



Département Évaluation des Politiques Sociales

# "Les jeunes salariés et la solidarité"

Sondage auprès des jeunes salariés de 18 à 25 ans  
Rapport d'enquête

Anne Loones  
Matthieu Angotti  
Avril 2009

## Sommaire

<b>CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE.....</b>	<b>3</b>
<b>NOTE DE SYNTHÈSE.....</b>	<b>4</b>
<b>PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES.....</b>	<b>7</b>
1/ PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE	7
2/ SITUATION FAMILIALE	9
3/ LOGEMENT	10
4/ SITUATION PROFESSIONNELLE	11
<b>LA NOTION DE SOLIDARITÉ .....</b>	<b>19</b>
1/ L'ENTREPRISE COMME LIEU D'UNE CONSTRUCTION COLLECTIVE	19
2/ LES SPHÈRES PERSONNELLES ASSOCIÉES À LA SOLIDARITÉ	22
3/ LE LIEN INTERGÉNÉRATIONNEL ET LES PRIORITÉS EN MATIÈRE DE SOLIDARITÉ	26
4/ LES MOTS DE LA SOLIDARITÉ	28
<b>ANNEXE 1 : TRIS À PLAT DU QUESTIONNAIRE .....</b>	<b>33</b>
<b>ANNEXE 2 : CARACTÉRISTIQUES DES CLASSES .....</b>	<b>40</b>

## **Contexte et méthodologie de l'étude**

Début 2009, le CTIP a souhaité réaliser une étude auprès des jeunes salariés âgés de 18 à 25 ans sur la notion de solidarité.

Au cours du mois de mars 2009, 1 000 jeunes salariés âgés de 18 à 25 ans ont été interrogés. Ils étaient interrogés chez eux le soir.

L'échantillon est représentatif des jeunes salariés de 18 à 25 ans en France en termes de sexe, d'âge, de profession, de répartition géographique, de taille d'agglomération.

Les entretiens ont été menés par téléphone, en soirée.

## Note de synthèse

### Profil sociodémographique

Les jeunes interrogés sont majoritairement des hommes (55 %). Le niveau de diplôme est varié : 37 % ont au plus un diplôme de niveau BEP/CAP ; 27 % ont un niveau Bac ou Bac pro ; 34 % un diplôme de niveau supérieur ou égal à Bac +2.

59 % des jeunes salariés vivent seuls et seulement 8 % ont des enfants.

La moitié des jeunes interrogés vivent dans un logement indépendant à leur nom, 40 % vivent encore chez leurs parents.

### Postes occupés, contrats et secteurs

Au sein des 18-25 ans, certains ont commencé leur vie active tôt, via l'alternance, d'autres ont continué leurs études et viennent juste de s'insérer dans le monde professionnel. Les premiers sont plus souvent des ouvriers, ils sont plus jeunes. Les seconds occupent plus souvent des postes de professions intermédiaires, d'employés ou de cadres. Les 18-25 ans sont donc une population hétérogène : massivement ouvrière avant 20 ans (64 %), puis plus variée, la part des ouvriers chutant en dessous du quart après 22 ans. Globalement, 38 % occupent des postes d'employés, 35 % sont ouvriers, 21 % occupent des professions intermédiaires et 6 % sont cadres supérieurs.

La plupart ont un contrat classique : 64 % sont en CDI, 18 % sont en CDD. 11 % sont en alternance et 5 % en missions d'intérim. Très peu sont en contrat aidé (1 %). On peut rappeler que les critères de droit aux contrats aidés excluent parfois les jeunes et privilégient des publics éloignés de l'emploi comme les bénéficiaires du RMI. Une grande majorité travaille à temps plein (87 %).

Les deux tiers travaillent dans les services, 18 % dans l'industrie et 14 % dans le BTP. Plus de la moitié travaillent dans de petites entreprises : 55 % dans des entreprises moins de 50 salariés et 26 % dans des entreprises de moins de 10 salariés. Si l'on compare avec l'ensemble des salariés, les jeunes travaillent un peu plus souvent dans le BTP et dans de petites entreprises. Cela s'explique notamment par le poids des moins de 20 ans en alternance dans les filières du bâtiment.

### Complémentaires santé, indemnités journalières, aides diverses de l'entreprise

Sept jeunes sur dix déclarent bénéficier d'une complémentaire santé. Les enquêtes régulières du CTIP à ce sujet ont déjà souligné que les jeunes bénéficient moins souvent d'une complémentaire santé. Cette particularité est ici confirmée.

Dans l'entreprise où ils travaillent, 57 % des jeunes déclarent qu'ont été mises en place des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail, 29 % des aides au logement et 49 % une offre en matière de loisirs et de vacances. Ces garanties ou aides sont plus souvent proposées dans les grandes entreprises ; les moins de 20 ans sont moins souvent informés.

43 % des jeunes interrogés déclarent que leur entreprise leur a déjà proposé une formation.

### **Les sphères professionnelles de la solidarité**

Outre un salaire, l'entreprise apporte aux jeunes principalement de nouveaux savoirs et compétences (59 % citent cet item parmi les deux premiers choix) mais aussi un épanouissement personnel (45 %). Un tiers la considère comme un lieu de contact avec les autres, un sur cinq un lieu de reconnaissance sociale et 16 % le moyen d'appartenir à un groupe.

En cas de difficultés, c'est vers leur supérieur hiérarchique mais aussi vers leurs collègues que les jeunes se tournent principalement pour les aider (respectivement 71 % et 57 %).

Au sein de l'entreprise, c'est envers l'ensemble des salariés puis envers les collègues de travail que les jeunes se sentent les plus solidaires. Très peu se sentent plus solidaires des salariés de leur âge (8 %).

### **Les sphères personnelles de la solidarité**

En cas de problèmes, les jeunes comptent avant tout sur leurs parents (90 %), qui sont les principales personnes qu'ils vont solliciter pour les aider. Sont ensuite cités les copains ou amis (69 %). Les moins de 20 ans, les hommes, les cadres et les personnes ayant leur propre logement se réfèrent davantage aux copains.

Le conjoint/copain/petit ami est une personne ressource pour 58 % des jeunes. Logiquement, il l'est davantage pour les personnes vivant en couple, mais aussi pour les femmes.

A noter que 38 % disent ne compter que sur eux-mêmes.

On peut distinguer deux sphères de solidarité : un univers *très proche*, composé des parents et du conjoint/copain/petit ami pour les jeunes vivant en couple ; un univers *proche*, composé des copains/amis mais aussi des grands-parents.

### **Les mots de la solidarité**

Pour les jeunes, la solidarité est avant tout associée à *un geste d'aide* : 47 % considèrent la solidarité comme le fait d'aider les autres. A noter : 10 % conçoivent cette aide/entraide à travers les associations et le bénévolat.

Une proportion quasi-équivalente, 43 %, définit la solidarité comme *un geste d'échange*. A noter : 16 % ajoutent à cette notion d'échange celles d'amour et d'amitié.

Enfin, 10 % des jeunes tempèrent les conceptions sociétales très larges évoquées par la majorité de leurs pairs, en associant la solidarité à *un geste destiné à l'entourage* (famille, amis, collègues).

### **Des jeunes salariés plutôt confiants**

Concernant leur situation actuelle, 86 % des jeunes salariés se sentent favorisés. Ils sont également plutôt confiants dans l'avenir : 77 % pensent que leur situation va s'améliorer dans les cinq années à venir.

### **Les publics prioritaires à aider**

S'ils avaient un public prioritaire à choisir, les jeunes aideraient avant tout les gens de leur âge : 49 % citent comme public prioritaire les moins de 25 ans et 10 % les moins de 30 ans.

Pour financer cette aide, les jeunes optent pour l'équité. Ils sont majoritairement favorables à ce que l'aide soit financée par tous (55 %). 33 % estiment que c'est plutôt uniquement aux personnes les plus aisées de la financer. Et dans le cas où l'aide doit être financée par tous, c'est en majorité en fonction des moyens de chacun (88 %). Seuls 11 % estiment qu'elle doit être à la même hauteur pour tous.

## Profil des personnes interrogées

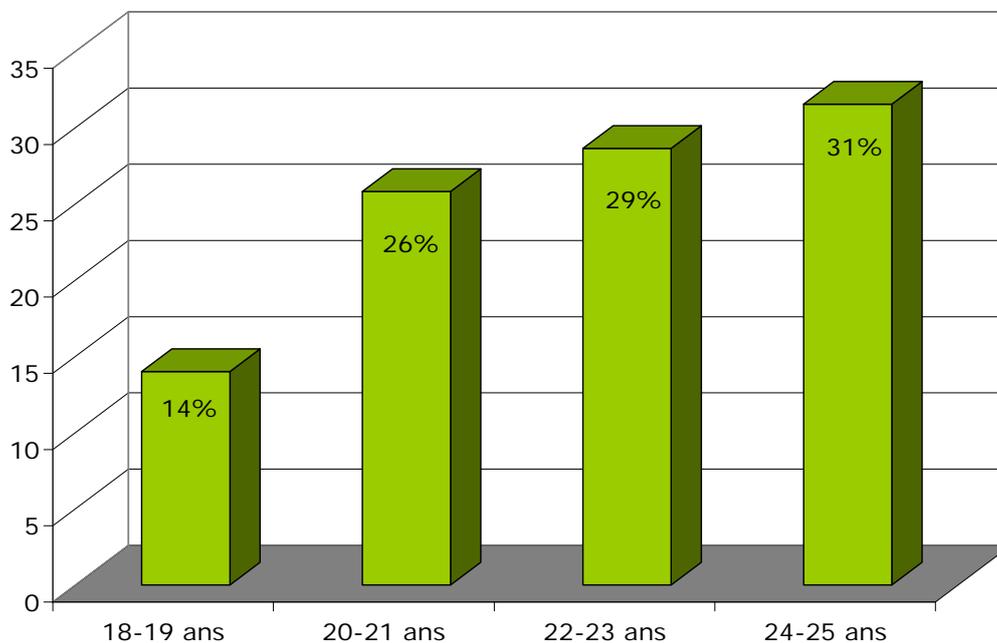
### 1/ Profil sociodémographique

#### 1.1 Une majorité d'hommes

**55 % des jeunes salariés interrogés sont des hommes.** La surreprésentation des hommes est surtout vraie avant 20 ans (77 %), elle s'estompe ensuite et disparaît après 21 ans où 51 % des personnes interrogées sont des femmes. On peut expliquer cette différence par le fait que les hommes commencent plus tôt à travailler, par le biais de l'alternance notamment, les femmes continuant plus souvent leurs études.

Au sein des 18-25 ans, les plus âgés sont plus nombreux<sup>1</sup> : 31 % ont 24-25 ans et seuls 14 % ont moins de 20 ans. Ce décalage reflète l'insertion professionnelle progressive de ces tranches d'âge, les plus jeunes poursuivant très majoritairement leurs études.

Figure 1 - Age des personnes interrogées



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

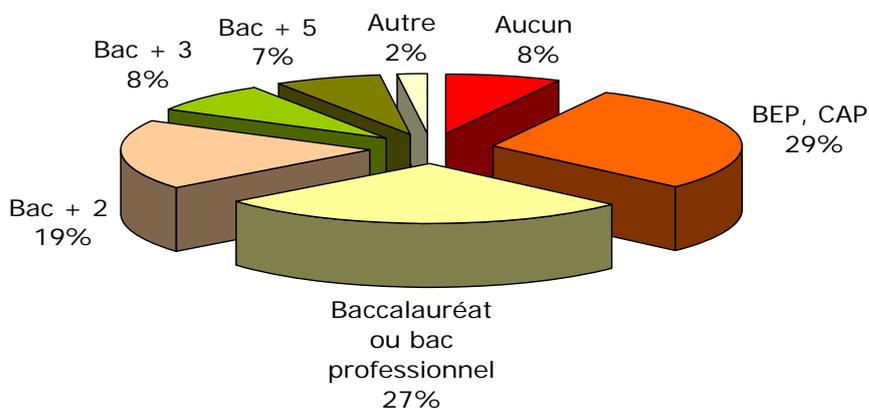
<sup>1</sup> Ce résultat est conforme à la répartition des jeunes salariés par âge dans les DADS 2006.

## 1.2 Niveau de diplôme

**29 % des jeunes salariés ont un BEP ou un CAP.** 8 % n'ont aucun diplôme. 27 % ont le baccalauréat ou un bac pro. 34 % ont un diplôme équivalent à bac+2 ou davantage. Pour 2 % des interrogés, le niveau n'est pas clairement identifié.

Ce niveau de diplôme varie logiquement avec l'âge : parmi les moins de 20 ans, 56 % ont le BEP ou le CAP et 22 % n'ont aucun diplôme. La proportion de bac+5 croît avec l'âge et concerne surtout les plus âgés : 6 % entre 22 et 23 ans et 16 % au-delà.

Figure 2 - Niveau de diplôme



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

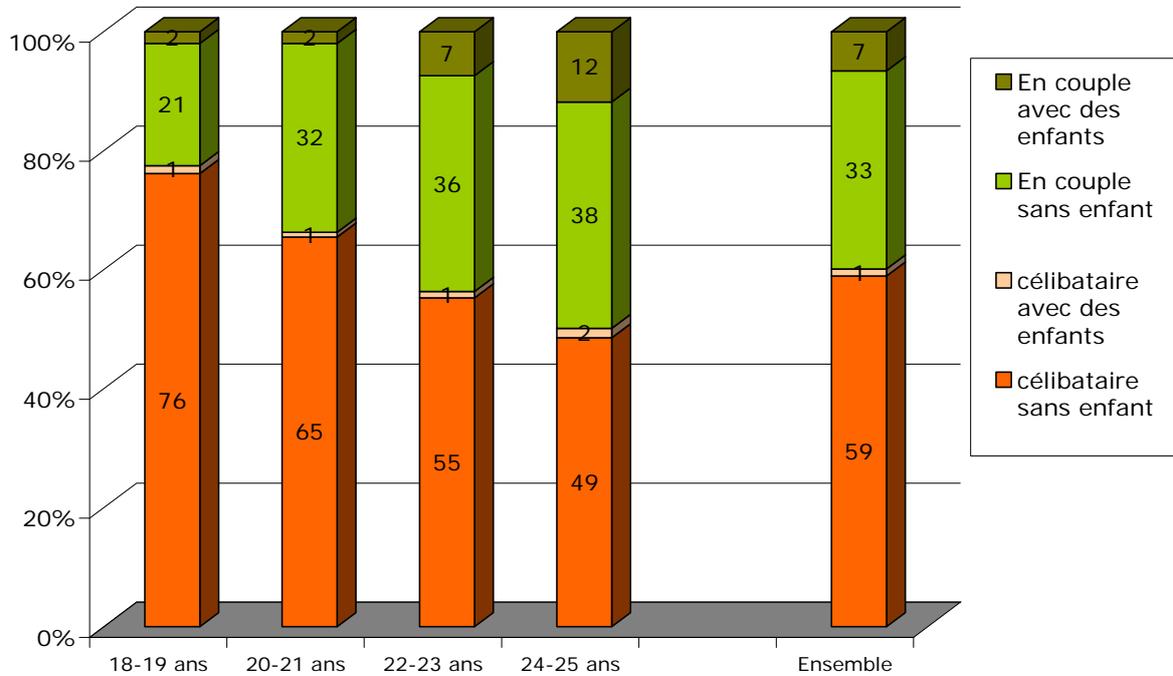
## 2/ Situation familiale

### 2.1 Une majorité de célibataires

**59 % des jeunes salariés vivent seuls, 40 % vivent en couple.** Seuls 8 % ont des enfants et dans la majorité des cas, ils vivent alors en couple (88 % des jeunes ayant des enfants vivent en couple).

La part de jeunes vivant en couple est de 23 % avant 20 ans, mais de 50 % après 24 ans.

Figure 3 - Etes-vous par âge (en %)



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

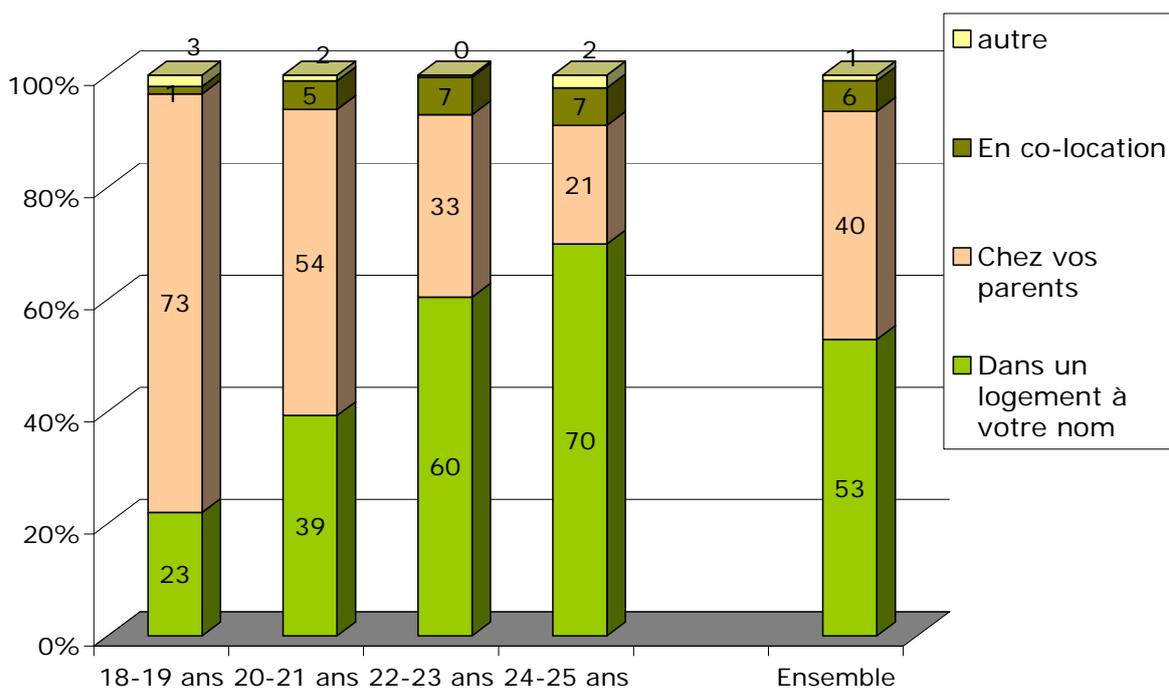
### 3/ Logement

#### 3.1 Logement indépendant ou encore chez ses parents ?

**53 % des jeunes salariés vivent dans un logement indépendant à leur nom, à celui du couple ou à celui du conjoint/compagne/compagnon.** 40 % vivent chez leurs parents, 6 % vivent en colocation et 1 % dans d'autres situations. Les autres situations englobent principalement les logements de fonction.

La probabilité d'avoir un logement indépendant et de ne plus vivre chez ses parents est de 23 % avant 20 ans mais de 70 % après 24 ans.

Figure 4 - Vivez-vous par âge (en %)



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

#### 4/ Situation professionnelle

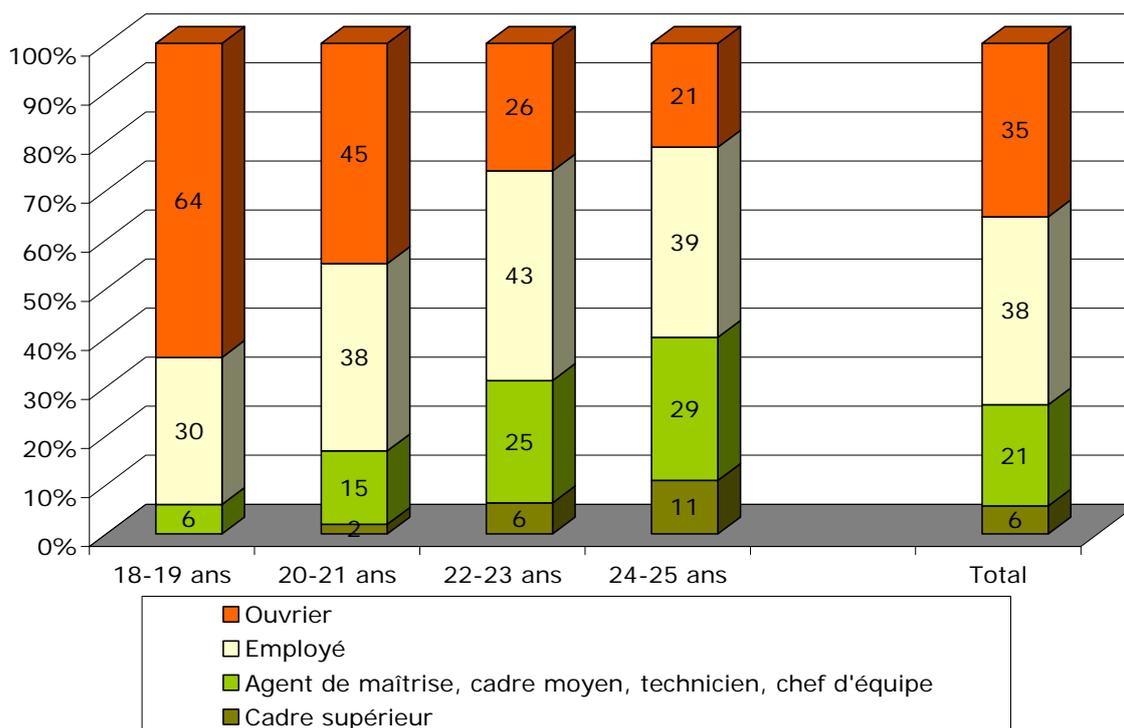
##### 4.1 Catégorie socioprofessionnelle

**38 % des jeunes salariés occupent des postes d'employés et 35 % d'ouvriers.** 21 % occupent des professions intermédiaires et 6 % sont cadres supérieurs<sup>2</sup>.

La proportion d'ouvriers est beaucoup plus forte avant 20 ans (64 %), celle des professions intermédiaires croît avec l'âge.

Traditionnellement, les femmes occupent plus souvent des postes d'employés (61 %) tandis que les hommes occupent davantage des postes d'ouvriers (58 %). La proportion de cadres est par contre équivalente.

Figure 5 - Catégorie socioprofessionnelle par âge (en %)



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

<sup>2</sup> Cette répartition est conforme aux données de l'enquête emploi.

#### 4.2 Type de contrat de travail

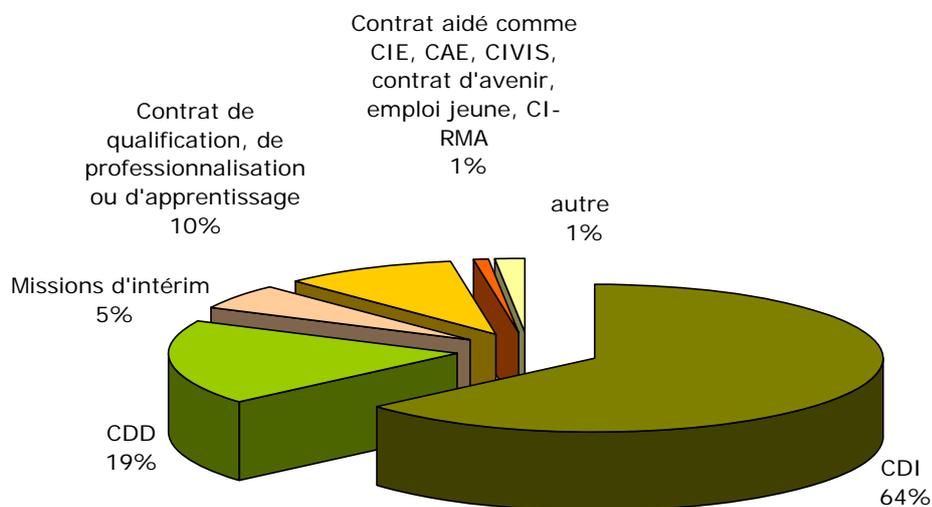
**64 % des jeunes salariés ont signé un contrat à durée indéterminée.** 19 % sont en CDD, 10 % en contrat de qualification, de professionnalisation ou d'apprentissage, 5 % sont en mission d'intérim. Très peu, 1 % soit 8 personnes, sont dans d'autres situations essentiellement des professions libérales ou des personnes en chèque emploi service.

La part des personnes en CDI croît avec l'âge : elle n'est que de 41 % avant 20 ans, âge auquel beaucoup sont en contrat de qualification, professionnalisation ou d'apprentissage (29 %). Plus des trois-quarts des 24-25 ans sont en CDI (76 %).

On notera que le niveau de diplôme n'a pas d'effets sur la probabilité d'avoir un CDI plutôt qu'un CDD. Le seul impact est le fait que les personnes déclarant avoir un BEP ou CAP sont plus souvent en contrat de qualification, de professionnalisation ou d'apprentissage.

**La majorité des emplois occupés sont à temps plein (87 %).** 13 % travaillent à temps partiel.

Figure 6 - Type de contrat de travail



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

### 4.3 Taille et secteur de l'établissement

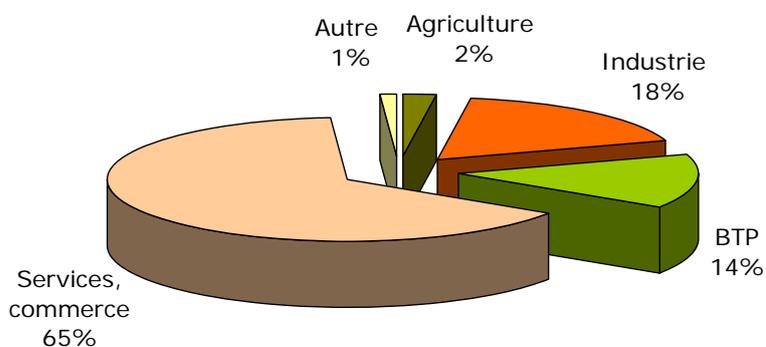
**65 % des jeunes salariés travaillent dans le secteur des services**, 18 % travaillent dans l'industrie, 14 % dans le BTP.

Si on compare avec l'ensemble des salariés, la part du BTP est plus élevée (9 %), celle des services plus faibles (70 %). Ceci s'explique par le poids des moins de 20 ans en alternance qui travaillent plus souvent dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Les moins de 20 ans travaillent plus souvent dans le BTP (25 %) et par conséquent dans de petites entreprises (75 % dans les moins de 50 salariés). Ces deux variables sont, en effet, traditionnellement liées : les entreprises du BTP sont plus souvent de petite taille, celles de 250 salariés et plus relevant davantage des services.

Traditionnellement, les hommes travaillent plus dans l'industrie et le BTP (22 % chacun contre 11 % et 4 % des femmes).

**Figure 7 - Secteur d'activité de l'établissement**

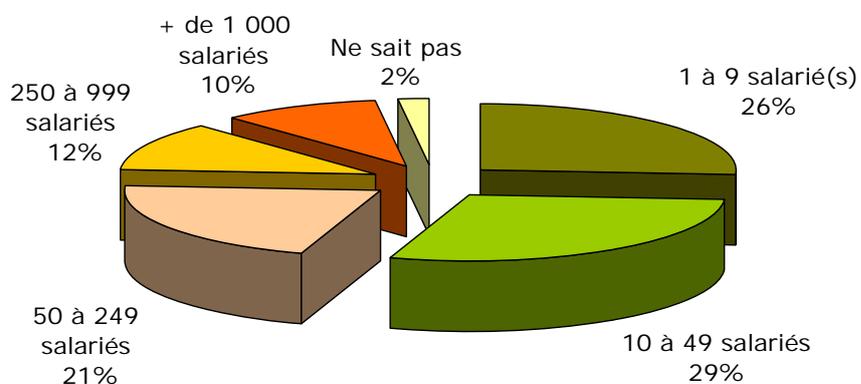


Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

**55 % des jeunes salariés travaillent dans un établissement de moins de 50 salariés dont le quart dans un établissement de moins de 10 salariés.** 21 % travaillent dans un établissement employant entre 50 et 249 salariés et 22 % dans un établissement ayant un effectif plus important. 2 % n'ont pas su répondre à la question.

Si l'on compare avec l'ensemble des salariés, les jeunes travaillent un peu plus souvent dans de petites entreprises (55 % contre 52 %). On retrouve le rôle plus important du BTP, secteur composé de nombreuses petites entreprises.

**Figure 8 - Taille de l'établissement**



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

#### 4.4 La complémentaire santé

**Sept jeunes sur dix déclarent bénéficier d'une complémentaire santé.** Ce taux est faible comparé à l'ensemble de la population. Les études régulières menées par le CTIP montrent qu'environ 93 % des salariés du privé sont couverts par une complémentaire santé. Elles montrent également que les jeunes sont moins souvent couverts. Cette particularité est confirmée, elle s'explique notamment par le fait que ce public est généralement moins bien informé de la prévoyance dans l'entreprise.

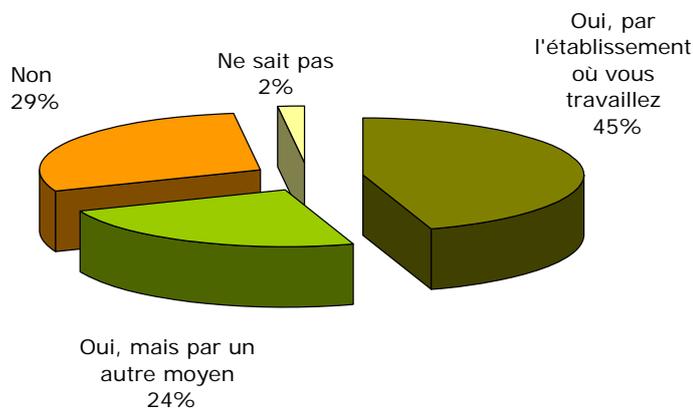
Lorsqu'ils déclarent être couverts par une complémentaire santé, c'est le plus souvent par le biais de l'entreprise où ils travaillent. Le lien entre insertion professionnelle et couverture complémentaire santé est mis en évidence. Les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes a un effet fort sur leur couverture en terme de santé.

Les très jeunes sont encore moins souvent couverts : avant 21 ans 37 % n'ont pas de complémentaire santé (mais ils sont peut-être couverts par leurs parents sans le savoir), alors qu'à partir de 21 ans, ils ne sont plus que 25 % à ne pas être couverts.

Les femmes sont également moins souvent couvertes (35 % contre 25 %) ce qui peut surprendre car en matière de santé, les femmes sont en général plus précautionneuses.

Enfin, résultat classique : les personnes en CDI ont plus souvent une complémentaire santé. Seuls 23 % n'en ont pas alors que 31 % des personnes en CDD, 38 % de celles en alternance ou en contrat aidé et 69 % de celles en mission d'intérim déclarent ne pas en avoir.

**Figure 9 - Bénéficiez-vous d'une complémentaire santé, c'est-à-dire des remboursements qui viennent compléter ceux de la sécurité sociale?**



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

#### **4.5 Garanties, aides et prestations offertes par l'employeur**

**57 % des jeunes interrogés déclarent que dans l'entreprise où ils travaillent des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail ont été mises en place.** 41 % en bénéficient soit 72 % de ceux qui travaillent dans une entreprise ayant mis en place des garanties d'incapacité de travail.

Comme pour la complémentaire santé, ce taux est nettement plus faible que celui de l'ensemble des salariés du privé tel qu'il ressort des études baromètre (autour de 70 % déclarent être couverts pour ce risque).

Ce taux ne varie guère avec le profil sociodémographique. On notera seulement que les plus jeunes répondent plus souvent ne pas savoir : 21 % des 18-19 ans mais 11 % seulement des 24-25 ans. Les cadres sont également plus au fait sur la question (seuls 5 % ne savent pas).

En revanche, ce taux dépend de la taille de l'entreprise. 40 % des salariés travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés déclarent ne pas être couverts contre 10 % de ceux des entreprises de 250 salariés et plus.

**Moins souvent, les entreprises proposent des aides au logement (29 %).** 10 % en bénéficient soit 34 % de ceux qui travaillent dans une entreprise proposant cette prestation.

On retrouve les mêmes différences que pour les indemnités journalières : les plus jeunes sont plus nombreux à ne pas connaître leurs garanties et les petites entreprises en proposent moins souvent (9 % dans les entreprises de moins de 10 salariés mais la moitié des 250 salariés et plus). Les cadres et les personnes en CDI sont, en revanche, peu nombreux à ne pas savoir.

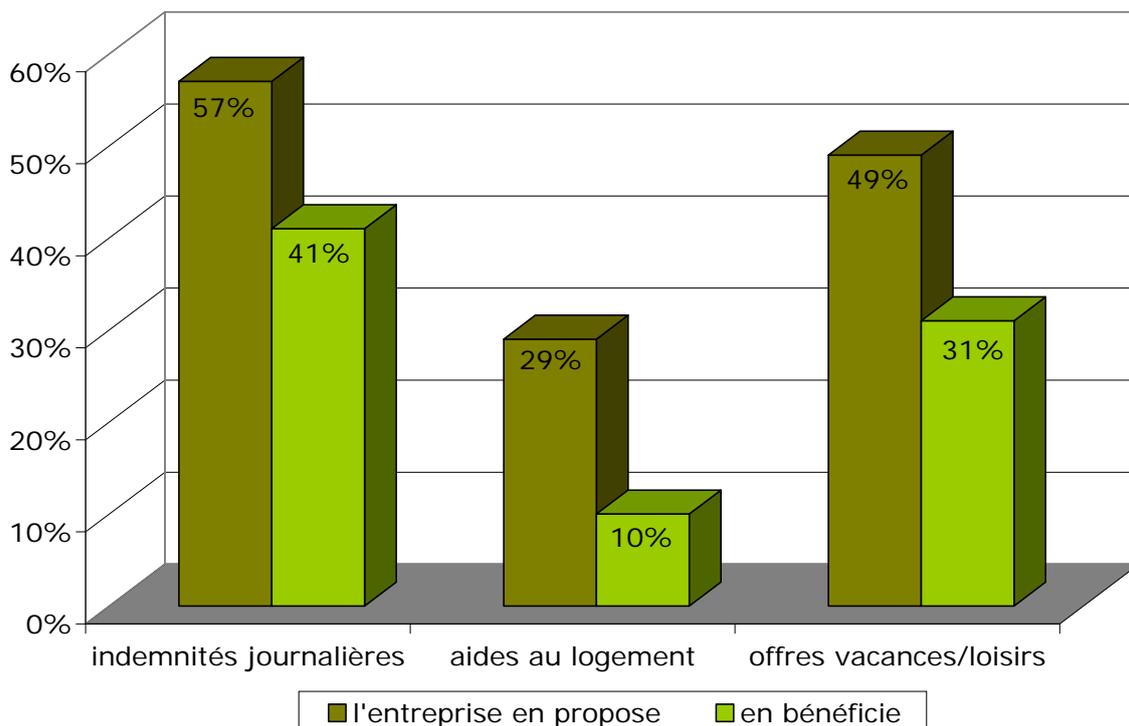
Parmi ceux qui déclarent que l'entreprise en propose, le fait d'en bénéficier ne dépend ensuite ni du profil sociodémographique ni de l'entreprise.

**Enfin, près de la moitié des entreprises proposent une offre en matière de loisirs et vacances (49 %).** 31 % en bénéficient soit 63 % de ceux qui travaillent dans une entreprise proposant cette prestation.

Comme précédemment, cette offre est plus souvent proposée dans les grandes entreprises (20 % dans les entreprises de moins de 10 salariés mais 88 % dans les 250 salariés et plus). Par contre, le profil sociodémographique a peu d'impact.

Parmi ceux qui savent que l'entreprise en propose, le fait d'en bénéficier ne dépend ni du profil sociodémographique ni de l'entreprise.

**Figure 10 - Votre entreprise propose-t-elle ?/En bénéficiez-vous ?**



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

Guide de lecture : 57 % des jeunes déclarent que leur entreprise propose des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail. 41 % en bénéficient (taux calculé sur l'ensemble des jeunes, que l'entreprise ait ou non mis en place la garantie).

#### **4.6 Les formations proposées par l'entreprise**

**43 % des jeunes interrogés déclarent que leur entreprise leur a déjà proposé une formation.**

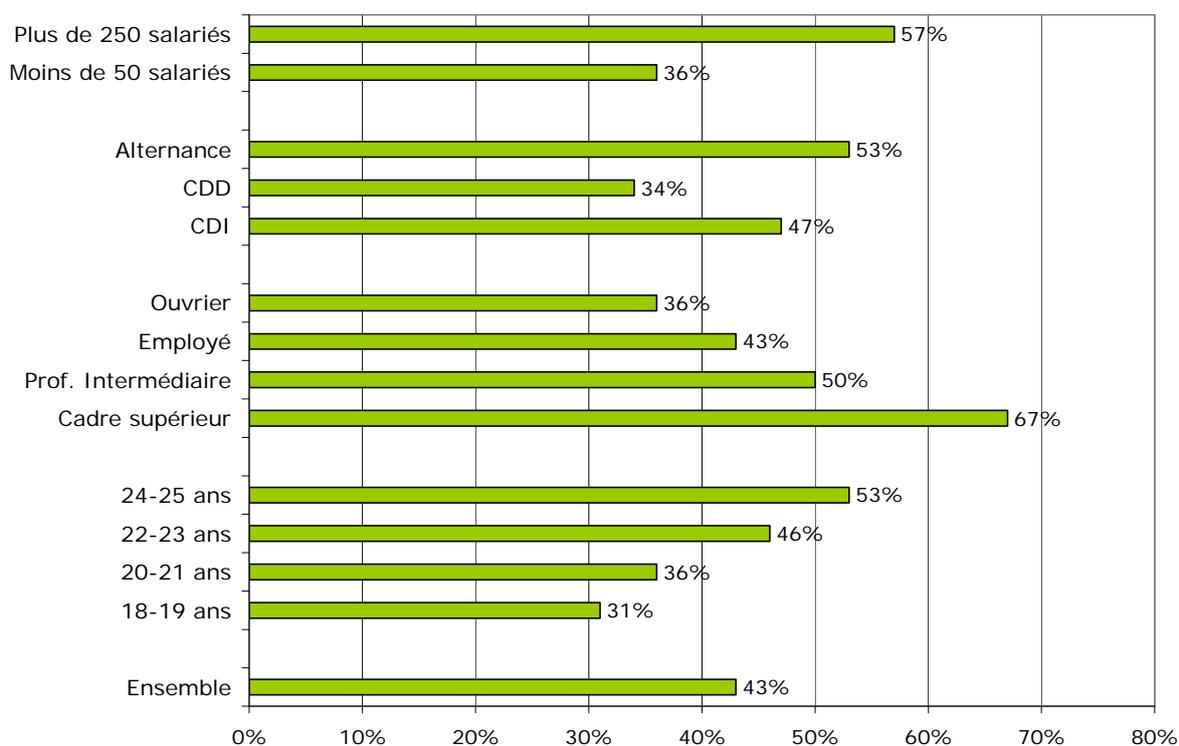
Les plus jeunes déclarent moins souvent que l'entreprise leur a déjà proposé une formation : 31 % des moins de 20 ans mais 53 % des 24-25 ans. Ce résultat est d'autant plus fort que bon nombre des plus jeunes sont en alternance et que les jeunes en alternance déclarent plus souvent que l'entreprise leur a proposé une formation (53 %). Ainsi, au sein des moins de 20 ans, 49 % des jeunes en alternance déclarent que leur entreprise leur a déjà proposé une formation mais le quart de ceux en CDD ou en CDI.

Si les jeunes en alternance se voient plus souvent proposer des formations, seuls 33 % des jeunes en CDD ont reçu cette proposition et même 20 % de ceux en mission d'intérim.

D'autre part, les cadres se voient plus souvent proposer des formations que les ouvriers (67 % contre 36 %).

Enfin, résultat classique : les formations sont plus souvent proposées dans les grandes entreprises (57 % dans les entreprises de 250 salariés et plus contre 36 % dans les moins de 50 salariés).

**Figure 11 - Votre entreprise vous a-t-elle proposé une formation ?**



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

## La notion de solidarité

### 1/ L'entreprise comme lieu d'une construction collective

#### 1.1 *L'apport de l'entreprise*

**Outre un salaire, les jeunes déclarent que l'entreprise leur apporte avant tout de nouveaux savoirs et compétences mais aussi un épanouissement personnel.** Six sur dix évoquent le premier item parmi les deux premières réponses et 45 % le deuxième. Un tiers déclare que l'entreprise apporte un lieu de contact avec les autres, 19 % une reconnaissance sociale et 16 % l'appartenance à un groupe.

Les femmes citent plus souvent l'épanouissement personnel que les hommes (49 % contre 41 %) ainsi qu'un lieu de contact avec les autres (38 % contre 27 %). Ces derniers citent, quant à eux, plus souvent les nouveaux savoirs et compétences (63 % contre 54 %) mais aussi la reconnaissance sociale (19 % contre 13 %).

Les apports de l'entreprise varient également selon la catégorie socioprofessionnelle : les ouvriers y voient moins souvent un épanouissement personnel (35 %) ou une reconnaissance sociale (13 %) mais plus souvent le lieu de nouveaux savoirs et compétences (64 %). Comme la catégorie socioprofessionnelle est liée au sexe, nous avons vérifié s'il y avait bien un effet lié à la catégorie socioprofessionnelle. Cet effet est vrai tant pour les hommes que pour les femmes.

77 % des personnes en mission d'intérim ou en alternance y voient de nouveaux savoirs et compétences.

Les plus jeunes citent également plus souvent de nouveaux savoirs et compétences (79 %) et moins souvent une reconnaissance sociale (10 %). Comme les plus jeunes sont plus souvent des hommes, ouvriers et en alternance, nous avons vérifié s'il y avait vraiment un effet lié à l'âge. La notion de nouveaux savoirs et compétences est plus souvent citée par les plus jeunes quels que soient la catégorie socioprofessionnelle ou le contrat et pour les hommes comme pour les femmes.

L'appartenance à un groupe est plus souvent citée dans les grandes entreprises (20 % dans les entreprises de 250 salariés et plus contre 9 % dans les moins de 10 salariés).

**Figure 12 - Outre un salaire, que vous apporte l'entreprise?**

%	1 <sup>er</sup> choix	Parmi les 2 1 <sup>er</sup> choix
De nouveaux savoirs et compétences	38	59
Un épanouissement personnel	23	45
Un lieu de contact avec les autres	16	32
Une reconnaissance sociale	8	19
L'appartenance à un groupe	5	16
Rien	8	8
Autre chose	2	5

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

### 1.2 Les aides dans l'entreprise

**En cas de difficultés dans l'entreprise, les jeunes se tournent principalement vers leur supérieur hiérarchique pour les aider (71 %) puis vers leurs collègues (57 %).**

Beaucoup moins souvent cités, le DRH ou le chef du personnel (18 %), le syndicat (10 %) et le tuteur (8 %).

De manière logique, le tuteur est plus souvent cité par les personnes en alternance (48 %) et les plus jeunes (21 % des 18-19 ans).

Les syndicats sont surtout cités par les plus âgés (15 % parmi les 24-25 ans).

La taille de l'entreprise a aussi un impact : dans les petites, logiquement, le DRH et l'assistante sociale sont moins souvent cités du fait qu'il en existe moins souvent.

**Figure 13 - Qui, dans l'entreprise, peut vous aider si vous êtes en difficulté ?**

%	1 <sup>er</sup> choix	Parmi les 2 1 <sup>er</sup> choix
Votre supérieur hiérarchique ou le chef d'entreprise	47	71
Vos collègues	28	57
Le DRH ou le chef du personnel	6	18
Un syndicat, ou un représentant du personnel, ou le comité d'entreprise	4	10
Votre tuteur (si en contrat d'apprentissage ou de qualification)	5	8
Personne	6	6
Une assistante sociale	2	4
La médecine du travail	1	3
Autre	1	1

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

### 1.3 La solidarité perçue dans l'entreprise

Les jeunes ne semblent guère faire de différence au sein des salariés dans l'entreprise : ils se sentent le plus souvent solidaires de l'ensemble des salariés (47 % des cas). La première préférence qui est faite porte ensuite sur les collègues directs de travail (34 %).

En revanche, très peu se sentent plus solidaires des salariés de leur âge (8 %) et encore moins des salariés les plus âgés (3 %).

Enfin, 7 % déclarent ne se sentir solidaires envers personne.

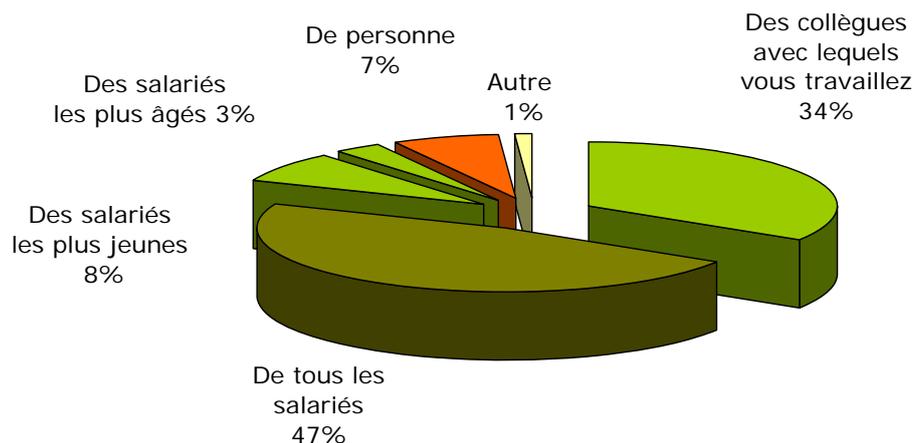
Les plus jeunes se sentent plus souvent solidaires des salariés de leur âge (14 % au sein des 18-19 ans) ou de l'ensemble des salariés (55 %) mais relativement moins des collègues avec qui ils travaillent (19 %).

Les femmes citent plus souvent les collègues avec qui elles travaillent (39 % contre 30 %) et ce quel que soit l'âge.

Les collègues de travail sont également beaucoup plus souvent cités par les cadres (47 %) et les professions intermédiaires (43 %) que par les ouvriers (26 %). Ce résultat ne dépend pas de l'âge.

Enfin, dans les grandes entreprises, les jeunes citent plus souvent les collègues de travail (53 %) ; la taille de l'entreprise rendant probablement difficile la connaissance de l'ensemble des salariés.

**Figure 14 - Dans l'entreprise vous sentez-vous d'abord solidaire ? (une seule réponse)**



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

## 2/ Les sphères personnelles associées à la solidarité

### 2.1 *En cas de problème dans la vie quotidienne : les parents*

Quand on leur demande de citer les personnes vers qui ils se tournent en cas de problème dans la vie quotidienne, les jeunes mentionnent presque tous les parents (90 % des jeunes les citent). Viennent ensuite les copains (69 % les citent), puis le conjoint (58 % le citent), loin devant les grands-parents (20 %) et l'entreprise (10 %).

Plusieurs remarques sur ces chiffres :

Les parents et, le cas échéant, les conjoints, sont très souvent en premier ou deuxième choix. En revanche, les copains sont plutôt cités en deuxième ou troisième temps, ainsi que les grands-parents et l'entreprise. Ceci nous amène à distinguer deux sphères de solidarité personnelle : l'univers « très proche » et l'univers « proche ».

Les parents sont plus souvent cités par les plus jeunes (seuls 86 % des 24-25 ans les citent) et ceux qui n'ont pas encore « décohabité » (95 % de ceux qui vivent chez leurs parents). Les personnes ayant des enfants citent également moins souvent leurs parents, la sphère la plus proche ayant été reconstruite avec une famille (76 %).

Si le conjoint (ou le petit ami) est logiquement plus cité par les jeunes se déclarant en couple (88 %), soulignons cependant que des personnes se déclarant célibataires le mentionnent également comme un bon appui potentiel en cas de problème. En outre, le conjoint (ou petit ami) est moins souvent cité par les plus jeunes (49 %) mais davantage par les femmes (69 %).

Les copains ou amis sont plus souvent cités par les plus jeunes (76 % avant 20 ans), mais aussi par les hommes (76 %), les cadres (86 %), les personnes n'ayant pas d'enfant (76 %) et ceux vivant dans un logement à leur nom (70 %). Ce sont en général des publics plus indépendants et plus autonomes.

Signalons enfin que 38 % des jeunes disent ne compter que sur eux-mêmes en cas de difficultés, ce qui tend à signaler soit un certain isolement ou une volonté d'indépendance. Les hommes déclarent plus souvent ne compter que sur eux-mêmes (41 %), ainsi que les ouvriers (44 %) et les personnes en intérim (56 %).

**Figure 15 - En cas de problème dans la vie quotidienne, sur qui comptez-vous ?**

%	1 <sup>er</sup> choix	2 <sup>ème</sup> choix	3 <sup>ème</sup> choix	Parmi les 3 premiers choix
Vos parents	42	34	14	90
Vos amis / copains	12	28	29	69
Votre conjoint ou votre "petit ami"	29	18	11	58
Vous-même	15	9	14	38
Vos grands-parents	1	6	13	20
Votre entreprise	1	1	8	10
Les aides sociales de l'État, de la mairie...	0	1	3	3
Autre	1	0	3	3
Vos voisins	0	0	1	2
Une association (sportive, culturelle, religieuse, politique, caritative, etc.)	0	0	1	1
Un syndicat	0	0	1	1

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

## 2.2 Par qui être aidé ?

La personne par qui les jeunes souhaiteraient être aidés est souvent la même que celle sur qui ils peuvent compter. Presque tous les jeunes citent ainsi les parents (89 %). Les amis sont cités par 68 % des jeunes, le conjoint par 55 %, les grands-parents par 21 % et l'entreprise par 14 %. Ces niveaux sont équivalents à la question « sur qui compter ».

On retrouve les éléments suivants :

Les parents et le conjoint sont plus souvent cités en premier choix alors que les copains et les grands-parents sont cités après.

Les copains sont plus souvent cités des plus jeunes (76 %) et des hommes (72 %). Le conjoint est plus souvent cité par les personnes ayant leur propre logement (68 %) et par celles vivant en couple (85 %) mais aussi par les femmes (63 %). Enfin, les parents sont plus souvent cités par les personnes vivant encore chez leurs parents.

Enfin, 29 % des jeunes ont répondu qu'ils préféreraient pouvoir s'aider « eux-mêmes », ce qui dénote un désir d'indépendance. Notons que ce niveau de réponse est inférieur à celui de la question précédente : les jeunes sont plus nombreux à compter sur eux-mêmes qu'à souhaiter être aidés par eux-mêmes.

**Figure 16 - Si vous aviez le choix, par qui préféreriez-vous être aidé ?**

%	1 <sup>er</sup> choix	2 <sup>ème</sup> choix	3 <sup>ème</sup> choix	Parmi les 3 premiers choix
Vos parents	41	35	13	89
Vos amis / copains	9	26	32	68
Votre compagnon ou conjoint	26	19	10	55
Vous-même	13	5	11	29
Vos grands-parents	1	6	14	21
Votre entreprise	2	3	9	14
Les aides sociales de l'État, de la mairie	5	2	4	10
Autre	1	2	4	7
Une association (sportive, culturelle, religieuse, politique, caritative, etc.)	0	1	2	4
Un syndicat	1	1	1	3
Vos voisins	0	1	1	2

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

### 2.3 Perception de sa situation

Les jeunes sont plutôt confiants sur leur situation actuelle : 86 % se sentent favorisés. Mais c'est le sentiment d'être plutôt favorisé qui est largement majoritaire (76 %). 10 % seulement se sentent très favorisés.

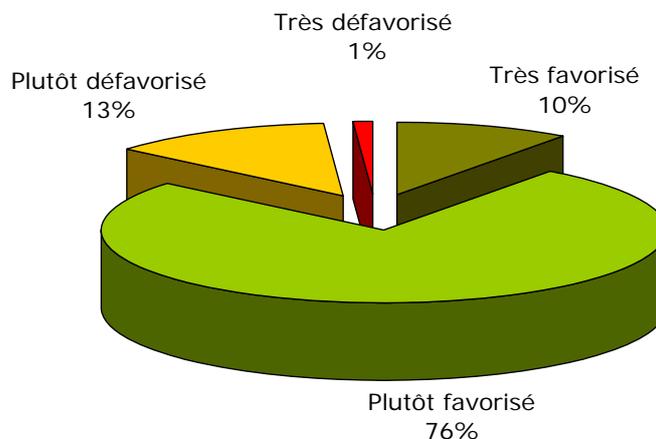
A contrario, 13 % se sentent plutôt défavorisés et 1 % très défavorisés. Les plus jeunes se sentent plus souvent favorisés (92 %).

Seuls 71 % des jeunes en mission d'intérim se sentent favorisés et 83 % de ceux en CDD contre 88 % de ceux en CDI.

De manière classique, les familles monoparentales se sentent plus souvent défavorisées. Même si les effectifs sont faibles (11 cas), la majorité se sent plutôt défavorisée (7 sur 11).

Le sexe ou la catégorie socioprofessionnelle n'a, en revanche pas d'impact sur ce sentiment.

**Figure 17 - Aujourd'hui, vous sentez-vous ?**



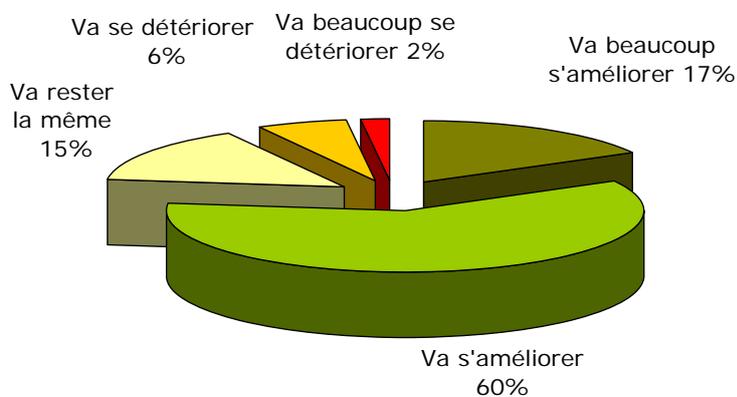
Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

77 % des jeunes salariés pensent que leur situation va s'améliorer dans les cinq années à venir, 17 % pensent même qu'elle va beaucoup s'améliorer.

Seuls 15 % estiment qu'elle ne va pas changer. Enfin, 8 % pensent qu'elle va se détériorer.

Cette opinion ne varie guère avec le profil sociodémographique de la personne. Notons que les personnes en CDD et en alternance sont plus optimistes : respectivement 83 % et 90 % pensent que leur situation va s'améliorer. Ce n'est pas le cas, en revanche, des jeunes en mission d'intérim qui ont la même opinion que les autres.

**Figure 18 - Pensez-vous que dans les 5 années à venir votre situation ?**



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

### 3/ Le lien intergénérationnel et les priorités en matière de solidarité

#### 3.1 Les publics prioritaires en matière de solidarité

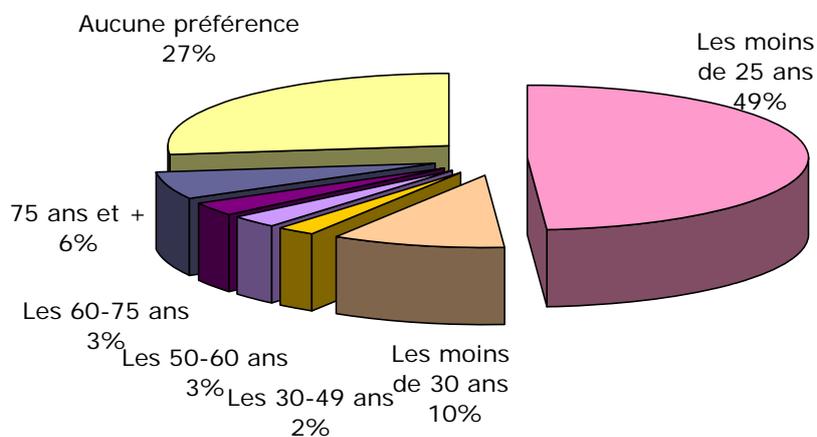
**S'ils avaient un public prioritaire à choisir en fonction de son âge, les jeunes aideraient avant tout les gens de leur âge.** 49 % citent comme public prioritaire les moins de 25 ans et 10 % les moins de 30 ans.

Assez peu citent les publics âgés (12 %) et dans ce cas leur choix s'oriente plutôt vers les personnes les plus âgées (6 % citent les 75 ans et plus).

Enfin, notons que 27 % n'affichent aucune préférence.

Les femmes sont plus nombreuses à citer les personnes âgées (15 % contre 7 % des hommes) et moins nombreuses à citer les jeunes (46 % contre 56 % des hommes citent les moins de 25 ans).

**Figure 19 - Si vous aviez à choisir un public à aider en fonction de son âge, vous aideriez en priorité ?**



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

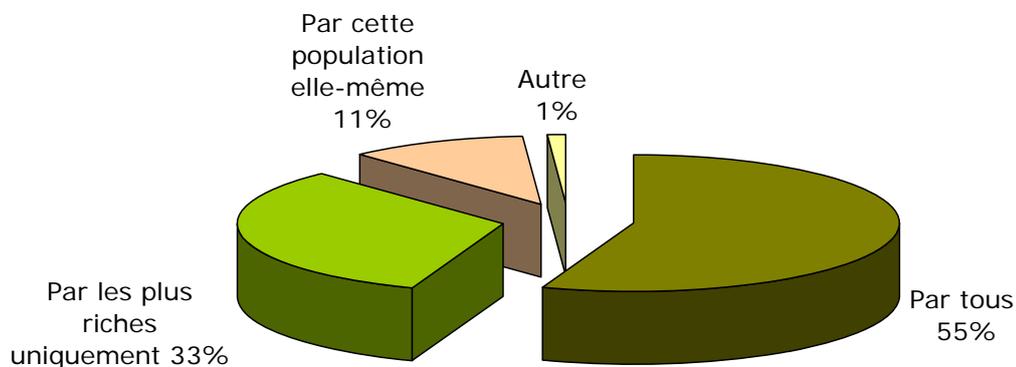
### 3.2 Financement de l'aide

Si une aide spécifique à destination d'une population en difficulté devait être mise en œuvre, les jeunes seraient majoritairement favorables à ce qu'elle soit financée par tous (55 %), riches et pauvres, population en difficulté y compris. 33 % estiment que ce serait plutôt uniquement aux personnes les plus aisées de la financer.

Lorsqu'ils estiment qu'elle doit être financée par tous, c'est en majorité en fonction de ses moyens qu'ils estiment que cette aide doit être financée (88 %). Seuls 11 % estiment qu'elle doit être à la même hauteur pour tous.

Remarque : l'opinion des jeunes sur le financement de l'aide est fortement liée à leur catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, si 84 % des cadres pensent qu'elle doit être financée par tous, 48 % des ouvriers préfèrent que ce soit uniquement les personnes les plus aisées qui payent. En outre, l'idée du financement par tous se répand avec l'âge (43 % au sein des moins de 20 ans et 61 % après 24 ans).

Figure 20 - Selon vous, l'aide en direction de cette population doit être financée ?



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

#### 4/ Les mots de la solidarité

Pour approfondir la vision de la solidarité auprès des jeunes et en guise de conclusion, les interrogés répondaient en fin d'interview à la question ouverte suivante :

>> *Qu'évoque pour vous le mot solidarité ? Qu'évoque pour vous le terme « être solidaire » ?*

L'analyse des réponses a été réalisée sur le logiciel Alceste. Voir l'encadré méthodologique.

Remarque : 9 personnes n'ont pas su répondre à la question et 11 personnes n'ont pas donné de réponses assez explicites. L'analyse sur Alceste a été élaborée sur les 980 autres réponses.

##### **Analyse générale des termes utilisés**

Le logiciel ALCESTE repère tout d'abord les mots qui reviennent le plus souvent dans les réponses des personnes interrogées.

Formes complètes	Nombre de citations	% sur les 980
Aider	709	72 %
Entraider	475	48 %
Aide	287	29 %
Besoin	168	17 %
Gens	124	13 %
Personne	115	12 %
Ensemble	101	10 %
Monde	101	10 %
Donner	91	9 %
Écouter	90	9 %
Soutien	87	9 %
Partage	78	8 %
Soutenir.	76	8 %
Prochain	71	7 %
Faire.	69	7 %
Partager	59	6 %
Difficulté	55	6 %

*Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; Sur les 980 réponses exploitables*

Deux termes se dégagent très clairement : aider, entraider auxquels il convient d'ajouter le mot aide même s'il est beaucoup moins souvent présent mais qui a les mêmes racines. **La solidarité est donc avant tout une question d'aide et d'entraide.**

Un premier champ lexical définit **la sphère concernée par cette aide** : gens, personne, ensemble, monde, prochain.

Un deuxième champ lexical précise **les modalités de cette aide** : donner, écouter, soutien, partage, soutenir, faire, partager.

Enfin, le troisième champ lexical aborde **la notion de difficultés** : besoin, difficultés. Le mot problème, absent du tableau, est également souvent cité (5 %). C'est en quelque sorte les circonstances qui vont amener l'aide ou l'entraide à s'exprimer.

Ces champs lexicaux montrent que les jeunes se sont bien positionnés sur la définition d'un geste d'aide ou d'entraide entre les gens. Cette aide s'exprime parfois davantage envers certains publics ou en cas de difficultés.

### Méthodologie

Lors de l'entretien, l'enquêteur note en clair tout ce qui est dit. Ce texte est ensuite corrigé des éventuelles fautes de frappe ou d'orthographe. Nous utilisons ensuite le logiciel Alceste pour traiter les réponses.

Le logiciel Alceste relève les répétitions d'un mot et associe ces mots à leurs catégories grammaticales et à leurs racines.

L'analyse lexicale permet l'étude d'un texte à l'aide d'outils statistiques dans le but d'en faire ressortir les principales informations. Elle revient à étudier la fréquence d'utilisation d'un mot en associant ce mot à tous ses dérivés.

Alceste procède ensuite à une Classification Descendante Hiérarchique. Contrairement à la Classification Ascendante Hiérarchique qui analyse les éléments 2 à 2 et regroupe 2 éléments proches dans une même classe, la Classification Descendante Hiérarchique crée à partir de l'ensemble des réponses, 2 classes pour les racines les plus éloignées. Alceste réitère ses calculs avec la classe la plus importante et améliore la partition jusqu'à ce qu'il atteigne le nombre de classes prédéfini ou jusqu'à ce qu'il ne puisse plus déplacer d'éléments.

Une des limites d'Alceste est qu'il ne classe pas toutes les réponses. Les réponses trop courtes pour qu'il puisse y repérer une cohérence ou trop confuses ne sont pas classées. Ces réponses trop courtes ou trop confuses ont été reclassées manuellement. Les effectifs présentés sont les effectifs obtenus après reclassement.

### **Les classes révélées par Alceste**

Nous présentons ici les cinq classes repérées par Alceste pour organiser les réponses des jeunes sur leur vision de la solidarité.

D'une manière générale, l'opinion sur la solidarité varie peu selon le profil du jeune. Elle ne dépend notamment ni de la catégorie socioprofessionnelle, ni du type de contrat, ni, plus surprenant, de l'âge. Les effets significatifs sont cités ci-après dans chacune des classes.

#### **Classe 1 : « aider les autres » (35 % des interrogés)**

La solidarité est perçue comme un geste d'aide envers les autres, sans attente de retour. Il s'exprime parfois davantage envers certains publics : ceux qui en ont besoin, les plus démunis ou son prochain, ou lorsqu'un problème survient.

Les personnes se déclarant célibataires ont un peu plus souvent donné ce type de réponses.

*Vocabulaire spécifique : aider, aide, besoin, personne, gens, monde, difficulté, prochain*

*Exemples : « aider les autres » ; « aide envers les gens dans le besoin, dans les moments durs, ne pas abandonner ses camarades, effet d'ensemble » ; « aider en cas de difficultés »*

#### **Classe 2 : « s'aider mutuellement » (27 % des interrogés)**

Ce n'est plus aider les autres qui est ici mis en avant mais le fait de s'aider mutuellement, de se serrer les coudes. On est davantage sur un registre d'égalité que précédemment. La notion de partage, d'entraide, souligne bien cette égalité entre soi et les autres. Il ne s'agit plus d'un don mais d'un échange.

Les femmes ont plus souvent donné ce type de réponses.

*Vocabulaire spécifique : entraide, partage, soutien, empathie, partager, cohésion, respect, généreux.*

*Exemples : « être solidaire l'un envers l'autre, que chacun soit là l'un pour l'autre, quand il y a des problèmes ou autres, être auprès de la personne si elle a besoin de nous » ; « l'entraide entre les gens, être là tout le temps dans les bons ou les mauvais moments, être entouré et entourer les autres » ; « faire attention aux autres, partager »*

### **Classe 3 : « l'union fait la force » (16 % des interrogés)**

Ces jeunes ont une vision de la solidarité très fédératrice. Elle unit les gens, leur permet de se sentir en groupe. C'est une vision très optimiste du groupe solidaire plus fort du fait de ses liens. Les notions d'amitié et d'amour soulignent cet aspect très confiant des réponses.

Les personnes vivant chez leurs parents et les célibataires ont plus souvent donné ce type de réponse.

*Vocabulaire spécifique : courage, force, amour, amitié, ensemble, union, uni, confiant, appartenir*

*Exemples : « quand tout le monde est ensemble et qu'on est là pour s'entraider, on crée des liens, ça fait un groupe, une bonne ambiance, ça nous rend plus forts, on est là pour les autres, tous ensemble, groupés » ; « être ensemble, quoi qu'il arrive contre tout et pour tout » ; « s'aider en communauté, aide, amitié, être à l'écoute des autres, leur rendre service »*

### **Classe 4 : « les personnes sur qui compter » (10 % des interrogés)**

Cette classe définit la solidarité par la liste des personnes sur qui compter. Ces jeunes pensent aux personnes qui vont être concernées par cette solidarité et contrairement à la classe 1, cette solidarité s'exprime envers l'entourage proche principalement. La notion plus abstraite de plus démunis ou de gens dans le besoin est remplacée par les parents, la famille, les amis. La solidarité s'exprime avant tout dans la sphère proche, la vision est moins sociétale.

Les hommes et les personnes se déclarant en couple ont plus souvent donné ce type de réponse.

*Vocabulaire spécifique : parent, collègue, société, ami, famille, main, voisin, connaissance, entourage, compter sur quelqu'un, coup de main*

*Exemples : « une chose qui serait bien et sur laquelle on peut rarement compter, des choses bien si ça pouvait être réellement fait, des amis, la famille, les gens sur qui on peut réellement compter » ; « entraide : voisinage, jeunes, personnes âgées, être toujours avec les autres, avoir une même vision des choses ... amis, famille, collègues » ; « tous ensemble, s'entraider, tout le monde, aider les autres, coup de main, aide, amis, parents, proches, famille, copains »*

### **Classe 5 : « les associations, le bénévolat » (10 % des interrogés)**

Cette classe se rapproche de la classe 1 par sa notion de don gratuit de sa personne pour aider les personnes qui en ont besoin. Elle s'en distingue par le fait que les jeunes citent toujours en référence le monde associatif et le bénévolat. On n'est plus dans la notion d'échange mais de don en faveur des plus démunis.

Les femmes, les personnes se déclarant en couple et celles ayant leur propre logement ont plus souvent donné ce type de réponse.

*Vocabulaire spécifique : vie, participer, association, restos, cœur, don, donner, action, social, bénévolat, agir, misère, citoyen*

*Exemples : « l'entraide, restos du cœur, association, participer, aider les autres, faire partie d'une association, faire des dons comme à Emmaüs » ; « c'est que les gens s'aident sans attendre rien en retour, faire du bénévolat, travailler dans les foyers pour handicapés, si quelqu'un a un souci essayer de l'aider si on peut » ; « quand on peut donner, on donne à hauteur de ses moyens, participer à une collecte pour les restos du cœur et autres, etc. » ; « entraide désintéressée, donner de sa personne, temps, argent aux populations qui en ont besoin »*

## Annexe 1 : Tris à plat du questionnaire

### Données redressées

#### Recode - Taille d'agglomération

	Effectifs	%
Commune rurale	211	21 %
- de 20 000	181	18 %
20 000 à 100 000	114	11 %
de 100 à 200 000	76	8 %
+ de 200 000	245	25 %
Région Parisienne	173	17 %
Total	1000	100 %

#### Région

	Effectifs	%
Ile de France	209	21 %
Champagne-Ardenne	20	2 %
Picardie	31	3 %
Haute-Normandie	32	3 %
Centre	40	4 %
Basse-Normandie	21	2 %
Bourgogne	26	3 %
Nord-Pas de calais	65	7 %
Lorraine	36	4 %
Alsace	31	3 %
Franche-Comté	19	2 %
Pays de la Loire	62	6 %
Bretagne	50	5 %
Poitou-Charentes	24	2 %
Aquitaine	46	5 %
Midi-Pyrénées	39	4 %
Limousin	10	1 %
Rhône-Alpes	105	11 %
Auvergne	19	2 %
Languedoc-Roussillon	35	4 %
Provence-Alpes-Côte d'azur	76	8 %
Corse	2	0 %
Total	1000	100 %

#### Recode de l'âge

	Effectifs	%
18-19 ans	140	14 %
20-21 ans	258	26 %
22-23 ans	286	29 %
24-25 ans	315	31 %
Total	1000	100 %

**Sexe de la personne interrogée**

	Effectifs	%
homme	546	55 %
Femme	454	45 %
Total	1000	100 %

**Etes-vous :**

	Effectifs	%
Célibataire sans enfant	587	59 %
Célibataire avec des enfants	11	1 %
En couple sans enfant	335	33 %
En couple avec des enfants	67	7 %
Total	1000	100 %

**Q1 - Vivez-vous : Prendre en compte le nom du locataire ou du propriétaire**

	Effectifs	%
Dans un logement à votre nom seul (ou au nom du couple ou au nom du conjoint si les personnes vivent chez leur compagne)	526	53 %
Chez vos parents	401	40 %
En co-location avec de la famille, des amis, connaissances	56	6 %
Autre	16	1 %
Total	1000	100 %

**Recode quota PCS**

	Effectifs	%
Cadre supérieur	57	6 %
Agent de maîtrise, cadre moyen, technicien, chef d'équipe	209	21 %
Employé	384	38 %
Ouvrier	347	35 %
Autre	3	0 %
Total	1000	100 %

**Q3 - Quelle est la nature de votre contrat de travail ? Est-ce un ...**

	Effectifs	%
CDI	637	64 %
CDD	186	19 %
Missions d'intérim	55	5 %
Contrat de qualification, de professionnalisation ou d'apprentissage	98	10 %
Contrat aidé comme CIE, CAE, CIVIS, contrat d'avenir, emploi jeune, CI-RMA	8	1 %
Autre	17	1 %
Total	1000	100 %

**Q4 - Quel est le secteur d'activité de votre employeur actuel ?**

	Effectifs	%
Agriculture	22	2 %
Industrie	177	18 %
BTP	142	14 %
Services, commerce	654	65 %
Autre	5	1 %
Total	1000	100 %

**Q 5 - Combien de salariés compte votre établissement ? Etablissement = bâtiment, site dans lequel vous travaillez. A ne pas confondre avec l'entreprise qui peut regrouper plusieurs établissements**

	Effectifs	%
1 à 9	259	26 %
10 à 49	286	29 %
50 à 249	216	21 %
250 à 999	117	12 %
+ de 1 000	102	10 %
Ne sait pas	20	2 %
Total	1000	100 %

**Q 6 - Revenons à ce que peut vous offrir votre employeur actuel. Bénéficiez-vous d'une complémentaire santé c'est-à-dire des remboursements qui viennent compléter ceux de la sécurité sociale?**

	Effectifs	%
Oui, par l'établissement où vous travaillez	450	45 %
Oui, mais par un autre moyen	236	24 %
Non	294	29 %
Ne sait pas	19	2 %
Total	1000	100 %

**Q7 - L'établissement où vous travaillez propose-t-il des garanties de prévoyance comme des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail ou un capital ou rente en cas de décès ou d'invalidité ?**

	Effectifs	%
Oui	565	57 %
Non	281	28 %
Ne sait pas	154	15 %
Total	1000	100 %

**Q8 - En bénéficiez-vous (des garanties de prévoyance comme des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail ou un capital ou rente en cas de décès ou d'invalidité)**

	Effectifs	%
oui	412	72 %
non	136	25 %
Ne sait pas	17	3 %
Total	565	100 %
Réponses manquantes	435	

**Q9 - Si oui, bénéficiez-vous de ces aides au logement ? (hors APL)**

des aides au logement (HORS APL)	Effectifs	%
Oui	292	29 %
Non	619	62 %
Ne sait pas	89	9 %
Total	1000	100 %

**Q10 - Si oui, bénéficiez-vous de ces offres en matière de vacances ou de loisirs du CE ?**

des offres en matière de vacances ou de loisirs du CE	Effectifs	%
Oui	490	49 %
Non	483	48 %
Ne sait pas	27	3 %
Total	1000	100 %

**Q11 - Bénéficiez-vous de ces aides au logement? Toujours hors APL**

	Effectifs	%
Oui	101	34 %
Non	189	65 %
Ne sait pas	2	1 %
Total	292	100 %
Réponses manquantes	708	

**Q12 - Bénéficiez-vous de ces offres en matière de vacances ou de loisirs du CE ?**

	Effectifs	%
Oui	310	63 %
Non	177	36 %
Ne sait pas	3	0 %
Total	490	100 %
Réponses manquantes	510	

**Q13 - Avez-vous déjà bénéficié de formations par votre entreprise ?**

	Effectifs	%
Oui	433	43 %
Non	567	57 %
Total	1000	100 %

**Q14 - Outre un salaire, que vous apporte l'entreprise ?**

	en premier		en second	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Un épanouissement personnel	233	23 %	213	23 %
Une reconnaissance sociale	79	8 %	112	12 %
De nouveaux savoirs et compétences	377	38 %	210	23 %
L'appartenance à un groupe	55	6 %	108	12 %
Un lieu de contact avec les autres	155	16 %	167	18 %
Rien	76	8 %	83	9 %
Autre chose	24	2 %	31	3 %
Total	1000	100 %	924	100 %

**Q15 - Qui, dans l'entreprise, peut vous aider si vous êtes en difficulté ?  
(en premier, en second – si « personne » ne pas demander de second choix)**

	en premier		en second	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Votre supérieur hiérarchique ou le chef d'entreprise	472	47 %	242	26 %
Le DRH ou le chef du personnel	60	6 %	121	13 %
Votre tuteur (si en contrat d'apprentissage ou de qualification)	48	5 %	29	3 %
Vos collègues	281	28 %	287	31 %
Un syndicat, ou un représentant du personnel, ou le comité d'entreprise	45	5 %	57	6 %
Une assistante sociale	15	2 %	27	3 %
La médecine du travail	5	1 %	20	2 %
Personne	61	6 %	136	15 %
Autre	13	1 %	19	2 %
Total	1000	100 %	939	100 %

**Q16 - Dans l'entreprise, vous sentez-vous d'abord solidaire**

	Effectifs	%
Des collègues avec lesquels vous travaillez	341	34 %
De tous les salariés	472	47 %
Des salariés les plus jeunes	77	8 %
Des salariés les plus âgés	30	3 %
De personne	71	7 %
Autre	10	1 %
Total	1000	100 %

**Q17 - En cas de problème dans la vie quotidienne, sur qui comptez-vous ?  
(en premier, en second, en troisième)**

	En premier		En second		En troisième	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Vos amis / copains	118	12 %	279	28 %	292	29 %
Vos parents	423	42 %	336	34 %	144	14 %
Vos grands-parents	8	1 %	63	6 %	131	13 %
Votre conjoint ou votre "petit ami"	287	29 %	182	18 %	111	11 %
Vos voisins	3	0 %	1	0 %	12	1 %
Votre entreprise	5	1 %	14	1 %	79	8 %
Les aides sociales de l'État, de la mairie...	1	0 %	5	1 %	27	3 %
une association (sportive, culturelle, religieuse, politique, caritative, etc.)		0 %	2	0 %	13	1 %
Un syndicat	1	0 %	3	0 %	10	1 %
Vous-même	151	15 %	92	9 %	135	14 %
Autre	5	1 %	22	2 %	47	5 %
Total	1000	100 %	1000	100 %	1000	100 %

**Q18 - Si vous aviez le choix, par qui préféreriez-vous être aidé ?  
(en premier, en second, en troisième)**

	en premier		en second		en troisième	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Vos amis / copains	93	9 %	265	27 %	324	32 %
Vos parents	414	41 %	345	35 %	126	13 %
Vos grands-parents	12	1 %	57	6 %	138	14 %
Votre compagnon ou conjoint	260	26 %	189	19 %	96	10 %
Vos voisins	2	0 %	7	1 %	9	1 %
Votre entreprise	17	2 %	32	3 %	88	9 %
Les aides sociales de l'État, de la mairie...	50	5 %	18	2 %	36	4 %
Une association (sportive, culturelle, religieuse, politique, caritative, etc.)	3	0 %	10	1 %	23	2 %
Un syndicat	6	1 %	10	1 %	13	1 %
Vous-même	133	13 %	48	5 %	105	11 %
Autre	10	1 %	19	2 %	42	4 %
Total	1000	100 %	1000	100 %	1000	100 %

**Q19 - Aujourd'hui, vous sentez-vous :**

	Effectifs	%
Très favorisé	97	10 %
Plutôt favorisé	758	76 %
Plutôt défavorisé	128	13 %
Très défavorisé	18	2 %
Total	1000	100 %

**Q20 - Pensez-vous que dans les 5 années à venir votre situation ?**

	Effectifs	%
Va beaucoup s'améliorer	170	17 %
Va s'améliorer	597	60 %
Va rester la même	155	15 %
Va se détériorer	61	6 %
Va beaucoup se détériorer	17	2 %
Total	1000	100 %

**Q21 - Si vous aviez à choisir un public à aider en fonction de son âge, vous aideriez en priorité ?**

	Effectifs	%
Les moins de 25 ans	494	49 %
Les moins de 30 ans	99	10 %
Les 30-49 ans	18	2 %
Les 50 -60 ans	28	3 %
Les 60 -75 ans	31	3 %
Les 75 ans et plus	55	6 %
Aucune préférence	272	27 %
Autre	3	0 %
Total	1000	100 %

**Autres**

	Effectifs
	997
Tout ceux qui sont motivés peu importe l'âge.	1
Les moins de 25 et les gens proches de la retraite	1
Les moins de 25ans et les 50-60 ans	1
Total	1000

**Q22 - Selon vous, l'aide en direction de cette population doit être financée :**

	Effectifs	%
Par tous	554	55 %
Par les plus riches uniquement	328	33 %
Par cette population elle-même	110	11 %
Autre	8	1 %
Total	1000	100 %

**Autres**

	Effectifs
Aucune préférence	1
L'Etat	6
Ne sais pas	1

**Q23 - L'aide en direction de cette population doit être financée par tous :**

	Effectifs	%
En fonction des moyens de chacun (impôt, cotisations sociales)	488	88 %
À la même hauteur, quels que soient les moyens de chacun	63	11 %
Ne sait pas	3	1 %
Total	554	100 %
Réponses manquantes	446	

## Annexe 2 : Caractéristiques des classes

### Recode de l'âge

en %	classes					Total
	1	2	3	4	5	
16-19 ans	9 %	9 %	12 %	8 %	8 %	9 %
20-21 ans	27 %	26 %	28 %	33 %	27 %	28 %
22-23 ans	34 %	34 %	37 %	30 %	40 %	35 %
24-25 ans	30 %	32 %	23 %	29 %	26 %	28 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

### Sexe de la personne interrogée

	classes					Total
	1	2	3	4	5	
Homme	66 %	57 %	67 %	<b>74 %</b>	52 %	64 %
Femme	34 %	<b>43 %</b>	33 %	26 %	<b>48 %</b>	36 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

### Etes-vous :

	Classes					Total
	1	2	3	4	5	
Célibataire sans enfant	<b>65 %</b>	56 %	<b>63 %</b>	57 %	52 %	60 %
Célibataire avec des enfants	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %
En couple sans enfant	26 %	<b>36 %</b>	34 %	<b>36 %</b>	<b>40 %</b>	32 %
En couple avec des enfants	9 %	7 %	2 %	6 %	<b>8 %</b>	7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

### Vivez-vous : Prendre en compte le nom du locataire ou du propriétaire

	Classes					Total
	1	2	3	4	5	
Dans un logement à votre nom seul (ou au nom du couple ou au nom du conjoint si les personnes vivent chez leur compagne)	49 %	56 %	48 %	47 %	<b>65 %</b>	52 %
Chez vos parents	43 %	37 %	<b>45 %</b>	43 %	31 %	40 %
En co-location avec de la famille, des amis, connaissances	6 %	7 %	6 %	6 %	3 %	6 %
Autre	3 %	0 %	1 %	5 %	1 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

**Recode quota PCS**

	<b>Classes</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Cadre supérieur	3 %	6 %	3 %	7 %	4 %	4 %
Agent de maîtrise, cadre moyen, technicien, chef d'équipe	21 %	29 %	29 %	20 %	33 %	25 %
Employé	39 %	36 %	34 %	34 %	30 %	36 %
Ouvrier	38 %	29 %	34 %	38 %	34 %	35 %
Autre	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

**Quelle est la nature de votre contrat de travail ? Est-ce un ...**

	<b>Classes</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
CDI	64 %	64 %	69 %	71 %	58 %	65 %
CDD	19 %	20 %	15 %	14 %	18 %	18 %
Missions d'intérim	5 %	6 %	5 %	3 %	10 %	5 %
Contrat de qualification, de professionnalisation ou d'apprentissage	10 %	8 %	9 %	11 %	9 %	9 %
Contrat aidé comme CIE, CAE, CIVIS, contrat d'avenir, emploi jeune, CI-RMA	1 %	0 %	1 %	0 %	2 %	1 %
Autre	1 %	1 %	1 %	2 %	3 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %