

TRAVAIL DES JEUNES, JEUNES AU TRAVAIL EN BOURGOGNE

Quelques données démographiques et de santé



>>> Sommaire

STATUT DES JEUNES EN ENTREPRISE	2
DÉMOGRAPHIE, ACTIVITÉ, EMPLOI DES 15-25 ANS	3
SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES JEUNES.....	4
Expositions professionnelles et santé au travers de SUMER	4
L'action Evrest Jeunes menée par les médecins du travail en Bourgogne	6

Le groupe régional Evrest, existant depuis 2008 en Bourgogne, a souhaité produire un document spécifique sur la santé et les conditions de travail des jeunes suite à la Journée de l'Inspection Médicale " Travail des Jeunes et Jeunes au Travail ".

>>> STATUT DES JEUNES EN ENTREPRISE

Histoire des jeunes au travail

De tous temps, les enfants ont travaillé, en famille pour les travaux de la ferme, à la ville ou dans l'artisanat. En Europe, c'est à l'ère industrielle que la nature de leur travail change, et que, entre paternalisme et exploitation, cette main-d'œuvre malléable et peu coûteuse sera conduite à la mine ou à l'usine, affectée à des tâches rendues possibles par la petite taille de ces enfants.

Au milieu du 19^e siècle, face aux atteintes à la santé des enfants, une prise de conscience émerge en Europe. Des voies s'élèvent (Victor Hugo, Dickens,...), et en France, des travaux, dont ceux de Villermé, aboutissent à un encadrement du travail des enfants : la loi du 22 mars 1841 impose un âge minimum (8 ans), limite le temps de travail journalier et instaure l'obligation de « suivre une école » jusqu'à l'âge de 12 ans. Il faudra cependant attendre les lois de Jules Ferry, en 1881 et 1882, rendant l'école obligatoire et gratuite jusqu'au certificat d'étude, complétées par le versement d'une allocation compensant la disparition du revenu des enfants, pour que ces mesures prennent effet.

Au cours du 20^e siècle, des lois et décrets encadreront les travaux interdits, dangereux ou insalubres, le travail de nuit, la scolarisation obligatoire jusqu'à 16 ans, la limitation de l'âge d'embauche et l'encadrement des stages.

En France, la santé et la sécurité des jeunes sont dorénavant très encadrées, et les lois et les décrets sont régulièrement révisés.

Le statut des jeunes en entreprise s'appuie sur des sources de droit multiples : code du travail, code de l'éducation nationale, code de l'action sociale et de la famille, code rural, code de la sécurité sociale.

Selon l'article L3161-1 du CT, sont considérés comme des jeunes travailleurs d'une part les salariés âgés de moins de dix-huit ans (et de plus de 16 ans, âge de fin de l'obligation de scolarité), et d'autre part les stagiaires âgés de moins de dix-huit ans (et le cas échéant de moins de 16 ans) qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel.

Le **statut scolaire** présente des particularités : détenteurs d'une convention de stage, mais sans contrat de travail ni rémunération, les stagiaires doivent néanmoins respecter le règlement intérieur de l'entreprise (ses horaires et règles relatives à l'hygiène et la sécurité...). Ils bénéficient aussi de la protection sociale en cas d'accident du travail.

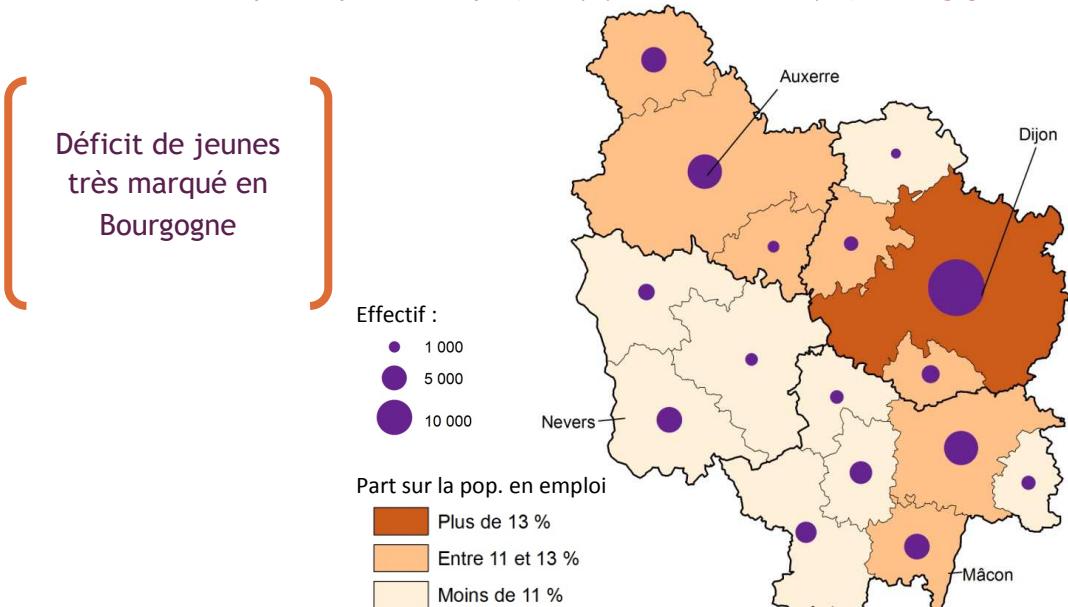


>>> DÉMOGRAPHIE, ACTIVITÉ, EMPLOI DES 15-25 ANS

En Bourgogne en 2011, 200 000 jeunes âgés de 15 à 25 ans représentent 12.1 % de la population totale (13.4 % au niveau national), et 51 % d'entre eux sont des actifs. Les hommes sont majoritaires parmi ces jeunes actifs, l'entrée dans la vie active des femmes étant plus tardive.

De 2006 à 2011, la région a perdu 10 000 jeunes, alors que la population totale est restée stable. De nombreux jeunes quittent la région, attirés par la diversité d'offres de formation, de la richesse culturelle et du dynamisme économique de la région parisienne et de la région lyonnaise. Le motif de départ est lié à l'emploi. Ainsi en 2011, moins de 12 % des emplois régionaux sont occupés par des jeunes, dont 30 % dans la zone d'emploi de Dijon témoignant de fortes disparités au sein du territoire.

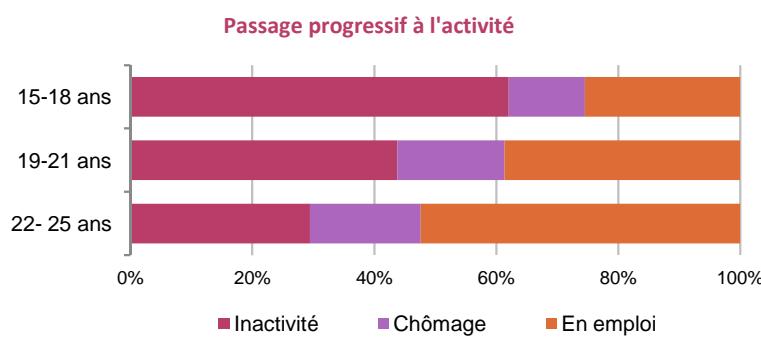
Effectifs et part des jeunes en emploi (sur la population totale en emploi) en Bourgogne en 2011



Source : Insee RP 2011

Depuis le début des années 90, la poursuite des études retarde l'arrivée sur le marché du travail. Malgré tout, le contexte d'embauche reste favorable aux jeunes puisque les trois quarts de ceux inscrits à Pôle Emploi le sont depuis moins d'un an (55 % pour l'ensemble de la population). Les possibilités d'insertion professionnelle sont toutefois plus difficiles pour les jeunes ayant les niveaux de formation les plus bas.

Plus de difficultés d'insertion pour les « bas niveau de qualification »

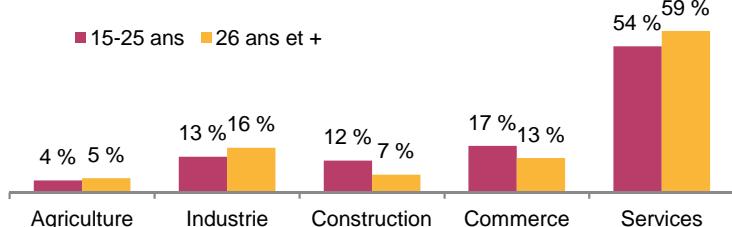


Inactivité : correspond aux personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage : étudiants, personnes au foyer, en incapacité de travailler,...

Source : Insee RP 2011

Sept jeunes sur dix sont employés dans le secteur tertiaire (commerce et services). Comparativement aux actifs en emploi plus âgés, les jeunes sont davantage présents dans le secteur du Bâtiment et Travaux Publics (BTP), l'hébergement / restauration, l'industrie agro-alimentaire et certains emplois du secteur du commerce.

Actifs en emploi par secteur d'activité



Source : Insee RP 2011

>>> SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES JEUNES

Sumer et Evrest : deux outils pour appréhender la santé et les expositions aux risques professionnels des jeunes salariés par une approche collective

" Sumer " (Surveillance médicale des risques professionnels) est une enquête nationale transversale initiée par la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) et la DGT (Direction Générale du Travail) et reconduite régulièrement depuis 1987. Elle permet aux médecins du travail volontaires de décrire et caractériser les expositions liées aux postes et aux conditions de travail de salariés tirés au sort.

Les résultats nationaux sont publiés et sont disponibles sur le site de la DARES <http://travail-emploi.gouv.fr> → Travail → Publications Dares

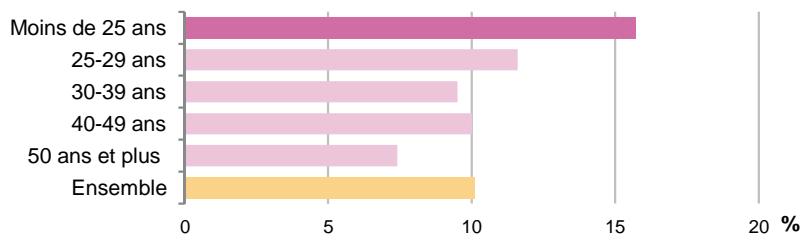
" Evrest " (Évolutions et RElations en Santé au Travail) est un observatoire national créé en 2007 par des médecins du travail et des chercheurs. Ce dispositif, alimenté en continu par des médecins du travail volontaires, permet d'interroger régulièrement la situation actuelle d'un échantillon de salariés vus dans le cadre de leur suivi médical périodique et d'appréhender les évolutions de l'état de santé des salariés et de leurs conditions de travail.

Expositions aux risques professionnels selon l'enquête SUMER

L'enquête SUMER 2010, met en évidence que 10 % de l'ensemble des salariés ont été exposés à au moins un produit chimique cancérogène au cours de la semaine précédent l'enquête. Cette exposition concerne 16 % des jeunes de moins de 25 ans, ce qui interroge sur la nature des tâches qui leur sont confiées et devrait orienter préférentiellement les actions de prévention en direction de cette population sensible en entreprise.

Les apprentis et les stagiaires sont encore plus exposés (24 %). Particulièrement jeunes et souvent ouvriers, très présents dans le BTP et le secteur de la mécanique-travail des métaux (25 % d'entre eux), ils sont d'autant plus à risques. En outre, 14 % d'entre eux sont exposés avec une intensité forte ou très forte (contre 9 % pour l'ensemble des salariés). Par ailleurs, la réduction des expositions à au moins un produit chimique cancérogène constatée entre 2003 et 2010 (passant de 13 à 10 %) concerne toutes les catégories de salariés, à l'exception des apprentis et stagiaires.

Proportion de salariés exposés à au moins un agent chimique cancérogène



Apprentis et stagiaires plus exposés aux agents chimiques cancérogènes

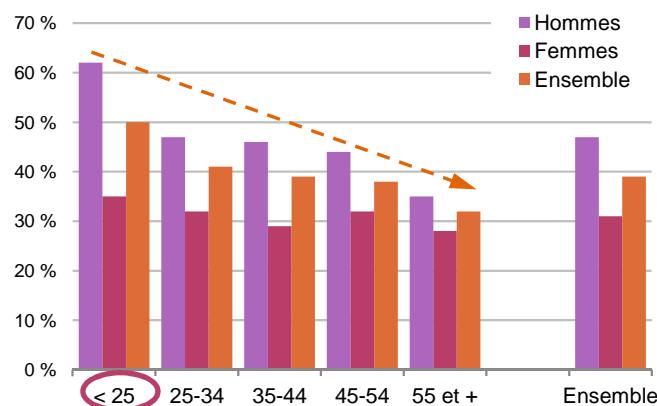
Source : DGT-Dares, enquête SUMER 2010 – Champ : salariés France métropolitaine et Réunion

Contraintes organisationnelles, facteurs de pénibilité selon SUMER

Les salariés de moins de 25 ans signalent plus souvent que leurs aînés des comportements hostiles (23 %, contre 20 % pour les plus de 60 ans), caractérisés notamment par un déni de reconnaissance du travail (13 %, contre 7 % des plus de 60 ans).

Parmi les moins de 25 ans, la moitié des salariés est exposée à au moins un des facteurs de pénibilité, contre moins d'un tiers pour les 55 ans ou plus. Or, l'exposition à au moins un facteur de pénibilité accroît les risques d'accident du travail. Ainsi, en 2010, 12 % des salariés exposés à un facteur de pénibilité ont connu au moins un accident de travail au cours des douze mois précédent l'enquête contre 5 % pour les non-exposés.

Pourcentage de salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité



Les facteurs de **pénibilité au travail** ont été définis dans la loi de novembre 2010 portant réforme des retraites et confirmés dans la loi de janvier 2014. Ces dix facteurs couvrent des expositions à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif et à certains rythmes de travail.

Pour plus de détail sur la méthode utilisée, se reporter au « Dares Analyses n°94 – Décembre 2014 »

Source : DGT-Dares, enquête SUMER 2010 – Champ : salariés France métropolitaine et Réunion

Accidents du travail (AT)

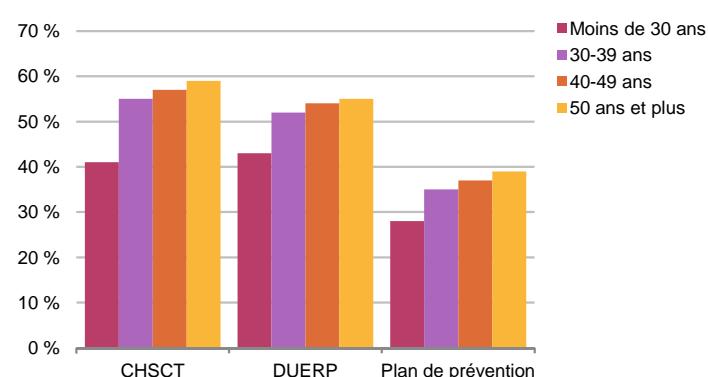
La fréquence des accidents du travail des jeunes de moins de 25 ans est 2.3 fois supérieure à celle de l'ensemble des salariés. Parmi ces accidents de travail 13.6 % des AT des moins de 25 ans sont des accidents de trajet alors que pour les plus de 25 ans, ils ne représentent que 6.1 % des AT (source : Insee).

La surexposition aux accidents du travail des jeunes peut vraisemblablement s'expliquer par une plus grande vulnérabilité liée à leur manque d'expérience ou de maturité, d'autant qu'ils sont affectés aux postes les plus risqués (source : DARES) et pour lesquels les dispositifs de prévention sont moins prégnants.

Prévention et couverture des jeunes à partir de SUMER

Les jeunes de moins de 25 ans sont moins bien couverts par les dispositifs de prévention formalisés. En effet, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUREP) et plan de prévention sont moins souvent présents dans les établissements qui les emploient, à savoir les petites entreprises (<50 salariés) du bâtiment, de l'artisanat, des métiers de bouche.

Salariés couverts par les dispositifs de prévention



DGT-Dares, enquête SUMER 2010 – Champ : salariés France métropolitaine et Réunion

L'action Evrest Jeunes des médecins du travail en Bourgogne

Les résultats présentés concernent une étude menée par des médecins du travail volontaires de février à juin 2015 auprès des jeunes âgés de 15 à 26 ans. Le questionnaire Evrest habituel a été complété de questions spécifiques portant sur la précarité du poste, le lien entre le travail et la formation initiale, leur souhait de rester - ou non - dans l'emploi occupé. Des éléments qualitatifs ont été également recueillis, en particulier leur perception de l'influence du travail sur leur santé.

Caractéristiques de l'échantillon de jeunes travailleurs interrogés

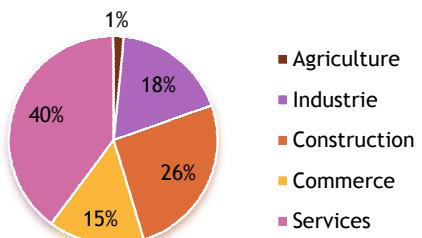
Des médecins du travail de Côte-d'Or et de Saône-et-Loire ont interrogé 311 jeunes travailleurs de 15 à 26 ans au cours d'un entretien habituel de santé travail. La nature de l'échantillon ne nous permet pas de représenter l'ensemble des jeunes bourguignons au travail, l'analyse des données recueillies est donc descriptive et qualitative.

On note une grande participation d'un service de santé au travail du BTP entraînant une surreprésentation des salariés du secteur de la construction.

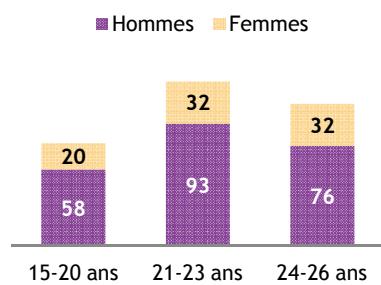
Ce secteur représente ainsi 26 % des interrogés ; dans l'ensemble de la population bourguignonne, il ne représente que 12 % des 15-25 ans actifs en emploi.

Au sein de l'échantillon, 75 % des salariés sont des hommes. Cette forte proportion peut s'expliquer, d'une part par leur entrée plus précoce dans la vie active et d'autre part par la surreprésentation des salariés du BTP dans l'échantillon.

Répartition de l'échantillon (N=311) selon les secteurs d'activité



Répartition selon l'âge et le genre (effectifs)



Les 4 principaux secteurs d'activité en bref

Secteur "Industrie" (N= 56)

- » Femmes 18 %, hommes 82 %.
- » Âge moyen = 22 ans (16 à 26)
- » 95 % des salariés à temps plein.
- » 91 % d'ouvriers, 5 % d'employés, 2 % de cadres et 2 % de professions intermédiaires.
- » 43 % de CDI¹, 14 % en CDD², 21 % de contrat professionnel ou d'apprentissage et 21 % d'intérim.
- » 83 % des salariés déclarent leur emploi en lien avec leur formation.
- » 44 % des salariés ont un projet ou une formation en parallèle.

Secteur "Construction" (N=80)

- » 80 salariés (1 seule femme)
- » Âge moyen = 21,4 ans (15 à 26)
- » 100 % employés à temps plein.
- » 94 % d'ouvriers et 6 % de professions intermédiaires.
- » 62 % employés en CDI, 14 % en CDD et 22 % en contrat professionnel ou d'apprentissage, 2 % sont en intérim.
- » 80 % déclarent que leur emploi est en lien avec leur formation initiale.
- » Seulement 23 % des salariés ont un projet ou une formation en parallèle.

Secteur "Commerce" (N=46)

- » Femmes 43 %, hommes 57 %
- » Âge moyen = 22,6 ans (17 à 26)
- » 78 % sont employés à temps plein.
- » 54 % d'employés, 26 % de professions intermédiaires, 20 % d'ouvriers.
- » 61 % sont employés en CDI, 29 % en CDD et 10 % en contrat professionnel ou d'apprentissage.
- » 54 % déclarent leur emploi en lien avec leur formation initiale.
- » 37 % ont un projet ou une formation en parallèle.

Secteur "Services" (N=124)

- » Femmes 43 %, hommes 57 %
- » Âge moyen = 22,2 ans (15 à 26)
- » 76 % travaillent à temps plein
- » 40 % sont employés, 36 % ouvriers, 20 % de professions intermédiaires et les 4 % restant sont cadres.
- » 37 % de salariés sont en CDI, 31 % en CDD, 28 % en intérim et 5 % en contrat professionnel ou d'apprentissage.
- » 55 % déclarent leur emploi en lien avec leur formation initiale.
- » 29 % ont un projet ou une formation en parallèle.

1 : Contrats à Durée Indéterminée

2 : Contrats à Durée Déterminée

Caractéristiques de l'emploi de l'échantillon

Contrat de travail

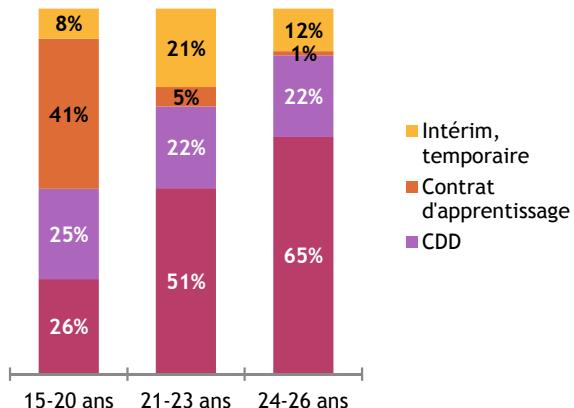
Les CDI représentent 49 % des contrats, leur proportion augmentant avec l'âge des jeunes. Le travail en intérim et les contrats professionnels ou d'apprentissage concernent majoritairement des hommes.

En dehors du contrat d'apprentissage, bien défini dans la durée, les CDD et le travail en intérim s'effectuent dans près de 2/3 des cas sur des durées assez courtes (moins de 6 mois). 86 % des jeunes interrogés travaillent à temps plein, ce taux augmentant en fonction de l'âge du salarié.

Les changements de travail dans l'année, le plus souvent inhérents au type de contrat, concernent 40 % des jeunes interrogés (12 % des plus de 26 ans de l'échantillon national Evrest)

Un salarié dans le commerce : « *Je vais garder le fast-food tant que je n'ai pas d'autre CDI. Je ne me vois pas rester là-bas. Je fais en sorte d'être indépendant, on verra après.* »

Types de contrat selon l'âge



Formation initiale

Contrats plus précaires pour les jeunes salariés dont l'emploi n'est pas en lien avec la formation initiale.

2/3 des jeunes salariés de l'échantillon ont un emploi en lien avec leur formation initiale. Parmi les jeunes dont l'emploi n'est pas en adéquation avec leur formation, 70 % déclarent que celui-ci correspond malgré tout à leur attente.

71 % des jeunes employés en CDI ainsi que tous les jeunes employés en CDD ou contrat professionnel de plus d'un an déclarent que leur emploi est en lien avec leur formation initiale.



Conditions de travail

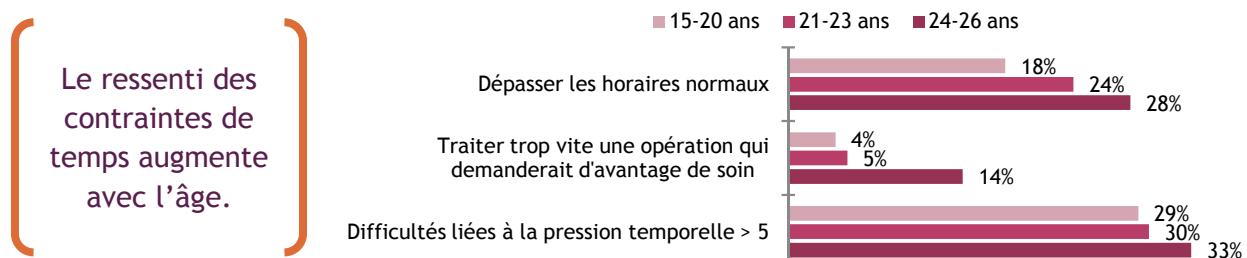
Contraintes de temps

Les jeunes salariés sont 75 % à travailler en journée normale. Près de 24 % des jeunes déclarent dépasser leurs horaires normaux en raison de leur charge de travail. 31 % d'entre eux évaluent leurs difficultés liées à la pression temporelle supérieures à 5 sur une échelle de 10. Ils sont seulement 18 % à travailler de nuit (0 à 5 h).

La plupart des contraintes temporelles perçues augmentent avec l'âge du jeune salarié. À titre de comparaison, dans l'échantillon national, 40 % des salariés de plus de 26 ans déclarent une pression temporelle supérieure à 5/10 et 26 % devoir traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin.

Une jeune cuisinière : "Je ne suis pas certaine de faire ce métier toute ma vie, du fait des contraintes horaires et familiales."

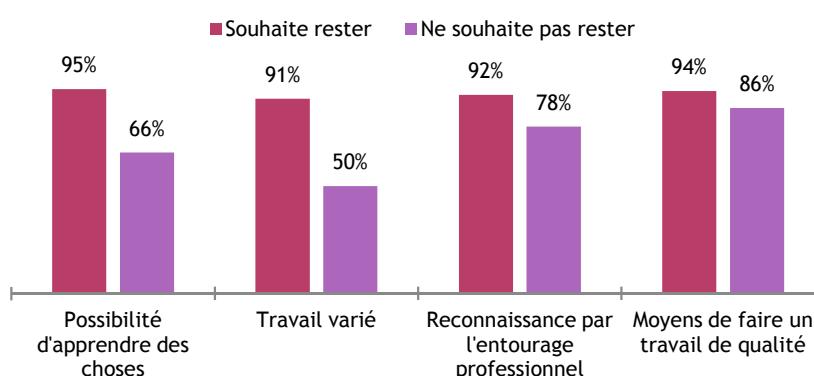
Ressenti des contraintes temporelles des jeunes travailleurs en fonction de l'âge.



Appréciations sur le travail

Les jeunes travailleurs ont globalement une bonne appréciation de leur travail. Le travail varié, la possibilité d'apprendre des choses, le sentiment de reconnaissance de son travail par l'entourage professionnel ou les moyens de faire un travail de qualité sont autant d'éléments qui peuvent conduire le jeune travailleur à rester dans son emploi.

Souhait ou non de rester dans son travail en fonction de quelques appréciations



Un livreur d'électroménager : "C'est un travail risqué pour le dos mais intéressant, peu routinier, bien payé, en CDI et avec reconnaissance par le patron"

Rôle de tuteur

Un médecin du travail : "Il arrive que dès que la personne est embauchée, même en CDD, elle soit amenée à former un intérimaire. Cela dépend plus de l'ancienneté dans le poste que de l'âge."

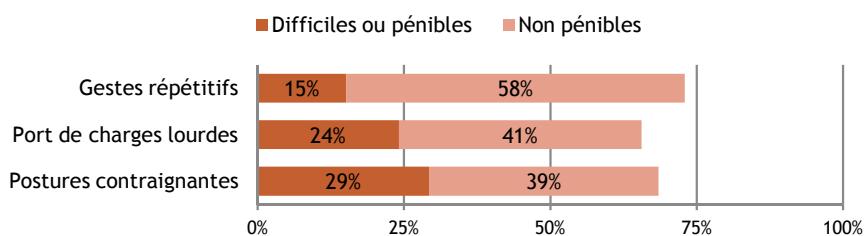
Parmi les jeunes salariés, 20 % ont eu un rôle de tuteur/formateur, ils sont 11 % chez les 15-20 ans, 17 % chez les 21-23 ans et 30 % chez les 24-26 ans. Dans les secteurs de l'industrie ou du commerce, 25 % des jeunes salariés ont déjà eu un rôle de tuteur.

Contraintes physiques

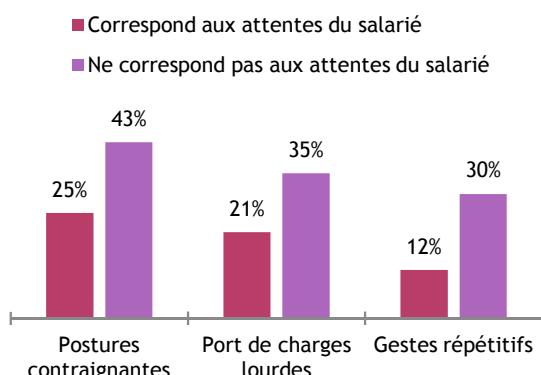
Les jeunes sont classiquement plus exposés aux contraintes physiques que leurs aînés (cf Sumer). 92 % des jeunes travailleurs déclarent être exposés à au moins une contrainte physique à leur poste de travail et surtout, un certain nombre considère déjà ces contraintes comme difficiles ou pénibles malgré leur jeune âge.

Un manutentionnaire : "J'essaye de préserver ma santé de mon mieux, en appliquant des gestes et des postures les plus naturelles possibles."

Contraintes physiques du poste de travail



Quelques contraintes physiques ressenties comme « difficiles ou pénibles » selon la correspondance ou non du poste avec les attentes du salariés



Les jeunes travailleurs dont l'emploi ne correspond pas à leurs attentes sont plus nombreux à déclarer certaines contraintes physiques difficiles ou pénibles. De même, les salariés qui ne souhaitent pas rester à leur poste actuel sont plus nombreux à qualifier les contraintes physiques liés à leur activité de pénibles.

Principales expositions déclarées par les jeunes

Les expositions aux risques professionnels sont très en lien avec le secteur d'activité. Les jeunes travailleurs interrogés sont 35 % à déclarer une exposition aux bruits > 80 db, 36 % à mentionner une exposition aux produits chimiques, 56 % précisent une exposition aux poussières et fumées et 10 % notent une exposition aux cancérogènes.

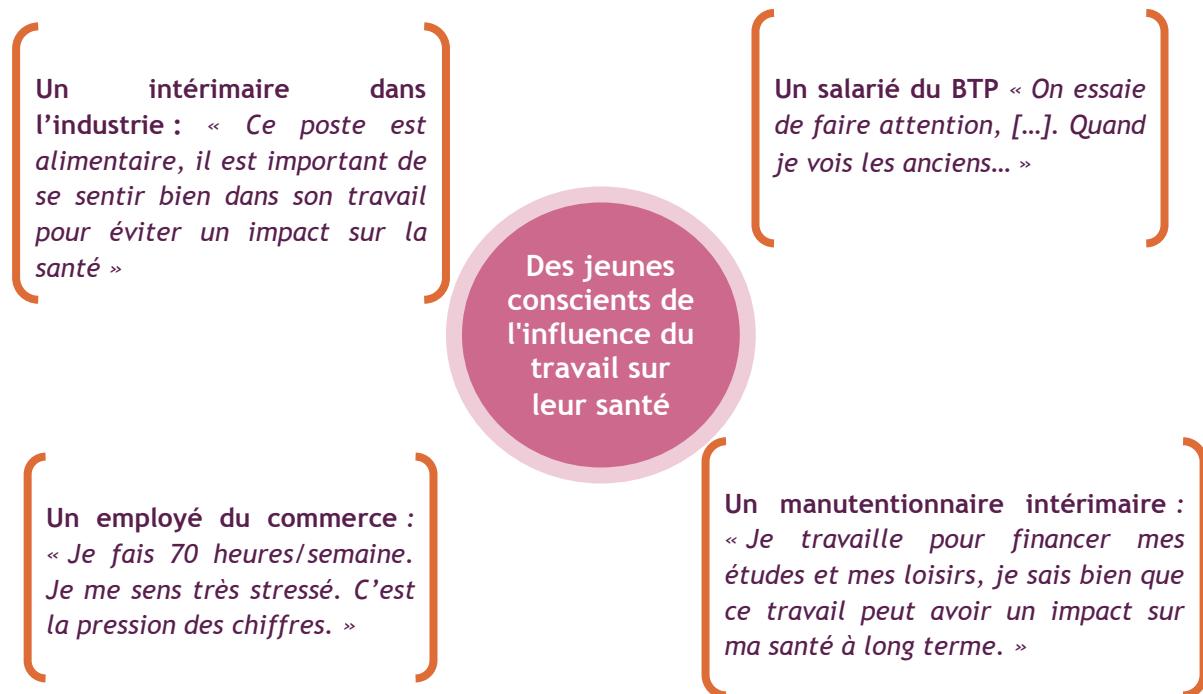
Néanmoins, les médecins du travail s'interrogent sur la conscience qu'ont les jeunes des risques professionnels, certaines expositions à des agents pathogènes étant probablement sous-estimées du fait d'une méconnaissance de ces risques, plus particulièrement risques chimiques et cancérogènes.

Santé des jeunes travailleurs

Mode de vie

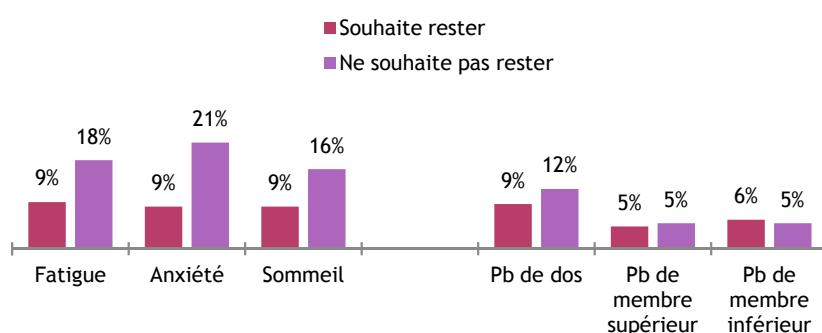
Le mode de vie a toute son importance lors de l'insertion dans le monde du travail. On peut déplorer qu'un jeune sur deux déclare fumer et que seulement deux sur trois aient une activité physique régulière. En effet, l'hygiène de vie aura un impact tout au long de la vie professionnelle.

Perception de l'état de santé



Les jeunes travailleurs interrogés s'estiment en bonne santé. Les problèmes de santé les plus souvent cités concernent les troubles du sommeil (12 %), la fatigue et la lassitude (12 %), l'anxiété et la nervosité (11 %) et les problèmes de dos (11 %). Ils sont 12 % à déclarer être gênés par au moins un problème ostéo-articulaire au travail. Cependant, ces problèmes ostéo-articulaires déclarés ne semblent pas avoir d'impact sur le souhait ou non de rester dans son emploi. En revanche, les problèmes de santé d'ordre psychique, en revanche, sont plus présents chez les jeunes qui ne souhaitent pas rester dans leur emploi.

Quelques problèmes de santé déclarés selon le souhait ou non de rester au travail



L'avenir

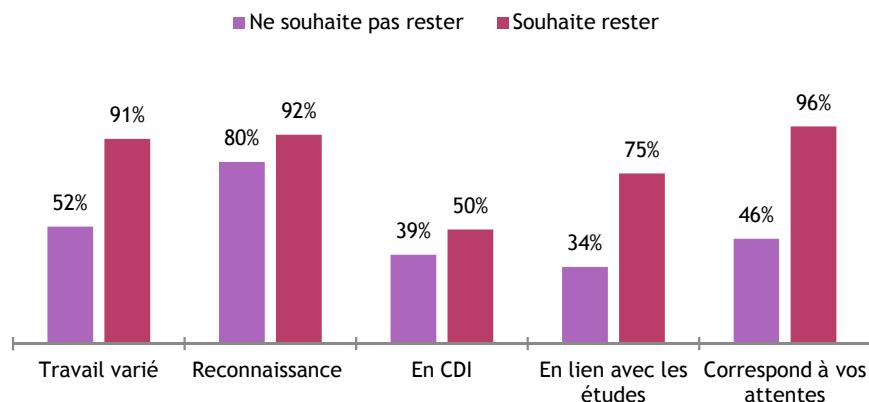
Les jeunes salariés interrogés sont 80 % à vouloir rester à leur poste actuel de travail. 30 % précisent être en étude ou avoir un projet de formation en parallèle. Les 15-20 ans sont 60 % à déclarer avoir une formation ou un projet en parallèle alors qu'ils ne sont plus que 20 % à partir de 21 ans.

Parmi les jeunes dont l'emploi est en lien avec la formation initiale, ils sont 90 % veulent rester dans leur d'emploi.

La formation initiale, le type de contrat, l'existence d'un projet en parallèle ou les contraintes de travail sont autant de facteurs influençant l'envie de rester ou de changer de travail.

Une salariée du secteur des services : « *Mon travail correspond à mes attentes : CDI, près de chez moi, et c'était ma formation* ».

Quelques caractéristiques de l'emploi selon le souhait ou non de rester au travail



Un jeune travailleur du BTP : "Ce que j'apprécie dans mon travail ? Le travail manuel, les tâches variées, les finitions, l'autonomie, le travail de la matière première (bois)... et la conduite d'engins"



DIRECCTE
BOURGOGNE

21 Boulevard Voltaire
21000 DIJON

www.bourgogne.direccte.gouv.fr

EVREST

<http://evrest.istnf.fr>

IMTEB/FC

Faculté de Médecine
7 Bd Jeanne d'Arc
21000 DIJON

ORS
Observatoire Régional de la Santé
BOURGOGNE/FRANCHE-COMTÉ

Le Diapason
2 Pl des Savoires
21000 DIJON
www.orsbfc.org