à l'issue du concours, nous avons pu constater que, parmi les admis, figuraient ceux qui avaient une expérience soutenue dans l'animation, mise en avant à l'oral.

« *Au moment où je passais le concours, j'étais référent pour un séjour à la montagne. J'en ai parlé dans mon parcours, parce qu'ils veulent savoir ce qu'on met en place et ce qu'on fait vraiment, vu qu'on travaille déjà* » (Animateur titulaire-1). Le jugement que porte un responsable de CAS, membre d'un jury pour le recrutement des adjoints d'animation, confirme ces attentes vis-à-vis de l'expérience : « *Un bon candidat, c'est fluide, on sent que c'est du vécu, que c'est son quotidien, c'est quelque chose qu'il a pratiqué, c'est pas quelque chose qu'il a appris par cœur* ». Comme le dit Marie Cartier (2001) à propos du concours de facteur, le statut antérieur, de vacataire ou de contractuel ici, a servi de mise à l'épreuve des candidats et joue pour les évaluer sur un statut de fonctionnaire.

Les candidats devaient expliciter leurs motivations pour passer le concours. Celles-ci étaient le plus souvent liées au fait d'entrer dans la Fonction publique territoriale, les perspectives offertes par la Ville de Paris étant de ce point du vue meilleures que celles des autres communes : « *La titularisation n'existe pas à R. J'ai vu des animateurs travailler des années des années sans jamais avoir un poste à R* » (candidate). Le sentiment d'avoir « trouvé sa voie » dans l'animation, parfois après un passé professionnel dans le privé et la volonté de servir le service public étaient également souvent mentionnés. Nombreuses étaient les questions relatives au secteur public (*Qu'est-ce qu'un agent du service public ? Quelles sont les différences entre secteur public et privé ?*) et sur les valeurs républicaines, dont la laïcité (*Des garçons refusent de jouer au foot avec les filles, que faites-vous ? Un enfant vous demande si vous êtes croyant, que lui répondez-vous ?)*. Les candidats pouvaient être interrogés sur les textes clefs (projet pédagogique de l'école, projet éducatif territorial, etc.), sur les principaux éléments de la réforme des rythmes. Des questions servaient également à évaluer leur connaissance (et leur respect) de la hiérarchie. On retrouve ici des dimensions évoquées par E. Biland (2010) à propos de tout concours de la Fonction publique territoriale.

Les questions des élus membres du jury mobilisaient plutôt le registre de la personnalité (autour des qualités et défauts du candidat) et le registre du service public. Les fonctionnaires territoriaux en revanche partageaient les « univers de référence » (Cartier, 2001) et interrogeaient les candidats sur l'exercice concret de leur métier. À ce titre, un *leitmotiv* : la sécurité des enfants. Des questions de mise en situation étaient systématiquement posées, pour évaluer leur réaction face à une situation d'urgence ou un danger : « *Que faites-vous si un enfant se blesse ?* », « *Vous emmenez un groupe en sortie, vous êtes responsable de convoi, le car n'est pas équipé de ceintures de sécurité, que faites-vous ? » « À quelles occasions prenez-vous les fiches sanitaires et que contiennent-elles ? », « Quel est le numéro du Samu ? », « Vous avez organisé une sortie en forêt et au moment de monter dans le car, vous réalisez qu'il manque un enfant : que faites-vous ? », « Un enfant oublie de descendre à la station de métro, que faites-vous ? ».* Les urgences sociales et la posture d'adulte à adopter face aux enfants étaient également évaluées autour de questions sur l'attitude adoptée si un enfant semble être victime de violences verbales, physiques ou sexuelles.

Lors de l'épreuve orale, nombreux étaient les candidats à avoir un profil artistique, relaté lors de la présentation de leur parcours : anciens étudiants aux Beaux-Arts, en arts plastiques, arts du spectacle, audiovisuel, certains avaient fait du théâtre ou de la danse, monté des projets culturels de découverte de la Ville, etc. Leur parcours avait donc été valorisé lors de la sélection sur dossier puisqu'ils étaient auditionnés et la plupart d'entre eux figuraient ensuite sur la liste des admis. Les questions sur la dimension artistique et culturelle des ateliers mis en place étaient récurrentes, mais il s'agissait aussi d'évaluer la capacité du candidat à encadrer un groupe : les deux dimensions évoquées précédemment quant au profil recherché – sécurité et créativité – sont confirmées ici (encadré 5).

Encadré 5. Les savoirs artistiques et culturels dans le concours d'adjoint d'animation (concours externe)

Une candidate titulaire d'un bac A3 et d'un niveau bac + 2 mention image et audiovisuel, ayant travaillé dans l'industrie pendant vingt ans, voulait, en travaillant désormais dans l'animation, « *faire quelque chose avec plus de sens et développer mes capacités artistiques et humaines* ». Il lui a demandé de décrire concrètement ses activités et ce qu'elles apportent aux enfants : « *Sur les temps de l'ARE, je travaille autour du papier, comment l'utiliser, ne pas le gâcher* ». Elle détaille et cherche à expliquer ce qui fait le propre de son activité : « *On a appris à développer et transformer le matériau, faire une sculpture avec du simple papier, il y a un panel assez large. Je pense leur apporter quelque chose car ils peuvent comprendre ce que l'on peut faire avec du papier brut. Faire de la géographie, des ronds, se placer dans l'espace, des éléments en 3D, cela peut être en lien avec sa scolarité* ».

Une candidate bachelière, ayant commencé un cursus en arts du spectacle mention théâtre, a arrêté ses études pour travailler. Elle a par ailleurs fait partie d'une troupe de théâtre pendant dix ans et encadre aujourd'hui des ateliers ARE autour du théâtre. Elle est interrogée sur la part de découvertes dans ses ateliers théâtre (« *porter sa voix, les trois coups, adopter une bonne respiration, montrer que c'est un jeu, gérer ses émotions, s'affirmer et se positionner dans un groupe »),* sur ce que cela a appris aux enfants (« a*pprendre à développer le sens de l'écoute et se mettre au niveau de l'autre* »). À la question de savoir quels sont, dans sa pratique, ses outils, elle répond : « a*pprendre à parler plus lentement et plus simplement* ».

Un candidate dit avoir choisi de *« mettre [sa] compétence au service de l'ouverture sur la culture de la ville de Paris »* et considère sa reconversion dans l'animation (elle vient du privé) comme *« une vraie révélation, épanouissante »*. Il lui est demandé en quoi cette « *vraie révélation* » apporte quelque chose aux enfants. Elle répond que c'est en étant utile, ce qui lui manquait dans le privé où « *la seule finalité était commerciale ce qui me posait souci d'un point de vue éthique et personnel* ».

À une candidate (contractuelle) disant que, dans l'école maternelle où elle travaille, on fait découvrir Paris aux enfants, *via* les musées, le jury demande quels musées et comment elle appréhende ces derniers avec les enfants, elle répond qu'ils sont préparés avant, en insistant sur leur encadrement : *« On leur rappelle les règles, de rester calmes, on évoque les questions à poser. On va beaucoup voir les maquettes qui sont à leur échelle, comme ils sont petits, ou alors des grands tableaux de Paris »*.

4. UNE FOIS EMBAUCHÉS : ÉVALUATIONS ET FORMATIONS

Comment les animateurs tout juste recrutés, parfois sans expérience, sont-ils informés, évalués, formés ? L'accent mis sur la dimension créative et sur la sécurité dans le recrutement est-il à nouveau affirmé ? Quel rôle peuvent jouer les évaluations et les formations à l'entrée sur la mobilité et la stabilité des animateurs ?

4.1. Former et informer à l'entrée

Du fait de l'urgence dans laquelle se trouvent les écoles et les circonscriptions et de l'important *turnover*, le recrutement des vacataires se fait rapidement, sur quelques jours. Les vacataires recrutés reçoivent – normalement avant de prendre leur fonction mais, parfois, après – une formation de deux heures, organisée par la Dasco, au cours de laquelle on leur

présente les rythmes et on leur parle de la sécurité des enfants, réaffirmant donc l'un des éléments clef du recrutement : « *La sécurité, c'est peut-être la seule chose sur laquelle ils insistent d'ailleurs, c'est un peu logique, ça me paraît évident* » (animateur vacataire-1). Lors de la mise en place de la réforme des rythmes, la Dasco a créé, dans l'urgence, des *kits* pour animer les ateliers. Pour les personnels titulaires, un parcours de formation « systématique » de neuf jours est introduit, dans le but de « *s'assurer que l'on avait au moins un socle commun de connaissances avant d'aller plus loin* » (Responsable-2 Dasco).

Quel est le rôle du Bafa ? Si ce brevet signale un socle minimal de savoirs, il ne suffit pas pour circonscrire le marché des animateurs. En effet, il n'est pas indispensable pour exercer le métier ; il n'est pas requis pour les étudiants, alors qu'il tend à l'être pour d'autres jeunes, moins qualifiés ; enfin, sa détention n'est pas suffisante pour être un « bon animateur », au regard notamment de leurs responsables[13]. Le Bafa représente néanmoins un repère clef : les formations au stage théorique résument ce que l'on attend en matière de sécurité, de respect des valeurs et des enfants et délivrent des savoirs qui sont connus et qui circulent. Mais c'est finalement à l'entrée dans la fonction que le Bafa, avec la réforme des rythmes (contemporaine de la mise en place de normes plus strictes d'encadrement des enfants) prend une nouvelle dimension : la Dasco mène en effet un important effort pour former les vacataires ou les contractuels : « *Avant la mise en place des ARE, on formait entre 80 et 100 personnes au Bafa par an. Là, maintenant, depuis 2014, on a vingt sessions de formation Bafa générale ; donc on est passé de 100 à 600 animateurs formés* » (Responsable-2 Dasco). Ce faisant, elle poursuit au moins deux buts : d'une part, assurer un socle commun, de l'autre, stabiliser une partie des personnels en place : « *Si on forme des vacataires, on aura de meilleurs contractuels et, en définitive, de meilleurs titulaires. Nous, en tous cas, c'est la façon dont on essaye de le construire et de le favoriser, en se disant que si on forme des vacataires au Bafa, quand ils seront contractuels, on n'aura plus à les former* » (Responsable-2 Dasco). Un animateur estime que la Mairie de Paris lui a financé le Bafa, parce que « *comme je travaillais déjà pour eux, ils se sont dit : "comme ça, il va rester*" ».

Qu'en est-il par ailleurs de la formation, que l'on pourrait qualifier d'« informelle » et « non qualifiante », sur le terrain ? Les responsables, REV et DPA (Directeurs de points d'accueil), de même que les animateurs en place sont chargés de former les animateurs nouvellement recrutés : « *Si un arrive sans expérience, on le lâche pas comme ça avec un groupe d'enfants ; on l'aide quand même* » (Animateur titulaire-1). L'accueil est parfois sommaire et la formation peut se résumer à une information des habitudes sur place : « *Dans certaines écoles, on vient nous expliquer ; dans d'autres, c'est à nous de poser des questions* » (Animatrice vacataire-4). Et c'est souvent à la nouvelle recrue de s'informer : « *En fonction des écoles, ça ne se passe pas pareil, ils ne font pas l'appel au même endroit, ils ne prennent pas les enfants au même endroit, etc. Donc, il faut s'adapter. Et une fois que je sais ce qu'il se passe, je me débrouille* » (Animateur vacataire-1).

Les REV ou les DPA évaluent les animateurs, ce qui revient le plus souvent à informer les circonscriptions de ceux qui posent problème. Cette fonction revient aussi aux animateurs en poste, qui évaluent chez un nouveau collègue : « *Une façon d'encadrer, la sécurité. Après, sa façon de parler aux enfants, les activités qu'il propose. Mais, en premier, la sécurité. On travaille avec des enfants* » (Animateur titulaire-1). L'évaluation, souvent implicite, sert pour

13 D'après le rapport mené en 2014 par l'inspection générale de la Ville, les REV estiment que le Bafa ne donne pas toujours un niveau de formation suffisant pour que l'animateur soit en mesure de faire un travail de qualité et d'encadrer seul un groupe d'enfants. Les critiques les plus fréquentes portent sur les difficultés à se positionner vis-à-vis des enfants, à tenir un groupe, notamment lors des circulations dans les couloirs ou les escaliers, ou à faire respecter les règles d'usage des équipements et matériels (IGVP, 2014).

redonner – ou non – du travail à un animateur : « *Ils [la CAS] savent que si ça ne se passe pas bien, ils ont des retours des écoles. Et comme on bosse avec des enfants, ça doit être rassurant de se dire que les personnes qui viennent travaillent souvent et qu'il n'y a jamais eu de problème avec ces personnes-là* » (Animateur vacataire-1). C'est également au cours des interactions avec les REV et les animateurs en poste qu'un vacataire remplaçant peut se voir proposer un poste fixe (de vacataire) dans une école.

4.2. Un effort de formation qualifiante mais peu spécialisée

Au-delà des formations à l'entrée, et outre le Bafa, la Dasco propose un éventail assez large de formations : animations lecture, nutritionnelles, scientifiques, recyclage, organisation d'un séjour aventure, initiation à l'informatique, initiation à la réalisation vidéo, éducation à l'environnement, la biodiversité, jardinage, lire un quartier, lire une exposition, mise en place d'un atelier dessin, mise en place d'un atelier musical, utilisation des ressources culturelles, etc. Les responsables des circonscriptions sont parfois sollicités dans les formations, ce qui contribue à renforcer le partage des savoirs communs. On peut se demander si la réforme des rythmes a impulsé de nouvelles pratiques et formations dans les champs artistiques ou culturels, mais cela ne semble pas être le cas. L'acquisition de ces compétences n'est pas prioritaire, notamment parce qu'elle entrerait en conflit avec l'objectif premier qui a été choisi : délivrer un socle commun autour du métier d'animateur et des formations qualifiantes :

> *« On s'est engagé dans une approche qualifiante mais de professionnalisation ; les fondamentaux pour un animateur, ce n'est pas être capable de mener tel ou tel atelier. Les fondamentaux pour un animateur, c'est connaître son public, c'est connaître son positionnement. Après, être capable de mener telle ou telle activité, c'est de l'adaptation… Est-ce que je suis bon musicien ? Est-ce que je sais danser ? Est-ce que je suis un bon marionnettiste ? Tout ça, c'est des outils. Donc, on ne peut pas mener de front cette approche qualifiante professionnelle et cette approche technique spécifique. » (Responsable 2- Dasco)*

Malgré tout : « *On s'est amélioré [dans les ateliers], on s'est perfectionné, on a acquis une certaine technicité qui fait qu'on se sent plus à l'aise, oui, et puis on a vu ce que faisaient les associations* » (Responsable-3, CASPE-1). De ce point de vue, la formation des animateurs sur des compétences artistiques, vues comme des outils, pourrait se développer au cours des prochaines années, mais elle n'est pas une priorité.

CONCLUSION

La réforme des rythmes scolaires à la Ville de Paris donne l'occasion de voir comment, dans un moment critique, se structure et évolue une politique d'emploi municipale. La Mairie de Paris fait appel à une diversité de marchés et d'offres de travail, pour recruter, sur trois statuts différents, un grand nombre d'animateurs. Malgré la diversité des marchés et des canaux sollicités, la diversité des publics auxquels elle s'adresse et celle des statuts offerts, la politique d'emploi des animateurs qui se dessine est structurée autour de repères communs. Elle est portée par des supports et des dispositifs (règles du concours, formulaires de candidature, charte, etc.) qui normalisent les épreuves et généralisent le profil du « bon animateur ». Le fait que les recruteurs soient familiers du monde de l'animation renforce le caractère partagé des repères et facilite l'accord autour de ces derniers. Les exigences en matière de sécurité et de créativité sont accentuées par le contexte de la réforme et se

traduisent dans la référence et la formation plus systématique au Bafa, les formulaires de candidature, la charte de l'animateur, les guides d'entretiens, etc. Il est fort possible ici que les investissements de forme réalisés de longue date pour les épreuves écrites et orales des concours aient influencé la construction des épreuves de recrutement sur les postes de vacataires et de contractuels. En outre, l'actualité – les attentats de 2015 – ont accentué l'accent porté sur la sécurité et sur les valeurs civiques et républicaines. Classiques dans les concours de la Fonction publique territoriale, ces valeurs sont mobilisées pour recruter sur les autres statuts.

Ce travail délivre également des enseignements sur les frontières du marché des animateurs et les mobilités permises en son sein. En sollicitant auprès de sa propre direction et des autres directions des personnels pour des emplois d'animateurs, la Dasco s'adresse à son marché interne – entendu ici comme l'ensemble des personnes qui travaillent déjà pour la Mairie –, dont les frontières sont déjà relativement définies. Mais la réforme agit comme un révélateur de ce marché latent, auquel elle donne corps et au sein duquel elle dessine des mobilités possibles : des mobilités ascendantes pour les animateurs qui, après plusieurs années d'exercice du métier comme vacataires ou contractuels, ont des possibilités de titularisations, de changements de métiers pour les ASEM des écoles ou encore pour les vacataires de la Direction des affaires culturelles et celle de la jeunesse et des sports.

La réforme des rythmes repose aussi sur le recours au marché externe pour recruter, sur des postes de titulaires, des animateurs chevronnés exerçant ailleurs qu'à la Ville de Paris, ou encore, sur des postes de vacataires ou contractuels, des personnes jusque-là extérieures au monde de l'animation. Parmi elles, il y a une frange importante d'étudiants et, en proportion moindre, des jeunes peu qualifiés et non expérimentés. Le recrutement de ces derniers pourrait pâtir du recours insistant aux étudiants et de la montée des exigences.

Les mobilités individuelles, entre statuts, écoles, voire circonscriptions, sont pensées dans la politique d'emploi ; elles sont organisées par les épreuves et permises par les supports et les dispositifs mis en œuvre. Mais ces mobilités restent limitées pour diverses raisons. Chaque circonscription s'occupe des recrutements de vacataires et de contractuels pour les écoles, dont elle a la charge. Chaque circonscription représente un micro-marché : il y a peu de mobilités entre circonscriptions, du fait de la forte contrainte de proximité (les candidats doivent habiter ou étudier près des écoles où ils travaillent) engendrée par la fragmentation et la brièveté des horaires de travail. Enfin, les mobilités ascendantes vers les postes de fonctionnaires restent limitées du fait du petit nombre de postes offerts aux concours par rapport au nombre de candidats potentiels. Pour les vacataires et les contractuels, être animateur reste une situation professionnelle précaire, qui ne peut se concevoir qu'en complément d'autres activités (études, pluri-activité, etc.) et d'autres sources de revenus (de travail ou de transfert).

GLOSSAIRE

ARE : Aménagement des Rythmes Éducatifs
ASEM : Agents Spécialisés des Écoles Maternelles
BAFA : Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animation
BAFD : Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Direction
BCD : Bibliothèque Centre de Documentation
BPJEPS : Brevet professionnel de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
CAS : Circonscription des Affaires Scolaires
CASPE : Circonscription des Affaires Scolaires Petite Enfance
DAC : Direction des Affaires Culturelles
DASCO : Direction des Affaires scolaires
DPA : Directeur/trice de point d'accueil
IGVP : Inspection Générale de la Ville de Paris
PedT : Projet éducatif territorial
PQP : Plan pour la Qualité du Périscolaire, mis en place en 2002
PVP : Professeurs de la Ville de Paris, corps de catégorie A
REV : Responsable Éducatif Ville
RPA : Responsable Point d'Accueil

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

AGOSTINO D'A., THERY M., 2016, « La pluriactivité dans le spectacle vivant : quels effets sur la précarité salariale ? », *Bref du Céreq*, n° 343, 4 p.

BAGHIONI L., 2015, *Faire les saisons, se faire aux saisons. Une ethnologie du travail dans les stations de tourisme*, Thèse de doctorat, Université d'Aix-Marseille 1.

BILAND E., 2010, « Les ambiguïtés de la sélection par concours dans la Fonction publique territoriale : une institutionnalisation inachevée », *Sociologie du Travail*, (52), p. 172-194.

BMO, 2016, *Besoins en main-d'œuvre*, Pôle emploi : http://bmo.pole-emploi.org

BOLTANSKI L., THEVENOT L., 1991, *De la justification, les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.

CARTRON F., 2016, *Rapport à Mr le Premier Ministre sur la mise en place des projets éducatifs des territoires. Une réforme dans le rythme : vers une nouvelle étape qualitative*, République Française.

CARTIER M., 2001, « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics. L'observation des épreuves orales du concours de facteur », *Genèses*, n°42, p. 72-91

CSFPT, 2016, *Rapport sur la filière animation*, Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale, rapporteur J. de Carlos, Ministère de l'Intérieur.

EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 1997, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Metaillé, Paris.

IGVP, 2014a, *Rapport annuel de l'Inspection Générale de la Ville de Paris*, juillet 2013-juin 2014, Inspection Générale de la Ville de Paris, Mairie du Paris.

IGVP, 2014b, *Mission d'appui au diagnostic organisationnel de l'aménagement des rytmes éducatifs-synthèse des visites de 90 écoles*, février, n°13-20.

LARQUIER G. (DE), RIEUCAU G., 2014, « Quand les entreprises font leur marché : canaux et sélection sur les marchés du travail », *Revue Française de Socio-Économie*, 14(2), p. 93-113.

LEBON F., 2009, *Les animateurs socio-culturels*, Repères, Paris, La Découverte.

LEBON F., SIMONET M., 2012, « Le travail en "colos" : le salariat en vacance ? », *Les notes de l'Institut européen du Salariat*, n° 26.

MARCHAL E., 2015, *Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail*, Éditions EHESS.

MATHIEU I., 2011, *L'action culturelle et ses métiers*, PUF, Partage du savoir.

MEN : ministère de l'Éducation nationale, 2015, *Guide pour la mise en œuvre du parcours d'éducation artistique et culturelle.*

MENGER P.M., 2011, *Les intermittents du spectacle, sociologie du travail flexible*, EHESS Éditions.

PEYRIN A., 2008, « Les modes de professionnalisation de l'accompagnement muséal. Profils et trajectoires des médiateurs », *Sociologie de l'Art* (1), p. 139-169.

PINTO V., 2014, *À l'école du salariat, les étudiants et leurs « petits boulots »*, PUF, Le lien social.

SEGRESTAN P., 2006, « Former des animateurs militants. C'est impossible, alors faisons-le ! », *Vie sociale et traitements*, n° 91, p. 67-73.

SIMONET M., 2007, « Entre emploi et bénévolat : le volontariat associatif », CEE, *Connaissance de l'emploi*, n° 45.

THEVENOT L., 1985, « Les investissements de forme », *Conventions économiques*, CEE/PUF, Paris, p. 21-72.

VERGUET A., 2016, « Animateur : troisième métier le plus recherché mais…. », *Journal de l'animation*, avril.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site http://www.cee-recherche.fr

N° 188 *L'impact du diagnostic du cancer sur les transitions professionnelles en France. Une étude sur données de panel administratives*

BEN HALIMA BASSEM, BEN HALIMA MOHAMED ALI, LANFRANCHI JOSEPH, LE CLAINCHE CHRISTINE, REGAERT CAMILLE

décembre 2016

N° 187 *Relations sociales et ajustements à la crise : une analyse micro-statistique comparative franco-britannique*

THOMAS AMOSSÉ, PHILIPPE ASKENAZY, MARTIN CHEVALIER, CHRISTINE ERHEL, HÉLOÏSE PETIT, ANTOINE REBÉRIOUX

juin 2016

N° 186 *Trouver du travail par annonce : une porte étroite. Exploitation de l'enquête Emploi (2003-2012)*

GUILLEMETTE DE LARQUIER, GÉRALDINE RIEUCAU

septembre 2015

N° 185 *L'aide à la création d'entreprise : analyse de quatre cohortes d'entreprises créées par les chômeurs*

DOMINIQUE REDOR

août 2015

N° 184 *The Impact of Training Programs and Subsidized Public Employment Schemes on Unemployment, Occupations, and Wages* / L'impact des programmes de formation et des emplois subventionnés du secteur non marchand sur les durées de chômage et d'emploi, les salaires et les qualifications des emplois retrouvés

THOMAS BRODATY

juillet 2015

N° 183 *La qualité de l'emploi dans les pays émergents : une approche comparative*

ADRIEN FRONTENAUD

juin 2015

N° 182 *Égypte 1998-2012 : de l'emploi public protégé à l'emploi informel précaire, un marché du travail en déshérence*

ISABELLE BENSIDOUN, AUDE SZTULMAN

avril 2015

N° 181 *Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ?*

MICKAËL PORTELA, CAMILLE SIGNORETTO

avril 2015

N° 180 *La survenue du cancer : effets de court et moyen termes sur l'emploi, le chômage et les arrêts-maladie*

THOMAS BARNAY, MOHAMED ALI BEN HALIMA, EMMANUEL DUGUET, JOSEPH LANFRANCHI, CHRISTINE LE CLAINCHE

avril 2015