



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité



Les travailleurs pauvres



Livret de pratiques inspirantes
à destination des entreprises

Juin 2025

Éditos



Anne RUBINSTEIN

Déléguée interministérielle
à la prévention et la lutte
contre la pauvreté

Depuis 2017 le gouvernement a inscrit son action, autour de la valorisation du travail et l'objectif de plein-emploi. La réforme du marché du travail a permis un recul du chômage significatif tant attendu.

Néanmoins, si le travail reste un vecteur majeur d'émancipation et d'autonomie, force est de constater qu'il n'est pas toujours synonyme de sécurité, de conditions de vie décente parce qu'on dénombre, aujourd'hui, plus d'un million et demi de travailleurs pauvres.

Quand l'exercice d'une activité professionnelle ne permet pas de vivre dans des conditions satisfaisantes, c'est la promesse républicaine qui est défaillante.

Ce constat nous oblige. La lutte contre la pauvreté des travailleurs est l'affaire de tous, c'est pourquoi la DIPLP associe à ses travaux les entreprises et les fédérations professionnelles, grâce au réseau "Les entreprises s'engagent" pour mettre en œuvre, avec l'Etat une série d'actions concrètes. C'est aussi dans l'intérêt des entreprises d'avoir des salariés sereins qui abordent leur vie professionnelle sans le souci permanent de la survie matérielle.

Je suis convaincue que nous pouvons ensemble, en alliant imagination, agilité, pragmatisme et volonté, aller plus loin et étendre à d'autres secteurs ce qui fonctionne pour que chacun vive dignement de son travail. C'est l'objet de ce livret qui s'appuie sur des pratiques inspirantes.



Sylvain Reymond

Directeur général du GIP
Les entreprises s'engagent

Depuis sa création, la Communauté "Les entreprises s'engagent" mobilise les entreprises pour garantir un emploi à chacun, seul levier pour garantir un statut, un revenu et des droits sociaux, et ainsi s'insérer dans la société. Hors pour 8% des salariés, soit plus 1,5 millions de personnes, le travail ne permet pas de sortir de la pauvreté. C'est un défi collectif que nous devons relever, pour que plein emploi rime avec bon emploi, et fin de la précarité. Ce défi doit être relevé par l'Etat, les acteurs associatifs et surtout l'entreprise.

Par un plus juste partage de la valeur, l'entreprise a un pouvoir d'agir contre la précarité monétaire, et nous ne pouvons qu'encourager les entreprises à s'engager dans ce partage de la valeur créée.

Dans ce livret, nous vous donnerons les clés pour agir au-delà de la question monétaire, sur l'ensemble de ce qui est qualifié de freins périphériques à l'embauche, et qui ne disparaissent pas à l'embauche : illettrisme, mobilité, logement, santé, parentalité, manque de formation.

La Communauté "Les entreprises s'engagent" est pleinement mobilisée pour que chacun puisse vivre dignement de son travail grâce à l'engagement de tous à lutter contre la précarité, ses causes et ses conséquences.

Ce livret vise à présenter des pratiques inspirantes pour agir en faveur des travailleurs pauvres et améliorer leur situation sans prétendre à l'exhaustivité.

Cet outil s'adresse aux entreprises et à l'ensemble des acteurs concernés afin de les encourager et de les accompagner pour se mobiliser davantage et collectivement sur ce sujet en s'appuyant sur leur intérêt à agir.

Savoir détecter, informer sur les droits, orienter, et soutenir ses salariés sont des enjeux importants de responsabilité sociale de l'entreprise et des savoirs-faire utiles au maintien en emploi.

Ce livret pourra être enrichi régulièrement par de nouvelles initiatives portées par les entreprises et par les différents acteurs.

Sommaire

1

Déetecter les travailleurs
en situation de pauvreté

PAGE 6

2

Favoriser l'accès
aux droits et informer
les salariés de leurs droits

PAGE 7

3

Accompagner
les salariés en difficulté

PAGE 9

4

Créer des alliances

PAGE 19

1. Déetecter les travailleurs en situation de pauvreté

Lieu de vie et de proximité entre les individus, l'entreprise est un lieu qui permet d'identifier les situations personnelles difficiles qui finiront par déteindre sur les situations professionnelles. Prendre conscience de l'existence de ces difficultés sociales permet de proposer des solutions ponctuelles et adaptées par l'entreprise.

Des leviers pour détecter

Former les personnes en charge des ressources humaines et les managers : Elles doivent être formées et à l'écoute des signaux faibles, parmi lesquels les avances sur salaire répétées, des changements d'attitude manifestes ou des échanges.

Connaitre le réseau de travailleurs sociaux autour de l'entreprise capable de prendre le relai après la détection en s'appuyant sur le maillage territorial. Il est possible de créer un fonds dédié aux accidents de la vie identifiés par une remontée de situations par des assistants sociaux n'ayant pas trouvé de solution adaptée. Un montant est ensuite octroyé sur décision d'une commission notamment pour prendre en charge des dépenses exceptionnelles (loyers, réparation de véhicule, factures, etc.).

Afin de répondre aux salariés en situations de précarité, **un numéro vert anonyme** peut être mis en place au sein des entreprises ou des branches pour faciliter l'écoute et l'orientation vers les services pertinents.

2. Favoriser l'accès aux droits et informer les salariés de leurs droits

Informer en interne

L'entreprise est un point d'entrée pour agir efficacement sur l'accès aux droits.

Assurer une communication régulière et continue sur les dispositifs existants en :

- ➔ Informant le salarié durant les entretiens.
- ➔ Communiquant auprès de tous les salariés, notamment grâce aux bulletins de salaire et en organisant la diffusion des flyers auprès des salariés pour les informer de leurs droits.
- ➔ S'appuyant sur des relais au sein de l'entreprise, notamment les managers de proximité.
- ➔ Formant des collaborateurs à l'écoute et à l'orientation de personnes en situation de vulnérabilité.
- ➔ En utilisant les tableaux d'affichages au sein des locaux pour partager des informations sur des dispositifs existants.

Eviter le non-recours en facilitant les démarches en :

- ➔ Orientant ses salariés vers les services sociaux du territoire, les CCAS et les Maisons France services pour accéder à leurs droits.

- ➔ Accompagnant les salariés dans leurs démarches administratives pour lutter contre la fracture numérique, notamment en les orientant vers des conseillers numériques.
- ➔ Mettant à disposition du matériel numérique et de téléphonie au sein des bureaux et en encourageant un accompagnement par les collègues.
- ➔ Luttant contre des stigmatisations et en évitant l'autocensure ; il convient à cet effet d'adopter un vocabulaire adapté, en présentant les possibilités de soutien comme une offre de service plutôt qu'une aide.

3. Accompagner les salariés en difficulté

Il est dans l'intérêt des entreprises d'agir pour améliorer la situation de leurs salariés en difficulté : le bien être au travail, la cohésion interne, l'attractivité des métiers, l'efficacité collective, le développement territorial, etc. En s'engageant pour assurer à ses salariés des conditions de vie dignes, l'entreprise exerce son rôle social.
L'enjeu majeur dans l'accompagnement des salariés est de veiller à lever des freins sociaux qu'ils rencontrent, parmi lesquels : le logement, la mobilité, les modes de garde, l'illettrisme et l'illectronisme ainsi que la gestion du budget, etc. Aussi, il apparaît utile de mettre en visibilité un panel d'outils et de solutions qui peuvent être mobilisés.

3.1 Soutenir les travailleurs dans leur recherche de logement

En 2023, 1 actif sur 2 indique que l'aide au logement est l'avantage le plus attractif que les entreprises peuvent proposer à leurs salariés.

Sondage Opinion Way pour The Boost Society, avril 2023.

Le logement est l'un des premiers freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi. Pour soutenir vos salariés dans leur recherche de logement et maintenir l'attractivité de votre entreprise, vous pouvez vous appuyer sur Action logement : Action Logement gère paritairement la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC).

Le groupe propose un accompagnement gratuit, en présentiel et des solutions adaptés aux besoins des salariés afin de faciliter l'accès au logement et ainsi favoriser l'emploi :

Des aides financières au logement et à l'accession à la propriété :

- ➔ Garantie VISALE pour garantir le paiement du loyer et des charges locatives
- ➔ Mobili-jeune, une aide pour les alternants et apprentis de moins de 30 ans

Des annonces préférentielles pour les salariés :

- ➔ Offres de logement sociaux et intermédiaires à loyers plafonnés
- ➔ Offres de logements temporaires meublés pour des besoins ponctuels
- ➔ Prêts à l'accession à la propriété à taux réduit.

Des aides financières à la conduite de travaux :

- ➔ Aides à la rénovation
- ➔ Aides à l'amélioration énergétique du logement
- ➔ Aides pour l'adaptation du mobilier du logement au handicap.

Pour aller plus loin

Les employeurs peuvent apporter une garantie supplémentaire aux bailleurs en complétant la garantie Visale proposée par Action logement et favorisent ainsi la recherche de logement.

Les employeurs peuvent subventionner les prêts grâce à SOFIAP : le dispositif permet la prise en charge du taux d'intérêt d'un prêt immobilier par l'employeur le temps de son contrat.

3.2 Soutenir les travailleurs dans leurs mobilités

28% des candidats ont déjà abandonné un travail ou une formation en cours pour des problèmes de mobilité.

Laboratoire de la Mobilité Inclusive, rapport 2013 "Mobilité, insertion et accès à l'emploi."

La possession d'une solution de mobilité (voiture, vélo, ou autre) implique des coûts importants d'acquisition et d'entretien. A cette difficulté s'ajoute la contrainte, des modes de garde, des horaires décalés et de l'éloignement géographique du lieu de travail, qui concernent tendanciellement plus les travailleurs pauvres. La bonne prise en compte des salariés intérimaires relève également de l'entreprise au sein de laquelle se déroule leur mission, notamment au travers d'une intégration dans leur plan de mobilité d'entreprise.

Encourager à limiter dans la mesure du possible les horaires décalés et fractionnés

Le travail en horaire décalé ou fractionné peut rendre la vie, notamment d'un parent isolé, compliquée. Les frais de gardes en horaires de nuit, l'absence de transport en commun nécessitant des modes de transport plus coûteux, sont de nature à renforcer des situations précaires. Il convient d'être à l'écoute des besoins des salariés pour limiter au maximum ce type d'horaire. A ce titre, sur le site des ministère sociaux (14 avenue Duquesne, Paris 7^e), une nouvelle organisation des prestations de propriété est mise en

place depuis le 8 avril 2024 visant à favoriser des horaires de travail recentrés en journée et à renforcer les quotités de temps de travail pour limiter au maximum les temps fractionnés.

Favoriser la mobilité de ses salariés

Les entreprises ont plusieurs leviers pour fournir un soutien à leurs salariés.

- ➔ Le remboursement de la plus grande part possible d'abonnement de transport.
- ➔ La mise à disposition matérielle de solutions de mobilités : vélos électriques, voitures. (notamment dans le cadre de leurs obligations de verdissement).
- ➔ Carte, bons carburants pour participer au financement de l'essence.
- ➔ Proposer des aides à la réparation de voiture sur conditions de ressources.
- ➔ Faciliter la réparation grâce à un partenariat avec un garage solidaire, associatif ou avec un lycée professionnel de mécanique automobile.

Des fédérations et entreprises proposent la mise à disposition de véhicules ou de solutions de mobilité soit via leurs propres dispositifs, soit via des partenaires (par exemple Wimoov, Mob'In ou, PapaCharlie en Île de France) ou des plateformes dédiées comme Donnezvotrevoiture.org créé par Roole et Solidarauto.

Encourager la mutualisation des ressources entre entreprises et avec les acteurs de la mobilité sur les territoires

Certaines entreprises travaillent en commun avec les acteurs des mobilités de leur territoire notamment dans le but de négocier des extensions horaires ou bien de proposer des lignes de bus spécialement dédiées à leurs salariés.

3.3 Soutenir les travailleurs dans leur vie de parent

32,3% des familles monoparentales vivaient sous le seuil de pauvreté monétaire en 2021.

INSEE, "L'essentiel sur la pauvreté", paru le 29 février 2024.

18,2% des mères seules qui ont un emploi sont pauvre contre **4,5%** des mères en couple.
Les mères seules sont surreprésentées dans les secteurs de la propreté et de l'aide à la personne.

La configuration familiale joue un rôle déterminant dans les situations de pauvreté économique.

On compte une part importante de familles monoparentales au sein de la catégorie des travailleurs pauvres.

Ces familles sont majoritairement composées de femmes travaillant à temps partiel.

Avoir un ménage d'un ou plusieurs enfants induit du temps et des coûts spécifiques qui entrent dans les stratégies de calcul des dépenses; frais de garde, de soutien scolaire et de matériel.

Crèches d'entreprise : Soutenir les salariés parents

Parce que la question des mobilités est liée à la question de la garde des enfants pour les travailleurs, des entreprises réservent des places en crèches privées pour les enfants de leurs salariés. Envisageable en inter-entreprise, cette solution est d'autant plus avantageuse qu'elle est adaptée aux horaires atypiques et est rendue accessible aux parents d'enfants en situation de handicap.

Côté entreprises : l'achat de place en crèche ouvre le droit à un avantage fiscal à hauteur de 50% des dépenses liées à une crèche inter-entreprise, sous la forme d'un crédit d'impôt famille (CIF).

Côté travailleurs : participer à la garde d'enfant des salariés, c'est à la fois anticiper leurs difficultés, améliorer leurs conditions de vie et de travail en réduisant les trajets tout en réduisant leur stress à la recherche de place et in fine leur taux d'absentéisme.

Participation aux frais de garde partielle et ponctuelle

- ➔ Grâce aux chèques-emploi universels (Cesu) pendant un an en cas de séparation en cours de contrat de travail. Ces chèques, conçus comme les tickets restaurants, ouvrent droit à un crédit d'impôt.
- ➔ Solutions de garde à tarif horaire préférentiel pour des besoins inattendus et/ou ponctuels.

Soutien scolaire, activités sportives, mentorat :

Des horaires décalés sont des freins au suivi de la scolarité et de la vie quotidienne des enfants. Afin de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de leurs collaborateurs, certaines entreprises proposent l'accès à des abonnements gratuits ou à tarif préférentiel auprès de prestataires de services variés (soutien scolaire, aide à l'orientation, mentorat, garde d'enfant, activités sportives et culturelles, etc.). Du soutien à la parentalité peut également être mis en place à l'intérieur de l'entreprise.

3.4 Prendre en compte les accidents de la vie

- ➔ Des accidents de la vie tels qu'un divorce, la perte d'un proche ou la maladie peuvent conduire des travailleurs à basculer dans des situations de pauvreté. Pour y faire face des entreprises ont pris des initiatives, comme la mise en place de ligne d'écoute ou de fonds dédiés.

- ➔ L'orientation des personnes concernées vers les services compétents pouvant les aider ponctuellement est encouragée.

3.5 Lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme

Illettrisme : situation des personnes qui ont bénéficié d'apprentissages mais qui n'ont pas acquis ou qui ont perdu la maîtrise de l'écriture, de la lecture ou du calcul.

Illectronisme : situation d'une personne ne maîtrisant pas suffisamment les usages des outils numériques usuels pour accéder aux informations, les traiter et agir en autonomie dans la vie courante.

10% des personnes âgées de 18 à 64 ans éprouvent des difficultés dans les fondamentaux de l'écrit en 2022.

INSEE, 2024.

15% de la population de plus de 15 ans est en situation d'illectronisme en 2021.

INSEE, 2023.

L'efficacité de la communication sur des services proposés par l'entreprise dépend fortement de sa compréhension par les collaborateurs. En ce sens, la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme est un préalable à toute action interne à l'entreprise.

**Des solutions proposées par
l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme
(ANLCI)**

Evagill, outil de diagnostic interne de l'illettrisme, tenant compte des spécificités de l'entreprise et de ses collaborateurs (taille, ancienneté, secteur d'activité..). A l'issue du diagnostic, l'entreprise se voit délivrer une fiche synthèse qui l'oriente vers le kit Les incontournables, facilitant la mise en œuvre de solutions adaptées.

Les incontournables, boîte à outils à destination des entreprises, OPCO et organismes de formation pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme et d'illectronisme.

Créer des **cours collectifs** au sein de l'entreprise et **des formations pour progresser dans le parcours professionnel**. A noter qu'il est important de prendre en compte les salariés intérimaires dans le plan de formation de l'entreprise utilisatrice.

Lire et écrire, c'est essentiel

La maîtrise des fondamentaux est primordiale pour assurer le respect des consignes de sécurité, le respect des process, la compréhension des règles internes et d'hygiène en entreprise, mais constitue aussi un :

- ➔ Un levier d'épanouissement professionnel, prise de confiance en soi, montée responsabilité)
- ➔ Un levier d'épanouissement social (accès au permis, à un logement, autonomie administrative, scolarité des enfants...).

3.6 Gestion des difficultés financières

La gestion du budget et des dépenses est nécessaire pour assurer une stabilité financière aux salariés et par là-même leur garantir la sérénité liée à la sécurité financière.
En ce sens, l'entreprise, par son rôle d'intermédiaire, peut sensibiliser ses salariés aux outils pertinents.

Point Conseil Budget

Ouverts à tous, les points conseil budget (PCB) proposent des conseils gratuits et personnalisés de gestion budgétaire dans le respect de la confidentialité. Ils accompagnent les personnes qui souhaitent améliorer la gestion de leur budget, faire face à une situation financière difficile ou anticiper un changement de situation familiale ou professionnelle.

Ils visent à prévenir le surendettement et à favoriser l'éducation budgétaire.

Gérer son budget et ses dépenses grâce aux applications mises à disposition par la Fédération Française des Banques

- ➔ Pilote Budget
- ➔ Pilote Dépenses

Ces deux applications gratuites permettent de gérer son budget et de surveiller ses dépenses. Il est ainsi possible de contrôler efficacement ses finances, d'évaluer son reste à vivre, d'analyser son budget en début de mois, et ainsi de réaliser des économies.

3.7 Aides à l'alimentation

Selon
le baromètre national des travailleurs pauvres
publié par l'Andès en 2025.

53% des travailleurs pauvres déclarent ne pas manger à leur faim.

43% sautent régulièrement des repas.

77% redoutent une forte précarité encore dans les mois à venir.

L'entreprise peut offrir à ses salariés des solutions pour soutenir ceux d'entre eux qui rencontrent des problèmes pour se nourrir :

- ➔ Majorer les tickets restaurant selon le quotient familial.
- ➔ Prendre connaissance de l'ensemble des dispositifs d'aide alimentaire du territoire et notamment des épiceries solidaires.
- ➔ Mettre à disposition directement aux salariés en difficulté des produits de la restauration collective non consommés pour aussi lutter contre le gaspillage alimentaire.

Des solutions numériques sont proposées par l'association reconnue d'intérêt général HopHopFood. Elle propose aux professionnels des solutions numériques permettant de gérer le don ou la vente à petits prix d'inventus, pour des personnes en précarité du territoire ou des travailleurs pauvres identifiés et recevant un code d'accès aux dons ou produits à petits prix de la plateforme.



4. Créer des alliances

4.1 Agir collectivement

La précarité des travailleurs est un sujet complexe qui est traité par divers acteurs. Faire alliance est déterminant pour trouver toutes les solutions et multiplier l'impact. Les entreprises ont tout intérêt à se rapprocher des autres acteurs de l'écosystème local. En effet, connaître le réseau des acteurs sociaux et associatif du territoire permet de mieux accompagner et conseiller ses salariés, s'associer à d'autres entreprises localement ou par secteur d'activité permet :

- ➔ d'identifier plus finement les problématiques rencontrées
de proposer des actions plus adaptées
- ➔ de mutualiser des dispositifs communs
- ➔ d'optimiser les coûts et
identifier des leviers de
financement communs

Les réseaux d'entreprises locaux comme nationaux sont également en mesure d'apporter aux entreprises des solutions.



POUR S'ATTAQUER EFFICACEMENT À LA PAUVRETÉ
L'IMPPLICATION DE TOUS LES ACTEURS
EST INDISPENSABLE

4.2 Les Clubs “Les entreprises s’engagent”, dans chaque département

Lieux de rencontre entre l’Etat, les associations et les dirigeants d’entreprise, ces clubs sont des laboratoires d’innovation et d’expérimentation dans leurs territoires. Déjà précurseurs dans l’engagement des entreprises pour un monde plus inclusif et plus durable, certains clubs agissent d’ores et déjà sur la lutte contre la pauvreté, l’illettrisme et bien d’autres thématiques. Ils sont le lieu idéal pour rencontrer des pairs et travailler en commun afin de trouver des solutions à la précarité des travailleurs.

- ➔ Identifier les autres employeurs concernés par la thématique et élaborer des solutions communes : formation contre l’illettrisme et l’illettronisme, identification d’un prestataire commun pour la garde des enfants des salariés ou de la location de véhicule, etc.
- ➔ Trouver des solutions avec l’appui des acteurs publics locaux.

4.3 Participer à la mise en œuvre des pactes locaux de solidarité avec les commissaires à la lutte contre la pauvreté

Le Pacte des solidarités se décline territorialement dans le cadre de la contractualisation avec les conseils départementaux et les métropoles mais a vocation à se déployer également au travers de pactes locaux des solidarités. Ces pactes veilleront à associer les collectivités, les forces vives, les acteurs institutionnels, associatifs, la sphère économique et les personnes concernées.

Cette dynamique portée par les Préfets de département, avec l’appui des Commissaires à la lutte contre la pauvreté, devra permettre de faire émerger deux à trois priorités stratégiques sur des bassins ciblés collectivement et répondant de manière concrète aux besoins des personnes en situation de précarité.

LA CARTE DE FRANCE DES COMMISSAIRES À LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ



4.4 Les dynamiques inter-entreprises, une solution pertinente

Travailler en écosystème implique de travailler entre pairs, et certaines entreprises l'ont déjà bien compris puisqu'elles sont précurseures dans le domaine.

Créer un fonds de prévention et de soutien aux travailleurs pauvres inter-entreprises à l'instar du FASTT

Le Fonds d’Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT), financé par un accord de branche à la contribution obligatoire des entreprises de la branche vise entre autres à traiter les freins périphériques à l’emploi, parmi lesquels la mobilité domicile-travail, la garde des enfants et le logement. Parmi les actions permises par la mise en commun des moyens des entreprises de la branche figurent entre autres :

- ➔ En cas de mission, le FASTT finance la garde des enfants, laissant un reste à charge de 3€/heure. De même, il propose des services de location de voiture dès 4€ par jour.
- ➔ Le FASTT dispose d'un large panel de prestataires disponibles sur l'ensemble du territoire afin de répondre aux besoins ponctuels et urgents de ses intérimaires.
- ➔ Le FASTT propose également une caution visale visant à compléter la garantie apportée par Action logement afin d'assurer au propriétaire le paiement à date certaine du loyer. Vous pouvez orienter les travailleurs temporaire de vos entreprises vers le FASTT.

D’autres exemples de fonds de prévention et de soutien à l’insertion des jeunes par l’alternance et à la lutte contre la fracture numérique

Le Fare Propreté est un fonds d'innovation pour le développement économique et social des entreprises de propreté financé automatiquement par toutes les entreprises de propreté.

- ➔ Via le FAJA (Fonds d'aide aux jeunes à l'alternance), le Fare vise à contribuer à lever les freins périphériques pour les jeunes suivant un parcours en apprentissage dans les CFA du secteur. Par la prise en charge de l'hébergement, aides au permis de conduire, prise en charge du premier équipement, des manuels etc, le FAJA contribue à l'accès à la formation et à l'égalité des chances.
- ➔ Plus largement, le secteur de la propreté mène des actions sur les questions d'illettrisme via des formations adaptées au secteur. Des modules d'acculturation au numérique en accès libre ont été lancés en avril 2024 par le Fare Propreté.

Pratiques inspirantes

En Île-de-France, deux grandes entreprises ont décidé de créer une école de formation commune sur leur bassin d'emploi, elles travaillent également à la mise en place de ligne de bus pour leurs salariés qui travaillent en horaires décalés.

4.5 Des collaborations avec le secteur agricole

Afin de prendre en compte la spécificité de la situation des travailleurs pauvres dans le secteur agricole, la DIPLP en lien avec la FNSEA et la MSA, a décidé de lancer en avril 2025 une expérimentation s'inscrivant dans les travaux que mène la DIPLP sur les travailleurs pauvres et sur la lutte contre la pauvreté en milieu rural, en créant de nouvelles alliances locales.

Trois territoires sont concernés par cette expérimentation : en Provence-Alpes-Côte d'Azur, le Pays d'Arles, dans le Grand Est, la Meuse, en Bretagne, les Communautés de communes de Kreizh Breih et de Roi Morvan Communauté. Ces expérimentations ont vocation à se déployer dans le cadre des pactes locaux des solidarités et à concerner à la fois les exploitants agricoles et les salariés agricoles en situation de pauvreté.

Les Commissaires à la lutte contre la pauvreté des territoires concernés sont chargés de coordonner l'expérimentation, en lien avec les Sous-Préfets à la ruralité, avec l'appui des DDETS et de veiller à mobiliser les acteurs concernés, les MSA, les FDSEA, les chambres d'agriculture, les CCAS, en particulier dans le cadre des pactes locaux des solidarités. Seront également associés les collectivités, solidarité paysans, les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire, des entreprises d'insertion. En outre, les personnes concernées seront associées à la démarche.

L'objectif est de mieux détecter et accompagner les exploitants et les salariés agricoles en situation de pauvreté notamment dans leurs parcours d'accès aux droits, en proposant de nouvelles approches. Un bilan de l'expérimentation sera établi d'ici la fin de l'année 2025.

4.6 Vérifier l'impact des actions menées

La mesure d'impact et les évaluations de dispositifs sont essentielles pour vérifier l'adéquation entre les besoins constatés et les actions menées.

Il est essentiel d'accorder une attention particulière à la mesure d'impact. Pour évaluer l'efficacité des initiatives mises en place, il est nécessaire de définir des indicateurs pertinents et de collecter des données fiables tout au long du processus. Les entreprises peuvent

effectuer des suivis de cohorte à l'aide d'indicateurs au cours du processus d'accompagnement des travailleurs pauvres et au delà pour ajuster le dispositif au plus près du besoin. Dans ce cadre, le partage des données entre acteurs est essentiel.

Les entreprises peuvent être aussi des laboratoires d'innovation sociale puisqu'elles sont le lieu d'expérimentations dont les pouvoirs publics peuvent aussi tirer des enseignements. La mise en commun des expériences de chacun et de leurs résultats est un facteur clé pour faire évoluer positivement la situation des travailleurs pauvres.

Pour aller plus loin

Collaborer avec les associations de solidarité de son territoire permet une dynamique locale et des effets positifs sur la population. Il y a plusieurs manières de soutenir les associations :

Le parrainage permet de financer les actions d'une association en échange de visibilité.
Le mécénat consiste en un soutien matériel ou humain, tel qu'offrir des espaces de travail à une association ou encore donner la possibilité à ses salariés de faire du mécénat de compétences.

Les dons octroyés aux associations par les entreprises donnent lieu à une défiscalisation.

Les commissaires à la lutte contre la pauvreté ont une fine connaissance des acteurs de la solidarité qui agissent sur le territoire.
N'hésitez pas à les contacter !

Retrouvez plus d'information sur :

Délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté est présente sur :



Délégation interministérielle
à la prévention et à la lutte
contre la pauvreté (DIPLP) :
[À propos](#) | [LinkedIn](#)



Délégation Interministérielle
à la lutte contre la pauvreté
(@delegation_pauvrete)
• [Photos et vidéos Instagram](#)

Le site :

La délégation interministérielle à
la prévention et à la lutte contre
la pauvreté | [solidarites.gouv.fr](#) |
Ministère du Travail, de la Santé,
des Solidarités et des Familles

Les entreprises s'engagent :

Le site :

[Les entreprises s'engagent](#)
Pour une société inclusive
et un monde durable



[Les entreprises s'engagent](#) :
posts | [LinkedIn](#)



[Les entreprises s'engagent](#)
(@communauteLESE) / X

**Vous êtes une entreprise ou une fédération d'entreprises,
n'hésitez pas à nous faire remonter vos initiatives
mises en place sur ce sujet à l'adresse suivante :
sec.delegue.pauvrete@social.gouv.fr**



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Édition : Délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté •
Mise en page : Dicom des ministères sociaux • Photos : Les entreprises s'engagent •
Illustrations : © Clément Lacouette-Fougère • Juin 2025