



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Santé au Travail et Emploi des Jeunes dans les Entreprises *Journée d'étude du 12 septembre 2013, L'Alcazar (Marseille)*

~ Conclusion : éléments de synthèse ~

Les problèmes spécifiques d'emploi et de conditions de travail des jeunes ont fait l'objet d'analyses détaillées durant cette journée d'étude, et notamment :

- Leurs **réelles difficultés d'accès à l'emploi** avec des statuts de travailleurs précaires assez généralisés et une stabilisation professionnelle qui intervient à l'âge moyen de 28 ans en France. Des difficultés plus notables pour les jeunes non diplômés et les jeunes femmes ;
- Leurs **difficultés d'intégration dans l'entreprise** du fait d'un manque d'organisation efficace de l'accueil, de l'accompagnement ou du tutorat, d'autant plus difficile à organiser quand il s'agit d'emplois précaires de durée limitée ;
- Leurs **conditions de travail plus difficiles** en matière d'horaires de travail, de manutention et de pénibilité des postes de travail, d'exposition aux produits chimiques et aux poussières ;
- Des **aspects positifs** : leurs capacités d'adaptation et leur motivation, ainsi que leur réactivité face à l'arbitraire et leur capacité d'engagement dans l'action collective.

Par rapport à ces constats, des actions au sein des entreprises sont indispensables et un certain nombre de pistes d'actions ont été proposées :

- **Veiller aux modalités de recours à l'intérim** afin qu'il permette une intégration des jeunes dans les entreprises ;
- **Professionaliser l'accueil des jeunes dans les entreprises** et mettre en place de **véritables dispositifs d'accompagnement et de tutorat** (organisés, avec des moyens en temps et en formation...). Des expériences positives en la matière vous ont été présentées.
Des **processus d'accueil par les représentants du personnel** des jeunes salariés ont également leur importance : à la différence de salariés ayant déjà travaillé, ils ne savent pas toujours ce qu'ils peuvent attendre de leurs représentants. Et, dans le cadre des œuvres sociales du comité d'entreprise, une aide face aux situations de difficultés spécifiques peut aussi être organisée.
- **Former et sensibiliser les jeunes salariés en matière de santé au travail**, en tenant compte de la spécificité des emplois tenus et de leur manque d'expérience en matière de risques. Il pourrait notamment être procédé à une analyse spécifique de la situation des jeunes dans le document unique. Un rôle accru du CHSCT sur les conditions de travail des jeunes ainsi que sur leur formation à la sécurité serait nécessaire.
- Le **dernier point** est plutôt **une question en direction des représentants du personnel** : comment intégrer dans les revendications et les demandes à l'employeur les problèmes des jeunes qui peuvent être spécifiques, et comment la participation des jeunes à la représentation du personnel peut-elle être envisagée ?

.../...

Des outils juridiques existent actuellement pour mettre en œuvre ces pistes d'action :

- Les obligations renforcées en matière de **négociation collective dans les entreprises de plus de 50 salariés** : cette obligation de négocier doit se concrétiser par un accord ou par un plan d'action unilatéral comportant des rubriques précises. À défaut, des pénalités financières sont prévues. Deux de ces négociations obligatoires sont particulièrement intéressantes pour agir sur la situation des jeunes en entreprise : la **négociation sur le contrat de génération** (*qui prévoit des embauches de jeunes en contrat de droit commun et un tutorat par des seniors*) et la **négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes** (*les jeunes femmes connaissant des difficultés spécifiques*) ;
- Une autre obligation des entreprises de plus de 300 salariés susceptible d'entraîner des sanctions financières : celle d'employer **5% de salariés en alternance**. Cette disposition est importante puisque les contrats en alternance s'adressent plutôt à des jeunes peu diplômés, qui rencontrent plus de difficultés d'accès à un emploi durable ;
- **Les informations communiquées périodiquement au comité d'entreprise** : rapport annuel sur la situation de l'emploi et la formation professionnelle, informations trimestrielles ou semestrielles obligatoires sur l'emploi, le recours à l'intérim... Il s'agit là d'éléments de diagnostic importants qui peuvent permettre aux représentants du personnel d'être ensuite force de proposition ;
- Ces outils concernent plutôt les entreprises de plus de 50 salariés. Or, en région PACA, des jeunes salariés sont aussi employés dans des entreprises de moins de 10 salariés qui ne sont pas concernées par ces outils juridiques et pour lesquels la **négociation interprofessionnelle ou par branche professionnelle** doit absolument se développer pour produire des effets concrets.

Agir sur les spécificités de l'emploi et des conditions de travail des jeunes est une difficulté pour les représentants du personnel si elle n'est pas replacée dans un contexte plus global de réflexion sur l'emploi et sur les conditions de travail dans l'entreprise. En réalité, ces approches sont très complémentaires : s'intéresser aux conditions de travail, d'accueil et l'emploi des jeunes, c'est analyser l'organisation du travail, la transmission de la culture professionnelle et le fonctionnement de l'entreprise.

J'espère que cette journée vous aura apporté outre des éléments d'analyse, des pistes pour être force de proposition dans les entreprises, afin d'améliorer de façon globale la situation des jeunes salariés.

Sylvie Brico

*Directrice adjointe du Travail
Pôle Politique du Travail, DIRECCTE PACA*