

**LA PARTICIPATION DES ASSOCIATIONS  
AU PROGRAMME DES TRAVAUX D'UTILITE COLLECTIVE**

Une enquête réalisée par le Centre d'Etudes de l'Emploi auprès des organismes engagés dans le programme TUC permet d'analyser ses conditions particulières d'application dans le secteur associatif.

**Juin 1986**

**Emmanuelle MARCHAL  
Chargée de Recherches  
Centre d'Etudes de l'Emploi**

L'ampleur du dispositif des Travaux d'utilité collective peut être illustrée par quelques chiffres : de sa mise en place (novembre 1984) à décembre 1985, 320.000 inscriptions de jeunes à un stage d'utilité collective ont été enregistrées en France métropolitaine. En mars 1986, ils sont 190.000 à effectuer un stage : jeunes sans emploi de 16 à 21 ans ou de 22 à 25 ans s'ils sont inscrits depuis plus d'un an à l'ANPE.

Le programme bénéficie approximativement également aux hommes et aux femmes, et le profil des stagiaires en terme de niveau de diplôme est légèrement supérieur à celui de la population à la recherche d'un emploi : sur 10 stagiaires, 4 n'ont pas de diplôme, 1 possède son BEPC, 4 sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP, 1 est bachelier.

Les organismes habilités à accueillir des stagiaires sont initialement des associations, des collectivités territoriales et des établissements publics. Le programme est progressivement étendu aux comités d'entreprise, mutuelles et organismes de sécurité sociale (Mars 1985), puis à toute personne morale chargée de la gestion d'un service public (Juillet 1985). Les ouvertures successives ont des effets statistiquement marginaux et les 3 grandes composantes du programme restent des associations, des communes et des établissements publics. Elles traduisent néanmoins la volonté de mobiliser le plus d'acteurs possibles tout en posant des limites : le statut juridique des organismes est un critère déterminant pour conférer aux travaux proposés aux stagiaires leur caractère d'"utilité collective". Le contenu des travaux n'est pas défini mais ils doivent répondre "à des besoins non satisfaits par ailleurs et ne pouvant être effectués dans les circonstances présentes par des travailleurs normalement rémunérés".

La formule est simple et originale : les stages sont organisés à mi-temps de façon à permettre aux jeunes de compléter leur formation ou de chercher un emploi pendant l'autre mi-temps. L'organisme signe une convention avec l'Etat dans laquelle il s'engage à accueillir un nombre donné de tucistes (celui-ci n'est pas limité), à leur confier tel type de travaux pendant 3 à 12 mois, à leur accorder éventuellement une indemnité compensatrice de frais (à hauteur de 500 F.) et des avantages en nature, à organiser ou non des actions de formation en dehors des heures de stage. En contrepartie l'Etat prend en charge la rémunération des tucistes (1.250 F./mois) et leur couverture sociale : ceux-ci ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La simplicité de la procédure à mettre en oeuvre se conjugue avec le contenu non limitatif des travaux à effectuer et l'organisation d'une grande campagne d'information pour expliquer le succès du dispositif. Celui-ci suggère parallèlement l'hétérogénéité des conditions d'application du programme.

L'enquête<sup>(1)</sup> effectuée par le Centre d'Etude de l'Emploi au cours du quatrième trimestre 1985, auprès d'un échantillon représentatif des organismes engagés dans le programme TUC permet de décrire et d'analyser ses différents modes d'utilisation et d'isoler la contribution spécifique du secteur associatif.

---

(1) Enquête postale auprès d'un échantillon d'organismes tirés aléatoirement sur la base des 50.853 conventions signées au 25 mai 1985 (tirage d'1 convention sur 20). Les résultats portent sur 1.818 organismes (le taux de réponses s'élève à 78 %), accueillant 12.825 stagiaires à la date de l'enquête. L'analyse de l'ensemble des résultats fait l'objet d'un article à paraître dans les Dossiers statistiques du Travail et de l'Emploi - Bilan de l'emploi 1986.

Celui-ci se démarque à de nombreux égards des autres organismes.

- La mobilisation des associations est à la fois rapide et importante : dès novembre 1984, elles occupent une place prépondérante dans le dispositif. Un an plus tard, les associations représentent 45 % des 40.000 organismes signataires des conventions TUC. Elles précèdent à la fois les communes (31 %), les établissements publics (20 %) et les autres organismes (4 %). Mais la faiblesse de leurs effectifs salariés limite parallèlement leur potentiel d'accueil : le quart des stagiaires seulement effectuent un stage dans une association, contre 37 % dans les communes et 31 % dans les établissements publics.

- Un autre trait distinctif des associations s'observe à partir des conditions concrètes d'application du programme. Pour recruter les stagiaires, les suivre dans leur travail et les encadrer, les associations font largement appel à leur réseau de relations et surtout à leurs bénévoles. 39 % des associations n'ont pas de salariés. Les conditions de travail y sont nécessairement éloignées de celles du monde salarié. Cette situation comporte des risques et avantages pour les stagiaires qui acquièrent une expérience originale dans le secteur associatif, très différente de celle que procurent les établissements structurés par la présence de nombreux salariés.

## 1. LA MOBILISATION DU SECTEUR ASSOCIATIF

Les associations représentent 45 % des organismes signataires, mais leur participation s'étend en réalité au-delà de ce seul résultat si l'on considère qu'en amont et en aval du dispositif d'autres associations sont encore mobilisées : la plupart des organismes spécialisés dans le placement et l'orientation des jeunes (PAIO, mission locale) et dans la formation professionnelle sont régis par la loi de 1901. Les premiers permettent d'établir la correspondance entre l'offre et la demande de stagiaires tandis que les seconds sont chargés d'organiser la formation des tucistes en dehors de leur temps de travail.

Des stagiaires sont accueillis dans des associations dont l'activité est tournée en partie ou en totalité vers l'orientation, la sélection, l'accueil et la formation des tucistes. Des associations se créent dans le seul but de recruter des tucistes qu'elles mettent ensuite à la disposition d'autres organismes, tandis que des communes recrutent des stagiaires pour le compte d'associations... Malgré l'existence de ces "chassés-croisés" il est possible de dégager les principales caractéristiques des associations participant au programme.

### - La faiblesse des effectifs salariés des associations

39 % des associations n'ont pas de salarié et 11 % n'en ont qu'un; Seules 7 % d'entre elles emploient au moins 50 salariés. A titre indicatif, cette proportion s'élève à 54 % parmi les établissements publics.

Dans la mesure où le nombre de stagiaires accueillis croît avec la taille des organismes, la capacité d'accueil des associations est limitée. Le nombre moyen de stagiaires présents dans les associations est de 2,6 tandis qu'il s'élève à 5,3 dans

les communes et à 7 dans les établissements publics. Un regroupement opéré en fonction de ces données, permet de distinguer 3 grandes catégories d'associations : les plus petites n'ont pas de salarié, les "moyennes" accueillent approximativement autant de stagiaires qu'elles emploient de salariés, et les "grandes" dont le nombre de salariés est supérieur au double du nombre de stagiaires.

Associations de bénévoles	Associations moyennes	Grandes Associations	Total
39	28	33	100

Les conditions d'accueil des stagiaires sont très différentes dans ces 3 catégories.

- Un large éventail d'activités

Les activités des associations participant au dispositif sont elles-mêmes diversifiées. Elles s'organisent dans un ordre décroissant, autour de l'animation socio-éducative, sport et tourisme, culture et communication, aide et insertion sociale, enseignement et formation, action sanitaire, environnement, logement et consommation. La part des activités économiques de production artisanale et locale est marginale.

Activité principale	Action sanitaire	Enseignement et formation profes.	Sport et tourisme	Culture et Communication	Environnement, logement consommation	Aide et insertion sociale	Animation socio-éducative	Autres	Total
Associations signataires	9%	10%	20%	12%	8%	11%	23%	7%	100%

79 % des associations sportives et touristiques participant au programme ne fonctionnent que grâce au bénévolat, tandis qu'à l'opposé, la totalité des associations oeuvrant dans le domaine sanitaire emploie des salariés permanents. Dans l'ensemble un cinquième des associations accueille des stagiaires en plus des tucistes. Des jeunes volontaires sont présents dans 13 % des associations socio-éducatives et 10 % des associations d'aide à l'insertion sociale.

- Les opportunités offertes par le programme

Des associations ont certes été sollicitées de la part de leur fédération qui s'était engagée vis-à-vis des organismes centraux à accueillir un nombre déterminé de tucistes. Mais l'adhésion de la plupart des associations locales reste spontanée. Les 3/4 d'entre elles sont sensibilisées aux difficultés d'insertion sociale des jeunes ; cette préoccupation est partagée par l'ensemble des organismes et affirmée plus nettement encore par les communes (86 %). Dans le secteur associatif, les TUC offrent l'opportunité de réaliser des projets ou d'en accélérer la mise en oeuvre, de donner de l'ampleur à certaines activités et d'en créer de nouvelles. 52 % des associations déclarent avoir signé une convention pour réaliser des travaux nouveaux, et 38 % pour renforcer leurs effectifs. Les TUC répondent plus qu'ailleurs à un besoin du secteur associatif. L'importance du taux d'occupation des stages s'inscrit dans cette logique : au moment de l'enquête, seuls 18 % des postes proposés par les associations sont disponibles alors que cette proportion s'élève à 36 % dans les établissements publics. Ces derniers préfèrent ne pas pourvoir un poste plutôt que de prendre un candidat ne répondant pas aux critères fixés. Les associations ont une attitude plus souple.

## 2. LE RECRUTEMENT DES STAGIAIRES

La répartition des stagiaires selon leur niveau de diplôme dans les associations est relativement proche du profil moyen des stagiaires TUC. Elles occupent une place intermédiaire entre les communes qui accueillent des stagiaires relativement peu diplômés (67 % d'entre eux n'ont pas de diplôme autre que le BEPC), et les établissements publics dont les stagiaires sont plus souvent diplômés que la moyenne (47 % pour 41 %). Ces résultats sont le produit des critères adoptés lors de la sélection des candidats. Alors que les communes s'efforcent de ne pas mettre en oeuvre de véritables critères et mettent l'accent à l'occasion sur la situation familiale et sociale des jeunes (33 %), les 3/4 des établissements publics axent la sélection sur le niveau de formation générale et les compétences professionnelles des candidats.

### - L'accent mis sur la motivation des candidats

Les associations ont une double préoccupation. Dans la mesure où les stagiaires doivent faire preuve d'initiative et d'autonomie parce que le personnel d'encadrement permanent n'est pas assez nombreux, les associations vont mettre l'accent d'une part sur le niveau de formation générale et les compétences professionnelles des jeunes (61 %) et d'autre part sur leur motivation (62 %).

Aucun critère si ce n'est le lieu de résidence	Formation générale et compétence professionnelle	Situation sociale ou familiale du jeune	Aptitudes physiques	Motivation
38%	61%	11%	12%	62%

Par motivation il faut entendre à la fois l'intérêt que les can-

didats manifestent à l'égard du contenu des travaux qui leur seront confiés et leur adhésion aux objectifs poursuivis par l'association. Amenés probablement à travailler avec les bénévoles, il est important que la motivation des uns et des autres coïncide. Un moyen efficace de s'en assurer est de recruter des stagiaires dans l'environnement immédiat des associations.

- La mobilisation du "réseau"

Si plus de la moitié des associations (59 %) déclare avoir recours aux services de l'ANPE, des missions locales, et PAIO (permanences d'accueil, d'information et d'orientation), elles se distinguent des autres organismes par l'utilisation en parallèle d'un canal informel : 43 % des associations font appel à leur réseau de relation et de connaissance pour recruter leurs stagiaires. Leur pratique diffère selon leur taille.

	associations de bénévoles	associations moyennes	grandes associations	Ensemble
% d'associations ayant recours à l'ANPE	46	62	74	59
% d'associations ayant recours à leur réseau de relation	52	43	33	43

Le recours au "réseau" est plus fréquent (52 %) dans les associations de bénévoles qui sollicitent les militants, adhérents et leurs familles, pour trouver des candidats : ce mode de recrutement est rendu possible par la faiblesse relative du nombre de places proposées. En revanche les grandes associations de salariés qui ont déjà une pratique en matière de recrutement utilisent davantage les services de l'ANPE (74 %).

Dans l'ensemble, le quart des associations ont rencontré

des difficultés lors du recrutement (résultat proche de l'ensemble des organismes). Elles sont dûes pour l'essentiel dans les associations de bénévoles à l'insuffisance du nombre de candidats : leurs propositions ne sont pas nécessairement attractives pour des stagiaires qui voudraient faire valoir par la suite leur expérience sur le marché du travail. Si les candidats ne présentent pas le "profil" recherché, la plupart des associations font preuve de souplesse en modifiant la nature des travaux proposés ou leurs critères de sélection.

### 3. LES CONDITIONS D'ACCUEIL

L'organisation des stages est d'autant plus formalisée que les organismes sont eux-mêmes déjà structurés par la présence de nombreux salariés. Les associations de bénévoles se distinguent donc nettement des autres organismes sur ce point en offrant aux stagiaires des conditions de travail relativement éloignées de celles du monde salarié.

Dans l'ensemble, les 3/4 des organismes imposent des horaires fixes aux stagiaires : leur proportion est supérieure à 80 % dans les communes et les établissements publics et ne concerne que les 2/3 des associations.

Dans le tiers des associations les horaires varient selon les disponibilités des jeunes, de l'encadrement et surtout selon le rythme des activités des organismes : ils fluctuent plus fréquemment dans les associations sportives, culturelles et socio-éducatives qui proposent de nombreuses activités en dehors des temps scolaires, auxquelles participent les stagiaires (en soirée, le mercredi et le week-end).

La plupart des grands organismes suivent et contrôlent en permanence le travail des stagiaires. Ceux-ci sont placés sous la responsabilité des salariés disponibles pour les encadrer. Les stagiaires doivent quant à eux se conformer à un rythme et à une organisation du travail qui pré-existent à leur arrivée. Sauf lorsqu'ils sont très nombreux, l'accueil de stagiaires dans un milieu de travail structuré (y compris dans une association employant des salariés) ne remet pas en cause le mode de fonctionnement de l'organisme. Les associations de bénévoles par contre sont obligés de mettre en place une organisation particulière.

- L'organisation des stages dans les milieux de travail bénévole

31 % des associations accueillent des stagiaires alors qu'elles n'ont pas de salarié. La première tâche incombant aux bénévoles y est de créer en quelque sorte un milieu de travail : rationaliser le mode de fonctionnement de l'organisme, régler les difficultés matérielles d'accueil (aménager les locaux, trouver des équipements et instruments de travail...), délimiter les rôles jusqu'ici informels impartis à chacun, définir précisément le contenu des travaux à effectuer... Se pose ensuite le problème de l'encadrement concret et quotidien des stagiaires, qui exige disponibilité et aptitude de la part des bénévoles qui sont également largement mobilisés dans les associations employant des salariés.

L'absence d'encadrement permanent suppose l'instauration de relations de confiance avec les stagiaires dont les horaires ni le travail ne pourront être contrôlés strictement. Elle suppose également des prises d'initiatives de la part du ou des jeunes qui doivent pouvoir s'organiser et faire preuve d'autonomie dans leur travail. Les traits caractéristiques des stages offerts par les associations sont à relier à la spécificité des modes de recrutement utilisés et à l'effort porté sur la formation préalable des stagiaires.

- L'accent mis sur la formation préalable et sur le tas

Le tiers des associations organise dès l'arrivée des stagiaires une formation préalable à leur mise au travail, alors que cette proportion est très faible dans les autres types d'organismes et en particulier les communes (6 %).

Par la suite, le quart des associations consacrent plus de quarante heures à la formation des stagiaires sur le tas (pour

8 % de communes et 11 % d'établissements publics).

	associations de bénévoles	associations moyennes	grandes associations	Ensemble
% d'associations organisant une formation préalable à la mise au travail des sta- giaires	37	34	27	32
% d'associations organisant une formation sur le tas de plus de 40 heures	21	27	30	25

Les associations de bénévoles mettent l'accent sur la formation préalable des stagiaires tandis que les grandes organisations de salariés ont davantage la possibilité de leur dispenser une formation sur le tas. Les différences marquées entre le secteur associatif et les autres organismes, ne trouvent pas seulement leur origine dans la faiblesse numérique du personnel d'encadrement, que les associations cherchent à compenser par un sur-investissement dans la formation des stagiaires. Les communes rurales ont potentiellement les mêmes insuffisances en matière d'encadrement et ne dispensent que très rarement une formation préalable ou sur le tas (5 %).

Ces résultats renvoient aussi au contenu des travaux à effectuer. Dans les associations les stagiaires doivent se familiariser avec le fonctionnement général de l'organisme, où ils assurent des tâches polyvalentes répondant à des besoins multiples. Un travail a priori orienté vers des tâches administratives ou de secrétariat sera complété par un rôle relationnel d'accueil, de coordination et d'animation des adhérents (le travail de "permanent" d'association). Un travail plus normal (amé-

nagement d'un local, restauration d'un monument...) nécessitera tour à tour la mise en oeuvre de techniques de maçonnerie, d'électricité, d'ébénisterie, de peinture... Ces tâches font moins appel à des qualifications spécialisées qu'à des compétences générales. Leur acquisition fait l'objet de l'apprentissage des stagiaires dans les associations. Celui-ci n'est pas nécessaire dans les communes rurales qui utilisent le savoir-faire des tucistes pour la réalisation de tâches précises et déterminées.

- La situation de travail des stagiaires

Dans l'ensemble des organismes, les 3/4 des stagiaires sont placés auprès de salariés permanents ; 10 % travaillent seuls ou par équipe de tucistes. Les associations offrent évidemment les situations de travail les plus atypiques, puisque la moitié de leurs stagiaires seulement sont amenés à travailler en permanence avec des salariés.

Situation de travail des stagiaires dans les associations

Proportion des stagiaires dans les associations travaillant :	associations de bénévoles	associations moyennes	associations grandes	Ensemble
- En permanence avec des SALARIES	6*	41	<u>91</u>	50
- En permanence avec des BENEVOLES	<u>64</u>	8	2	18
- Généralement SEULS ou en EQUIPE avec d'autres TUCISTES	<u>25</u>	6	6	10
- Alternativement seuls, avec des bénévoles ou des salariés	6	<u>45</u>	1	22
Total	100	100	100	100

\* Situation de stagiaires sous la responsabilité effective d'associations de bénévoles mais dont l'encadrement est confié à d'autres organismes.

Dans les associations de bénévoles, les 2/3 des stagiaires effectuent leur stage sous la responsabilité permanente de bénévoles ; les autres travaillent généralement seuls ou en équipe avec d'autres tucistes. Dans les associations moyennes, qui accueillent à peu près autant de stagiaires qu'elles emploient de salariés, la situation des jeunes n'est pas figée et dépend des disponibilités de l'encadrement : 45 % d'entre eux travaillent ainsi tantôt seuls, tantôt avec des bénévoles, tantôt avec des salariés. Dans les grandes associations comme dans la plupart des établissements publics et des communes, l'intégration des stagiaires se fait "normalement", aux côtés des salariés.

4. L'ATTRIBUTION D'AVANTAGES : INDEMNITE ET FORMATION COMPLEMENTAIRE

L'attribution d'indemnité compensatrice de frais (500 F.) aux stagiaires ainsi que l'organisation d'une formation complémentaire en-dehors du mi-temps de stage sont facultatives pour les organismes.

Dans la pratique l'attribution d'une indemnité est très fréquente dans les communes (75 %) tandis qu'elles organisent rarement une formation (14 %). A l'inverse les établissements publics sont plutôt disposés à aider les stagiaires à compléter leur formation (45 %) et à leur attribuer des avantages en nature plutôt que des indemnités (29 %). Les associations occupent là encore une place intéressante en consentant un effort dans les deux directions.

	associations de bénévoles	associations moyennes	grandes associations	Ensemble
% d'associations accordant une indemnité	41	54	61	51
% d'associations organisant une formation complémentaire	42	47	34	40

La moitié des associations accorde une indemnité aux tucistes : leur proportion croît avec leurs moyens financiers.

Par contre l'organisation de formation complémentaire par 40 % d'associations n'est pas liée à leur taille, et ce sont les associations "moyennes" qui se mobilisent le plus souvent sur ce thème. Il est plus facile aux responsables de prendre en compte les besoins spécifiques des jeunes lorsque ceux-ci ne sont

pas trop nombreux, en leur finançant partiellement ou en totalité une formation complémentaire.

Enfin 20 % des associations offrent à la fois une indemnité et une formation alors que ce taux est deux fois plus faible dans les communes (9 %) et les établissements publics (10%).

La participation des associations aux Travaux d'utilité collective présente de nombreuses originalités par rapport aux autres organismes. Leurs activités, les modes de recrutement et méthodes de travail qui y sont appliquées, se prêtent d'avantage à une formation personnelle des jeunes qu'à une formation strictement professionnelle. Cette remarque ne se vérifie pas dans les associations qui fonctionnent sur un mode éloigné du bénévolat, où les jeunes acquièrent au minimum une expérience des habitudes et contraintes du monde du travail salarié qu'ils pourront faire valoir auprès de leurs futurs employeurs. Mais elle est valable pour toutes les autres associations y compris pour celles qui emploient quelques salariés.

Dans les associations de bénévoles la distance au monde du travail salarié peut être accrue par le contenu non professionnel du travail à effectuer, qui n'a pas nécessairement d'équivalent en termes d'emploi salarié. A titre d'exemple l'organisation de goûters ou les visites aux personnes âgées ne peuvent être considérées comme un emploi.

Indépendamment du contenu des tâches confiées aux stagiaires, un autre trait distinctif du secteur associatif est lié à l'absence de personnel d'encadrement permanent. Cette caractéristique est un handicap pour certaines associations parce qu'elle crée des difficultés d'organisation et occasionne un important surcroît de travail pour les bénévoles en particulier. Pour cette raison les associations sans salarié renouvellent moins souvent que les autres leur adhésion au programme TUC. Pour les stagiaires, cette expérience est bénéfique si elle favorise l'apprentissage d'un travail autonome et d'une autodiscipline, et développe le sens des responsabilités. Mais elle ne doit pas être le signe d'une situation incontrôlée qui générerait un sen-

timent d'inutilité.

Enfin les associations ont un rôle particulier à jouer dans l'insertion sociale des jeunes. Certains sont trop marginalisés au départ pour s'insérer directement dans un milieu professionnel : les situations d'échec scolaire (41 % des tucistes sont sortis du système scolaire sans aucune formation professionnelle), se doublent souvent de handicaps sociaux, de difficultés d'expression, de présentation... qui sont autant d'obstacles pour trouver un emploi. Le personnel d'encadrement bénévole des petites associations est à même de nouer des relations personnalisées avec ces stagiaires, de prendre en compte leur situation spécifique, de leur faire découvrir de nouveaux centres d'intérêt et de leur donner une ouverture sur l'environnement de l'organisme. Rien n'interdit de penser que les réseaux de sociabilité des associations soient également un facteur d'insertion important pour les stagiaires.

Toute la question reste en fait celle de l'adaptation des besoins des jeunes aux conditions d'accueil des organismes, chaque association étant susceptible de créer les conditions propres à l'offre de bons stages TUC.

\*

\* \*