

SANTÉ AU TRAVAIL ET EMPLOI DES JEUNES DANS LES ENTREPRISES

**Journée d'étude IRT / DIRECCTE PACA
Jeudi 12 Septembre 2013 - L'Alcazar, Marseille**

**Résultats de la Méthode « Phillips 6x6 »
Mario Correia et Philippe Mossé**

Le « Phillips 6x6 » ou méthode 6x6

**« Un 6 x 6,
c'est 6 personnes
qui se parlent
pendant 6 minutes »**

Cette technique de travail en groupe a été mis au point en 1948 par **J. Donald Phillips**, ancien professeur d'éducation des adultes au Collège d'Etat du Michigan

Le Phillips 6x6 est une recherche en temps limité par petits groupes. Cette technique d'animation permet de faire travailler en **groupe de 6** les participants à une formation. En s'efforçant d'apporter en **6 minutes** une réponse unique et précise à une question donnée, ils doivent faire appel à leurs capacités d'échange, d'écoute, et d'argumentation.

L'animateur présente le sujet général du séminaire et il découpe le thème de travail en plusieurs sous-questions (*4 pour cette journée d'étude*).

La méthode se caractérise par un effort de réflexion intellectuelle collective, brève et intense et génère des échanges au sein du groupe. Elle fait ainsi émerger de nouveaux questionnements sur le sujet d'étude.

QUESTION 1

« Pour vous, qu'est-ce qu'un jeune ? »

1. Réponses consensuelles : jeunes = projection dans le futur

« un futur vieux », « junior », « nous » (*for ever young*), « < 25 ; 30 » ; voire ... « Tanguy »

Bref : « construite » et « en construction » ; en « évolution », « projet »

2. Les réponses, souvent d'emblée, vis à vis de l'entreprise et de l'emploi

Les jeunes, c'est le futur ouvert, donc double :

- ❖ Futur d'eux-mêmes : « individu », « espoir » ET « doute », « inquiétude »
- ❖ Futur de l'entreprise / société : jeune = « renouvellement »
(*moins d'une technique que d'une diffusion des conventions : « culture » de l'entreprise*)

Des deux :

> 0 : « énergie », « condition physique », « ressource » ET « provocation »

< 0 : « inexpérimentés », « sous diplômés » DONC « exposés », « exploités »

(cf. Question 2)

QUESTION 2

« En matière de conditions de travail, quelles différences existent selon vous entre les jeunes et les autres salariés ? »

1. Comportements et intérêts professionnels différents :

- ❖ Le syndrome « Y » : mobilité volontaire, flexibilité ; voire « goût du risque » et « peu sensibilisés » ;
- ❖ Bref : la *norme* CDD - intérim et de l'insertion professionnelle longue et difficile semble intériorisée
d'où tensions entre « motivés » et « disponibles »

2. Des conditions d'emploi spécifiques :

- ❖ Sensibilités et expositions par rapport aux risques ; et moins de revenus ; pénibilité, « le jeune subit »
- ❖ Besoins de compétences renouvelées et de « crédibilité »

Cf. Questions 3 et 4

QUESTION 3

« Pour vous quels devrait être le rôle des représentants du personnel dans les problèmes d'emploi et de conditions de travail des jeunes ? »

Cinq postures se dégagent dans les réponses :

- 1. Posture de proximité** (*écoute », conditions d'emploi...*) ;
- 2. Posture de transmission de l'habitus professionnel** (*droits et devoirs - les « Vieux » comme modèle*) ;
- 3. Posture d'accompagnement** (*aide à l'intégration, tutorat, conseils, etc.*) ;
- 4. Posture d'interface avec l'entreprise** (*porter les revendications des jeunes, contrôler que leur gestion est juste, négocier à leur place...*) ;
- 5. Posture de protection** (*« protéger », « contrôler »... rôle de père*).

Objectif : mobiliser les jeunes pour qu'ils prennent leur place en tant que représentants du personnel

QUESTION 4

« Pour vous, quelles seraient les pistes d'action pour que la santé au travail des jeunes soit mieux prise en compte ? »

- 1. Il faut considérer les jeunes comme une population particulière** (*prendre en compte leurs spécificités de génération et de conditions de travail et d'emploi*) ;
- 2. Pour leur faire de la place et aussi pour les protéger** (*y compris contre eux-mêmes*) ;
- 3. Action en direction de l'encadrement** (*former le management et le sensibiliser à cette population particulière et aux conditions de travail des jeunes*) ;
- 4. Élaborer des outils spécifiques** (*tutorat, accueil, etc.*)
 - ❖ Aménagement des postes de travail, suivi médical particulier...
 - ❖ Analyse spécifique des risques (des jeunes) VS amélioration générale profite aux jeunes ;
- 5. Renforcer les capacités d'intervention** (*IRP mais aussi contrôle externe*) ;
- 6. Prendre en compte les domaines extra-professionnels** (*santé, logement, formation...*).