HAL open science

Les travaux d'utilité collective

Emmanuelle Marchal

To cite this version:

Emmanuelle Marchal. Les travaux d'utilité collective. La lettre du CEE, 1988, 8, pp.1 - 8. hal-02127197

HAL Id: hal-02127197

https://sciencespo.hal.science/hal-02127197

Submitted on 13 May 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.

La lettre d'information du C.E.E.

N° 8

JUIN 1988

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI
51, RUE DE LA CHAUSSÉE D'ANTIN 75009 PARIS
TÉLÉPHONE : (1) 42.85.72.07

LES TRAVAUX D'UTILITÉ COLLECTIVE

Une étude réalisée par le CEE en 1986 avait permis d'analyser les conditions dans lesquelles différents organismes publics utilisaient les stagiaires TUC. Des spécificités importantes concernant le mode de sélection, ainsi que l'organisation des stages, conduisaient à identifier plusieurs politiques des organismes : occupation des jeunes stagiaires dans des petites communes pour atténuer le chômage, stages de formation professionnelle supposant une sélection rigoureuse, ou encore situations s'apparentant au bénévolat dans les associations. L'étude présentée ici ⊛ prolonge ce travail en proposant une analyse centrée sur les activités des stagiaires. Une telle tâche n'est pas simple, compte tenu de la diversité des situations et du caractère souvent très informel de l'insertion des « tucistes ». La répartition par fonction à un niveau détaillé et suivant les organismes permet néanmoins de faire le point sur une zone d'activité qui demeure importante et qui est représentative de ces dispositifs de durée limitée qui permettent d'aménager les périodes de chômage et d'insertion des jeunes.

Ni emploi, ni métier, ni même toujours vrai travail, les TUC correspondent à des situations très différentes quant aux possibilités d'insertion sociale et d'acquisition d'une expérience professionnelle reconnue et transposable sur le marché du travail. La grande variété des situations fait qu'ils peuvent être définis de manière contradictoire, mais cette même diversité assure le fonctionnement, l'étendue et la continuation du programme TUC.

Les organismes rendent compte du contenu du travail des stagiaires TUC en termes de tâches effectivement remplies ou d'activités en général; en termes de lieux, de services, de publics pour lesquels ils travaillent; des emplois sont également cités comme « contenu », sans autre information. Ces différents types de réponses — tâches, lieux, emplois — figurent seuls ou combinés dans les questionnaires. Les croisements entre réponses montrent que ces informations se complètent, se cumulent, ou se contredisent, y compris à l'intérieur d'un même organisme, pour plusieurs stagiaires ou même pour un seul.

Cependant, à cette hétérogénéité répond une autre caractéristique, tout aussi déterminante, selon laquelle les stagiaires occupent pour l'essentiel des « fonctions de service ». Du fait de ce qui leur est demandé, leur position est, ou devient, celle d'« être au service de... », de « rendre service à... » des institutions, des organismes, des publics..., comme le montre l'étude des travaux effectués par les stagiaires TUC. On peut distinguer plusieurs types de tâches : l'entretien, la rénovation et l'aménagement, 32 %; les travaux administratifs, 27 %; les services aux personnes, 23 %; l'assistance technique, 5 %; des travaux regroupés ou indéfinis, 13 % (voir tableau, p. 00). La nature des travaux dépend de l'activité des organismes et de leur statut, mais leur généralité en fait des tâches qui ne sont pas spécialement destinées ni réservées aux TUC. D'autre part, autant le contenu du travail apparaît dispersé, autant les tâches peuvent être rattachées à un petit nombre de « métiers », proches d'emplois de service, au moins occasionnellement ou partiellement (...).

1 LES TRAVAUX EFFECTUÉS PAR LES STAGIAIRES TUC

Les travaux sont présentés le plus souvent comme une tâche unique ou un ensemble de tâches principales, et sont du même ordre que ceux des salariés ①. Les réponses écrites telles qu'elles figurent dans les questionnaires ne rendent pas toujours compte de tâches secondaires et il est même parfois difficile de dégager une dominante, que le travail consiste en de « l'entretien courant » (tous organismes), ou dans « la remise

① *VILLALARD (Jean) : Les TUC : dans quels organismes ? Pour quels travaux ?* Travail Emploi, *n° 26, déc. 1985.*

⊛ *Le texte qui suit est extrait de l'étude de Nicolas Schmidt : Les travaux d'utilité collective. Des tâches multiples dans un dispositif mouvant. Dossier de recherche du CEE, n° 20, avril 1988. Les différents types d'utilisation des TUC mis en évidence dans l'étude de 1986 sont également rappelés en dernière page.*

en état de bâtiments, la réfection de mobilier scolaire » (association pour les TUC); en une « aide aux femmes de service » et une « assistance aux malades » (en hôpital); ou que des stagiaires soient employés « au débroussaillage, reboisement, aménagement de sentiers », à la « distribution du courrier » (dans des communes), et d'autres « à la dactylographie, la comptabilité, et divers travaux de bureau » (dans un établissement public), à l'« animation », au « secrétariat », à la « rédaction de communiqués pour une revue de presse » (dans des associations); ou soient occupés à la « préparation et la distribution de repas », au nettoyage des dortoirs, des salles classe, à la vaisselle », à des « études dirigées » (en collèges et lycées), ou travaillent à des « recherches documentaires et traitement de données pour des études économiques » (universités); ou fassent l'« hôtesse d'accueil », la « standardiste »...

LES TÂCHES D'ENTRETIEN ET DE RÉNOVATION

Les travaux d'entretien sont les plus fréquents (32 %), c'est dans les communes qu'on les rencontre le plus, et notamment dans les plus petites. Ces travaux sont effectués dans tous les organismes, par une partie au moins des stagiaires. Les tâches consistent en la rénovation de bâtiments, l'aménagement de locaux et d'équipements collectifs, la réhabilitation de logements et de lotissements, la réparation de matériels et de machines, la réfection des trottoirs... Elles font appel à des connaissances techniques plus ou moins importantes, peinture, maçonnerie et électricité, mais comportent des tâches manuelles sans qualification (balayage, ramassage des ordures ménagères...), les unes et les autres ne s'excluant pas. Il en est de même des travaux de l'environnement, en espaces verts, forêts, jardins, plantations, horticulture, jardinage, et, très rarement,. décoration florale. S'y intègrent aussi des tâches agricoles, comme la maintenance de fermes. Le taux élevé de ce type de tâches en

Des usages différenciés

Une quarantaine de stagiaires TUC, employés pour des travaux administratifs principalement, dans un établissement public de services aux entreprises *(information, conseil à l'exportation), 550 salariés, 60 % de cadres; entretien avec le chef du secteur formation permanente, recrutement, stagiaires.*

« On a considéré qu'il valait mieux limiter le nombre de TUC pour en augmenter la qualité. Au début, on ne savait pas ce que l'on allait trouver, on a essayé de rationaliser, avec toujours le même problème, ce manque d'adéquation entre leur formation et nous, nos critères de recrutement. Par exemple, pendant 3 ou 4 mois, on ne trouvait pas une seule TUC dactylo. Evidemment, on ne peut pas leur demander les mêmes performances qu'à une jeune fille avec un BTS, on était assez souple au niveau des tests de dactylographie, mais on a piétiné plusieurs mois. On a toujours un volant à peu près typique de TUC, qui ont des tâches administratives, de bureau, qui sont d'ailleurs évolutives pour les meilleurs d'entre eux, ou d'entre elles, que l'on a formés ici; nous avons un parc bureautique extrêmement performant, ils ont commencé par de la frappe, de la dactylo classique, après, du traitement de texte, sur machines électroniques, puis de la saisie informatique... On en a envoyé en formation, ou en stage accéléré sur une semaine intensive, d'autres restaient à titre bénévole sur la moitié du temps où ils ne travaillent pas, ceux-là, bien sûr, tôt ou tard, ils sont récompensés. Sur deux ans, nous avons dû recruter, soit en emplois stables, soit en emplois temporaires, une dizaine de TUC, il y en a 4 ou 5 maintenant qui sont parfaitement bien intégrés sur leur lieu de travail. On va accentuer la qualité, cette réorientation a ses justifications, on sera plus en mesure de leur proposer quelque chose qui leur permette de progresser ».

Un centre communal d'action sociale *(CCAS, anciennement bureau d'aide sociale) emploie une centaine de salariés dont environ la moitié d'assistantes sociales; il accueille des stagiaires régulièrement, dont 12 TUC fin 1987, 2 stages n'étant pas encore pourvus à cette date.*

« Il faut être honnête, ça donne un coup de main, mais d'abord, il faut l'encadrement, et puis, ils ne sont pas là pour remplacer des postes de titulaires. Enfin, s'il n'y avait pas les TUC, je crois qu'il n'y aurait pas grand changement; là où il faudrait un poste, c'est pour le portage des repas à domicile, un mi-temps à peu près, là, il y aurait un manque à gagner; les autres, les petits travaux, je dirais que, quelquefois, ils sont un peu encombrants. On n'a jamais dépassé le nombre d'une vingtaine parce que c'est important qu'un organisme participe à la formation, ce n'est pas notre vocation première, mais on y croit beaucoup, ça nécessite de l'encadrement, on ne va pas leur apprendre un métier de A à Z, mais on peut leur donner un petit coup de main à ce niveau-là. On peut les habituer au monde du travail, aux horaires, à la contrainte, et si on peut, c'est l'idéal, leur apprendre à travailler en les poussant à se bouger, à faire des démarches... L'une de nos préoccupations, c'est sans arrêt de les alerter, de leur dire 'attention, 6 mois, 1 an, ça vous paraît loin, mais le TUC passe vite'. Le maire dit et répète, à juste titre, qu'il ne faut pas leur laisser l'espoir qu'ils seront définitivement embauchés après, et ça, je crois qu'ils l'ont compris. On a le souci de ne pas les laisser s'installer dans le TUC ».

TRAVAUX EFFECTUÉS PAR LES STAGIAIRES TUC SELON LES ORGANISMES

Tâches / Organismes	Entretien, rénovation						Services aux personnes					Travaux administratifs								Total	
	Entretien général	Nettoyage rues, locaux	Aménagement Réparations, peinture	Protection nature et jardinage forêts	Plusieurs travaux, courses	Total	Services domestiques	Para-médical et social, ménage	Tous services	Animation, enseignement, sport, culture	Total	Travail de bureau	Classements, travaux d'écritures	Secrétariat, comptabilité, standard	Total	Assistance technique labo. informat., audio-visuel	Tâches regroupées	Lieux, services, publics sans précision de tâches	N	%
Communes (Ensemble)	9	5	10	15	8	*47*	6	4	1	4	*15*	4	3	6	*13*	*5*	*3*	*17*	*844*	*100*
petites	16	9	7	17	12	61	5	9	3	1	18	2,5	1	6,5	10	ε	4	7	(175)	*100*
moyennes	5	5	13	18	7	48	8	2	1	3	14	3	1	6	10	5	3	20	(343)	*100*
grandes	9	3	11	11	5	39	5	3	ε	8	16	6	5	6	17	8	3	17	(326)	*100*
Associations	4	1	8	1	6	*20*	10	8	2	19	*39*	6	3	18	*27*	*7*	3,5	*3,5*	*666*	*100*
Etablissements scolaires	3	3	15	1,5	3,5	*26*	21	1	1	8	*31*	8	4	21	*33*	*7*	*2*	*1*	*203*	*100*
Hôpitaux	7	2	9	3	1	*22*	7	26	2	ε	*35*	3	3	17	*23*	*1*	*7*	*12*	*281*	*100*
Autres établissements publics	4	2	3	16	2	*27*	15	8	3	3	*29*	8	1	21	*30*	*8*	*1*	*5*	*254*	*100*
Autres statuts	8	—	9	4	15	*36*	2	—	10	2	*14*	15	6	6	*27*	*0,5*	*18*	*4,5*	*107*	*100*
Total %	6	3	9	8	6	*32*	9	7	3	8	*27*	5	4	14	*23*	*5*	*4*	*9*		*100*
N	141	71	212	188	141	*753*	212	165	71	188	*636*	118	94	330	*542*	*118*	*94*	*212*	*2 355*	

Répartition de 212 réponses / Lieux, services, publics	Services techniques voierie, urbanisme, chantiers, espaces verts	Lieux ou services à usage collectif, milieu scolaire loisirs	Services administratifs généraux, bureau du personnel, intendance	Publics jeunes, malades, pers. âgées, familles, tucistes	Services spécialisés patrimoine, laboratoires, salles de travail	Lieux et services regroupés
%	53	24	9,5	7	6	0,5

« autres statuts » s'explique par le grand nombre de stagiaires (jusqu'à une centaine et plus) dans des organismes ayant entre autres activités l'environnement. On a inclus dans ces tâches divers travaux de manutention, courses et livraisons, transport de matériel. Les emplois correspondants sont évidemment ceux « d'entretien » (homme, femme, agent, ouvrier d'entretien, nettoyeurs, etc.) ou dans le cas des municipalités celui de « cantonnier ».

LES SERVICES AUX PERSONNES

Ils sont définis par un contact direct avec des personnes et se rencontrent dans les associations, les hôpitaux, ainsi que dans les établissements scolaires et les organismes para-municipaux comme les bureaux d'aide sociale. Ce sont principalement des activités domestiques (préparation et distribution des repas, lingerie et blanchisserie), et des tâches para-médicales et sociales (hygiène, soins, sécurité). Les unes et les autres sont typiques de ces services, se cumulent et comportent une part de travail d'entretien de locaux (cité dans 25 % des cas, mais probablement beaucoup plus fréquent) ainsi qu'un travail d'accueil, de permanence, de surveillance.

Les tâches de service aux personnes sont largement définies par les populations auxquelles elles sont destinées. Ainsi, sur l'ensemble des « publics », les personnes

âgées figurent pour 31 %, les enfants 14 %, les malades et handicapés 10 %, les familles nombreuses 2 % (les services s'adressant à plusieurs de ces publics représentant 25 % des tâches), les enseignants 4 %; des services envers des publics comme les chômeurs, les immigrés, les tucistes eux-mêmes semblent relativement peu fréquents. Ces travaux s'exercent dans les lieux les plus divers, notamment « à usage collectif », en milieu scolaire et socio-éducatif, des lieux de loisirs et de culture comme les bibliothèques, les clubs, les radios libres, des centres d'accueil et d'hébergement, des foyers et résidences. Ils incluent un travail d'animation pour des touristes par exemple, avec un entraînement sportif, des visites guidées de sites et de musées. Le travail d'animation va de pair avec un travail d'enseignement, dans les collèges et associations pour l'essentiel, ce sont des tâches plus qualifiées que l'ensemble des services et elles se rapprochent de situations d'assistant, de collaborateur.

LES TÂCHES ADMINISTRATIVES

Les travaux de bureau, secrétariat, dactylo, classement, et moins fréquemment la comptabilité, sont relativement fréquents dans tous les organismes, excepté dans les communes. Y sont incluses différentes tâches en bibliothèque, restauration et distribution de livres, ou dans les services généraux comme l'intendance de lycée, le secrétariat de mairie, etc. De même qu'à propos des travaux d'entretien effectués par des organismes « divers », les travaux de bureau se rencontrent souvent dans les « établissements publics » comme des universités, des grandes administrations. Les travaux administratifs sont relativement développés dans les établissements scolaires, mais les tâches y sont réparties de manière plus équilibrée que dans les autres organismes. La tenue d'un standard téléphonique ou d'un service d'accueil est assez répandue, et se différencie d'un « service aux personnes » en ce qu'elle n'accompagne pas un travail de type domestique. La plupart des tâches administratives, comme les autres types de travaux, sont multiples et désignées par le terme de « secrétariat ». Les emplois cités tournent bien sûr autour de ceux d'employé de bureau, de secrétaire et de dactylo, ces derniers souvent combinés avec celui d'hôtesse d'accueil.

L'ASSISTANCE TECHNIQUE

En assistance technique (5 % des tâches), les stagiaires effectuent des travaux en laboratoire, dans des établissements d'enseignement (des collèges aux universités), analysent des échantillons, expérimentent des produits, procèdent à des prélèvements d'échantillons sur terrain; travaillent à des opérations de saisie et de programmation sur ordinateur; exécutent des dessins techniques, comme l'établissement des réseaux d'eau d'une ville, ou réalisent des plans, maquettes, graphiques, ainsi que des affiches, ou des travaux de sérigraphie, d'imprimerie, de créations de décors et de costumes... L'ensemble de ces trois types d'activité constituent environ 60 % de l'assistance technique. Les autres tâches, à parts égales, consistent à concevoir et réaliser des programmes audiovisuels, des reportages et du travail en studio dans des radios libres, du montage et de la projection de films et de vidéo, de la formation de responsables à l'utilisation de matériels en établissements scolaires ou pour des associations; les stagiaires travaillent à la mise en valeur du patrimoine mobilier et immobilier des municipalités, à des fouilles et de la restauration de monuments historiques; à la collecte, au dépouillement de données, à la recherche documentaire et la rédaction pour des enquêtes et des revues, dans des associations notamment. Les tucistes participent également à la mise en place et à la gestion d'activités et de services, bibliothèques, ludothèques, ateliers divers, dans des communes et des associations. Ils tendent à travailler dans des services plus spécialisés que l'ensemble des autres stagiaires (des bureaux d'études par exemple) et à remplir des « fonctions d'encadrement ». Ils sont qualifiés d'agents d'enquête, de documentalistes..., tout en pouvant être aussi appelés « aides », comme « aide-journaliste », « aide-laborantine », etc. Les tâches peuvent d'ailleurs comporter sur un même lieu de travail des qualifications très variables, sur des chantiers archéologiques ou dans des laboratoires par exemple, où les stagiaires peuvent aussi bien être techniciens qu'ouvriers; ce qui peut être mesuré par le classement de cette activité en « technicien » comme en employé et ouvrier qualifiés.

LES TÂCHES REGROUPÉES

On a désigné ainsi un cumul de travaux qui ne rendait pas compte d'une activité plus que d'une autre, des combinaisons donc entre entretien, administration, services; excepté l'assistance technique. Ce sont par exemple « le classement des archives communales et scolaires et l'assistance aux enseignants et personnels communaux »; « l'entretien, le contrôle des billets et l'aide à la vente » dans une association multi-activités; « l'entraînement sportif et les tâches administratives » dans un groupement d'établissements scolaires; « le gardiennage, le secrétariat, la comptabilité, l'entretien des cours de tennis » dans une association sportive, l'emploi le plus proche cité étant « du style hôtesse d'accueil et gardienne ». De même, les « lieux, services, publics regroupés » ne permettent pas de dégager un travail plus qu'un autre, comme des « aides dans les cantines des écoles et dans les locaux de l'administration », ou en même temps dans « un camping, une piscine, une mairie » ou du travail pour des « ateliers, le magasin et l'exposition » dans une association d'animation socio-éducative. On peut constater que les réponses les moins détaillées se retrouvent en majorité dans les « grandes communes », tout comme les « non-réponses ».

2 LES APPELLATIONS D'EMPLOIS ET LEURS QUALIFICATIFS

On compte près de 400 appellations d'emplois différentes pour les 2 355 tucistes de l'échantillon, la question comportant 25 % de non-réponses. Dans environ 60 % des cas, des noms de métiers sont cités, tels qu'on peut les trouver dans les nomenclatures comme les PCS — professions et catégories socio-professionnelles — de l'INSEE ou le ROME — répertoire opérationnel des métiers et emplois — de l'ANPE. Autant les réponses sont à la fois concentrées sur quelques emplois génériques, et dispersées sur des appellations les plus diver-

ses, autant on peut voir que, codées en PCS, ces emplois ne correspondent qu'à un nombre réduit de professions, une quarantaine environ. La transcription en PCS ne peut d'ailleurs être qu'approximative, il est même nécessaire de tenir compte des tâches ou des lieux, plus que des dénominations utilisées, comme on peut le voir par exemple à propos des tâches d'animation qui regroupent les tâches les plus variables. Ces PCS se situent dans les catégories « ouvrier », « employé, personnel de service », très rarement en « professions intermédiaires ».

Les emplois cités, s'ils se rapportent effectivement à des emplois existants, plus ou moins spécifiés et qualifiés, n'excluent aucune tâche annexe (les services aux personnes sont l'exemple le plus parlant). Nombre d'appellations s'appliquent par exemple à des tâches très diverses et font moins penser à des emplois qu'à des dénominations « fourre-tout » ou « passe-partout », comme « agent » : de service bien sûr (cité 120 fois), de service hospitalier (118 fois), de bureau (101 fois), et, plus rarement, agent d'animation, de collectivité, auxiliaire, spécialisé, non spécialisé, de service social, de service intérieur, etc. D'autres emplois sont également très utilisés, comme « cantonnier » : 119 fois, « sténodactylo » : 90 fois.

Il semble que les classements en « catégorie professionnelle » (CP) demandés aux organismes soient significatifs aussi quand on regroupe les catégories « qualifiées » et « non qualifiées ». On voit que moins les tâches sont qualifiées, moins elles sont définies (82 % des « tâches regroupées » sont classées en « non qualifiées », et les « lieux, sources, public » le sont à 74 %, soit plus que l'ensemble, 60 %). Ces mêmes « tâches regroupées » sont classées à 35 % en « travail spécial pour TUC », ce qui renvoie davantage aux stagiaires « à tout faire » qu'à des activités spécifiques; les tâches d'assistance technique sont, elles aussi, plus que les autres, considérées comme plus spécifiques, mais sont les seules à être classées, assez largement, en « technicien ». Les tucistes sont considérés en majorité comme des « auxiliaires de salariés », à 45 % environ, et à 30 % comme des équivalents de salariés, mais les deux types de situation ne sont pas toujours aussi tranchées, et peuvent notamment changer au fur et à mesure de l'insertion des stagiaires dans l'organisme. Le travail « équivalent à bénévole » est au contraire très différencié (8 %), sans doute parce que restant une catégorisation attachée aux associations.

Du fait d'être cités et détaillés en même temps que les tâches, les lieux, services, publics ont tendance à spécifier le travail et à constituer une fonction ou un ensemble de fonctions à part entière. D'autres réponses font penser également à des lieux de travail non réglementés, éclatés, par lesquels on ne fait pas carrière, ce qu'on a désigné par une polyvalence de services. On peut citer aussi l'exemple du travail à domicile chez des personnes âgées ou des familles nombreuses. D'une manière générale, les professions dans la santé et le travail social ont connu un très grand développement depuis les années 70 [2] et sont principalement occupés par des femmes. Mais les TUC ont tendance à être auxiliaires de ces emplois et les travaux effectués par les stagiaires n'ont généralement que peu à voir avec des « petits métiers », dont on peut vivre, qui correspondent à une organisation de la vie sociale, locale notamment (exemple de l'« accueil et de l'aide aux chômeurs dans leurs démarches auprès des services dont ils relèvent » dans une association ou exemple du portage des repas à domicile, dans le cadre du Centre communal d'action sociale). Il semble que les tâches restent en général en-deçà d'un emploi ou d'un métier (comme on le voit par les appellations d'emplois), la présentation allant au-delà ou au devant de ce qui peut définir un travail. L'ensemble de ces réponses est d'ailleurs difficile à contrôler et à vérifier, elles permettent de démontrer le caractère incertain et variable de la situation des tucistes. Les variations de réponses accentuent encore le caractère « emplois jeunes » des TUC.

3 L'INSERTION DES TUC DANS LA GESTION DES ORGANISMES

Les TUC correspondent à un investissement relativement « léger », comparé à d'autres formules de stages ou de « mise au travail ». Ils sont peu coûteux, ont l'avantage d'être nombreux, plus rapidement et plus facilement accessibles que d'autres types de stages. Ils laissent ainsi la possibilité pour le stagiaire de partir si une occasion d'emploi ou de formation se présente (« les gens valables ne restent pas » dit par exemple l'intendante d'un collège), et, pour l'organisme de signer des conventions de durée limitée (6 mois et moins), renouvelée (« systématiquement » disent certains organismes), si le stagiaire « fait l'affaire » (...).

DES USAGES DIFFÉRENCIÉS DES TUC

Le dispositif TUC se prête aussi à toutes sortes de stratégies, donne lieu à divers modes de fonctionnement et de formes d'évaluation, aussi bien de la part des utilisateurs directs que des organisations responsables. Il est en effet possible de parler des TUC comme moyen de révéler, de catalyser, de faire connaître des besoins, de mettre en évidence un secteur ou une activité, aussi bien « expérimental », innovateur, que « sensible » ou « en déclin », ancien ou récent, en développement ou en stagnation, plus ou moins « délaissé », où on peut toujours « faire quelque chose », comme en milieu rural, ou faire les choses autrement, avec les TUC par exemple. L'organisme, au moyen des TUC, peut évoluer, progresser, améliorer ses activités et services. Les travaux effectués correspondent à des besoins, pas toujours mesurés avec précision mais évalués par le personnel et/ou la direction de l'organisme, mieux connus après les TUC qu'avant. Ces besoins peuvent d'ailleurs aussi bien passer pour « inépuisables » que ne pas trouver preneur, en fonction des conditions de travail, des qualifications nécessaires, etc. Il est également possible d'utiliser les TUC pour « compenser des suppressions de postes, mais le personnel ne comprend pas que des TUC soient là », comme le dit par exemple l'intendante d'un collège, tout comme ils peuvent produire des effectifs « en surplus », lorsque par exemple la direction d'un organisme décide d'accueillir des tucistes et les répartit dans différents services, sans que le personnel en place soit préparé à les recevoir ou à les encadrer. Les stagiaires sont alors soit en position de main-d'œuvre complémentaire,

[2] *Cf. Population active, Emploi, Groupes sociaux,* Economie et statistique, *n° 171-172, nov.-déc. 1984.*

Intégrer le TUC dans le fonctionnement de l'organisme

Entretien avec l'intendante d'un LEP, *situé dans une commune de 7 000 habitants, construit il y a une dizaine d'années, 500 élèves (effectifs en diminution) dont 130 internes, 75 salariés, 4 stagiaires TUC.*

« Cette année, j'ai demandé que la convention soit pour 4 TUC, j'attends la réponse, dit l'intendante. L'année dernière, on en avait 3, 2 au secrétariat du proviseur, 1 à l'intendance. On en a demandé 1 de plus parce que le chef des travaux en a besoin d'un pour la gestion des stocks. J'en ai prolongé une, qui était très intéressée par ce qu'elle faisait, très débrouillarde aussi, elle est restée 1 an et 2 fois 3 mois, après il aurait fallu que l'établissement la rémunère, ce qui n'était pas possible (...). Il y a une ancienne TUC agent de service que j'ai pu recruter pour les suppléances, des remplacements de courte durée, du provisoire.

J'ai toujours connu des TUC ici; cette année, on a un peu de flottement, on se retrouve sans TUC, enfin on a demandé, on attend. A la limite, je me demande comment on faisait avant (...).

On leur confie toujours des tâches autonomes (...). C'est toujours sous le tutorat des personnes mais on ne veut pas qu'ils ne fassent que des bricoles. Au niveau des agents de service, c'est très mal perçu, les TUC, ils considèrent qu'ils prennent la place. Ça fait 2 ans qu'ils sont habitués à avoir une TUC dans leur équipe, elle fait le tour des services, elle voit l'ensemble de ce que peut faire un agent d'entretien, cuisine, ménage, lingerie, mais c'est dur à faire passer ».

Hôpital, *plus de 1 300 salariés, une quarantaine de stagiaires TUC en début de programme, une vingtaine fin 87.*

« On a réfléchi à la place des TUC et on a constaté une certaine dérive, dit l'assistant de direction de l'hôpital. D'abord, les services avaient tendance à les intégrer dans leur mode de fonctionnement normal et également à leur faire assurer des remplacements, alors qu'ils n'étaient que stagiaires, à 500 F par mois, outre la part de l'Etat; je précise que nous n'avons pas eu de dotation spécifique pour payer les TUC. D'autre part, nous souhaitions qu'il n'y ait des TUC que dans les services administratifs, industriels ou médico-techniques, donc qu'il n'y en ait pas dans les services de soins, pas auprès des malades, et là aussi, il y a eu une dérive (...). Des agents parfois très jeunes, avec un niveau général très bas auprès des malades, ça ne donne pas nécessairement une bonne opinion de l'hôpital (...). On a recentré (...) mais on ne les laisse jamais assumer seuls une fonction spécifique. L'encadrement est demandeur de TUC, du moment qu'il y a du monde pour travailler, que ce soient des TUC ou des P. 3, P. 2... Ça fonctionne bien, ça pourrait même fonctionner trop bien ».

soit en concurrence avec le personnel existant. Concurrence encore, avec les entreprises, quand des organismes font exécuter des travaux dans le cadre de conventions TUC, donc à meilleur coût, et ne font plus appel à des salariés extérieurs, alors que dans le même temps, des responsables d'associations ou dans des municipalités parlent de TUC comme de « jeunes dont les entreprises ne veulent pas » ③ (...).

Les TUC sont utilisés, de plus en plus semble-t-il, comme tout stage ou période d'activité, comme moyen de sélection par le milieu de travail, pour un éventuel emploi par la suite, tandis qu'ils tendent à comporter eux-mêmes une période d'essai. Ils peuvent aussi servir d'apprentissage sur le tas, et même plus généralement de formation hors de tout organisme spécialisé, à compléter éventuellement par la suite par une formation plus « instituée », y compris après être devenu salarié, ce qui ne semble pas au départ recherché par les stagiaires. Les organismes peuvent cependant faire valoir le stage comme une expérience professionnelle, une étape dans la recherche d'un emploi, voire dans un projet d'installation. L'intérêt du stage se mesure alors aux occasions à saisir, au fait d'avoir travaillé avec telles ou telles personnes, dans un type de travail difficilement accessible autrement. Le TUC est en ce sens une contribution à l'acquisition de connaissance et de savoir-faire qui ne peuvent être fournis que par un milieu professionnel, suivant aussi en cela, de près ou de loin, le modèle de l'apprentissage, où c'est moins l'obtention d'un diplôme qui est visée que la transmission de valeurs et de moyens de s'insérer dans un milieu de travail spécifique ④.

Le nombre de stagiaires paraît être en effet un indicateur significatif de la position des stagiaires dans les organismes. Le rapport entre le nombre de tucistes et le nombre de permanents dans les associations par exemple montrent que les TUC sont utilisés pour renforcer le personnel en place, jusqu'au seuil de 50 salariés, sans

③ *Les exemples cités proviennent d'enquêtes sur les TUC, notamment :*
— *Les « descriptions de pratiques »,* Education et société, les travaux d'utilité collective, *n° 8, 1986, parmi lesquelles les exemples de « TUC sur mesure en milieu rural », ou de « vivier TUC » pour des travaux de bâtiment, ainsi que dans le tertiaire dans une moindre mesure, etc., selon les secteurs d'activité, les ressources locales, etc., et les évaluations possibles par les différents ministères.*
— *Journée d'études : Les TUC et l'environnement, évaluations et perspectives, Lyon, le 24/6/87.*
— *LEBOUTEUX (François) : les TUC... et après ?,* Droit social, *n° 4, avril 1985.*

④ *SCHMIDT (Nicolas) : Les apprentis, une diversité de trajectoires, insertion socio-professionnelle et formation morale,* Dossier de recherche du CEE, *n° 12, février 1985.*

introduire de déséquilibre notable ⑤. Une augmentation du nombre de tucistes, ou l'accueil permanent d'un effectif important de tucistes semble montrer que le TUC tend à fonctionner comme un emploi ou comme une forme d'emploi dont l'organisme est dépendant, à défaut de pouvoir embaucher. Une diminution des effectifs de tucistes est généralement accompagnée d'une plus grande intégration et d'une formation dans l'organisme (...). Enfin, une stagnation semble laisser entendre une certaine incertitude quant à l'utilisation de ce type de mesure, notamment en fonction des possibilités d'embauche (...).

UNE POLYVALENCE DE SERVICES

Les travaux effectués par les stagiaires TUC se rapprochent, à des degrés variables, de ceux exécutés par le personnel des organismes qui les accueillent, et ils sont également comparables aux travaux effectués par des jeunes détenus effectuant des TIG (Travaux d'Intérêt Général), des appelés, des objecteurs de conscience. On a défini plus haut quatre types de tâches : l'entretien et la rénovation; les services aux personnes; les travaux administratifs; l'assistance technique. Mais, dans l'ensemble, que les stagiaires soient affectés à des travaux de fonctionnement (administration, entretien) ou qu'ils aient à répondre aux besoins d'une clientèle, d'une collectivité, ils tendent à se retrouver en position de service, au moins pendant une certaine période (les « services aux personnes » ne sont qu'un aspect de ce qu'on appelle ici « service »). Les tucistes ont fréquemment, en effet, à être disponibles, voire à disposition (...).

On peut déterminer la situation des tucistes par le fait qu'ils occupent un « poste », avec des tâches ou strictement définies ou fluctuantes mais toujours plus ou moins limitées (exemple principalement des emplois de service aux personnes); ou qu'ils ont une « activité », plus ou moins en rupture avec la notion d'emploi, avec ce que le terme comporte de vague, ou qui permet d'improviser, de saisir une occasion, etc. (exemple des tâches dites d'« animation »); ou qu'ils sont déjà en train d'exercer un « métier », cas des travaux d'assistance technique notamment, qui fonctionnent comme des emplois de vacataires, avec, dans ce cas, une formation préalable nécessaire, des emplois de début de carrière même.

Un stagiaire peut ainsi être qualifié de « responsable », s'il exerce, seul ou en grande partie seul, une tâche ou un ensemble de tâches qui forme un tout, nécessitant des connaissances variées, dans un lieu spécifique, ou à l'opposé, des tâches resteintes mais exécutées d'un bout à l'autre, ou larges mais intégrées dans un ensemble cohérent, exemple du travail « d'entretien, d'accueil, d'animation, de gestion d'un gîte » (association, pas de salarié), donc à disposer d'un certain degré d'autonomie. Dans ce cas, les stagiaires sont moins considérés comme « auxiliaires de salariés » qu'ayant un travail spécifique, qui leur est plus ou moins réservé

Présentation de l'enquête

Notre échantillon compte 406 organismes et 2 355 tucistes. On a procédé à un tirage raisonné au 1/4 à partir de l'enquête postale de départ (voir *Dossier de recherche du CEE,* n° 14, juin 1986) qui portait sur environ 1 800 questionnaires explicitables et 12 000 stagiaires, soit 6,7 stagiaires en moyenne (6 dans notre échantillon). C'est le tirage des organismes (on a repris le découpage de l'enquête, par statut et par taille) qui détermine celui des stagiaires. On constate un pourcentage variable de non-réponses (8 % des organismes, soit 11 % de stagiaires), important dans les communes (11 % et 20 % de stagiaires, surtout dans les grandes, 17 % et 36 % respectivement, du fait sans doute du grand nombre de stagiaires, 100, 200 et plus). De même, on compte une quarantaine d'organismes qui n'avaient plus de tucistes au moment de l'enquête (dernier trimestre 1985, soit environ 1 an après la mise en place du programme), principalement les associations (55 %), et les petites communes (30 %), les écoles (10 %), les autres organismes (5 %).

L'échantillon est composé de 55 % de filles et de 45 % de garçons. Dans les communes, les garçons sont les plus nombreux, 59 %, du fait qu'on y effectue des travaux d'entretien plus que dans les autres organismes; c'est l'inverse dans les hôpitaux, 69 % de filles, employées pour l'essentiel comme personnels de service. En termes d'âge, la moitié des garçons et filles ont de 19 à 20 ans, les moins de 18 ans et les plus de 22 ans sont rares. La durée des stages est fixée dans la grande majorité des organismes à 1 an (parfois plus, 15 ou 16 mois, mais rarement) : 60 % pour l'ensemble des organismes; seuls les établissements scolaires ont des durées plus partagées : 34 % de 7 à 11 mois, 32 % de 12 mois, sans doute en raison des congés scolaires.

Les informations sur la scolarité ne sont pas toujours fiables dans les questionnaires d'autant que le parcours scolaire des jeunes qui suivent des stages, TUC ou autres, est difficile à suivre (redoublements, changements de sections, etc.). On peut néanmoins souligner que 33 % des stagiaires ont un CAP ou un BEP, 30 % sont de niveau scolaire inférieur à la 3e et 23 % sortent de 3e. Les réponses aux spécialités de formation ne figurent pas toujours ni avec précision et sont très dispersées, notamment pour les sections « préprofessionnelles » et les formations après l'école. Ce sont principalement le secrétariat (14 % de l'échantillon total et 46 % des niveaux CAP, BEP), la mécanique (5 % et 40 %), le sanitaire et social (4 % et 43 %).

Les entretiens auxquels nous avons procédé ont eu lieu auprès de chaque type d'utilisateurs de TUC, en général avec la personne qui a répondu au questionnaire, et quelquefois avec les stagiaires eux-mêmes, alors différents de ceux présents au moment de l'enquête postale. Les questionnaires ont été le plus souvent remplis (à 42 %) par la « direction générale de l'organisme », ou par le « personnel d'encadrement ».

⑤ *BOISGUERIN (Bénédicte), GUILLEMIN (Sophie) : Etude de la contribution des organismes au dispositif TUC,* note du CEE, *13/5/86.*

ou rendu possible au moyen du TUC.

A l'inverse, un TUC « à tout faire » se retrouve dans un ou plusieurs lieux de travail, interchangeables, où les tâches sont données au « coup par coup », isolées les unes des autres, éparpillées, non fixées, à la demande, selon les besoins des services ou l'urgence du moment, en fonction de ce qu'il « reste à faire ». Les stagiaires sont plus occupés qu'employés à quelque chose, tout en étant sous un statut particulier (...).

Entre ces deux pôles les plus éloignés, se définit une « position intermédiaire », la plus fréquente, où les stagiaires par exemple « font office de... ». Le stage se déroule dans un lieu où sont réalisées diverses tâches avec une dominante ou une spécialité; ou bien il s'agit d'une même tâche dans différents lieux, voire de différentes tâches dans différents lieux (...).

Nicolas SCHMIDT

LES QUATRE FORMES D'UTILISATION DU PROGRAMME

Dans une première exploitation de cette même enquête ⊙, Emmanuelle Marchal proposait de distinguer les formes suivantes de stages TUC :

(...) Quatre types de stages se différencient nettement tant du point de vue de l'environnement dans lequel ils s'insèrent que du type d'expérience qu'ils procurent aux jeunes :

— 20 % des organismes proposent des « travaux d'intérêt général ». Cette forme d'utilisation est illustrée par la participation des petites communes. Les stagiaires ont un niveau de formation relativement faible et ne font pas l'objet de sélection dans la mesure du possible. Ils réalisent des tâches d'intérêt général pour lesquelles ils sont généralement indemnisés et qui font appel à leur savoir-faire. Les garçons effectuent des travaux manuels polyvalents en fonction des besoins : entretien des bâtiments publics, débroussaillage, jardinage, voierie, peinture. Ils sont largement majoritaires. Aux filles reviennent de préférence des activités d'archivage, ou d'aide et d'assistance aux personnes âgées et aux enfants dans le cadre de l'école communale. L'encadrement est fréquemment confié à l'ouvrier communal, au cantonnier ou à l'instituteur. Au-delà de la reconnaissance d'un statut (celui de tuciste), les jeunes acquièrent une formation générale à la réalisation d'un travail et l'expérience de ses contraintes.

— 25 % des organismes proposent des « stages de formation professionnelle », et plus particulièrement les établissements scolaires. Le niveau de formation des stagiaires y est élevé (voir sélection), et peut être complété en dehors du mi-temps de stage grâce à l'organisation de formations dans le cadre de l'Education nationale, auxquelles les stagiaires ont accès. Les tucistes secondent les salariés en place. Les filles y sont très largement majoritaires : elles réalisent des travaux administratifs, de secrétariat, classement, documentation, ou de surveillance notamment à la cantine. Les garçons entretiennent les matériels et bâtiments. Dans la mesure où les jeunes effectuent des tâches en vraie grandeur et sont suivis par un personnel qualifié, leurs responsables considèrent qu'ils acquièrent une expérience professionnelle.

— 10 % des organismes proposent une insertion « dans un milieu de travail salarié ». Ce sont les grandes communes qui se prêtent le mieux à l'offre de ce type de stages. Les stagiaires y sont accueillis en grand nombre et disséminés dans l'ensemble des services techniques et sociaux de la ville. Ils perçoivent la plupart du temps des indemnités et/ou des avantages en nature (cantine, transports en commun...). La proportion de garçons est importante. Avec un faible niveau de formation ou sans qualification, ils sont typiquement affectés à l'entretien des espaces verts. Mais il est bien évident que les travaux confiés aux stagiaires sont potentiellement aussi nombreux et variés que les services d'une grande municipalité : bibliothèque, voierie, bureau d'aide sociale, foyer-logement, pompiers, écoles, centres sportifs, administration... L'impossibilité de suivre individuellement les stagiaires suppose qu'ils saisissent eux-mêmes les opportunités qui se présentent de suivre une formation, de prendre des responsabilités, de préparer un concours...

— 20 % des organismes proposent des « stages de formation personnelle » auxquels on associe les associations de bénévoles. L'absence de personnel d'encadrement permanent suppose l'instauration de relations de confiance entre les jeunes et l'organisme. La polyvalence des tâches qui leur sont confiées, est ici synonyme de qualification : 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'associations). Un travail plus ponctuel (organisation d'une manifestation sportive ou culturelle) ou plus manuel (aménagement d'un local, restauration d'un monument), nécessite lui aussi la mise en œuvre de connaissances et de techniques multiples. Le travail n'est ni standardisé ni strictement délimité, et laisse une large place à l'autonomie et aux prises de responsabilités. Tous ces éléments concourent à conférer à ces stages un caractère formateur sur un plan plus personnel que professionnel.

Emmanuelle MARCHAL

⊙ *Bernard GOMEL et Emmanuelle MARCHAL : Les différentes formes d'utilisation des TUC.* Dossier de recherche du CEE, *n° 14*, juin 1986.

Directeur-gérant : F. EYMARD-DUVERNAY — Imprimerie Louis-Jean 05002 GAP
N° Commission paritaire : 228-ADEP. Dépôt légal n° 417 — Juin 1988