



Solidarité au travail et lutte contre la précarité : le regard des salariés

Décembre 2025

FL / CR N° 121937

Contacts Ifop :
François Legrand / Clara Rovere
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

Sommaire

01.	La méthodologie	3
02.	Les résultats de l'étude	5
	• A Représentations, besoins et expériences de la solidarité au travail • B Engagement social des entreprises : actions menées et attentes des salariés • C Regard des salariés sur la précarité et le sans-domicilisme	
03.	Annexe	30
04.	Les principaux enseignements	34



01

Méthodologie

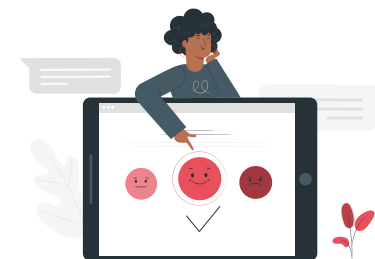
Méthodologie



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1 002 salariés** du secteur privé et public représentatif de la population salariée française.



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socio-professionnelle, de nature de l'employeur (secteur public ou privé), de secteur d'activité.



Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne **du 24 novembre au 1er décembre 2025.**

AIDE A LA LECTURE DES RESULTATS

XX% **XX%** Indiquent des écarts significatifs par rapport à la moyenne.

The background image shows a hand holding a stylus, pointing at a tablet. The tablet screen is filled with various data visualizations, including line graphs, bar charts, pie charts, and a central globe with network connections. The entire scene is overlaid with a semi-transparent red graphic that includes a large number '02' and the text 'Les résultats de l'étude'.

02

Les résultats de l'étude

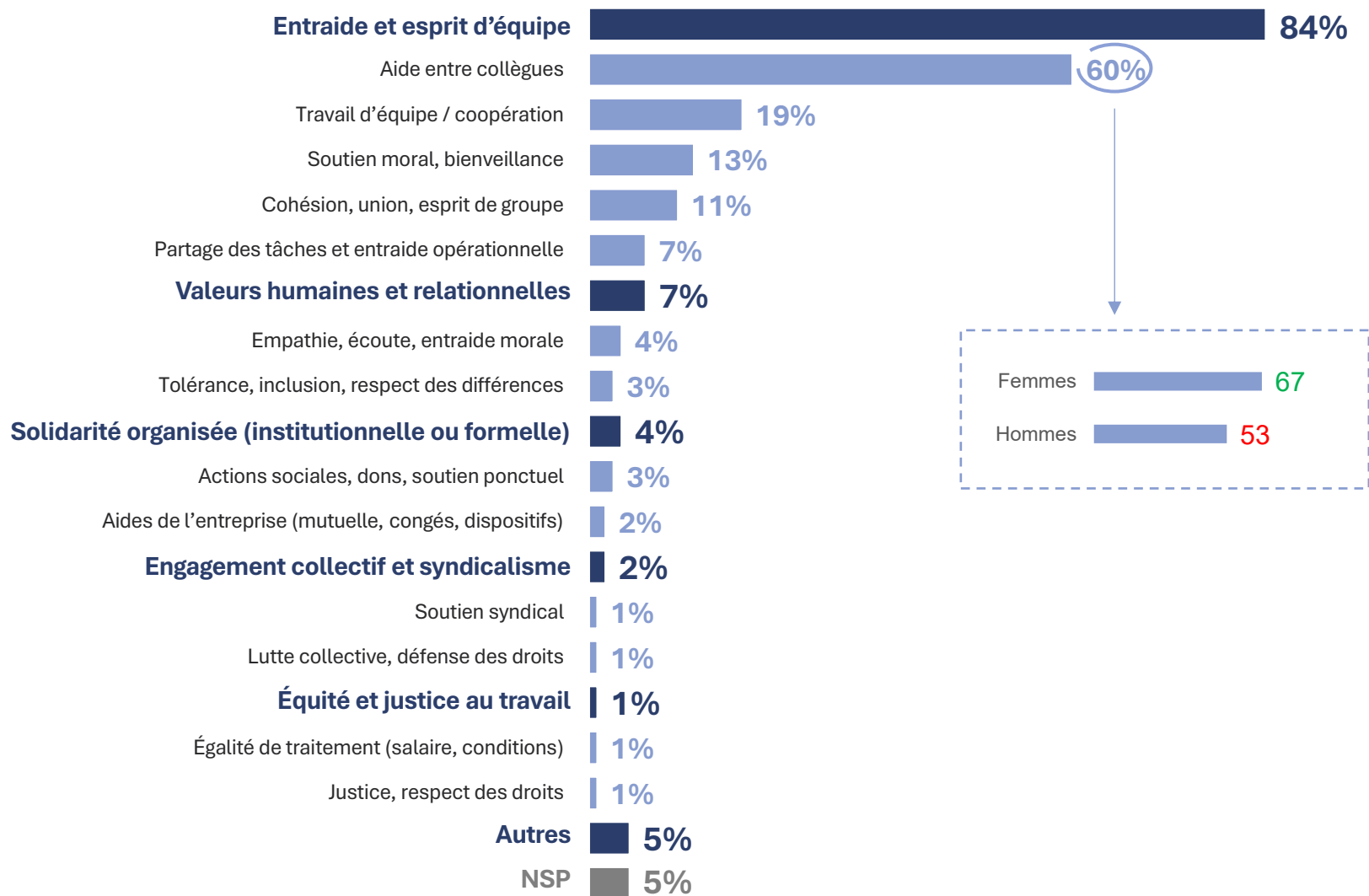


A

Représentations,
besoins et expériences
de la solidarité au travail

Les évocations spontanées à la notion de « solidarité » au travail

Question : Quand vous entendez le mot “solidarité” au travail, à quoi pensez-vous d’abord ? (Question ouverte – réponse non suggérée)

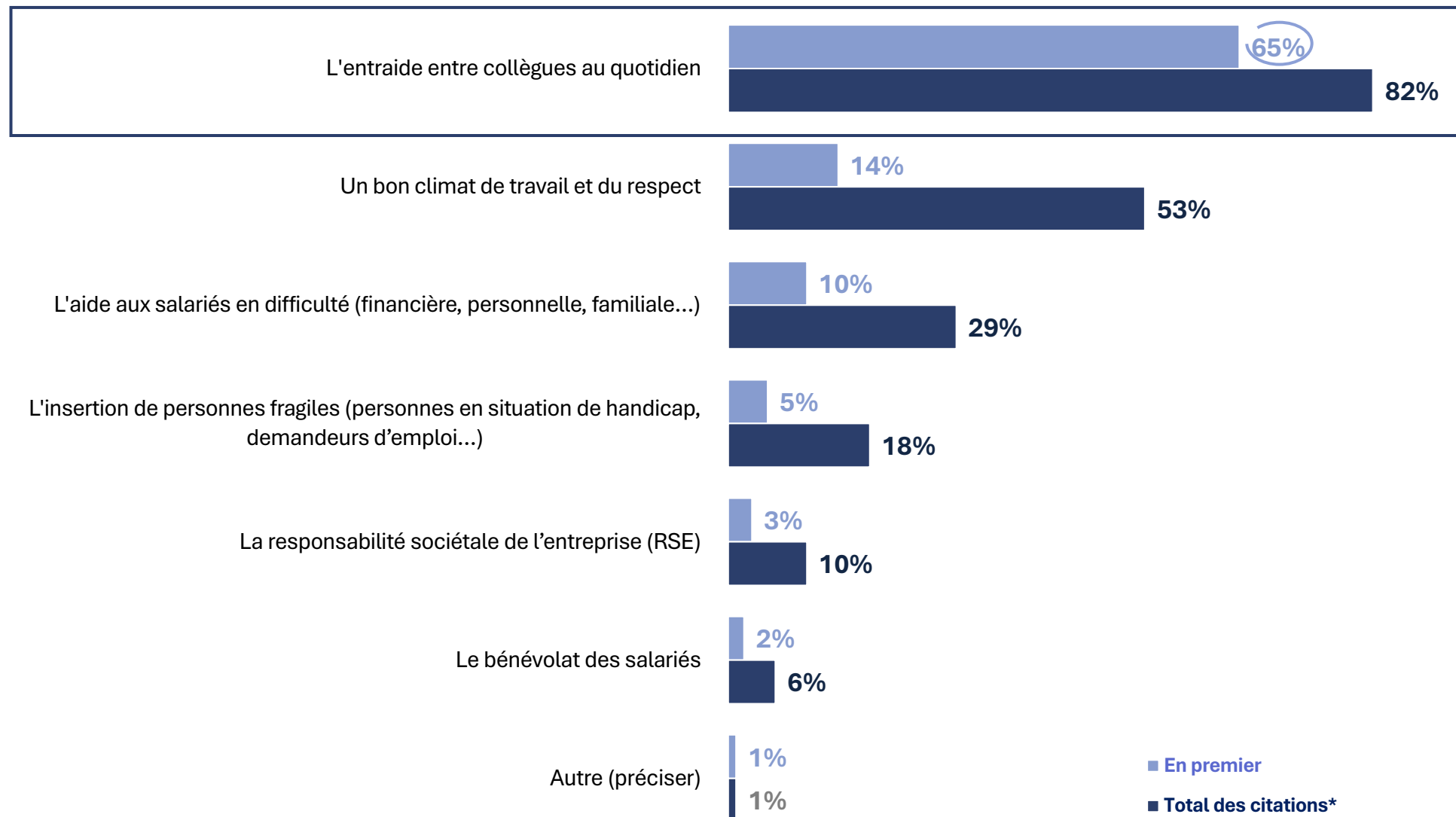


(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

** Sous-total logique : Le sous-total est supérieur à la somme des items. Les répondants avaient en effet la possibilité de mentionner plusieurs idées mais n'ont été comptabilisés qu'une seule fois dans le calcul de chaque sous-total.

Les représentations associées à la notion de solidarité au travail

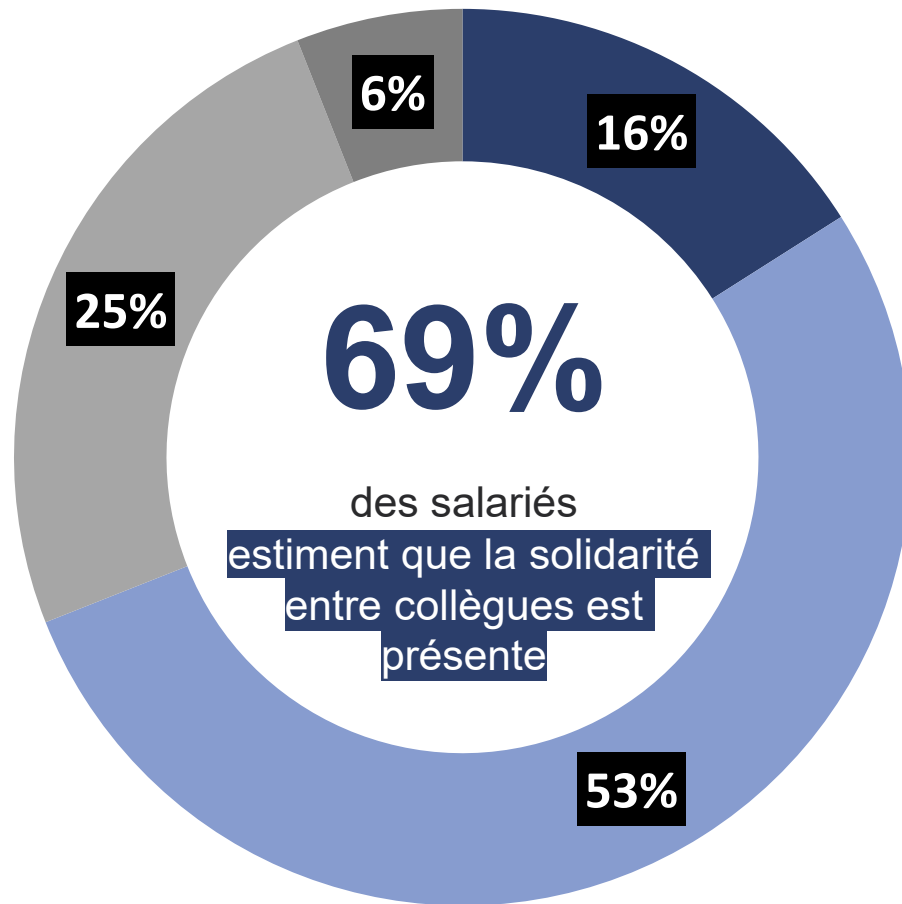
Question : Quand on vous parle de solidarité en entreprise, à quoi pensez-vous ? En premier ? En second ?



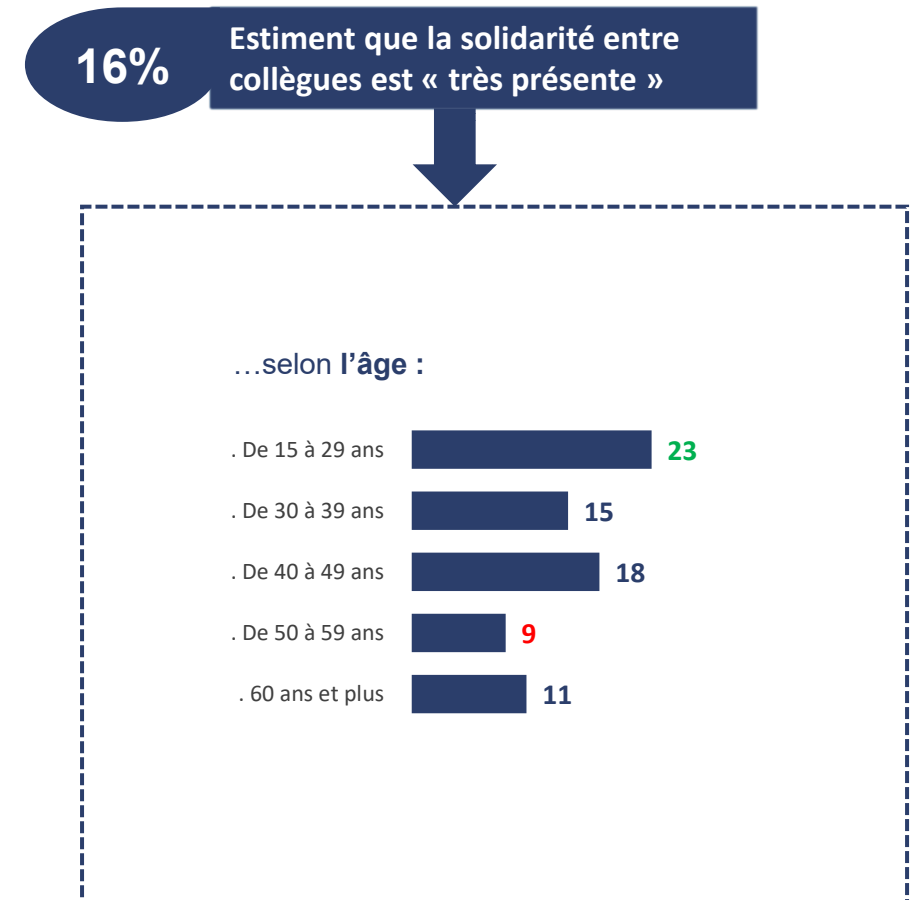
(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

L'existence de solidarité entre collègues dans son entreprise

Question : Selon vous, dans votre entreprise, la solidarité entre collègues est... ?

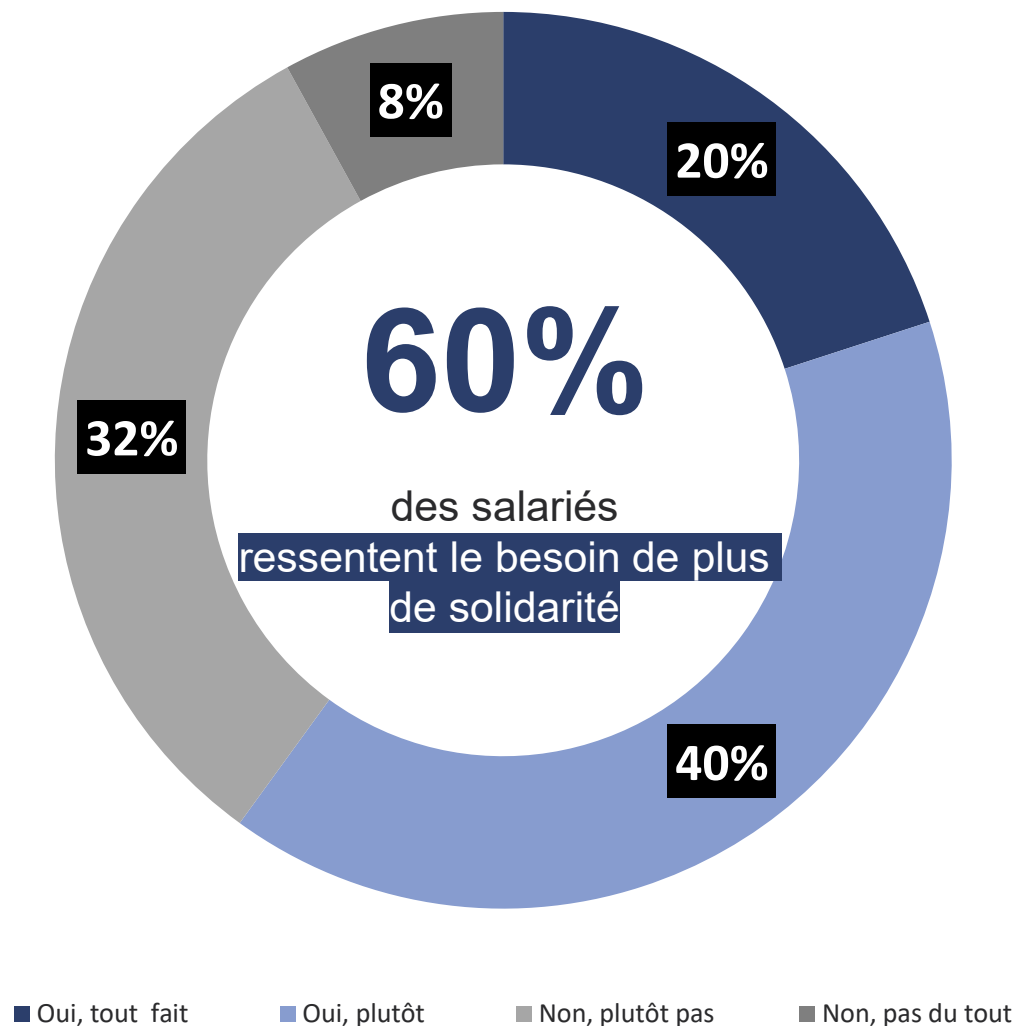


■ Très présente ■ Assez présente ■ Peu présente ■ Pas du tout présente



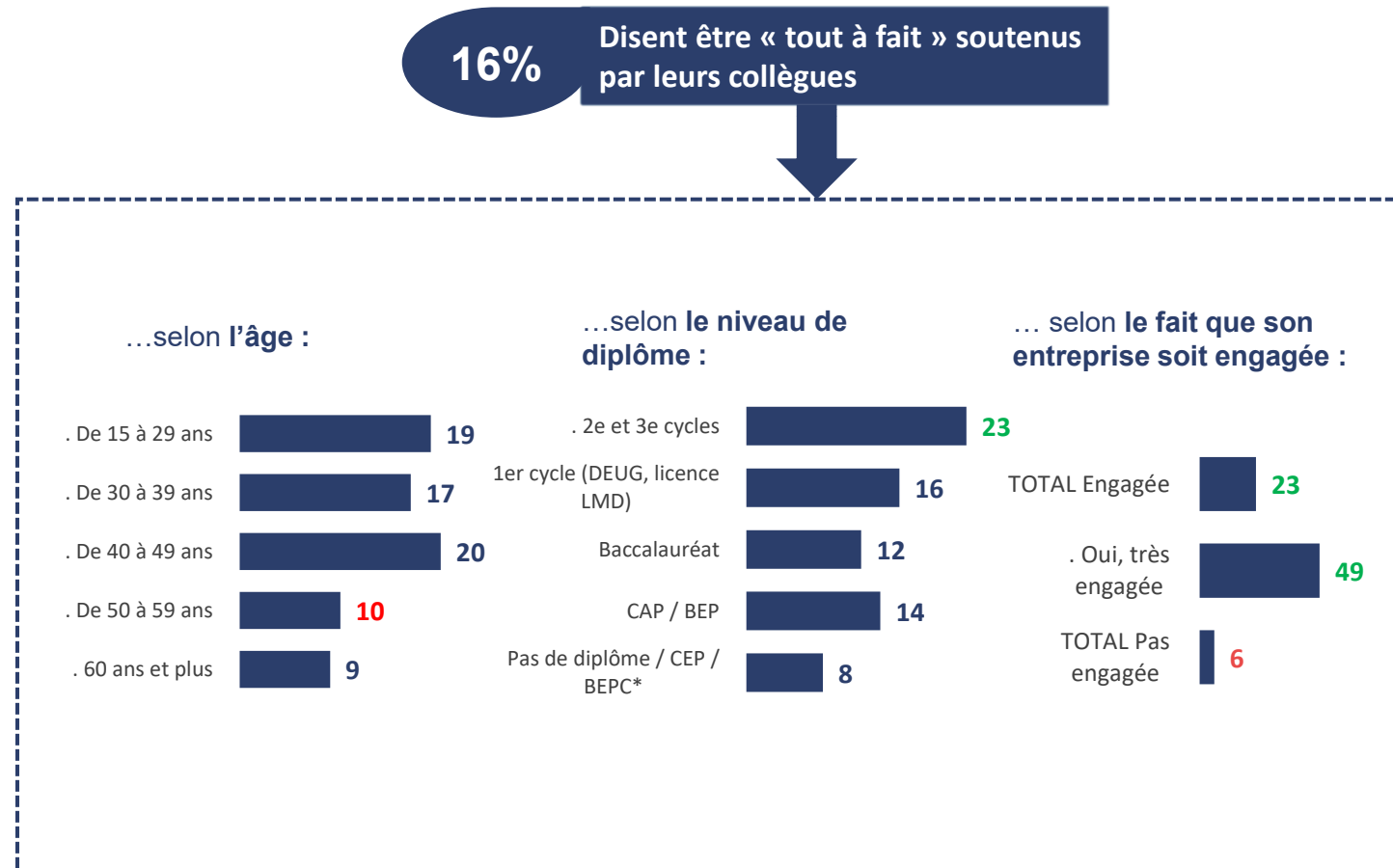
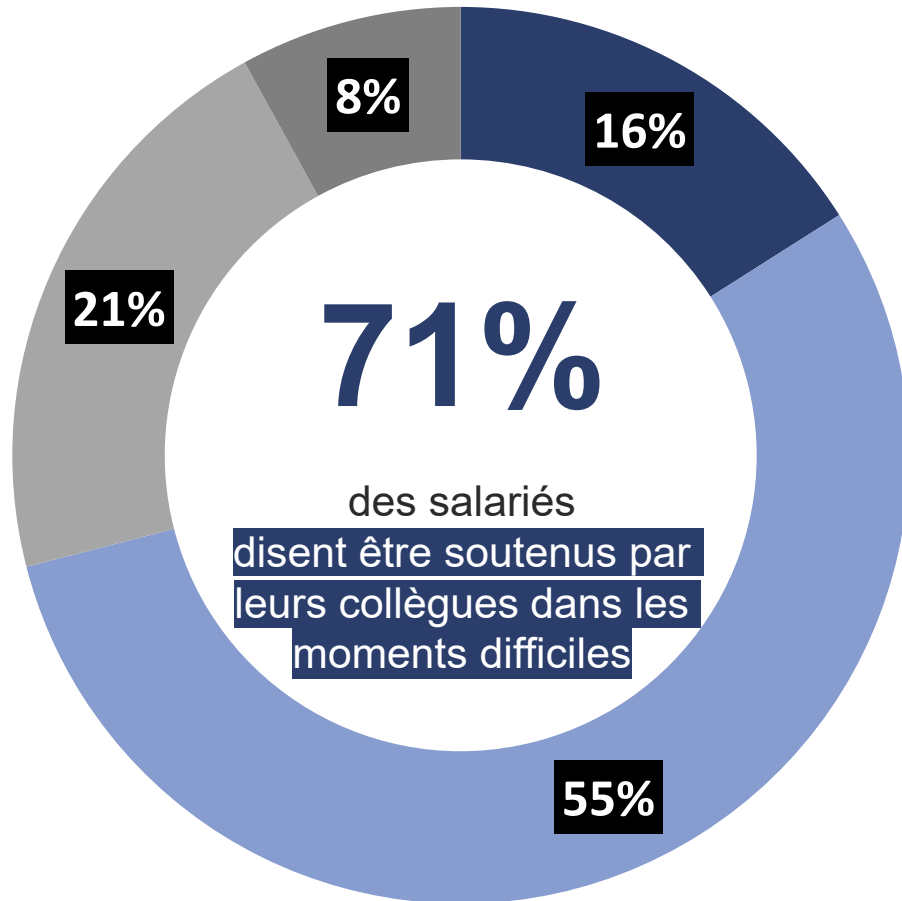
Le besoin de plus de solidarité dans son quotidien professionnel

Question : Ressentez-vous le besoin de plus de solidarité dans votre quotidien professionnel (entraide entre collègues, soutien dans les moments difficiles, actions collectives...) ?



Le sentiment d'être soutenu(e) par ses collègues dans les moments difficiles

Question : Personnellement, diriez-vous que vous vous sentez soutenu(e) par vos collègues dans les moments difficiles ?

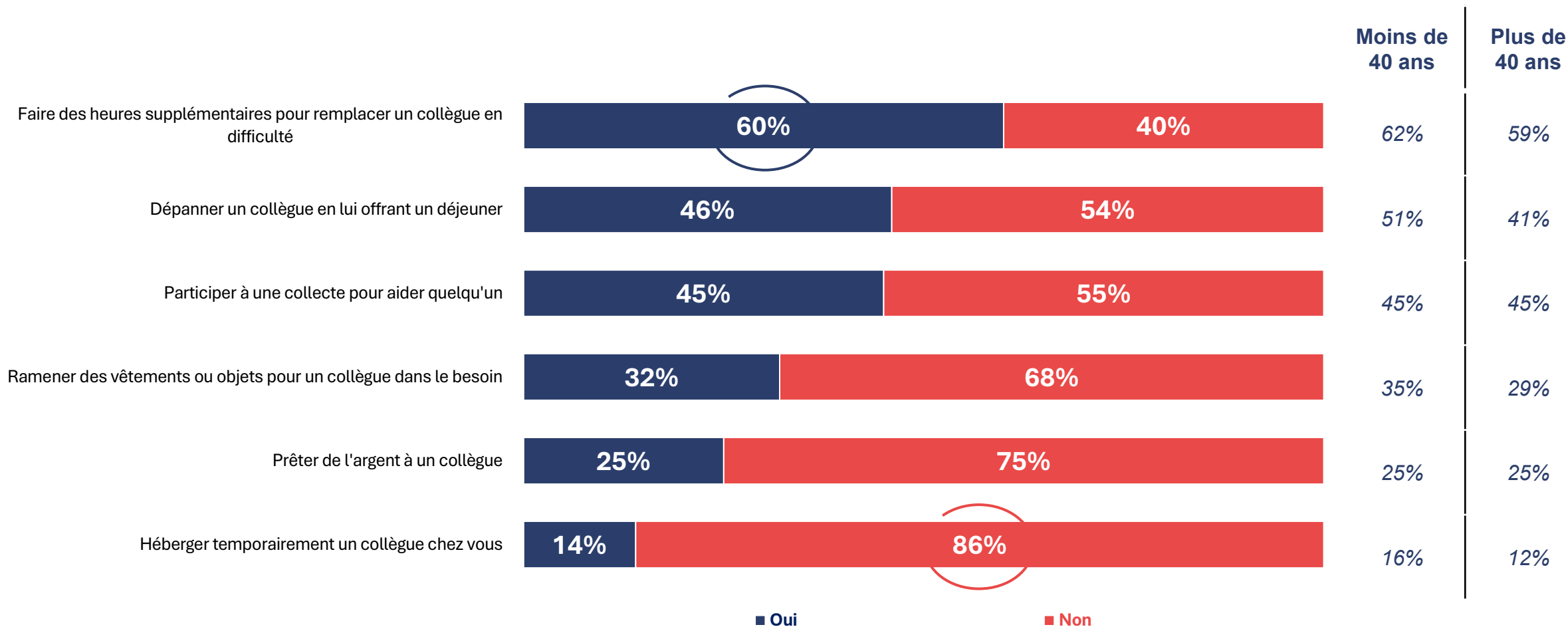


■ Oui, tout fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout

L'expérience de gestes de solidarité au travail

Question : Personnellement, vous est-il déjà arrivé dans votre entreprise de... ?

Focus sur le « oui » :



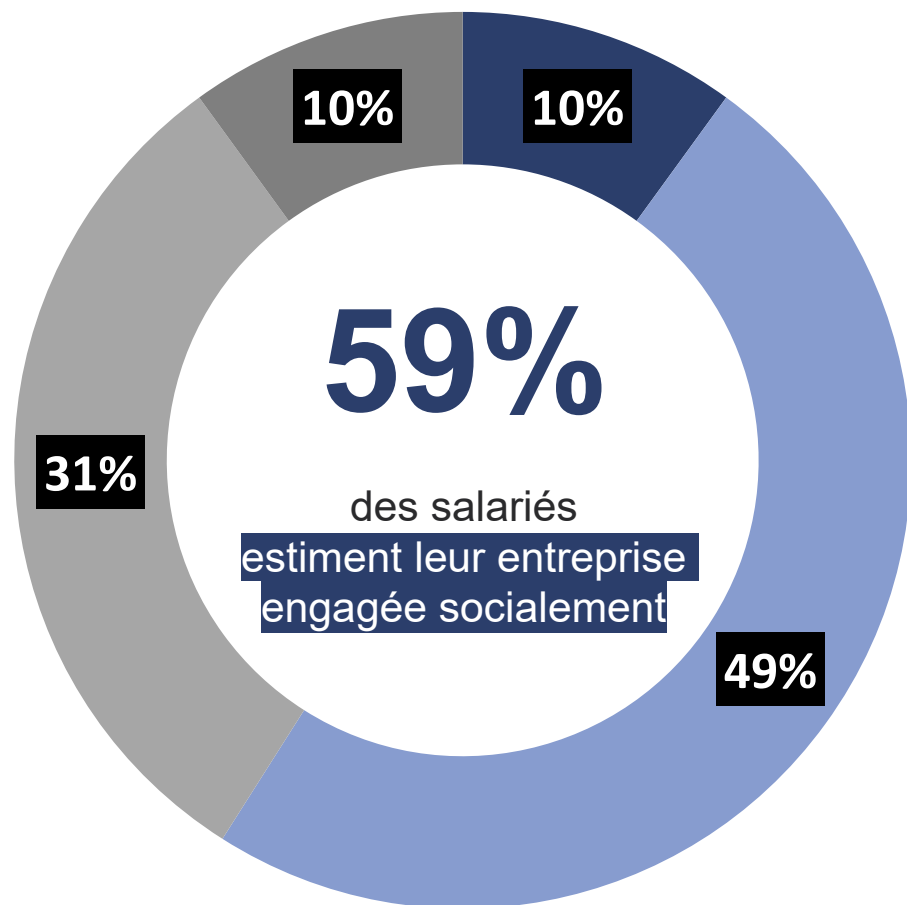


B

Engagement social des
entreprises : actions
menées et attentes des
salariés

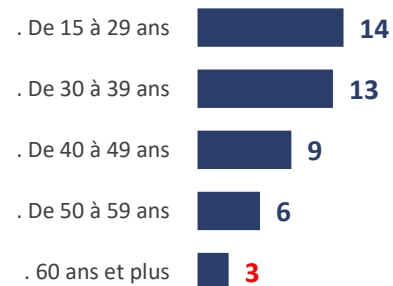
Le fait que son entreprise soit engagée socialement

Question : Selon vous, votre entreprise est-elle engagée socialement ?

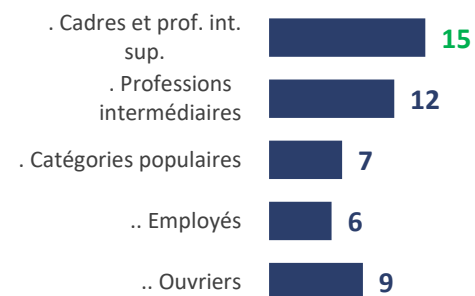


10% Estiment que leur entreprise est « très » engagée socialement

...selon l'âge :



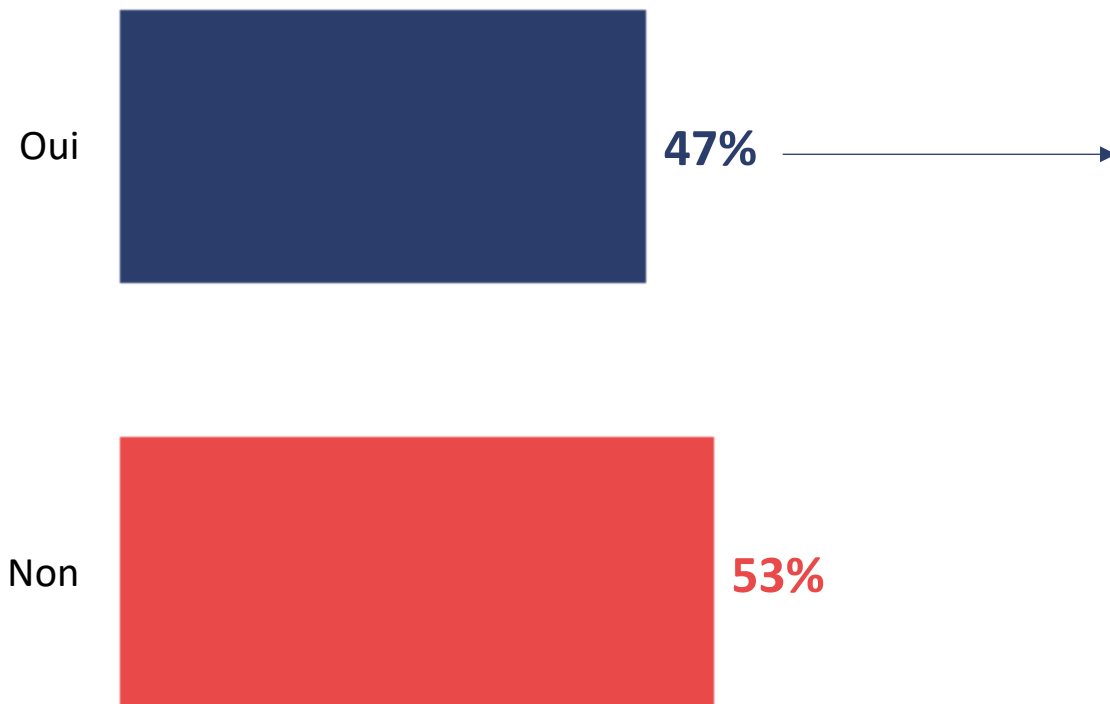
...selon la profession :



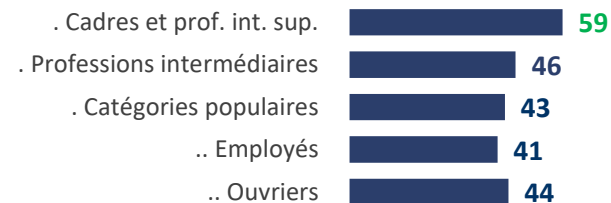
■ Oui, très engagée ■ Oui, plutôt engagée ■ Non, plutôt pas engagée ■ Non, pas du tout engagée

La mise en place d'actions de solidarité par son entreprise

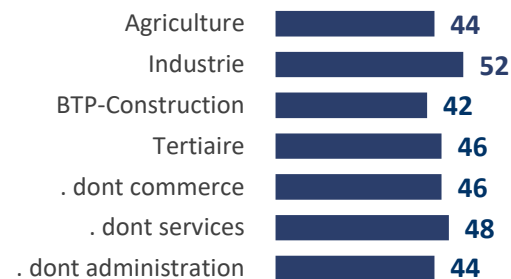
Question : Est-ce que votre entreprise met en place des actions de solidarité ?



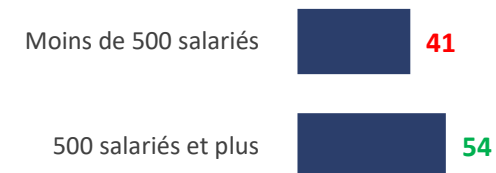
... selon la **profession** de l'interviewé :



... selon le **secteur d'activité** :



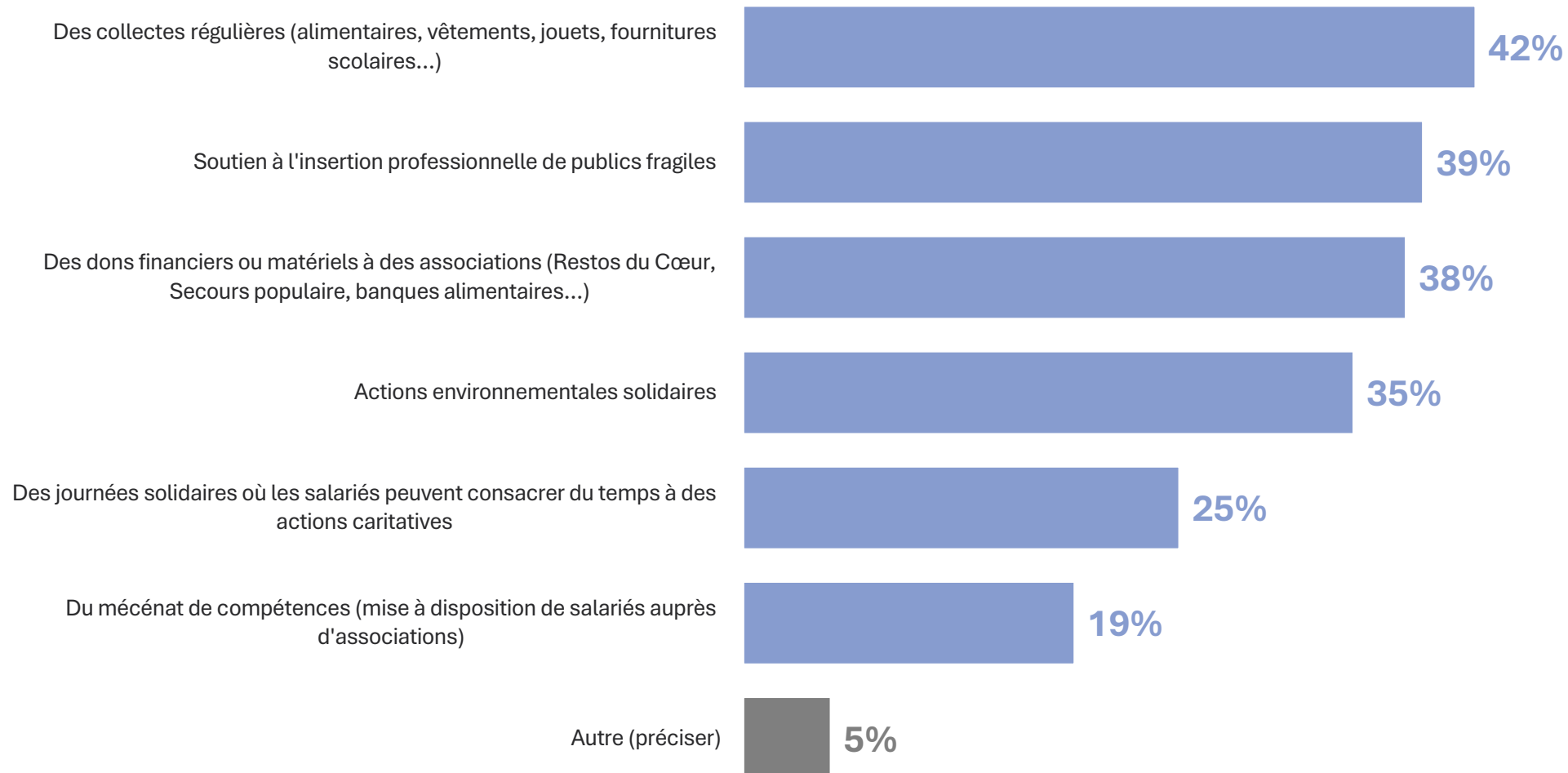
... selon la **taille de l'entreprise** :



Les actions de solidarité actuellement mises en place par son entreprise

Question : Quelles sont les actions de solidarité actuellement mises en place par votre entreprise ?

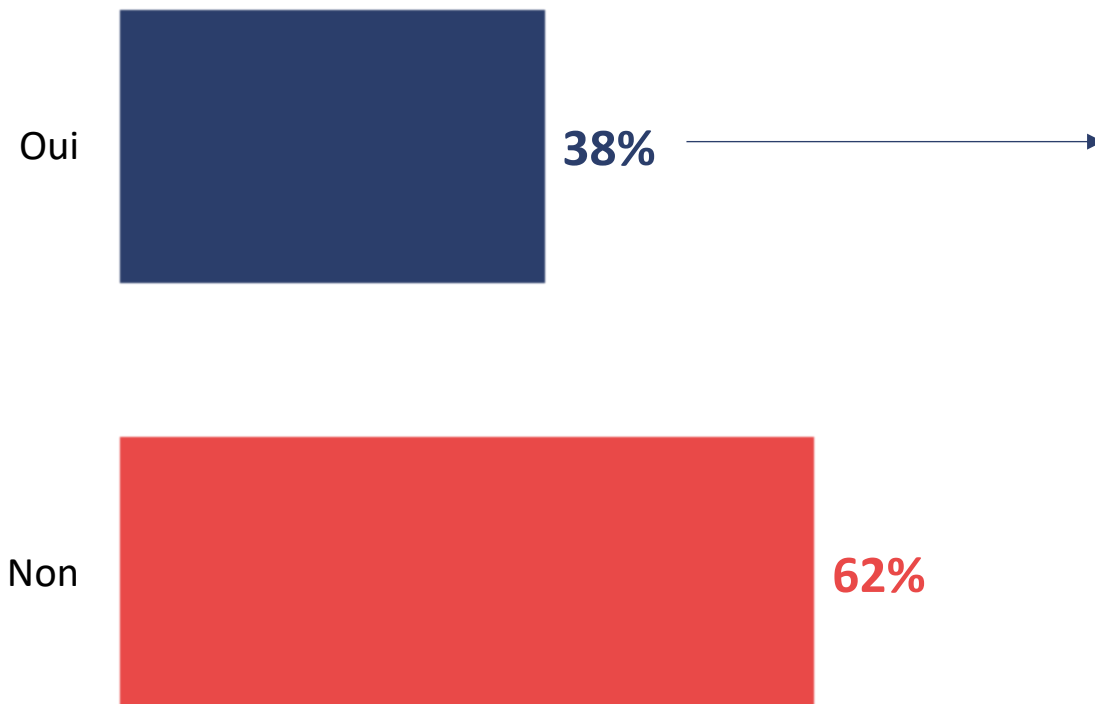
Base : aux salariés déclarant que leur entreprise a mis en place des actions de solidarité, soit **47%** de l'échantillon



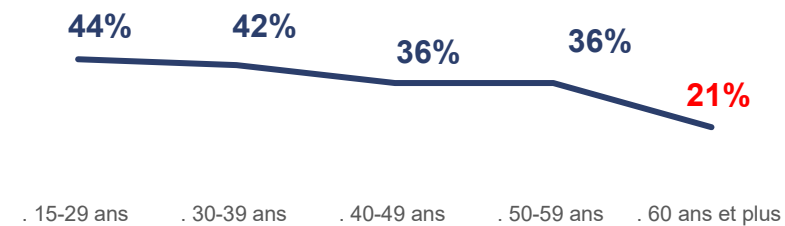
(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

La participation à une action de solidarité dans le cadre professionnel

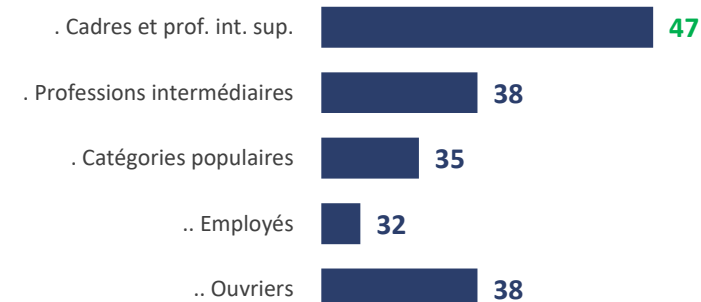
Question : Et vous personnellement, avez-vous déjà participé à une action de solidarité dans le cadre professionnel ?



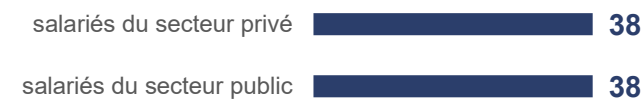
... selon l'âge :



... selon la profession :

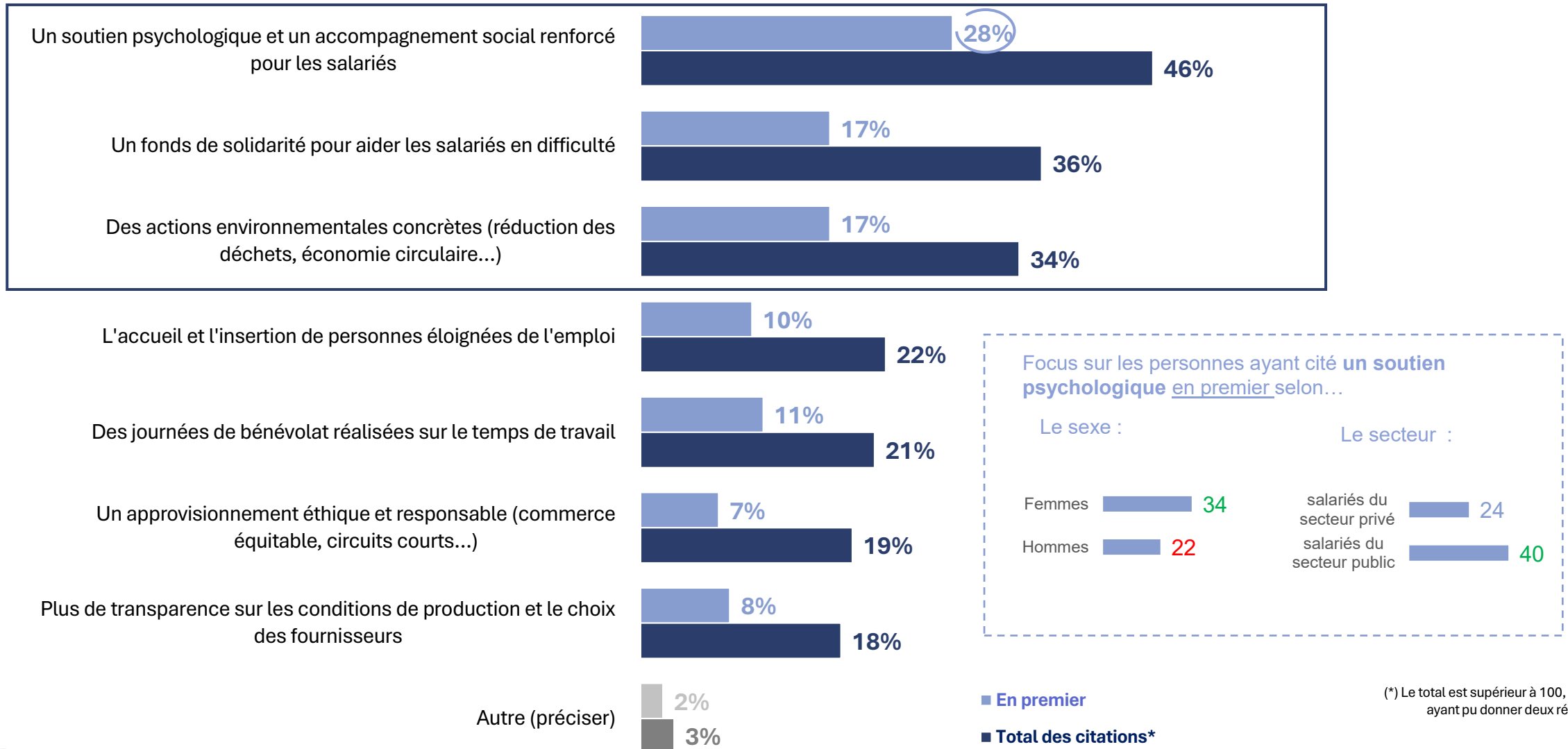


... selon le secteur :



Les attentes des salariés en matière d'actions de solidarité et de responsabilité sociétale en entreprise

Question : Parmi les actions suivantes, lesquelles aimeriez-vous voir développées dans votre entreprise ? En premier, en second ?



(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

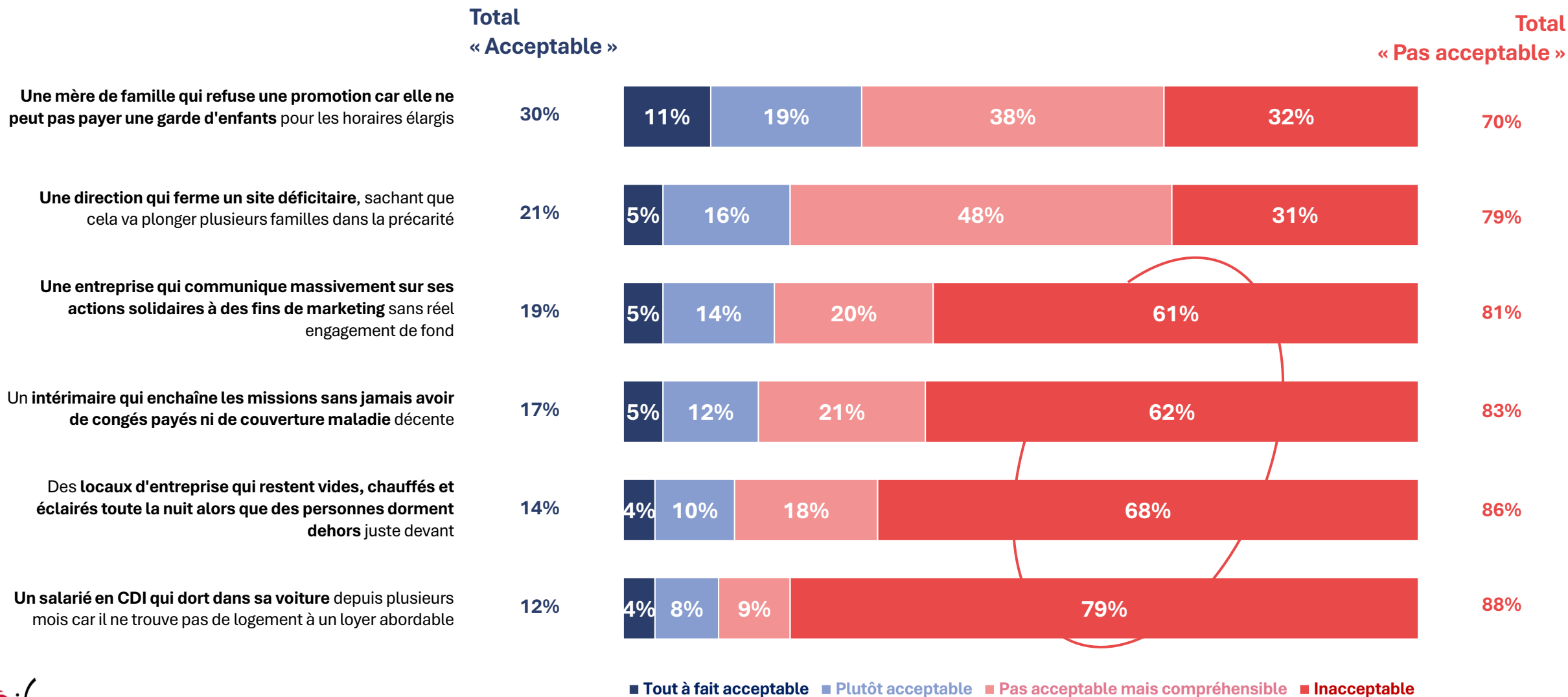


C

Regard des salariés sur la précarité et le sans- domicilisme

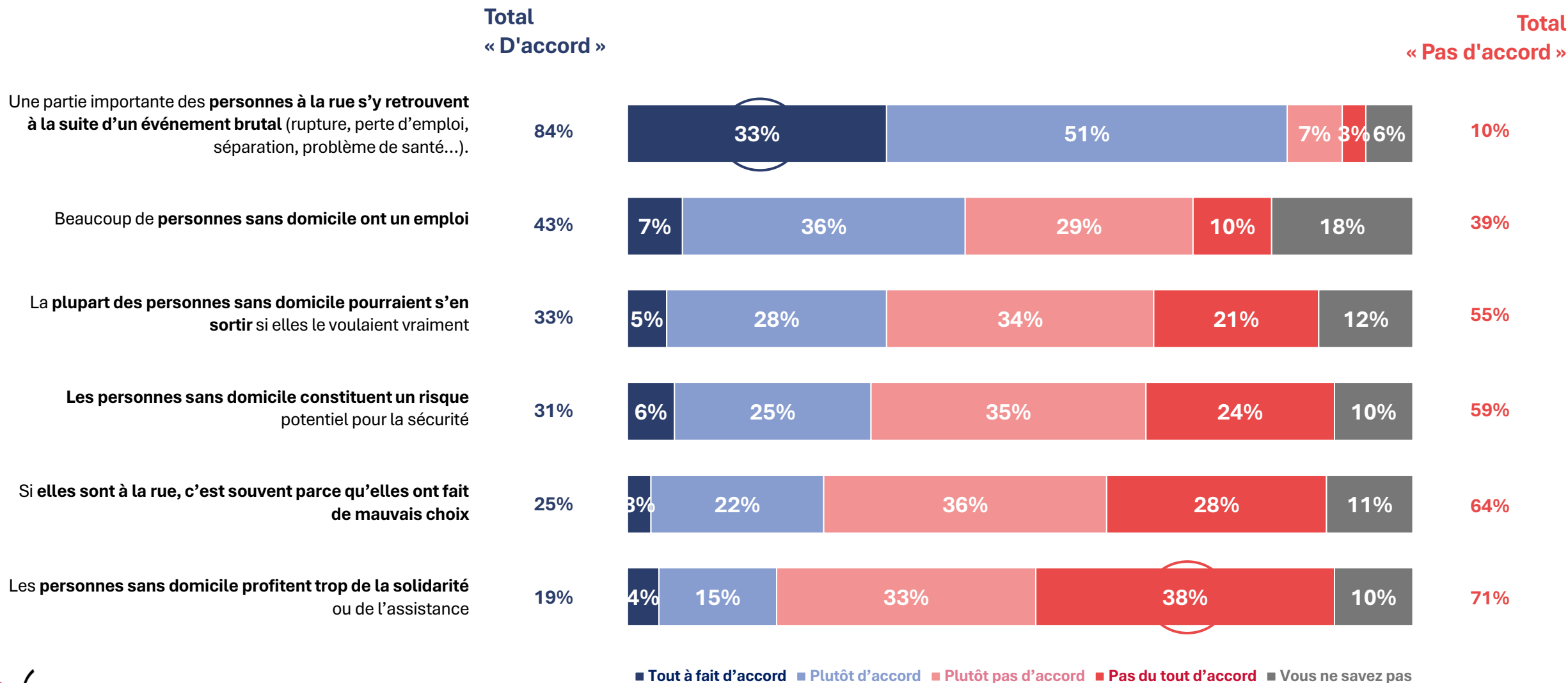
L'acceptabilité de différentes situations de précarité et d'injustice au travail

Question : Pour chacune des situations suivantes, dites dans quelle mesure vous trouvez cela acceptable ou inacceptable... ?



L'adhésion à différentes affirmations au sujet des personnes sans domicile

Question : Voici différentes affirmations au sujet des personnes sans domicile (SDF), êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune d'entre elle ?



L'adhésion à différentes affirmations au sujet des personnes sans domicile

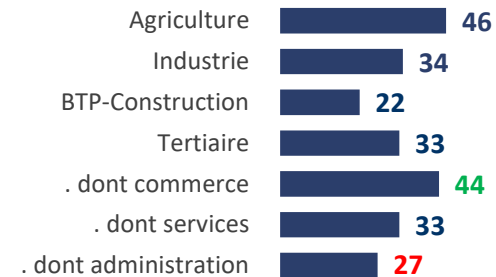
Question : Voici différentes affirmations au sujet des personnes sans domicile (SDF), êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune d'entre elle ?

Focus sur les personnes se disant d'accord avec l'affirmation suivante : « La plupart des personnes sans domicile pourraient s'en sortir si elles le voulaient vraiment » (33%) :

... selon le **sexe** :



... selon le **secteur d'activité** :



La connaissance du dispositif d'ouverture de nuit de certaines entreprises pour héberger une personne sans domicile

Question : Saviez-vous que certaines entreprises ouvrent leurs portes la nuit pour héberger une personne sans domicile (SDF) ?

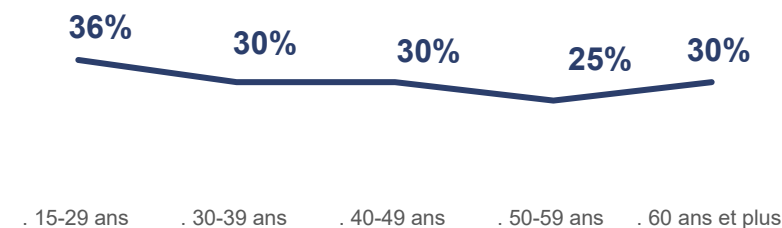
Oui, vous connaissiez ce dispositif

30%

Non, c'est la première fois que vous en entendez parler

70%

... selon l'âge :



... selon le fait que son entreprise soit engagée :

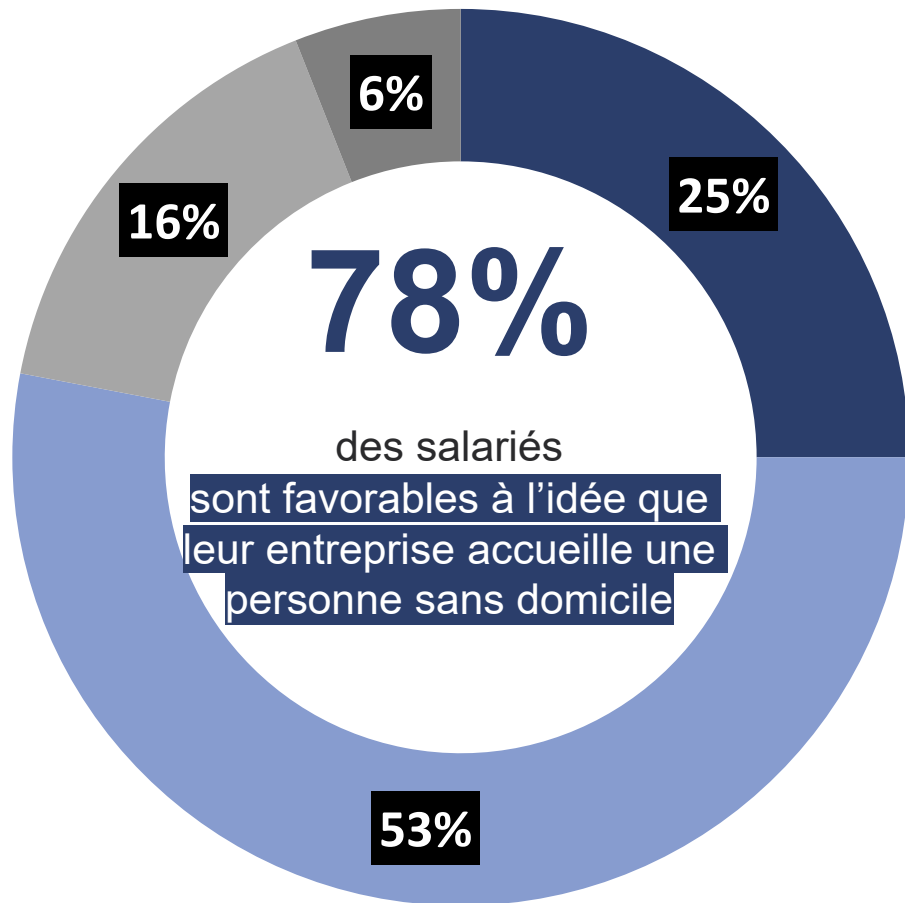


... selon le fait d'avoir déjà participé à une action de solidarité dans le cadre professionnel :



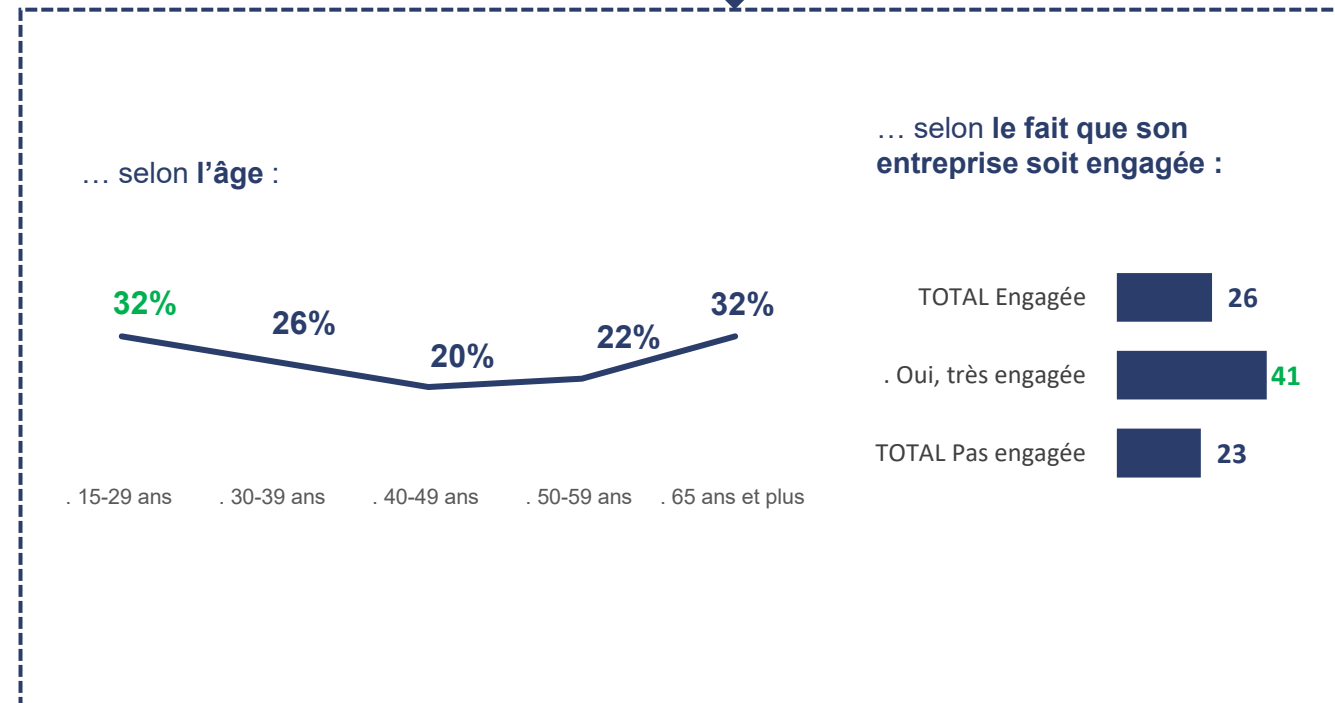
L'adhésion au fait que son entreprise accueille une personne sans domicile

Question : Et vous personnellement, seriez-vous favorable ou opposé à l'idée que votre entreprise accueille une personne sans domicile (SDF) ?



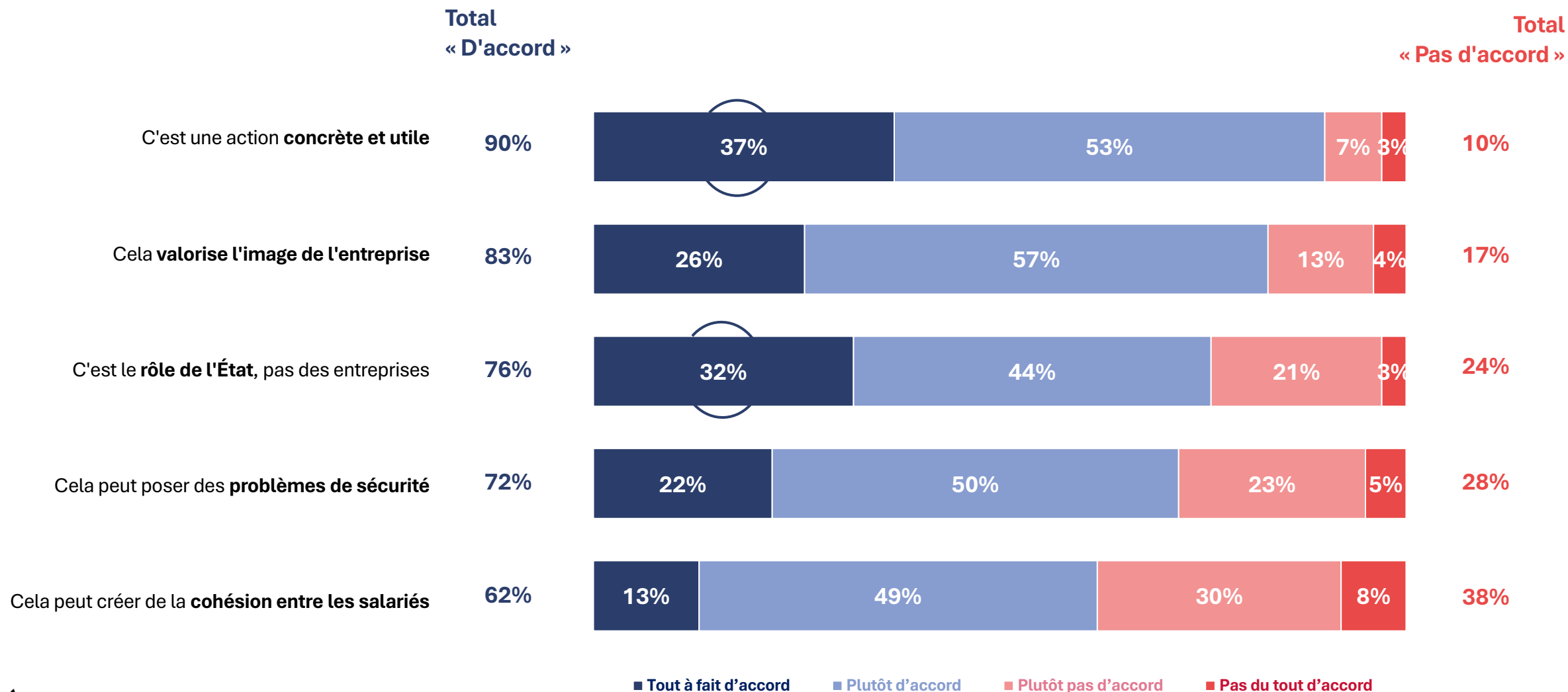
■ Tout à fait favorable ■ Plutôt favorable ■ Plutôt opposé ■ Tout à fait opposé

25% Sont « tout à fait favorables » à l'accueil d'une personne SDF dans leur entreprise



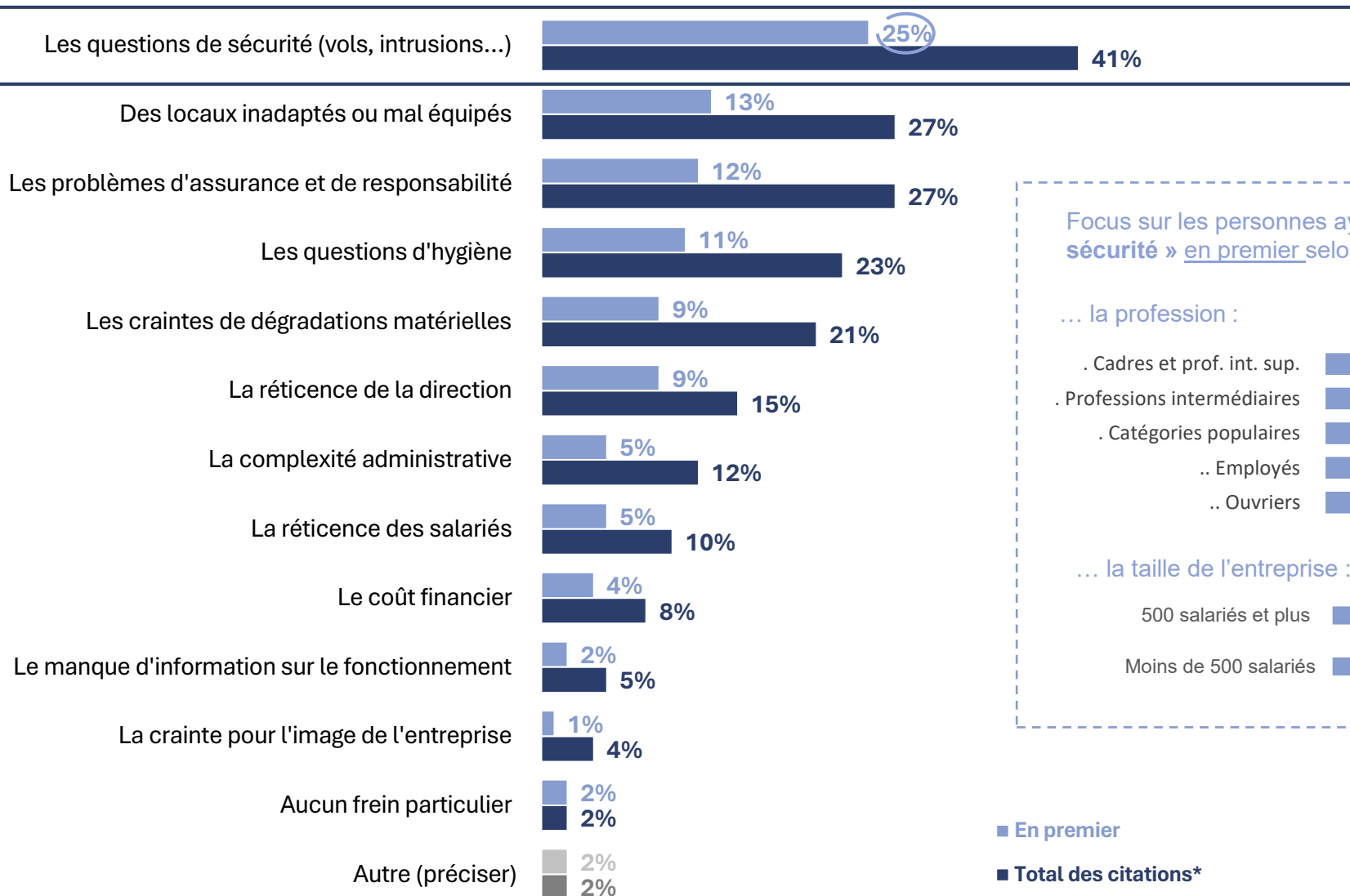
L'adhésion à différentes affirmations concernant l'hébergement d'une personne sans domicile dans les locaux d'entreprises

Question : Pour chacune des affirmations suivantes concernant l'hébergement d'une personne sans domicile (SDF) dans les locaux de l'entreprise, dites-moi si vous êtes d'accord ou pas d'accord... ?



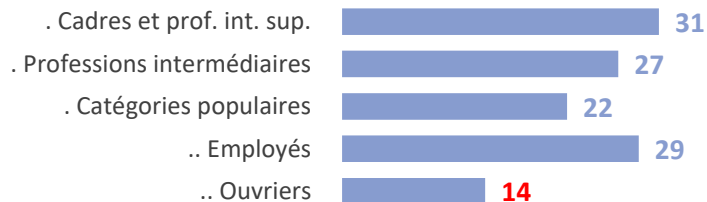
Les principaux freins à la mise en place de ce dispositif dans son entreprise

Question : Selon vous, quels seraient les principaux freins à la mise en place de ce dispositif dans votre entreprise ? En premier ? En second ?



Focus sur les personnes ayant cité « les questions de sécurité » en premier selon...

... la profession :



... la taille de l'entreprise :



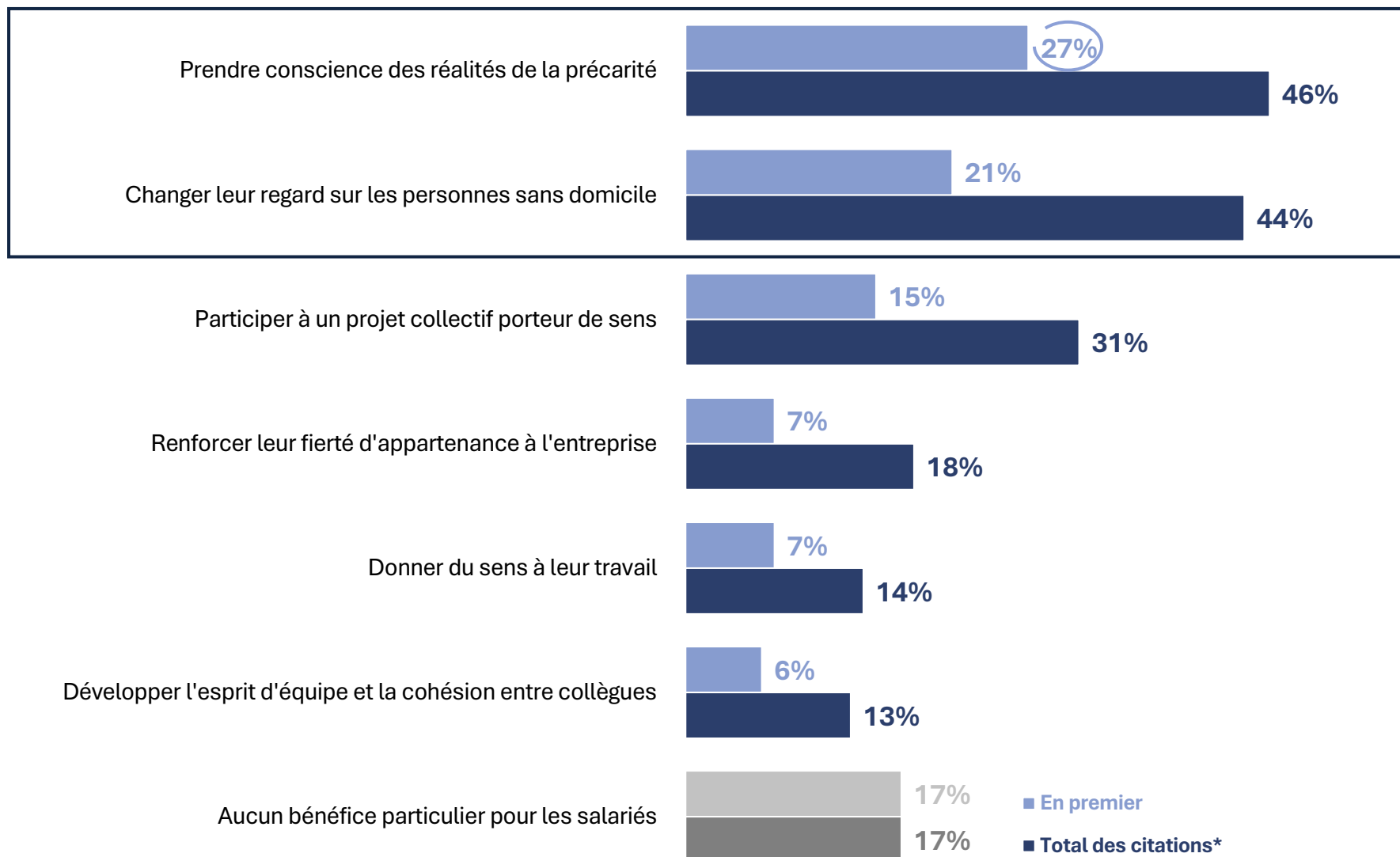
■ En premier

■ Total des citations*

(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

Les principaux bénéfices de ce dispositif pour les salariés

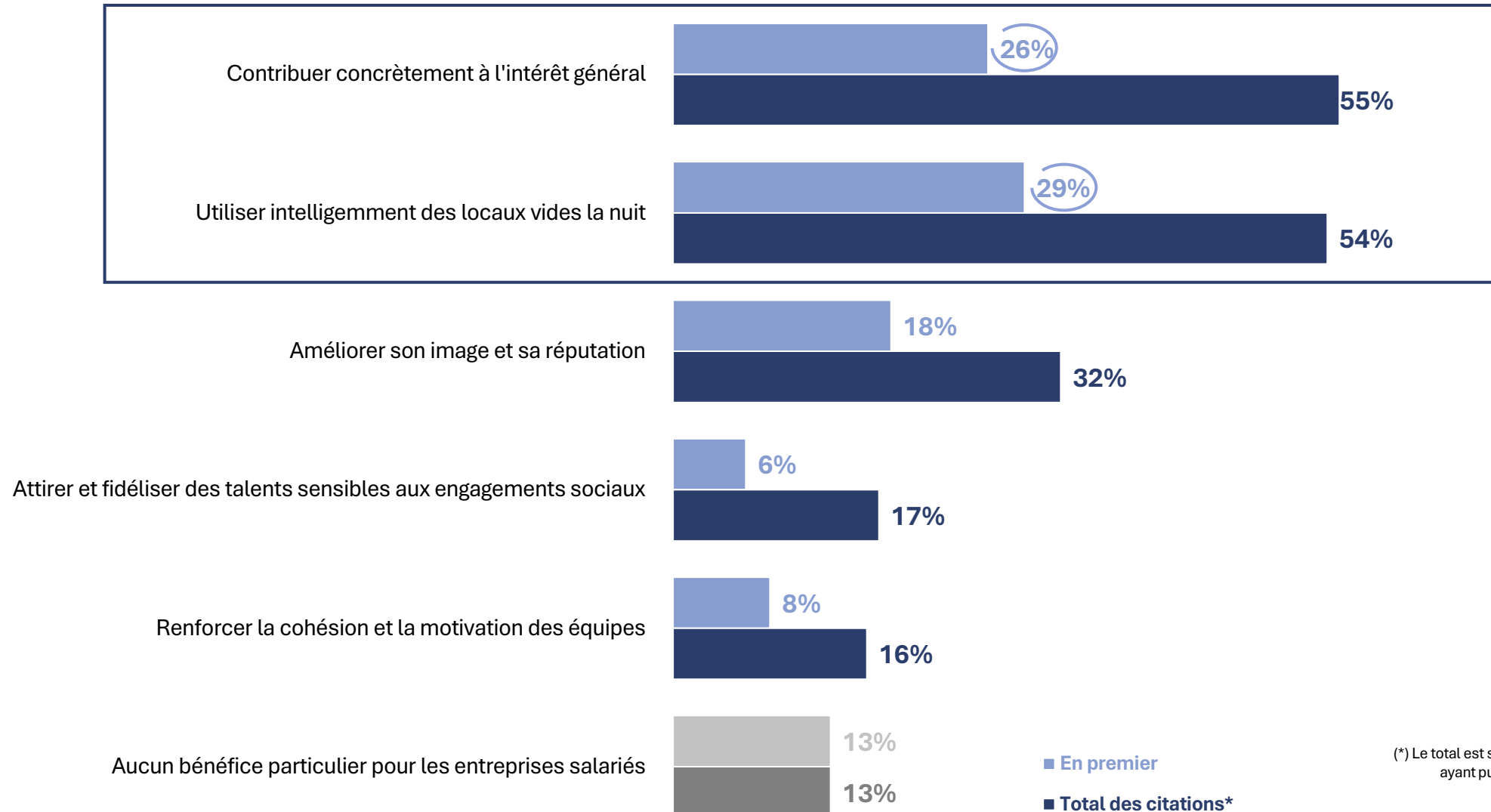
Question : Et quels seraient selon vous les principaux bénéfices de ce dispositif pour les salariés ? En premier ? En second ?



(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

Les principaux bénéfices de ce dispositif pour les entreprises

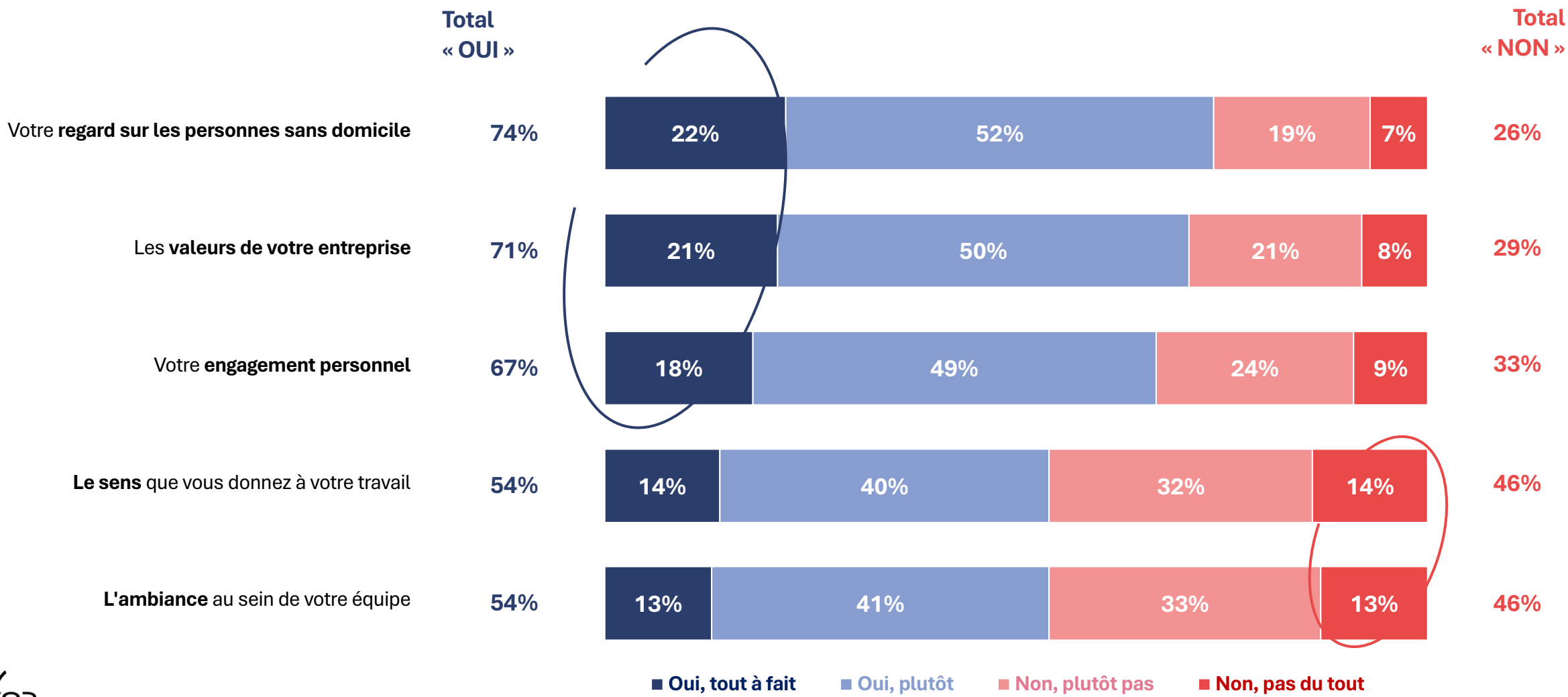
Question : Et quels seraient selon vous les principaux bénéfices de ce dispositif pour les entreprises ? En premier ? En second ?



(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

L'impact sur soi et la vie en entreprise de la rencontre avec des personnes en situation de précarité

Question : Selon vous, la rencontre avec des personnes en situation de précarité peut-elle avoir un impact positif sur... ?

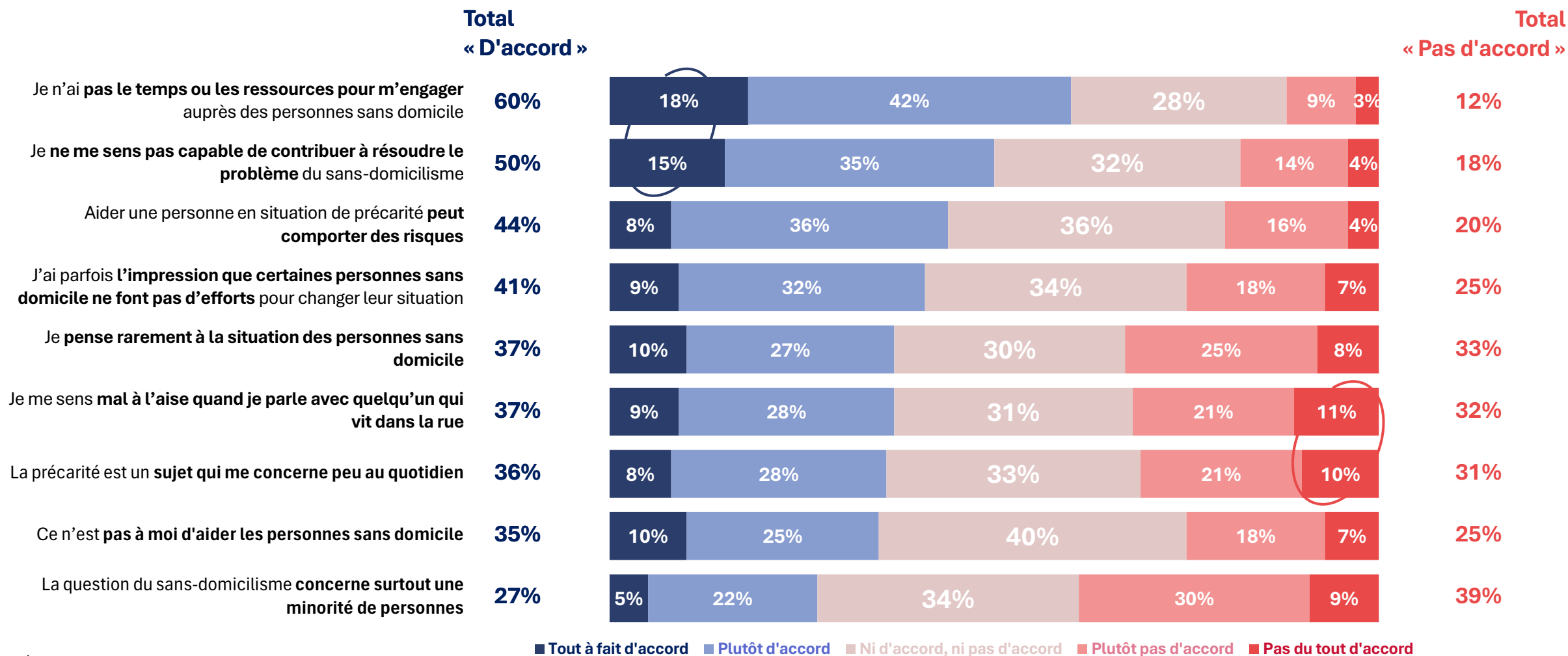




Annexe

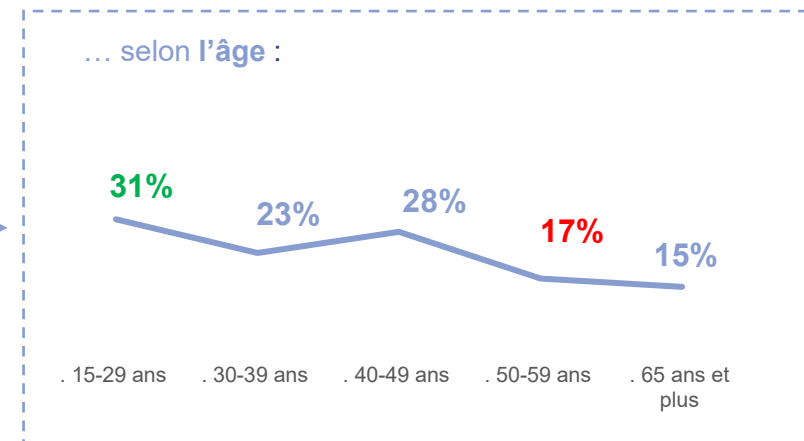
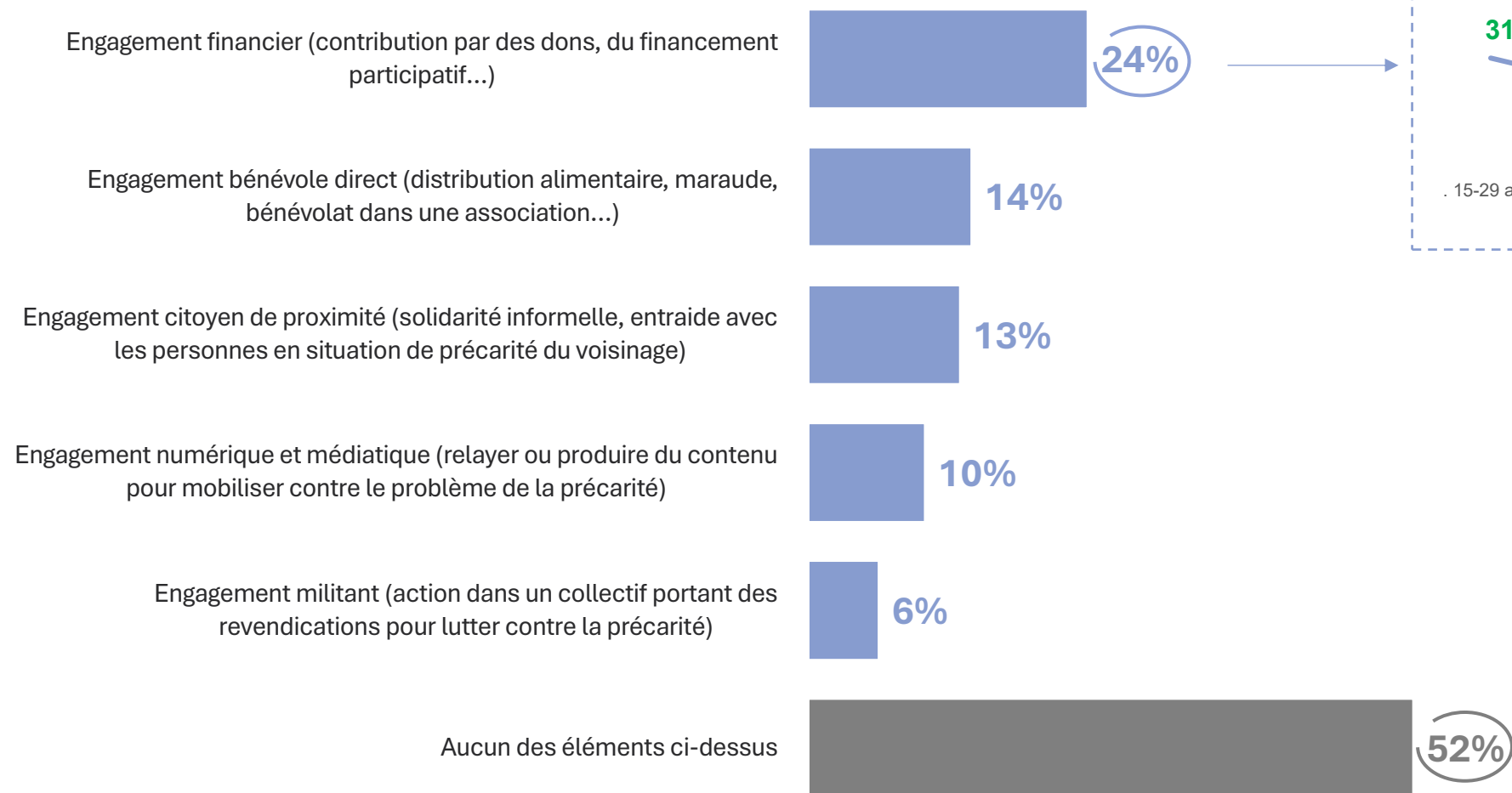
L'adhésion à différentes affirmations relatives au sans-domicilisme

Question : Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes... ?



L'engagement des salariés contre la précarité

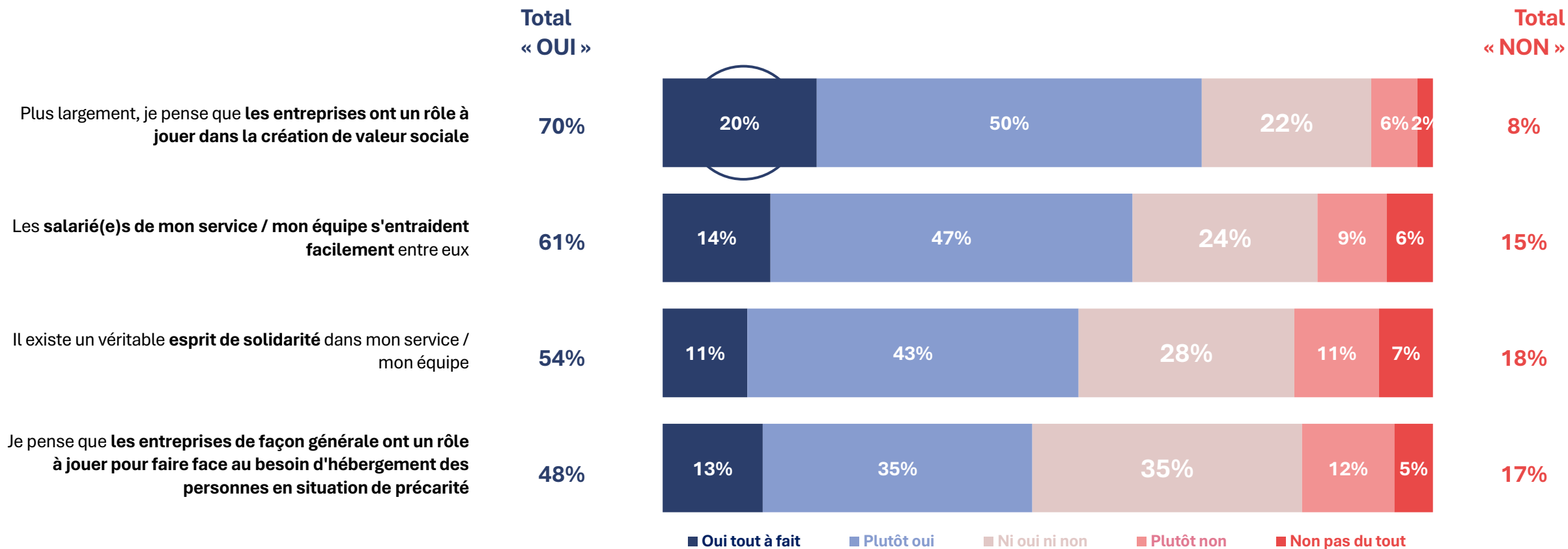
Question : Ces douze derniers mois, vous êtes-vous engagés contre la précarité d'une ou plusieurs des façons suivantes ?



(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

L'adhésion à différentes affirmations concernant la solidarité dans l'entreprise

Question : Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?





03

Les principaux enseignements

Les principaux enseignements (1/3)

Solidarité au travail : une attente massive, d'abord centrée sur l'individu et l'entraide au travail

Longtemps considérée comme un implicite de la vie professionnelle, la solidarité apparaît désormais comme une attente explicite et un repère normatif largement partagé. Les salariés l'associent d'abord à un collectif de proximité : l'«entraide et l'esprit d'équipe» dominant très nettement (84 % des évocations), et l'«aide entre collègues» constitue à elle seule l'item le plus cité (60 %), loin devant le «travail d'équipe / la coopération» (19 %) et le «soutien moral / bienveillance» (13 %). Les références à des valeurs humaines et relationnelles plus larges (empathie, écoute, inclusion, respect des différences) restent secondaires, ne représentant qu'environ 7 % des évocations, avant une série d'items plus minoritaires. La « solidarité organisée » ou « l'engagement collectif et le syndicalisme » ne récolte respectivement que 4% et 2% de citations spontanées, signe d'une tendance vers une importance minoritaire de l'engagement collectif au sein de l'entreprise, au profit du bien-être de l'individu dans son travail.

Lorsque l'on passe d'une approche ouverte à une question fermée, cette hiérarchie se confirme : l'entraide au quotidien arrive très largement en tête (82 % de citations, dont 65 % en premier), suivi du «bon climat de travail et le respect» (53 % au total, 14 % en premier), loin devant l'«aide aux salariés en difficulté» (29 %) et « l'insertion de personnes fragiles » (18 %).

... mais dont l'intensité est jugée limitée dans le vécu des salariés

Dans ce contexte, une tension apparaît entre attentes et pratiques : 60 % des salariés déclarent avoir besoin de «plus de solidarité» dans leur quotidien professionnel. Si 69 % estiment que la solidarité entre collègues existe dans leur entreprise, seuls 16 % la jugent «très présente», ce qui traduit un déficit d'intensité plutôt qu'une absence d'entraide. La perception varie avec l'âge : la solidarité «très présente» est plus fréquemment citée par les 15–29 ans (23 %) que par les 50–59 ans (9 %).

Le même décalage se retrouve sur la question du soutien en situation difficile : 71 % des salariés déclarent se sentir soutenus par leurs collègues, mais seulement 16 % se disent «tout à fait» soutenus. Là encore, l'intensité du soutien déclaré diminue avec l'âge (19 % de «tout à fait» chez les 15–29 ans, contre 9 à 10 % chez les 50 ans et plus). Autrement dit, la solidarité est bien reconnue comme existante, mais elle n'atteint qu'assez rarement un niveau de robustesse jugé suffisant pour faire face aux difficultés les plus lourdes.

Les actes concrets de solidarité déclarés confirment ce schéma : les comportements les plus fréquents relèvent d'une entraide opérationnelle et de petits coups de main : 60 % des salariés ont déjà fait des heures supplémentaires pour remplacer un collègue en difficulté, 46 % ont déjà offert un déjeuner à un collègue et 45 % ont déjà participé à une collecte pour aider quelqu'un. Viennent ensuite des gestes plus matériels (32 % ont déjà apporté vêtements ou objets pour un collègue dans le besoin, 25 % ont déjà prêté de l'argent). En revanche, les formes impliquant un coût personnel élevé restent minoritaires : seuls 14 % déclarent avoir déjà hébergé temporairement un collègue. Les moins de 40 ans se montrent légèrement plus enclins à certains gestes (51 % vs 41 % pour l'aide en offrant un déjeuner ; 16 % vs 12 % pour l'hébergement), ce qui renvoie à des seuils d'engagement différenciés selon les âges. Ces résultats décrivent une solidarité largement consensuelle en principe, souvent pratiquée dans ses formes les plus accessibles et les moins engageantes, mais plus rarement convertie en réponses collectives durables lorsque la difficulté dépasse l'entraide ponctuelle.

Les principaux enseignements (2/3)

Un engagement social des entreprises perçu plutôt favorablement, mais les dispositifs mis en place restent peu engageants

Le regard sur l'entreprise comme acteur social est globalement positif, sans pour autant être porté par un enthousiasme massif : 59 % des salariés estiment que leur entreprise est engagée socialement, mais seuls 10 % la jugent "très engagée". Les plus jeunes (15–29 ans) sont plus nombreux à considérer leur entreprise comme "très engagée" (14 %) que les plus âgés (3 % chez les 60 ans et plus). Dans les faits, moins d'une entreprise sur deux est perçue comme mettant en place des actions de solidarité (47 %). L'écart est net selon la taille : 54 % des salariés des organisations de 500 salariés ou plus déclarent l'existence d'actions, contre 41 % dans les structures de moins de 500 salariés. S'ajoute un gradient socioprofessionnel : 59 % des cadres et professions intermédiaires supérieures mentionnent des actions mises en place par leur entreprise, contre 41 à 44 % des employés et ouvriers. Cette diffusion inégale laisse penser que l'engagement social, lorsqu'il existe, est plus visible et/ou plus institutionnalisé dans les grandes structures et pour les catégories les plus connectées aux dispositifs internes (les cadres).

Lorsque des actions existent, elles se concentrent sur des formats relativement simples à déployer : collectes régulières (42 %), dons financiers ou matériels à des associations (38 %), actions environnementales solidaires (35 %). Les formats plus exigeants en temps et en organisation sont moins répandus : journées solidaires sur temps dédié (25 %) et mécénat de compétences (19 %). Du côté des salariés, 38 % déclarent avoir déjà participé à une action de solidarité dans un cadre professionnel. L'implication est plus fréquente chez les cadres (47 %) et chez les plus jeunes (44 % chez les 15–29 ans contre 21 % chez les 60 ans et plus), ce qui peut renvoyer à la fois à un meilleur accès à l'information, à davantage d'opportunités et à des dispositions générationnelles différentes vis-à-vis de l'engagement.

A noter que l'intensité du sentiment de soutien varie fortement selon l'image d'engagement social de l'entreprise : la proportion de salariés se disant "tout à fait soutenus" atteint 49 % dans les entreprises jugées "très engagées", contre seulement 6 % dans celles considérées comme non engagées. Cette association suggère que des politiques d'engagement social peuvent renforcer un climat relationnel protecteur et un sentiment de cohésion interne en entreprise.

Les attentes des salariés en matière d'action de solidarité sont principalement tournées vers eux-mêmes

La hiérarchie des attentes exprimées éclaire la manière dont les salariés redéfinissent l'engagement social souhaitable de l'entreprise. La priorité va à une solidarité internalisée, centrée sur la protection et l'accompagnement des salariés eux-mêmes, plutôt qu'à des actions tournées vers l'extérieur. Les deux attentes les plus citées sont un soutien psychologique et un accompagnement social renforcé (46 % au total ; 28 % en premier) et la création d'un fonds de solidarité interne (36 %). Viennent ensuite des actions environnementales concrètes (34 %), l'accueil et l'insertion de personnes éloignées de l'emploi (22 %), puis des formes d'engagement sur le temps de travail (21 % pour des journées de bénévolat). Les femmes citent plus souvent le soutien psychologique en premier (34 % vs 22 % chez les hommes), de même que les salariés du secteur public (40 % vs 24 % dans le privé), ce qui traduit une attente forte de sécurisation et d'accompagnement dans des contextes professionnels souvent contraints. En somme, l'entreprise est donc attendue non seulement sur sa capacité à "faire le bien" à l'extérieur, mais surtout sur son rôle de filet de sécurité pour ses propres équipes.

Les principaux enseignements (3/3)

Le regard des salariés sur la précarité et le sans-domicilisme se montre emprunt d'un sentiment d'injustice mais reste aussi marqué par certains préjugés

Le rapport à la précarité mêle une forte indignation morale et des représentations ambivalentes. Les salariés jugent massivement inacceptables les situations de précarité dans le cadre du travail : 88 % condamnent un salarié en CDI dormant dans sa voiture faute de logement abordable, 86 % des locaux d'entreprise vides, chauffés et éclairés la nuit alors que des personnes dorment dehors et 83 % un intérimaire sans congés payés ni couverture maladie. Même les cas "gris" sont problématisés : 79 % trouve inacceptable la fermeture d'un site déficitaire précarisant des familles, 70 % une mère refusant une promotion car elle doit garder ses enfants.

Sur les personnes sans domicile, une vision indignée couplée à certains préjugés émerge : 84 % reconnaissent qu'un événement brutal peut mener à la rue, 43 % que beaucoup de ces personnes ont un emploi, mais 33 % pensent tout de même qu'"elles pourraient s'en sortir si elles le voulaient vraiment", 31 % les voient comme un risque sécuritaire, 25 % attribuent leur situation de sans-domicilisme à de "mauvais choix" et 19 % trouvent qu'elles profitent d'un "excès de solidarité". Les hommes adhèrent plus à l'idée du "si elles le voulaient vraiment" (39 % vs 28 % femmes), avec des écarts sectoriels (jusqu'à 44 % dans le tertiaire-commerce).

L'idée d'ouvrir les locaux des entreprises la nuit pour héberger une personne sans domicile suscite une adhésion forte malgré une faible notoriété (30 % connaissent ces dispositifs, 42 % chez les participants à des actions solidaires, 46 % dans les entreprises "très engagées"). 78 % sont favorables à la mise en place de ce dispositif dans leur entreprise (25 % "tout à fait", 53 % "plutôt"), surtout les 15-29 ans et 65 ans et plus (32 % "tout à fait") et ceux percevant un fort engagement de leur entreprise (41 % "tout à fait" vs 23 % dans les entreprises "pas engagées"). Parmi les motivations les plus citées, 90 % jugent qu'il s'agit d'une action concrète et utile, 83 % que cela valorise l'image de l'entreprise, 62 % y voient un potentiel de création de cohésion entre les salariés. Sur les réserves exprimées : 76 % pensent qu'il s'agit prioritairement du rôle de l'État et 72 % que ce dispositif comporte des risques sécuritaires. Les principaux freins perçus au niveau de l'entreprise sont majoritairement pragmatiques : la sécurité (41 % au total, 25 % en premier), le fait que les locaux soient inadaptés (27 %), les soucis d'hygiène (23 %), de dégradations (21 %).

Enfin, 70 % des salariés interrogés voient un rôle des entreprises dans la création de valeur sociale, 48 % pensent même qu'elle a un rôle à jouer dans l'hébergement de personnes en situation de précarité, signe qu'une attente des salariés claire s'exprime envers leur entreprise au niveau de la lutte contre la précarité.

La solidarité au travail émerge comme une attente normative forte, centrée sur l'entraide interpersonnelle quotidienne, mais reste limitée dans son intensité vécue. Les entreprises sont perçues comme engagées socialement par plus d'un salarié sur deux, avec des actions fragmentées et une participation forte mais encore minoritaire. Face à la précarité, l'indignation domine, et l'ouverture à des innovations comme l'hébergement nocturne des personnes sans domicile fixe atteint une grande majorité d'adhésion, freinée par des enjeux pratiques dans les perceptions. Globalement, les salariés attendent plus de solidarité dans leur travail, signe d'une redéfinition de l'entreprise comme filet protecteur, où entraide ponctuelle et engagement structuré doivent converger pour répondre aux vulnérabilités de la société dans son ensemble.



Everything starts with people