

# Rapport d'activité 2025



## À retenir de 2025...

L'année 2025 a été celle d'un bel enracinement pour UP for Humanness, sur l'ensemble de nos actions. Un enracinement permis par l'agrandissement de l'équipe fin 2024 et le début de nouveaux chantiers d'action sociale comme de recherche.

Du côté du terrain, 2025 a été une année charnière pour le laboratoire d'innovation sociale au service des plus fragilisés que nous sommes : nous avons déployé nos nouveaux modules de formation et d'accompagnement vers l'emploi Déclic et Envol nés fin 2024, nous sommes devenus un partenaire de premier plan pour les services du département des Hauts-de-Seine dans l'accompagnement des bénéficiaires du RSA de Clichy, et - surtout - nous avons inauguré un partenariat avec le Lab France Travail Île-de-France pour contribuer toujours plus à l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi, travail de concert avec l'agence France Travail de Courbevoie (92) dont nous saluons l'engagement... et demain, partout en France ? Qui sait ?! Ces coopérations sont la preuve selon nous que les piliers qui font l'originalité et la qualité de nos parcours UP Emploi depuis 2020 portent du fruit et sont une nécessité reconnue.

UP Emploi a aussi accru son ancrage territorial en tissant toujours plus de relations avec le monde de l'entreprise, au service de nos bénéficiaires avides de conseils évidemment, mais aussi pour le plus grand bien des collaborateurs engagés à nos côtés. Une mesure d'impact social du cabinet Koreis, fin 2025, est venue confirmer ces bienfaits pour les uns comme pour les autres, et même pour la société en général : 73 % des bénévoles interrogés ont commencé à sensibiliser d'autres personnes à la nécessité de s'engager ! 81 % prennent conscience de la richesse que peuvent apporter des personnes « fragilisées » dans un collectif (Koreis 2025). Susciter l'engagement, voilà bien ce qui nous a motivés jusque-là et qui continuera de le faire !

Du côté de la recherche-action, les différents modes de recherche et les principaux axes d'étude se sont confirmés.

Aux côtés de la Fondation Clariane, avec le Professeur Éric Fiat, nous avons publié un ouvrage sur le thème précieux et complexe du Temps et du Soin, notre premier hors-série de la revue *Pour un monde plus humain*, conclu par 18 nouvelles propositions inspirantes pour notre système de santé, pour accompagner les professionnels de santé qui disent courir après le temps, et pour changer le regard que nous portons sur le temps du soin.

Enfin, deux autres sujets majeurs nous ont animés tout au long de l'année 2025 et continueront de nous porter en 2026 : avec l'Institut Imagine, l'UNAFAM et l'Institut des Cancers des Femmes (Institut Curie), soutenus par AGIPI, nous avons réalisé une étude sur la valorisation des proches aidants - particulièrement urgente et aux enjeux multiples - : reconnaissance, de tous, relation aux professionnels de santé, et vie professionnelle.

En collaboration avec Sciences Po Alumni, la Fédération nationale pour l'emploi inclusif (FNEI), les entreprises Sterimed et Armonia, et en partenariat avec le Cnam (LIRSA), nous avons entamé notre deuxième grand séminaire de recherche sur les performances associées à la présence de collaborateurs en situation de handicap dans les entreprises : performances sociales certes, mais aussi financières, économiques, organisationnelles. Ce sera l'occasion de journées de recherche sur le sujet en 2026, d'une publication et d'un colloque de restitution, déjà prometteurs.

Enracinement dans le territoire et au sein des institutions pour le bien des plus fragilisés en recherche d'emploi, enracinement auprès des acteurs de la santé ou du handicap désireux d'améliorer les dispositifs et les pratiques dès demain, UP for Humanness est désormais bien solide sur ses appuis, soucieuse que 2026 soit l'année où nos branches verdissent, fleurissent et portent toujours plus de fruits ! Pour maintenir solidement le tronc, et en vue des 10 ans de l'association en 2026, l'association a aussi pris le temps en 2025 de revoir ses valeurs et, ainsi, sa direction pour les années à venir : « Nourris de la puissance de la **rencontre** avec les plus fragilisés, user d'**audace** pour décupler notre **créativité** dans la recherche de solutions efficaces et durables et dans la conception d'innovations en vue de leur **transmission** aux acteurs responsables pour construire ensemble un monde plus humain ».

Oui, nous rencontrons et écoutons les plus fragilisés. Ils nous éclairent sur les failles qui touchent chacun d'entre nous et nos organisations. Nous décelons alors les thèmes de recherche urgents et cruciaux de notre société. De ces études, nous tirons des innovations sociales à expérimenter. Une fois celles-ci arrivées à leur impact optimal, nous les transmettons aux acteurs responsables et capables de les essaimer. Voilà la promesse de UP for Humanness pour les années à venir, enracinée dans notre conviction toujours plus forte : **Agir avec les plus fragilisés, c'est agir au bénéfice de tous.**

Je terminerai par un MERCI. En effet, comment ne pas remercier ceux qui permettent cela au quotidien : nos mécènes, nos partenaires historiques mais aussi et surtout ma très chère équipe qui ne cesse de croître année après année et de relever les défis du quotidien.

**Diane Van Haecke d'Audiffret**  
Déléguée générale





# Mission et valeurs

## NOTRE MISSION

Le sens de notre action : **Construire une société plus humaine et prendre soin de ses acteurs**

Notre conviction : Agir avec les plus fragilisés, c'est agir au bénéfice de tous !

En effet, les personnes les plus exclues, les plus fragilisées, nous révèlent les failles de notre société, mais aussi nos besoins humains les plus fondamentaux... en particulier la relation, le lien, un regard qui manifeste notre dignité, notre valeur inconditionnelle.

**Ainsi, notre mission :** Construire une société plus humaine à travers l'action sociale auprès des plus fragilisés, la recherche-action sur des sujets de société et la mise en valeur de personnes et d'initiatives inspirantes.

Il s'agit d'allier en permanence action et réflexion avec l'ensemble des parties prenantes afin de comprendre en profondeur les enjeux et permettre l'émergence de solutions innovantes et pragmatiques au service de l'humain.



UP for Humanness est une association loi 1901, un think-do tank indépendant au service d'un monde plus humain avec 3 actions :

👉 **SERVIR : développer des innovations sociales avec et au service des plus fragilisés** et des organisations pour permettre la conduite du changement à l'échelle individuelle et collective,

- Les parcours d'insertion sociale et professionnelle **UP Emploi** à destination de personnes fragilisées par différentes situations de vie et très éloignées de l'emploi

👉 **S'INSPIRER : sensibiliser et mettre en lumière les initiatives porteuses de sens et d'humanité** pour donner des raisons d'espérer, inspirer et susciter l'engagement de tous,

- Les **Conversations UP** : des rencontres autour d'un des auteurs de la revue *Pour un monde plus humain* pour recueillir sa lecture des propositions que l'association formule sur le thème considéré et échanger sur sa vision ou son action
- La **newsletter de recherche mensuelle** qui met en avant des publications inspirantes, événements et organismes à impact

👉 **CHERCHER : mener une recherche-action pour croiser les regards sur des enjeux de société majeurs** et permettre la définition de politiques et pratiques nouvelles.

- La revue ***Pour un monde plus humain*** avec 3 dossiers thématiques par an
- Les études ou séminaires de recherche donnant lieu à différentes publications qui présentent les analyses et les propositions

Action sociale

**UP EMPLOI**  
BY UP FOR HUMANNES

Recherche-action

**UP RECHERCHE**  
BY UP FOR HUMANNES

Sensibilisation

**Conversation UP**

Les 3 grandes thématiques de recherche-action ont évolué pour être désormais :

**Insertion & emploi** - révéler les talents pour créer de la valeur

**Santé & accès aux soins** - réinventer un modèle plus juste

**Jeunesse & aide à l'éducation** - grandir et s'épanouir en société

NOS VALEURS

L'année 2025 a été l'occasion pour l'équipe de s'aligner sur quatre valeurs décidées et définies ensemble pour refléter au mieux notre philosophie et notre intention pour l'avenir. Nous sommes heureux de les partager aujourd'hui et de tout faire pour nous en inspirer au quotidien dans nos actions.

Rencontre

Envisager l'autre comme une source inépuisable de compréhension de soi et du monde, favoriser le croisement des fragilités, des talents, des savoirs et des expériences.

Audace

Oser affronter les défis de notre société et entreprendre au service de l'humain avec ambition et enthousiasme.

Créativité

S'ouvrir, se décentrer et libérer les idées pour concevoir et expérimenter des solutions nouvelles et durables.

Transmission

Optimiser nos solutions, déceler des initiatives inspirantes, et en faire bénéficier ceux qui peuvent les faire vivre ou les essayer.

Gouvernance

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2025



[Découvrir le CA sur notre site](#)



EQUIPE OPERATIONNELLE

- **Déléguée générale** : Diane d'Audiffret - *bénévole*
- **Responsable du Mécénat** : Blandine Robert - *salariée*
- **Responsable Action sociale et coordination scientifique** : Amaury Perrachon - *salarié*
- **Chargée d'insertion sociale et professionnelle et responsable du mentorat UP Emploi** : Clémence Vilar - *salariée*
- **Chargé d'insertion sociale et professionnelle et responsable de formation** : Khadim Ngom - *salarié*
- **Responsable communication et événementiel** : Thibaut Despierres - *auto-entrepreneur*
- **"Chasseur de stage" & relations partenaires** : Xavier Denis - *bénévole*
- **Chargée d'insertion sociale et professionnelle** : Asya Sahin (mars-juin 2025) - *stagiaire*
- **Chargée de mission et assistante de recherche** : Raphaëlle Brière - *auto-entrepreneure, doctorante*

Et pour la première fois

- **Chargée de mécénat** : Jeanne Meneux (sept. 2025 – février 2026) - *stagiaire*
- **Chargée de mission de recherche** : Clémence Tenaud (depuis septembre 2025) - *stagiaire puis bénévole*
- **Responsable de l'animation du Conseil d'administration** : Véronique Lorthiois (depuis octobre 2025)





Blandine Robert



Clémence Vilar



Diane Van Haecke d'Audiffret



Khadim Ngom



Amaury Perrachon



Raphaëlle Brière



Thibaut Despierres



Xavier Denis

# Action sociale







## 2025

L'année 2025 marque un tournant pour notre parcours d'insertion sociale et professionnelle UP Emploi qui devient « officiellement » une référence pour des acteurs publics qui rencontrent des difficultés dans l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi, et sont désormais bien conscients des qualités de notre méthode :

- d'abord via le **département des Hauts-de-Seine** dont l'antenne de Clichy-La-Garenne pour l'accompagnement des allocataires du RSA nous a choisis comme partenaire de formation via le format d'accompagnement « Déclic » en nous adressant ses 3 dernières promotions de l'année,
- puis via l'**agence France Travail de Courbevoie - choisie par le Lab France Travail Île-de-France (direction de l'innovation)**, qui inaugure depuis novembre 2025 un partenariat pilote en nous adressant dix bénéficiaires dans le cadre d'un parcours Renforcé (cf. Présentation des différents formats).

Au-delà du développement de ces nouveaux partenariats importants, le **festival UNIQUES** organisé par Diversidays et France Travail auquel nous avons été invités a été une belle mise en lumière de notre proposition et a révélé notre existence à de nombreux demandeurs d'emploi. 170 personnes se sont montrées enthousiastes lors du festival le 17 mai et une quarantaine ont été reçues en entretiens en vue d'intégrer nos différents parcours.

## Les entreprises, pilier de l'accompagnement

2025 est aussi l'année la plus marquante pour l'un des piliers de notre méthode, l'engagement des entreprises dans l'accompagnement. Quatre entreprises sont devenues partenaires de l'association côté insertion durant l'année : Solucia SJ, Morningstar, Raffinerie du Midi et SEFE Energy. Leur mécénat financier est accompagné d'un engagement de leurs collaborateurs en mécénat de compétences.

C'est une avancée précieuse pour UP Emploi : des collaborateurs de ces entreprises aux métiers et secteurs d'activité variés s'investissent, chaque mois, au service de nos bénéficiaires.

Grâce au déploiement de nos derniers formats, « Déclic » et « Envol » en plus du parcours historique « Renforcé » et grâce à l'engagement de bénévoles nombreux et de nouvelles entreprises, l'année 2025 a aussi permis l'accompagnement de plus de 100 bénéficiaires, un record par rapport aux années précédentes.

## Nos 4 formats pour l'insertion sociale

- 1. Renforcé**, notre parcours « historique » lancé en 2020, étalé sur une durée de 9 à 15 mois, propose à la fois la reprise de confiance en soi et la remobilisation professionnelle (bilan de compétences en entretiens individuels, outils du retour à l'emploi en séances collectives et coaching jusqu'à l'emploi via le mentorat) - *6 séances collectives, 6 entretiens individuels, 1 stage en entreprise, 6 à 12 mois de mentorat, 3 sessions par an*
- 2. Déclic**, propose une aide à l'orientation professionnelle, forme contractée du bilan de compétences - *3 jours d'affilée de 9h à 17h, 4 sessions par an*
- 3. Envol**, propose une aide à la candidature et à l'entretien, un coaching jusqu'à l'emploi pour des personnes dont le projet professionnel est déjà établi - *2 jours d'affilée de 9h à 17h, suivis de 6 mois de mentorat individuel, 3 sessions par an*
- 4. Bonus**, propose un entraînement aux simulations d'entretiens à des anciens bénéficiaires toujours en recherche d'emploi, en partenariat avec une entreprise - *1 journée de 9h à 17h, 1 à 2 fois par an selon les partenaires intéressés*



## Equipe Action Sociale

**Amaury Perrachon** - Responsable action sociale

**Khadim Ngom** - Responsable de formation et chargé d'insertion

**Clémence Vilar** - Coordinatrice du mentorat et chargée d'insertion

**Asya Sahin** - Chargée d'insertion stagiaire

**Xavier Denis** - Bénévole chargé des immersions

Depuis septembre 2024, l'équipe action sociale s'est consolidée pour permettre à la fois un accompagnement individuel des bénéficiaires et une organisation des séances le plus sereinement possible. L'arrivée de deux personnes à plein temps dans l'équipe a aussi permis de diviser les missions : la coordination des formats dits « courts » (Déclic et Envol) d'un côté, assurée par K. Ngom et la coordination du mentorat de l'autre, assurée par C. Vilar (recrutement, formation, suivi et animation du collectif).

Après quatre mois d'intégration fin 2024, l'année 2025 a donc été la première année opérationnelle de cette nouvelle équipe et ce nouvel équilibre entre management et terrain a tenu ses promesses : les promotions ont été recrutées plus en amont et la disponibilité pour les bénéficiaires comme pour les bénévoles et mentors a été plus importante.

## Formats courts et recrutement

L'année 2025 a permis de consolider les nouveaux formats 2024 « Déclic » et « Envol », notamment en y intégrant un entretien préalable à toute session UP Emploi alors que l'intégration de ces modules courts n'impliquait jusqu'ici qu'un entretien téléphonique très concis. Nous avons donc mis en place un entretien « O » ou « de diagnostic » qui nous permet de rencontrer toutes les personnes intéressées par UP Emploi pour décider avec elles du format dont elles tireront le plus profit : Renforcé, Déclic ou Envol. Cela répondait à la fois à une difficulté des associations partenaires d'évaluer les différents profils attendus et à une amplification du nombre d'inscriptions autonomes de bénéficiaires, sans structure partenaire.

Les formats courts ont aussi gagné en qualité pédagogique grâce à un investissement plus nombreux de mécènes de compétences et bénévoles auprès des bénéficiaires et par l'élaboration et la diffusion de nouvelles fiches techniques liées au retour à l'emploi : « Mener une enquête-métier », « Réaliser un DuoDay ou une immersion », « Mettre à jour son profil LinkedIn », « Checklist LinkedIn » et « Checklist CV ».

Enfin, il a été décidé en 2025 d'adresser à chaque participant d'une session Déclic ou Envol un dossier numérique dans les jours suivants comprenant :

- un scan des principaux travaux réalisés (dans le cadre de Déclic : l'arbre de vie, le nouveau CV réalisé et le top 3 de métiers à explorer; dans le cadre d'Envol : les offres d'emploi sélectionnées et analysées et la lettre de motivation rédigée),
- les conseils de l'équipe quant aux prochaines étapes à mettre en place et des points de progression potentiels,
- l'ensemble des fiches techniques distribuées en version papier tout au long de la session.

Cela permet aux bénéficiaires de ressortir avec un « livrable » accessible sur n'importe quel ordinateur et des pistes d'action à mettre en place pour la suite, soit avant une formation ou une session Envol, soit dans le cadre du mentorat UP Emploi.

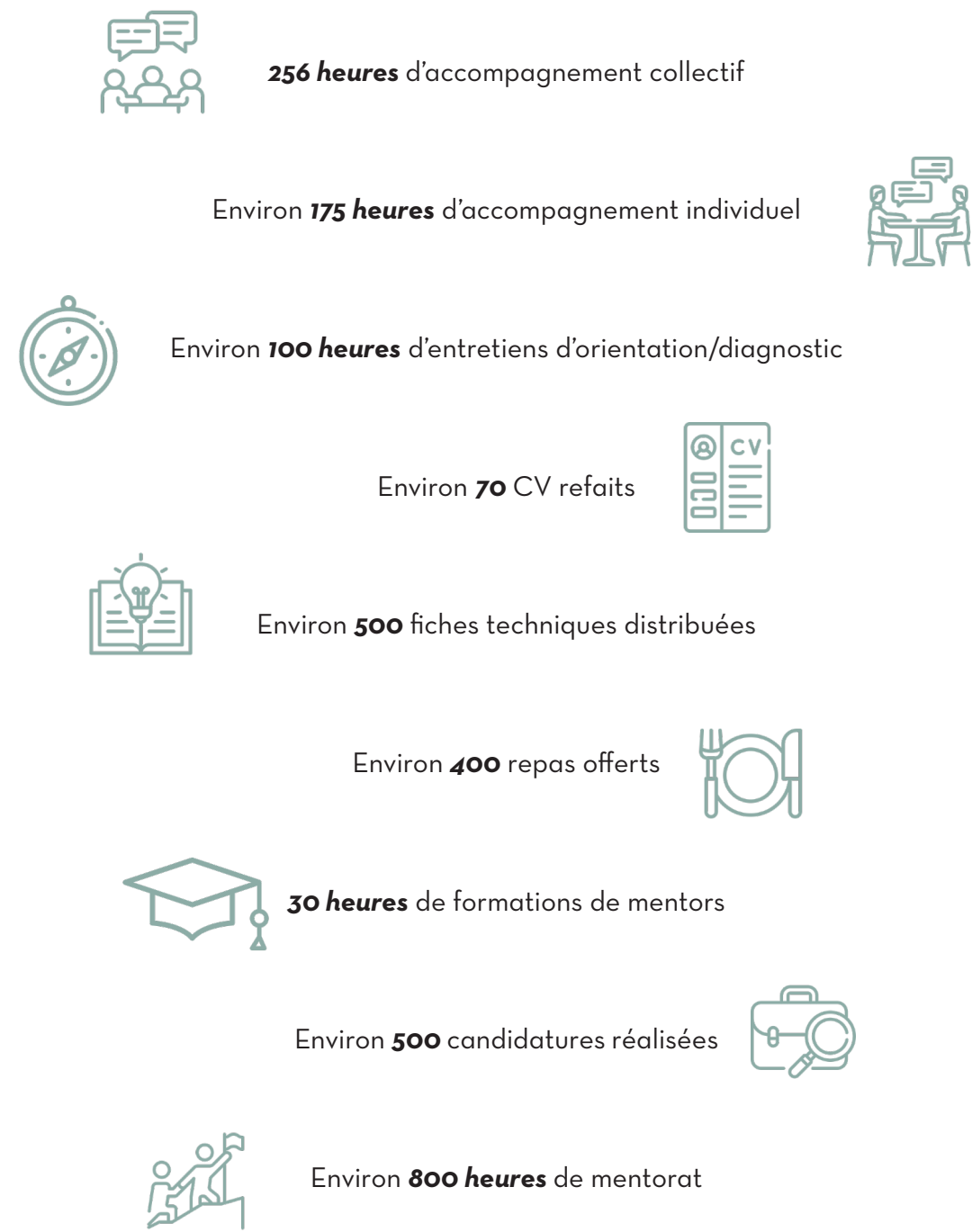
## Accompagnement collectif

Du 17 janvier au 19 décembre 2025,

- **3** promotions de notre **parcours Renforcé** ont été organisées, soit 18 séances de formation collectives (Session #15 du 17 janvier au 28 mars, session #16 du 11 avril au 20 juin, session #17 du 10 octobre au 19 décembre) pour **28 nouveaux bénéficiaires**
- **4 sessions Déclic** ont été organisées (session #4 du 18 au 20 mars, session #5 du 13 au 15 mai, session #6 du 9 au 11 septembre et session #7 du 12 au 14 novembre) pour **36 nouveaux bénéficiaires**
- **4 sessions Envol** ont été organisées (session #3 les 21 et 22 janvier, sessions #4 les 15 et 16 avril, session #5 les 24 et 25 juin et session #6 les 9 et 10 décembre) pour **27 bénéficiaires**
- 1 **session Bonus** a été organisée le 3 avril pour **8 anciens participants**

Soit **99 accompagnements** auxquels s'ajoutent tous les accompagnements encore en cours de l'année précédente, un cycle de mentorat pouvant durer 6 à 12 mois.

Ces différents accompagnements représentent :



## Immersion en entreprise

Les immersions en entreprise, proposition faite aux bénéficiaires du parcours renforcé, représentent aujourd'hui le plus gros défi à relever pour l'année 2026 car le contexte économique et la grande variété des projets accompagnés freinent notre capacité à obtenir une promesse de stage pour la totalité de nos bénéficiaires.

Environ 1 bénéficiaire sur 3 a réalisé un stage d'immersion en 2025, à la fois parce que nous ne parvenions pas à obtenir de réponses des entreprises pour de nombreux projets mais aussi pour des questions plus indépendantes de notre volonté, et ce pour environ 1/3 des bénéficiaires : problématiques administratives ou reprises de soins. Pour les bénéficiaires qui se sentent toujours motivés et disponibles pour une immersion, nous maintenons nos recherches tant que ceux-ci n'ont pas retrouvé d'emploi ou exprimé le désir que nous arrêtons.

## Mentorat

Grâce à l'arrivée de C. Vilar, l'association a pu proposer des formations au mentorat plus régulières, une fois par mois à l'exception de l'été, soit 10 formations réalisées au total depuis janvier 2025.

Globalement, la structuration plus aboutie du mentorat permet une meilleure coordination des bénévoles comme des bénéficiaires, davantage de réactivité et de disponibilité aussi bien dans le recrutement que dans le suivi pendant le mentorat, et donc un engagement plus fiable et enthousiaste des bénévoles, au service des bénéficiaires.

L'année 2025 a été l'occasion d'une mesure d'impact (cf. Mesure d'impact 2025) et notamment de sonder ce vécu des mentors, notre réponse aux contraintes, envies et besoins de chacun, l'impact du mentorat sur les mentors et leurs entreprises.

- **29** nouveaux mentors ont été formés en 2025
- **10** demi-journées de formation ont été animées
- **11** mentors ont renouvelé leur mission à nos côtés
- **20** mentors ont été reçus à travers différentes propositions : afterwork ou visioconférences pour échanger sur leurs missions, leurs difficultés, leurs joies.



Mesure d'impact 2025

Grâce au soutien de la **Fondation Malakoff Humanis Handicap**, 3 ans après la dernière mesure d'impact réalisée par le cabinet Improve, nous avons réalisé en 2025 une nouvelle mesure avec le **cabinet Koreis**.

La restitution de l'étude est encore en cours au mois de décembre 2025 mais nous pouvons d'ores et déjà en publier les premiers chiffres !

La nouvelle mesure d'impact 2025 a interrogé à la fois :

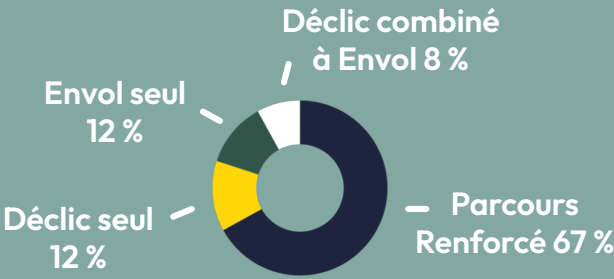
- **les bénéficiaires** UP Emploi tous formats confondus afin de mesurer notre réponse aux deux principaux impacts attendus : **reprise de confiance en soi** et **retour à l'emploi**
- **les bénévoles** (mécènes de compétences et bénévoles hors-cadre professionnel) afin de mesurer **l'impact de leur engagement à nos côtés sur leur vie personnelle et professionnelle**, l'association ayant notamment pour objectif une transformation globale de la société dans son rapport aux personnes fragilisées.

Deux biais sont à signaler en introduction : une marge d'erreur de 10 % qui invite à la prudence dans l'interprétation des résultats et, un biais de sélection, avec une tendance à ce que ce soit les bénéficiaires les plus satisfaits de leur parcours qui acceptent le plus facilement de répondre à une telle enquête.

|                                                                                                                                    | Bénéficiaires                                                                 | Bénévoles                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
|  Population                                     | 115                                                                           | 273                                                                           |
|  Nombre de réponses par questionnaires obtenues | 52 réponses                                                                   | 73 réponses                                                                   |
|  Marge d'erreur                                 | Ce volume de données nous permet d'atteindre une <b>marge d'erreur de 10%</b> | Ce volume de données nous permet d'atteindre une <b>marge d'erreur de 10%</b> |
|  Entretiens qualitatifs                         | 5 bénéficiaires rencontrés                                                    | 6 bénévoles rencontrés                                                        |
|  Observation participante                       | La participation de l'évaluatrice à un atelier CV (18 septembre 2025)         |                                                                               |

\*Extrait du rapport de Koreis - Conseil & Recherche en impact social

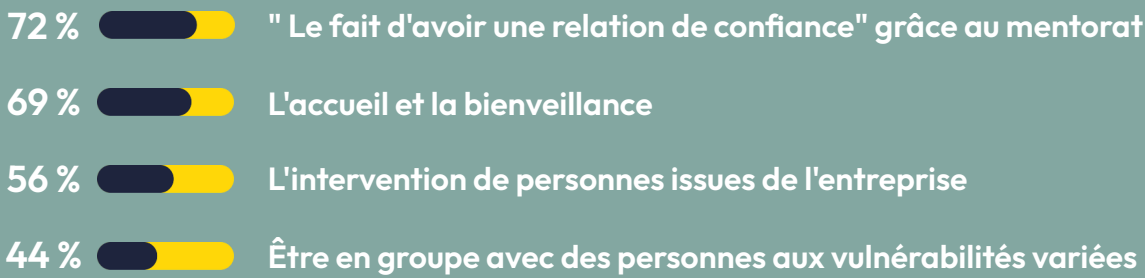
Répartition des participants



Freins périphériques au retour à l'emploi



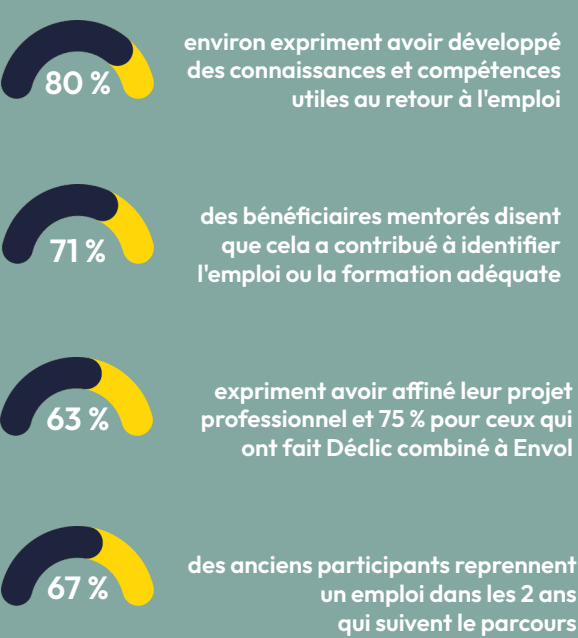
Éléments clés de succès



Impacts principaux "Confiance en soi"



Impacts principaux "Retour à l'emploi"



**« J'espère qu'ils pourront continuer à changer la vie de participants comme ils l'ont fait pour nous. »**

## Oser la rencontre

« Il y avait une jeune femme en dépression, une jeune femme qui sortait de prison, un monsieur qui avait été alcoolique... Il y avait tous types de profils et cela permettait à toutes ces personnes aux histoires compliquées de retrouver confiance en elles. Cette mixité, c'est super. »

« UP Emploi m'a permis de comprendre la différence entre ce que je sais faire et ce qui m'épanouit, ce que j'ai envie de faire. »

## Parler de soi

« Le point où ça a tout changé pour moi et je pense que nulle part ailleurs j'aurais pu obtenir cette aide ou ce déclic c'est sur la présentation de ma situation en entretien. Le mettre sur le CV ou pas ? Comment l'aborder de la façon la plus douce et pertinente possible ? ne pas la "négaliviser". »

## Guérir les maux

« Quand j'ai commencé le parcours UP, c'était waouh. UP Emploi c'est comme un médecin et un conseiller professionnel, c'est un peu des deux, ils aident à rebondir et à avancer mais aussi à guérir les maux qui nous empêchent d'avancer. »

« Les bienfaits psychologiques de UP ne sont plus à démontrer, car j'en ai des raisons de déprimer ! Je suis une des personnes les mieux accompagnées en France. »

« J'ai retrouvé le meilleur de moi-même, j'ai retrouvé ma version de moi très positive, très optimiste. Ça m'a permis de retrouver le moral. J'étais devenue introvertie, qui ne sort pas. Là, j'ai repris confiance, je me suis épanouie. Le professionnel est toujours impacté par le personnel. »

« Il y a beaucoup d'exercices de confiance en soi et c'est ça qui fait la beauté de la chose. Avec les parcours de vie compliqués que l'on a, la restauration de la confiance en soi est primordiale. »

## Reprendre sereinement

« Tout dernièrement, j'ai passé un concours. La mentor qui m'a accompagné m'a beaucoup aidé à renforcer mes capacités pour passer le concours. »

« J'ai fait ma candidature, j'ai eu un entretien d'embauche, l'entretien s'est très bien passé, j'ai expliqué que j'en étais à un stade de ma vie où je souhaitais me rendre utile. On m'a très vite donné une réponse positive. »

« Une fois en poste, j'étais en période d'essai donc j'avais ce stress d'être performant pour être titularisé. Avec le mentor on a parlé des tâches que j'avais à faire, on a parlé des relations professionnelles. L'avantage c'était de pouvoir parler à quelqu'un de ce que je vivais. »

La version complète de la mesure d'impact 2025 est disponible sur le site de l'association

 **upforhu.org**



Noël 2025

Depuis 2023, l'équipe Action sociale organise une réception de « Noël UP Emploi » mi-décembre. En 2023 et 2024, la réception avait été une occasion de remercier plus particulièrement les bénévoles, mentors et intervenants artistiques du parcours.

En 2025, nous avons convié pour la première fois tous les anciens participants, les mentors, les bénévoles réguliers et intervenants artistiques. Nous étions une cinquantaine ! Cela a été l'occasion d'une très belle soirée dans l'un de nos lieux de formation, la Charbonerie, avec cocktail dînatoire, cadeaux à tous les présents, discours de la déléguée générale et championnat de pierre-feuille-ciseaux géant !



Acteurs du parcours

Intervenants techniques des séances UP Emploi en 2025, hors séances "CV" :

Solucia SJ

- Joris
- Elisabeth
- Céline
- Anne-Lorraine
- Thomas
- Mathieu
- Malika
- Fortunée
- Laure
- Bruno
- Anne
- Anna
- Aline

Armonia

- Ramane
- Levu Cedric
- Laura
- Camille
- Audrey
- Aurélie
- Colin
- Sébastien
- Cécile
- Daniela
- Franck-Olivier

Autres

- Agathe (Envie 2E)
- Alice (Petite Mu)
- Amadou (Mc2i)
- Thomas (LEEM)
- Pascal (LEEM)
- Erik (France Travail)
- Ronald (Worldline Global)
- Charlotte (Worldline Global)
- Thibaut (Sterimed Infection Control)
- Emmeline (indépendante)
- Julie (Danone)
- Marie-Anne
- Lisa
- Naika
- Lucas
- Margot
- Mohamadou

Lincoln Group

- Jean
- Geoffroy
- Hilaire
- Pablo
- Laurent
- Matthieu
- Jérôme
- Aurélie
- Jeanne

Morningstar

- Marion
- Vincent
- Lucia

Raffinerie du Midi

- Marc
- Stéphane
- Henry

Et 12 collaborateurs L'Oréal - Citizen Day

Merci !



Intervenants artistiques des séances :

**Laurie Archambault** (relieuse) & **Raphaëlle Brière** (dessinatrice)

**Pauline Ferrand** (chef de chœur et enseignante) & **Anne-Sophie Dereine** (chanteuse)

**Stéphanie Labbé** & **Thaïs de Gestas** (comédiennes)

**Charline Robert**, **Amélie Fauché** & **Bertille Merveilleux du Vignaux** (danseuses et chorégraphes)

**Elric Thomas** (comédien d'improvisation et coach)

**Julien Laurent** (comédien)



Associations partenaires 2025





Entreprises partenaires d'immersion 2020-25



Référencement du parcours UP Emploi



Mécènes et soutiens financiers





# Recherche -action

Agir avec  
les plus fragilisés  
c'est agir au bénéfice  
de tous



## Pour UN MONDE PLUS **HUMAIN**

REVUE DE UP FOR HUMANNES

La revue illustre plus particulièrement notre méthode de recherche : sur un enjeu de société, elle réunit des chercheurs (en sciences humaines ou fondamentales), des acteurs de terrain (soignants, responsables associatifs, managers, élus...) et les bénéficiaires du sujet abordé.

Les angles et contributeurs sont décidés en comité scientifique puis mobilisés par l'équipe de la revue : Raphaëlle Brière, Amaury Perrachon et Diane d'Audiffret.

Deux numéros de la revue *Pour un monde plus humain* ont été publiés en 2025 : n°14 "Prostitution, combattre une fatalité ?" en février en partenariat avec l'entreprise Solenciel et n°15 "Télétravail, quel mode d'emploi ?" en octobre. Le rythme habituel de trois numéros par an n'a pas pu être honoré notamment en raison des difficultés juridiques et financières rencontrées par notre éditeur officiel, qui ont fait perdre plusieurs mois à l'équipe dans la publication et empêché la publication dès 2025 de la revue n°16 « Le sport, à quoi bon ? », à paraître début 2026.

Pour la première fois l'association a cependant publié en mai un hors-série particulièrement riche et original sur le thème « Le temps et le soin » en partenariat avec la Fondation Clariane.





## N°14 - Prostitution, combattre une fatalité ?

*Vendre une relation sexuelle - son corps - contre de l'argent, pourquoi ? Et pendant encore combien d'années ? Est-ce philosophiquement acceptable ? Combien le choisissent, combien le subissent ?*

*La légende voudrait qu'il s'agisse du « plus vieux métier du monde », une (fausse) assertion qui vient saborder toute velléité de combat contre la prostitution en soulignant sa fatalité, et nous semble donc dangereuse.*

*Avec l'Observatoire dédié au sujet, avec des chercheurs dont certains sont aussi acteurs de terrain dans l'univers associatif, avec une ancienne prostituée, une entreprise qui œuvre pour la sortie de la prostitution, une psychologue engagée... nous explorons dans ce numéro les réalités de la prostitution en France pour mieux lutter au service de ceux qui subissent cette « fatalité », et de ceux qui cherchent à les sauver.*

- Pourquoi être abolitionniste au XXI<sup>e</sup> siècle ? par **Catherine Goldmann**, docteure en sciences humaines et responsable adjointe de l'Observatoire International de l'Exploitation sexuelle de la fondation Scelles
- Portrait-robot de la prostitution française en 2025, par **Olivier Peyroux**, sociologue et responsable associatif (page la plus consultée de notre site internet après la page d'accueil !)
- L'ombre invisible : la prostitution dans le monde rural, par **Saïd Bergheul**, docteur en psychologie à l'université du Québec
- La prostitution des mineurs, quelles réalités ?, par **Katia Baudry**, docteure en sociologie et cheffe de service pour l'association Aurore
- Les piliers de la réinsertion post-prostitution : une approche intégrée vers l'autonomie, par **Rodolphe Baron**, directeur de l'entreprise Solenciel
- « Quand j'ai voulu en parler, on ne m'a pas crue », par **Sonia\***, ancienne prostituée
- Des traumas à la reconstruction, par **Céline Huard**, psychologue de l'AFJ
- La prostitution : comprendre, sans légitimer, par **Éric Fiat**, philosophe
- Propositions pratiques pour la société de demain par **Diane d'Audiffret**, déléguée générale de UP for Humanness



## HORS-SERIE - Le temps et le soin

*Le soin dépend - certes - de la technique, de la connaissance, de la recherche, mais du point de vue du soigné et souvent du soignant, il dépend - aussi - de la relation, du lien... du temps. Quand le temps manque, le soin s'efface. À l'hôpital, en EHPAD ou au domicile, patients, soignants ou proches vivent des temporalités parfois contradictoires, souvent douloureuses.*

*Ce hors-série interroge en profondeur le rapport au temps dans le soin : pourquoi court-on toujours, et que perd-on à ne pas ou ne plus avoir le temps d'écouter, d'expliquer, de rencontrer, de mieux s'entraider, de voir un patient se rétablir ? Nourri de témoignages, d'analyses et de propositions concrètes, ce dossier ouvre des pistes pour une transformation possible, humaine et durable de nos pratiques de santé au bénéfice des personnes malades mais aussi des soignants et du système de santé.*

### Introduction

- Penser le temps et le soin ou l'urgence de prendre le temps de l'humain, par **Diane d'Audiffret**
- Concordances et discordances des temps : *pour que patients, soignants et proches disposent un peu mieux de leur temps*, par **Éric Fiat**

### Ière partie - OÙ L'ON APPREND QU'IL FAUT DU TEMPS POUR BIEN SOIGNER

- Soigner les temps de soin, par **Serge Guérin**, sociologue, président du comité scientifique de la Fondation Clariane
- Les soignants ont-ils encore le temps de prendre soin ?, par **Marie-José Del Volgo**, Maître de conférences - Praticien hospitalier honoraire (AMU et AP-HM), psychanalyste et rédactrice en chef de la revue Cliniques méditerranéennes
- D'étudiants à médecins : penser le temps pour remettre du sens dans la formation et la pratique médicales, par **Valentin de la Noue**, docteur junior en Médecine Intensive Réanimation CHU de Reims
- Valoriser le temps de l'aidant, par **Fleur Desrousseaux**, directrice de la métropole aidante, Lyon
- Valeur du temps, valeur du soin, entretien avec **Thomas Rapp**, économiste de la santé

## IIe partie - CE QUE NOUS RÉVÈLE LA FIN DE VIE

- Le temps long en soins de longue durée par **Véronique Lefebvre des Noëttes**, psychiatre de la personne âgée AP-HP, docteure en philosophie pratique et éthique médicale UGE
- Le patient et l'impatient en Gériatrie, par **Colombe Storet**, médecin gériatre, équipe mobile de soins palliatifs, Lille
- Tenir compte du temps quand la vie s'achève, par **Damien Le Guay**, philosophe
- Pour le temps qu'il nous reste à vivre ensemble..., par **Michel Billé**, sociologue
- Les soins palliatifs ou l'essence de la médecine, entretien avec **Claude Grange**, médecin généraliste, praticien hospitalier « douleur et soins palliatifs »

### IIIe partie - ET DEMAIN ?

- Revenons au soin boussole de l'innovation et de l'engagement des soignants, par **Gérard Raymond**, président de France Assos Santé
- Le temps et la santé, par **Philippe Cahen**, prospectiviste
- Dans un milieu troublé, il y a des possibilités, par **Isabella de Magny**, CEO Inspiring Futures, Responsable Prospective ANAP, Experte Santé Institut Sapiens

### IVe partie - POUR UNE VISION RENOUVELÉE DU SOIN

- Temps et soin : détours étymologiques, par **Joël Ceccaldi**, médecin hospitalier et doctorant en philosophie
- Le soin redonne un avenir, par **Bertrand Galichon**, médecin au Samu Social et à la Permanence d'Accès aux Soins de Santé (PASS) de l'Hôpital Saint-Louis
- Défense de la navigation dans le temps, en pensée, en parole et en rêve, par **Clément Bosqué**, directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social
- Temps et maladies psychiques, parlons rétablissement, par **Jean-Philippe Cavroy**, délégué général de la Fédération Santé Mentale France
- Se hâter lentement, par **Olivier Carré**, directeur d'établissements médico-sociaux, consultant-formateur

Ve partie - INITIATIVES PORTEUSES D'ESPOIR

- Maison Astrolabe, maison de vie, entretien avec **Delphine Calicis**, infirmière coordinatrice, fondatrice de La Maison Astrolabe
- Le temps du lien, par **Thibault de Saint-Blancard**, cofondateur de Alenvi & Compagnie
- Et si nous prenions le temps d'écouter ?, par **Stéphane Dardelet**, cofondateur du Label Vivre
- Faire alliance, par **Grégory Dereppe**, chef de projet, coordinateur qualité, Centre hospitalier neurologique William Lennox, Belgique
- Propositions pratiques pour soigner le temps du soin, par **Diane d'Audiffret**



N°15 - Télétravail, quel mode d'emploi ?

Depuis 2020, l'organisation du travail a été bouleversée par la découverte (pour beaucoup, pas pour tous) du home office, le bureau à la maison. Après l'enfermement par sécurité sanitaire, la privation de liberté, c'est pour cette même liberté que les collaborateurs réclament désormais de... pouvoir s'enfermer !  
Un bouleversement appelle une reconstruction et - surtout - une adaptation. Notre quête de performance professionnelle, personnelle... ne nous empêche-t-elle pas de penser cette adaptation ? Peut-on vivre une vie d'équipe à travers le prisme de l'écran ? Doit-on encore supporter une heure trente de transport par jour ?  
Concentration, équilibre, cohésion, transport, impact écologique... les arguments semblent équitables, l'idée de ce dossier n'est pas de trancher mais d'envisager les piliers d'un télétravail raisonnable, efficace et serein.

- Le télétravail aujourd'hui, quelles évolutions, quels enjeux ?, par **Anca Boboc**, sociologue du travail et des organisations
- Métropoles, la fin d'une promesse hors-sol, par **Jean-Christophe Fromantin**, maire de Neuilly-sur-Seine
- Télétravail : faire participer les travailleurs et les travailleuses, par **Isabelle Mercier**, secrétaire générale CFDT
- Les effets du télétravail sur la productivité, par **Gilbert Cette**, **Antonin Bergeaud** et **Simon Drapala**, économistes
- « Certains collaborateurs ne s'étaient jamais rencontrés physiquement », par **un employé d'une multinationale de la Tech**
- Petit mode d'emploi du télétravail, par **ACMS**, association de médecins du travail
- Télétravail : modèle d'inclusion ou d'exclusion ?, par **Nathalie Gerrier**, cofondatrice de l'entreprise adaptée Handirect
- Télétravail et violences conjugales : le risque de l'invisible, par **Muriel Reus**, présidente-fondatrice de l'association Femmes Avec...
- Du télétravail au travail hybride : quels enseignements ?, par le **Dr Abdherramane Jahmane**, spécialiste de l'écologie
- Du télétravail comme pharmakon, par **Éric Fiat**, philosophe
- Propositions pratiques pour la société de demain, par **Diane d'Audiffret**, déléguée générale de UP for Humanness



Les “Conversations UP”

Après les deux premières éditions de 2024 sur l'écologie puis le burn-out, notre “Conversation UP” de 2025 a été organisée le 20 mai sur le thème de la prostitution avec Catherine Goldmann, docteure en sciences humaines et responsable adjointe de l'Observatoire International de l'Exploitation sexuelle de la fondation Scelles.

Les conférences réunissent entre 20 et 30 personnes afin de favoriser l'échange et ont été entièrement filmées afin d'être mises à disposition en ligne.

Le concept des “Conversations UP” est de proposer une conférence en première partie de soirée, de 19h30 à 20h30 (“1 heure Top Chrono”) pour éclaircir un enjeu de société. Amaury Perrachon, le rédacteur en chef de la revue, présente le parcours de l'intervenant puis l'interroge sur 3-4 grandes questions préparées en amont. L'assemblée peut ensuite poser ses questions. C'est aussi une occasion de diffuser plus largement la revue.

La prochaine conférence sera sur le thème du télétravail, au début de l'année 2026.



Études, séminaires de recherche

Reconnaissance et valorisation des aidants - Nouveau hors-série 2026

En partenariat avec l'UNAFAM, l'Institut Imagine, l'Institut des Cancers des Femmes et avec le soutien d'AGIPI



Comment valoriser le rôle du proche aidant... et préparer l'avenir ? Comment reconnaître et bénéficier de ses savoirs, connaissances, savoir-faire, comment rendre compte de sa valeur économique pour notre système de santé et notre société, comment transformer nos organisations et modes de fonctionnement à l'école, l'université ou en entreprise pour intégrer ce rôle essentiel ?

Face aux évolutions démographiques, à la chronicisation des maladies, aux évolutions du secteur médico-social et au virage domiciliaire, on peut se demander comment préparer chacun d'entre nous à devenir proche aidant pour quelqu'un de sa famille, pour un voisin... Cela suppose l'urgence de faire advenir une société qui accueille pleinement la vulnérabilité comme une condition de notre humanité et donc comme un vecteur d'unité, d'engagement, d'innovation.

Après une première phase d'exploration du sujet (dont une enquête qui a réuni les contributions de 300 aidants mais aussi de professionnels de santé, dirigeants et managers, et patients aidés et une vingtaine d'entretiens), des angles prioritaires ont été définis pour être travaillés lors d'une journée de recherche qui - grâce à l'analyse des causes et au croisement des expériences - a formulé des propositions concrètes et pragmatiques qui seront présentées dans un nouveau hors-série en vue d'expérimentations.

Trois angles prioritaires ont été travaillés :

- I - Reconnaissance des proches aidants
- II - Relation aux professionnels de santé
- III - Vie professionnelle des proches aidants

La journée de recherche, organisée le 27 novembre 2025 à la Maison Duroc a réuni :

- **Antoine de Pauw**, soignant, conseiller en génétique à l'Institut Curie
- **Maïté Abadie**, consultante et coach, aidante
- **Maura Samarani**, chercheuse à l'Institut Imagine
- **Sandrine Marlin**, médecin généticienne clinicienne et aidante
- **Élodie Cailbault**, infirmière à l'Institut des Cancers des Femmes
- **Clara Guillemin**, responsable des parcours aidants à l'Institut des Cancers des Femmes
- **Valentin de la Noue**, médecin réanimateur à l'hôpital Georges Pompidou
- **Jérôme Vernon** : parent aidant et DRH
- **Jean-Philippe Cavroy**, responsable associatif dans la santé mentale
- **Sandra Lecerf**, assistante sociale à l'hôpital Necker
- **Élisabeth de Courson**, responsable RH et aidante
- **Laurent Vincent**, consultant en e-santé
- **Melissa Cassard**, aidante
- **Johanna Siboni**, infirmière en pratique avancée au GHU Paris
- **Dominique Bouchez**, aidant et bénévole UNAFAM
- **Bertrand Galichon**, médecin
- **Éric Fiat**, philosophe

L'ouvrage est en cours de rédaction, il sera complété par des synthèses d'entretiens et contributions d'experts sur le sujet.



**Handicap & performance en entreprise : comment en faire une réalité durable ? - Livre blanc 2026**

*En partenariat avec Sciences Po Alumni, la Fédération Nationale pour l'Emploi Inclusif (FNEI) et le Cnam (LIRSA)*



*Avec le soutien du groupe Armonia, de Sterimed Infection Control et de la Fondation Malakoff Humanis Handicap*



L'étude a pour finalité l'élaboration de propositions concrètes pour recruter, permettre le développement professionnel et assurer le concours des personnes en situation de handicap à la performance globale et durable de l'entreprise qui les emploie directement. Elle aura à cœur de proposer des indicateurs et un outil de mesure de la création de valeur associée. Cette recherche-action s'étale sur la période 2025-2026.

Le comité de pilotage est composé de :

- **Aurélie Burani**, responsable handicap - Groupe Armonia
- **Emmanuelle Arnould**, DRH - Groupe Armonia
- **Arnaud Marfurt**, ingénieur et président d'école d'ingénieur, en situation de handicap
- **Vincent Julé**, responsable commercial et vice-président de l'APHPP, en situation de handicap
- **Marc Valentin**, délégué général de la FNEI



- **Thibaut Hyvernats**, CEO de Sterimed et président de la commission handicap du METI
- **Bernard El Ghoul**, président de SciencesPo Alumni
- **Deza Nguembock**, présidente de l'AHADI Foundation, en situation de handicap
- **Pascal Andrieux**, délégué général de la fondation Malakoff Humanis Handicap
- **Diane d'Audiffret**, déléguée générale de UP for Humanness

Le comité s'est réuni les 2 juillet, 2 octobre et 26 novembre 2025.

Les avancées de la recherche et la méthodologie employée sont aussi présentées régulièrement au comité scientifique de UP for Humanness composé de professionnels de la santé, de chercheurs et d'experts du handicap et de l'action sociale.

### **Enquête**

Ce croisement d'expériences a permis d'établir une enquête sur un panel représentatif de personnes en situation de handicap en emploi ou ayant été en emploi, de dirigeants, de managers, de responsables RH du réseau de Sciences Po Alumni et autres réseaux d'entreprises.

### **Bibliographie et entretiens semi-directifs**

Une revue de la littérature et des entretiens semi-directifs avec une trentaine d'acteurs qualifiés permettront d'approfondir les enjeux décelés et d'identifier des bonnes pratiques.

### **Analyse des données, identification des freins majeurs et leviers prioritaires**

Nous pourrions ainsi identifier les freins et représentations persistantes les plus répandus sur le handicap par rapport à la création de valeur en entreprise. Nous mettrons en exergue les « communs » et les spécificités s'il y a lieu en fonction de certains types de handicap ou de certains secteurs d'activité.

Trois angles prioritaires ont été retenus :

**I - La performance au regard des enjeux du recrutement et de l'accompagnement des personnes vers l'emploi**

**II - La performance au regard des conditions de travail et de l'évolution professionnelle**

**III - Mesurer la performance d'une entreprise à l'aune de la présence de collaborateurs en situation de handicap**

### **Analyse des résultats et propositions pratiques - journées de recherche**

Ces résultats seront analysés lors de 3 ou 4 journées de recherche en 2026 qui rassembleront une vingtaine de personnes : personnes en situation de handicap, associations, institutions engagées pour le handicap, DRH, managers, dirigeants, chercheurs en sciences humaines afin d'élaborer des propositions pragmatiques qui répondent aux enjeux décelés.

En parallèle, nous travaillerons à la création d'un outil de mesure de la performance/ création de valeur associée à l'investissement en matière d'accueil, de formation, de plan de carrière des personnes en situation de handicap et des managers/équipes concernés.

### **Publication**

Cette étude se déroulera sur 18 mois et aboutira à un livre blanc pour présenter nos travaux et propositions à l'adresse des entreprises et de leurs représentants, mais aussi du gouvernement.

### **Colloque**

Une présentation des propositions se fera à l'occasion d'un colloque autour d'invités, dans une dynamique de valorisation scientifique des résultats de l'étude et d'enrichissement de ceux-ci par les intervenants choisis.



### Newsletter recherche

Chaque mois, l'équipe de recherche-action publie une « Newsletter recherche » afin de mettre en lumière nos publications et des avancées de la recherche, de proposer du contenu inspirant à notre écosystème. 950 personnes environ la reçoivent.

- La newsletter recherche comprend 5 rubriques :
- **L'avancée du mois** : une nouvelle optimiste liée à la recherche en sciences fondamentales ou en sciences humaines, externe à UP for Humanness
- **Une œuvre** : une œuvre d'art inspirante reliée à l'un des sujets traités dans la newsletter, avec un éclairage proposé
- **L'article** : un article publié par UP for Humanness dans une revue ou un livre blanc, avec une introduction et un lien
- **À la découverte d'une initiative** : la présentation et le lien vers une belle initiative que l'on a découverte récemment ou mise en lumière dans une revue
- **Notre recommandation** : la présentation d'un ouvrage récemment publié ou d'un événement à venir sur un thème lié à nos principaux enjeux de recherche ou à la newsletter

**Le taux d'ouverture est à 54 %, ce qui est particulièrement valorisant pour une newsletter mensuelle !**

### Comité scientifique

Le comité scientifique de UP for Humanness s'est réuni les 21 janvier, 20 mai et 21 octobre en conseils scientifiques et le 3 juillet en séminaire annuel.

À l'occasion des conseils, le comité suit, commente et valide les différents projets de recherche de l'association, réalise avec Amaury un "comité de rédaction" de la revue *Pour un monde plus humain* à venir ou partage ses préoccupations et analyses sur un nouveau sujet de recherche.

Lors du séminaire annuel, tout le comité scientifique a été reçu à la fondation Falret à Pantin et a notamment été invité à visiter les cuisines de l'ESAT Le Colibri. Le Comité a particulièrement travaillé sur le thème « Vulnérabilité et performance » afin de nourrir la réflexion autour du séminaire de recherche en cours de l'association.

#### Les membres du comité scientifique :

- **Diane d'Audiffret**, cofondatrice et déléguée générale de UP for Humanness, docteure en philosophie
- **Yves Berthelot**, ancien sous-secrétaire général des Nations unies, il a été président du Comité français pour la solidarité internationale et de l'Organisation mondiale contre la torture (OMCT)
- **Rosa Caron**, psychologue, maîtresse de conférences-HDR, Université de Lille
- **Jean-Philippe Cavroy**, délégué général de la fédération Santé Mentale France
- **Éric Fiat**, philosophe, professeur des Universités, directeur du Master d'Éthique médicale, Université Gustave Eiffel (Paris XII)
- **Bertrand Galichon**, médecin, ancien chef de service adjoint des Urgences, Lariboisière
- **Jean-François Morin**, responsable partenariats associations, Le Rocher - Oasis des Cités
- **Dominique Stoppa-Lyonnet**, médecin généticienne, cheffe du service d'oncogénétique, Institut Curie





Yves Berthelot



Diane d'Audiffret



Jean-Philippe Cavroy



Rosa Caron



Bertrand Galichon



Éric Fiat



Dominique Stoppa-Lyonnet



Jean-François Morin

# Communication





## Orientation stratégique

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité du tournant stratégique engagé en 2024, visant à faire de la communication de UP for Humanness un levier structurant de son développement et de son influence. L'objectif n'est plus seulement de diffuser des informations sur les activités de l'association, mais de renforcer son positionnement d'acteur de **recherche-action et d'innovation sociale**, capable d'expérimenter, formaliser et diffuser des solutions pour la société.

Dans cette perspective, plusieurs initiatives ont été engagées ou consolidées.

Tout d'abord, les campagnes **Google Ad Grants**, mises en place début 2025 pour soutenir notamment le recrutement de participants au programme UP Emploi, ont permis de tester ce levier d'acquisition. Les résultats sont toutefois restés limités, avec **2 610 impressions, 190 clics et un coût moyen par clic de 5,97 \$**, pour un budget mobilisé de **1 140 \$**. Le faible volume de leads générés s'explique notamment par l'interruption du suivi opérationnel du dispositif, en raison du départ du bénévole en charge du sujet, et du manque de ressources internes pour piloter ces campagnes dans la durée.

Par ailleurs, l'effort engagé en 2024 pour **valoriser les contenus de recherche** s'est poursuivi. Les articles des numéros récents de la revue Pour un monde plus humain ont été progressivement mis en ligne sur le site internet, et certains articles d'anciennes revues ont également été publiés en fonction des besoins éditoriaux de la newsletter recherche. L'objectif reste de transformer ce corpus de publications en véritable levier de diffusion et d'influence. Toutefois, le chantier de mise en ligne systématique de l'ensemble des archives de la revue n'a pas encore pu être finalisé en raison de l'ampleur de la tâche.

L'année 2025 a également été marquée par un travail de réflexion stratégique sur le positionnement communicationnel de UP for Humanness. Historiquement, l'association a souvent communiqué selon des codes classiques du secteur associatif, mettant en avant les actions de terrain et les bénéficiaires accompagnés. Or, les travaux de réflexion menés cette année ont mis en évidence l'importance de renforcer un positionnement plus clair de **laboratoire d'innovation sociale et de think tank**, articulant recherche, expérimentation et transmission de solutions.

Dans cette perspective, UP for Humanness est amenée à développer une communication davantage orientée **BtoB**, à destination des décideurs publics, institutions, entreprises et acteurs de l'écosystème social, afin d'accroître son influence et sa capacité à porter des propositions concrètes pour la société.

Ce travail stratégique s'inscrit notamment dans la préparation des **10 ans de l'association en 2026**, pour lesquels plusieurs réunions de réflexion ont été organisées à partir de septembre 2025. Ces travaux visent à définir à la fois la forme de l'événement anniversaire et le récit stratégique que l'association souhaite porter dans un contexte national marqué par plusieurs échéances électorales majeures.

Enfin, afin d'améliorer la coordination interne des actions de communication, des **réunions mensuelles communication** ont été mises en place à partir de la fin de l'été 2025, réunissant les responsables mécénat, action sociale, recherche et communication. Ce dispositif permet d'anticiper les actualités des différentes équipes, d'identifier les besoins en communication et d'organiser plus efficacement la diffusion des messages clés.

## Réseaux sociaux

Les réseaux sociaux ont poursuivi leur progression en 2025, avec une croissance globale de la communauté sur les plateformes principales.

LinkedIn confirme sa place centrale dans la stratégie digitale de UP for Humanness avec **3 250 abonnés fin 2025**, contre **2 801 en 2024**, soit une progression de **16,0 %**. Cette croissance s'explique notamment par la publication régulière de contenus liés aux événements de l'association, aux activités de recherche et aux campagnes de mobilisation, en particulier autour du **Parvis Solidaire**, qui a fait l'objet d'une importante campagne de communication sur cette plateforme.

Instagram enregistre une croissance plus modérée, avec **630 abonnés en 2025 contre 614 en 2024**, soit une hausse de 2,6 %. La production de contenus visuels (réels, photographies d'événements, portraits) s'est poursuivie mais reste dépendante des ressources disponibles.

La plateforme X (anciennement Twitter) connaît une légère attrition typique avec **217 abonnés en 2025**, contre **227 en 2024**. Ce léger recul s'explique principalement par l'abandon de cette plateforme qui ne constitue pas un canal stratégique prioritaire pour l'association.

Facebook reste stable avec **712 abonnés en 2025 contre 714 en 2024**, soit une variation marginale de **-0,3 %**, confirmant la baisse d'intérêt stratégique pour ce réseau.

Enfin, la chaîne YouTube progresse légèrement avec **81 abonnés en 2025 contre 77 en**



**2024**, soit une augmentation de 5,2 %.

De manière générale, l'activité sur les réseaux sociaux reste contrainte par les ressources humaines disponibles, mais LinkedIn apparaît désormais clairement comme le principal levier de visibilité pour l'association.

Recommandations pour 2026 :

- Structurer une ligne éditoriale plus clairement orientée **think tank et influence** sur LinkedIn
- Développer la diffusion des contenus de recherche sous formats synthétiques (carrousels, tribunes, analyses)
- Valoriser davantage les contenus vidéo produits en 2025
- Explorer des collaborations éditoriales avec des acteurs influents des secteurs social et académique



Newsletter

La stratégie de newsletters mise en place en 2024 a été consolidée en 2025. L'association a poursuivi la diffusion d'une **newsletter recherche mensuelle**, complétée par des communications ponctuelles liées aux événements et actualités de l'association.

La base d'abonnés a connu une croissance significative, atteignant **1 159 abonnés fin 2025**, contre **771 en 2024**, soit une progression de **50,3 %**. Cette augmentation confirme l'efficacité des mécanismes de collecte mis en place sur le site internet et lors des événements.

Le taux d'ouverture moyen s'établit à **46,99 %**, contre **48,3 % en 2024**, soit une baisse limitée de **1,31 point**. Ce niveau reste toutefois très élevé au regard des standards du secteur associatif et témoigne de la qualité et de la pertinence du contenu proposé.

Le taux de clic (CTR) s'élève à **2,41 %**, contre **2,43 % en 2024**, soit une quasi-stabilité. Le taux de clic par ouverture (CTOR) atteint **6,73 %**.

Au total, **12 newsletters** ont été envoyées au cours de l'année.

Recommandations pour 2026 :

- Développer des séquences d'emails automatisées (suite aux recommandations de la mission Alter'Actions (cf. plus bas))
- Segmenter davantage la base d'abonnés afin de personnaliser les contenus
- Renforcer les appels à l'action pour améliorer les taux de clics
- Utiliser davantage la newsletter comme levier d'influence pour diffuser les propositions issues de la recherche

# Construire ensemble un monde plus humain.

DÉCOUVRIR UP FOR HUMANNESS

UNITED PERSONS FOR

## Site web

Le site internet de UP for Humanness a connu une croissance significative en 2025.

Le nombre d'utilisateurs atteint **10 085**, contre **7 226 en 2024**, soit une augmentation de **39,6 %**. Le nombre de pages vues progresse également pour atteindre **21 319**, contre **16 629 en 2024**, soit une hausse de **28,2 %**.

Le nombre moyen de pages vues par utilisateur s'établit à **2,12**, contre **2,30 en 2024**, soit une baisse de **7,8 %**, indiquant que le trafic s'élargit à de nouveaux visiteurs dont l'exploration du site reste plus limitée.

La durée moyenne des sessions est de **1 min 20**, contre **1 min 25 en 2024**, soit une légère diminution de **5 secondes**.

Le nombre d'événements enregistrés atteint **74 636**, contre **52 000 en 2024**, soit une augmentation de **43,5 %**, signe d'une interaction accrue avec les contenus du site.

Concernant les sources d'acquisition :

- **Organic search : 58,6 %** (contre 61,8 % en 2024, -3,2 points)
- **Direct : 33,57 %** (contre 28,3 % en 2024, +5,27 points)
- **Referral : 5,82 %** (contre 5,7 % en 2024, +0,12 point)
- **Organic social : 1,53 %** (contre 3 % en 2024, -1,47 point)
- **Paid search : 1,31 %** (contre 1,1 % en 2024, +0,21 point)

La hausse du trafic direct reflète notamment l'impact des événements et des campagnes d'emailing.

## Autres initiatives et projets

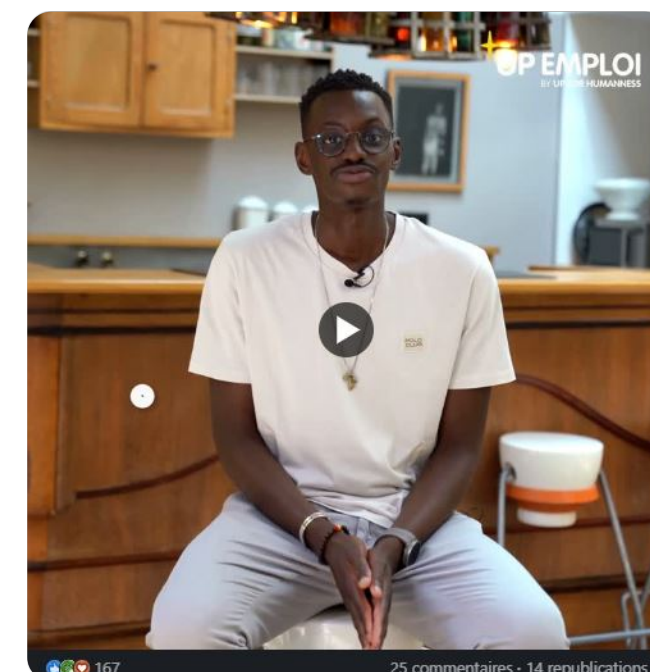
L'année 2025 a également été marquée par plusieurs initiatives structurantes.

La participation au **Parvis Solidaire** a constitué un moment clé de visibilité pour l'association. Une campagne de communication importante a été menée en amont, principalement via LinkedIn et la newsletter, afin de mobiliser les soutiens. Cette mobilisation a permis de lever **118 000 euros en 4 minutes**, faisant de cet événement un succès à la fois financier et médiatique.

Sur le plan audiovisuel, la **Fondation M6** a offert à l'association la réalisation de capsules vidéo de présentation du programme UP Emploi. Une journée de tournage a permis de produire **trois vidéos**, désormais utilisées pour renouveler la présentation du parcours d'insertion.

L'association a également été sélectionnée par l'**EMIC**, école de cinéma, pour la réalisation d'un film de plaidoyer sur l'action de UP for Humanness. Après une phase de pitch devant les étudiants, une équipe de production a été constituée. Le développement du projet (écriture, tournage, diffusion) est prévu pour 2026.

Enfin, une mission de conseil menée par **Alter'Actions**, associant étudiants et professionnels, a permis de travailler pendant six mois sur les stratégies de développement de la base de données de contacts. Cette mission a abouti à plusieurs recommandations opérationnelles, notamment sur l'automatisation des parcours d'emails et la segmentation de la base.



Les 3 spécificités du parcours UP Emploi par Khadim





**Rayonnement de la recherche - mission pro bono du 1er juillet 2025**

L'association Pro Bono Lab a permis la mise en relation de notre association avec 11 consultants du cabinet EY pour une journée de réflexion autour du thème « Améliorer la diffusion et le rayonnement des contenus de recherche de UP for Humanness ».

Au long de la journée, les consultants réunis ont entendu une présentation et un diagnostic autour de notre association et sur l'état actuel de la recherche, de sa diffusion, ils ont évoqué leurs premières intuitions, enquêté sur les organismes comparables et cherché les leviers d'actions potentiels.

De cette journée nous sommes ressortis avec un plan d'action enrichi et des actions à mener à plus ou moins long terme :

- Construire un calendrier des événements importants autour de nos enjeux de recherche
- Développer la collaboration avec les services publics ou de grandes institutions
- Répertorier les dispositifs régionaux autour de l'Économie Sociale et Solidaire pour proposer des données et des propositions pratiques aux acteurs publics de nos enjeux
- Créer une page web par zone géographique régionale à destination des candidats aux municipales, mentionnant notre expertise sur certains thèmes de campagne
- Nous appuyer sur les réseaux d'influenceurs orientés « Recherche » / « ESS »
- Développer la collaboration avec des écoles, classes préparatoires et universités pour promouvoir la revue
- Recruter un alternant en communication
- Expérimenter l'idée d'un « vernissage scientifique » à l'occasion de la sortie d'un ouvrage
- Lancer la production d'un podcast mensuel

**Conclusion**

L'année 2025 marque une phase de consolidation et de réflexion stratégique pour la communication de UP for Humanness. Les différents indicateurs témoignent d'une croissance réelle de la visibilité de l'association, notamment en matière de trafic web et de développement de la base de contacts.

Parallèlement, l'association a engagé une réflexion plus profonde sur son positionnement stratégique et communicationnel, dans la perspective de ses dix ans en 2026 et de la construction des 10 prochaines années. L'enjeu pour les années à venir sera de transformer cette visibilité croissante en **capacité d'influence**, en renforçant la diffusion des travaux de recherche et en affirmant le rôle de UP for Humanness comme acteur d'innovation sociale.



Les équipes du cabinet EY et de UP for Humanness



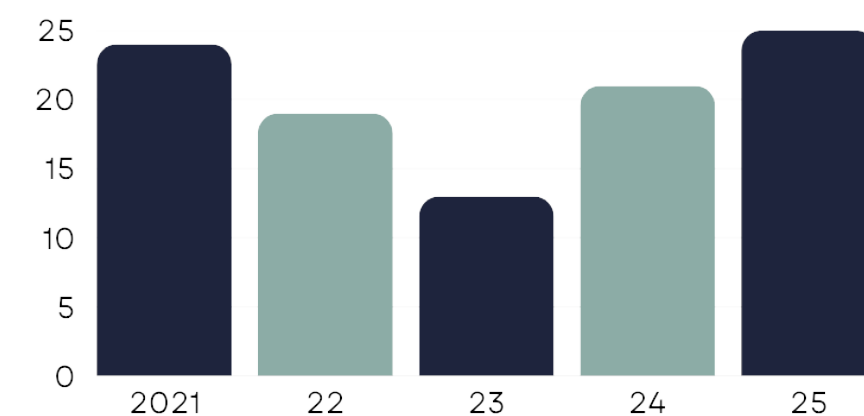
# Collecte de fonds & mécénat

## Adhérents

En 2025, l'association compte 25 adhérents, en légère hausse par rapport aux deux années précédentes.

Nous poursuivrons en 2026 l'appel à adhésion habituel sur les trois premiers mois de l'année, avec une attention particulière à l'adhésion des acteurs principaux de l'association.

### évolution des adhésions



## Bénévoles

Une nouvelle fois, ce rapport d'activité nous donne l'occasion d'adresser nos plus sincères remerciements à tous les bénévoles qui ont généreusement offert leur temps, leur énergie et leurs compétences pour soutenir nos missions en 2025.

Cette année, ce sont 165 personnes qui ont directement participé à une activité/mission bénévole ou mécénat de compétences chez UP for Humanness.

Leur engagement est essentiel pour faire avancer nos projets, accompagner nos bénéficiaires et renforcer l'impact de nos actions. Grâce à eux, nous avons pu relever de nouveaux défis et continuer à construire un avenir plus solidaire.

**Merci pour leur dévouement et leur précieuse contribution !**



UP for Humanness recrute ses bénévoles par le bouche-à-oreille ou plus généralement à partir de plateformes telles que « tous bénévoles » ou « je m'engage. gouv.fr » sur lesquelles nous proposons nos différentes missions :

- Aide à la refonte du CV
- Simulations d'entretiens
- Mentorat
- Recherche de stages
- Aide au fonctionnement de l'association (saisie, collecte, etc.)

### Mécénat de compétences entreprises

Pour les mêmes missions, nous avons en 2025 développé l'engagement des entreprises et de leurs collaborateurs lors de notre prospection mécénat. Des collaborateurs de nos soutiens historiques comme Lincoln ou ceux de nouveaux partenaires comme Morningstar, Raffinerie du Midi ou SEFE Energy ont participé tout au long de l'année aux ateliers UP Emploi.

En complément d'un soutien financier, cette mise à disposition de collaborateurs aux côtés de nos bénéficiaires est un vrai renforcement de l'engagement de l'entreprise, vécu comme tel par les responsables RSE en charge de ces sujets.

Les plateformes de mécénat de compétences dédiées comme Micro-Don ou Komeet (fusion de Vendredi & Wenabi) sont toujours utilisées pour la recherche de bénévoles/mécènes de compétences mais dans une moindre mesure qu'en 2024. En effet, le renforcement des partenariats entreprises avec un volet d'engagement de collaborateurs est presque suffisant pour la couverture des missions courtes.

Autre nouveauté en 2025 : le Citizen Day de L'Oréal, une journée de solidarité pour les collaborateurs opérée par UnisCité Solidarité Entreprises.

Avec l'aide d'un ancien bénéficiaire UP Emploi aujourd'hui en CDI chez L'Oréal, nous avons postulé et été retenus pour cette opération qui s'est tenue le 24 juin 2025, coïncidant avec la deuxième journée d'un parcours Envol.

Onze collaborateurs de différentes unités du groupe sont venus prêter main forte à nos bénéficiaires. Au-delà de l'impact direct pour ces derniers, nous poursuivons notre objectif de notoriété en faisant découvrir l'association à de nouveaux réseaux. C'est aussi un vecteur important de sensibilisation aux enjeux du handicap et de l'insertion en général.

Cette journée a également permis de nouer des contacts intéressants dont l'un a notamment débouché sur une proposition de Publicis de réaliser une mission pro bono en média-training pour la déléguée générale.

### Missions pro bono d'entreprises

Le mécénat d'entreprises passe le plus souvent par le don financier, la mise à disposition de collaborateurs en mécénat de compétences et le don en nature. Les missions pro bono réalisées en 2025 en sont un bel exemple.

Mission EY (1er juillet 2025)

Cette mission, déclenchée grâce à la Fondation Handicap Malakoff Humanis, a été l'une des dernières organisées par l'association Pro Bono Lab\*, spécialiste du mécénat et du bénévolat de compétences.

Un atelier d'intelligence collective a été organisé autour de la problématique du rayonnement de la recherche avec une question précise posée aux 11 consultants EY : « Comment améliorer la diffusion et le rayonnement des contenus de recherche de UP for Humanness ? ».

En plus des conclusions et livrables des consultants, cette mission nous a permis de prendre attache avec la Fondation EY et sa déléguée générale pour, nous l'espérons, un soutien futur.

### Mission Deloitte du 4 octobre 2025

Après avoir répondu à un appel à projet de la Fondation Deloitte et n'avoir pas été retenus, nous avons pu bénéficier néanmoins d'une matinée de formation auprès de consultants sur le thème de l'optimisation des fichiers Excel grâce à l'IA. C'est également une opportunité de rencontrer les équipes et de faire connaître nos actions pour, nous l'espérons là encore, un soutien futur.

### Mission BeeSwedge de juin 2025 à février 2026

Le cabinet BeeSwedge est spécialisé dans le conseil en transformation numérique et en optimisation des outils internes. La mission, déployée sur une période de 6 mois (septembre 2025 - février 2026) vise à accompagner l'association dans un processus d'analyse et d'aide à la décision concernant notre CRM\*\* actuel.

\* Pro Bono Lab a été liquidée en juillet 2025 et plus de 10 salariés ont été licenciés.

\*\* Un CRM (Customer Relationship Management) est un logiciel permettant de centraliser, organiser et suivre l'ensemble des informations relatives aux contacts d'une organisation. Chez UP for Humanness, le CRM regroupe les données des donateurs, partenaires, bénévoles et contacts institutionnels et l'historique des interactions avec l'ensemble de nos contacts. Le CRM est un outil stratégique pour renforcer la relation avec les donateurs, optimiser la gestion des campagnes de financement et soutenir le développement à long terme de l'association.

Cette mission se compose de trois volets principaux :

Diagnostic de l'outil CRM actuel (Ohme)

1. Évaluation de la pertinence et de l'efficacité de notre usage d'Ohme
  - Évaluation de la pertinence et de l'efficacité de notre usage d'Ohme
  - Identification des limites techniques et organisationnelles, ainsi que des axes d'amélioration
2. Benchmark des solutions CRM disponibles sur le marché
  - Étude des options existantes et comparaison des fonctionnalités, coûts, capacités d'intégration et niveaux de personnalisation
  - Mise en perspective des alternatives afin de déterminer si un changement d'outil serait bénéfique
3. Recommandations stratégiques et feuille de route opérationnelle
  - Élaboration d'une recommandation finale : faut-il changer de CRM ou mettre en place des actions pour mieux exploiter l'outil actuel ?

Cette mission s'inscrit dans une volonté d'améliorer le suivi de notre base de données, l'efficacité de nos campagnes de communication et de collecte et la fluidité de notre travail en interne.

Le partenariat avec BeeSwedge représente un levier intéressant pour renforcer notre capacité opérationnelle et, à l'aube de ses 10 ans, pour préparer UP for Humanness à ses besoins futurs.

## Donateurs particuliers

L'année 2025 a compté 98 dons de particuliers (contre 78 en 2024).  
Le don moyen en 2025 est de 131 € (contre 143 € en 2024).

Plusieurs opérations de développement des donateurs particuliers sont intervenues dans l'année.

### **Participation au Global Giving Drive de Morningstar**

L'entreprise Morningstar est une nouvelle entreprise mécène qui s'est engagée en mars sur un soutien financier de UP for Humanness et sur la participation de ses collaborateurs à nos ateliers. Dans le cadre de son opération internationale *Global Giving Drive*, elle a souhaité poursuivre le soutien à UP for Humanness en mobilisant ses collaborateurs sur la fin de l'année. L'opération, menée sur deux semaines en novembre, a permis de collecter plusieurs milliers d'euros qui seront versés en début d'année prochaine (2026). Il faut noter que la collecte a été abondée par l'entreprise et qu'elle sera complétée par une contribution personnelle de son fondateur.

Au-delà de l'aspect financier, cette action a constitué une importante opportunité de sensibilisation interne : nous avons été invités dans les locaux de Morningstar pour animer un *Lunch & Learn*, présenter notre mission et nos actions, favorisant ainsi une meilleure connaissance de l'association auprès des collaborateurs et suscitant l'engagement.

### **Collecte avec DIFT (17 novembre - 5 décembre)**

Une collecte a été lancée avec l'entreprise Dift pour un défi non encore éprouvé jusque-là : la collecte *peer-to-peer*\*.

Pendant trois semaines, douze personnes engagées, membres ou proches de l'association, ont sollicité leurs réseaux personnels et professionnels et collecté plusieurs milliers d'euros au nom de UP for Humanness.

En plus du montant récolté, cette opération a eu un impact notable sur notre visibilité. Elle a élargi le réseau de l'association, suscité de nouveaux contacts prometteurs et renforcé notre capacité à mobiliser.

\* La collecte *peer-to-peer* (P2P) permet à des personnes qui soutiennent notre cause de récolter des fonds en notre nom.



**Campagne d'emailing de fin d'année**

Comme chaque année à l'approche des fêtes de fin d'année, nous avons lancé une campagne d'appel aux dons par email. Nous avons été aidés en 2025 par les évolutions pertinentes de la plateforme HelloAsso que nous utilisons pour la collecte en ligne (proposition systématique du don régulier, bandeau de remerciements des donateurs visible sur le formulaire, mention du « don populaire », rappel en cas d'abandon du donateur en cours de procédure, etc.).

**Moyens et grands donateurs**

Fin 2025, un courrier manuscrit a été adressé pour la première fois à nos moyens et grands donateurs, pour les remercier de leur soutien et leur rappeler combien leur engagement à nos côtés est important. Le courrier était accompagné d'un dépliant illustrant nos réalisations de l'année et les invitant à renouveler leur soutien financier.



**Mécènes Fondations & Fonds de dotation, Entreprises & Fondations d'Entreprise**

Sterimed Infection Control, soutien historique de UP for Humanness, est la première entreprise à citer et à remercier.

En plus de son soutien financier renouvelé en 2025, Sterimed continue de loger l'ensemble de l'équipe dans ses locaux bouloonnais.

**Mécènes renouvelés en 2025**



**Mécènes pluriannuels poursuivis en 2025**



**Nouveaux mécènes en 2025****Subventions publiques**

Nous sommes ravis d'avoir obtenu en juillet 2024 la validation du financement de notre projet UP Emploi par le Fonds Social Européen, première dans l'histoire de l'association qui, depuis 2016, était exclusivement financée par des fonds privés.

Comme nous l'avions anticipé, le paiement par le FSE+ de la deuxième et dernière tranche du soutien accordé au titre de la période 2023-24 est intervenu tardivement, en novembre 2025.

Malgré cette dilatation du temps, nous avons un vrai point de satisfaction avec un CSF (Contrôle de Service Fait) noté "satisfaisant"; en effet, les conclusions du contrôle n'ont mené à aucune période contradictoire et le montant conventionné par le FSE+ est bien celui qui a été intégralement retenu et réglé.

Le soutien du FSE+ a permis à UP for Humanness un véritable changement d'échelle avec le recrutement de deux personnes à plein temps, le lancement de deux nouveaux parcours (Déclic & Envol) et le passage très concret à 100 personnes

accompagnées chaque année contre 30 environ les années précédentes.

Ce soutien constitue également un gage de sérieux et de crédibilité encline à rassurer nos autres financeurs et malgré les contraintes importantes déjà expliquées de ce type de financement public (intervenant en différé et en remboursement de sommes déjà engagées), nous avons décidé de présenter à nouveau notre projet UP Emploi pour une période de subvention de 3 ans, de 2025 à 2027. La décision de conventionnement est attendue pour 2026...

Comme nous l'avions également prévu, ce soutien du FSE+ et le reporting strict exigé nous oblige à structurer davantage notre fonctionnement. Dans cet objectif, une routine claire et efficace s'est mise en place tout au long de l'année 2025, en lien direct avec l'équipe Action Sociale, pour collecter et stocker les éléments de contrôle demandés par les services de la DRIETS, qui opère en France pour le compte de l'Union Européenne.

**Activités Génératrices de Revenus - AGR**

L'année 2025 est marquée par la diminution de moitié des revenus liés aux activités lucratives de l'association et de leur volume (coproduction de revues et conférences en entreprise).

Ce résultat est dû notamment à la moindre disponibilité de Diane d'Audiffret, appelée à être tout à fait présente dans son rôle de Directrice Générale de SIS UP après le départ d'une collaboratrice, pour maintenir la société et pour renouer avec l'équilibre financier qui n'avait pas été atteint l'année précédente.

Néanmoins, certaines actions nous apportent toujours un certain revenu :

- La vente des revues (abonnements et vente au numéro)
- Les conférences et interventions (Sciences Po)
- Les partenariats de publications de recherche, de diffusion, de colloque (Agipi, Solenciel, Armonia cette année).

Les revenus de ces activités, pour 2025, sont toujours d'un montant inférieur au seuil obligeant à la mise en place d'une double comptabilité.



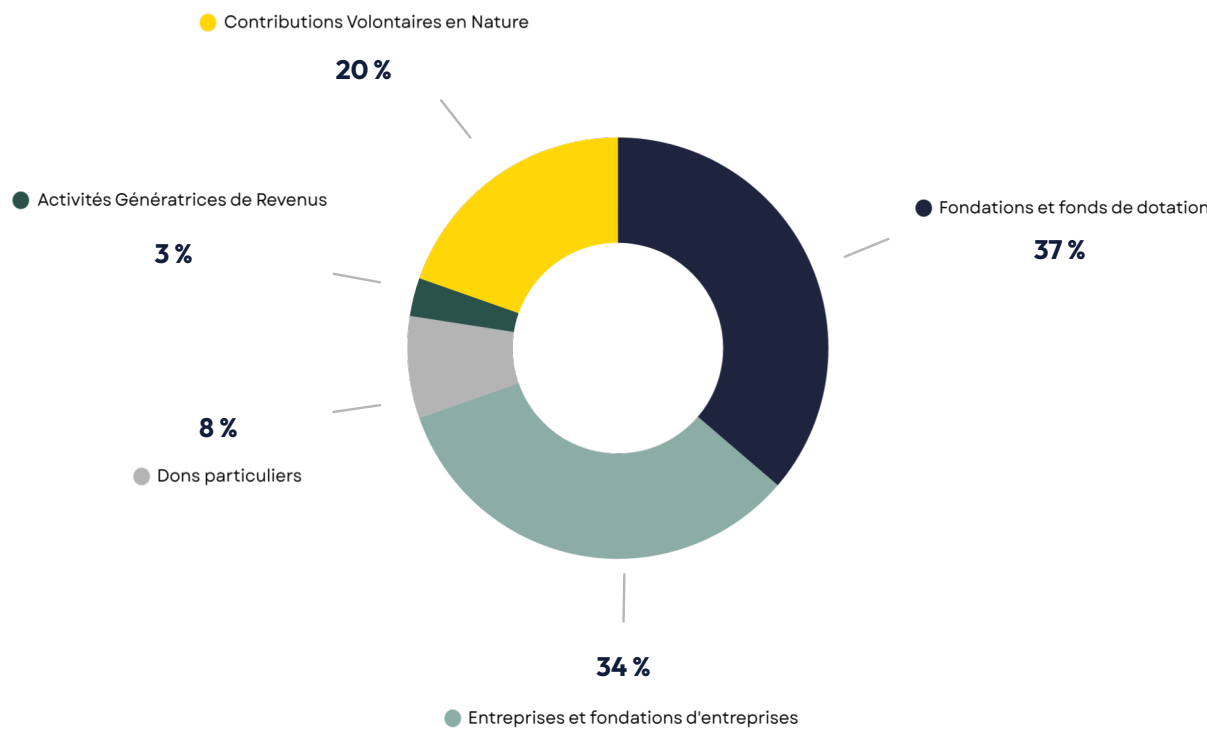
Contributions volontaires en nature - CVN

Les contributions volontaires en nature (CVN) désignent les dons non financiers que l'association reçoit sous forme de biens, de services ou de temps bénévole. Elles jouent un rôle essentiel dans notre fonctionnement, en permettant de réduire les coûts tout en renforçant la portée et l'impact des actions menées. Ces contributions témoignent de l'engagement de nombreux acteurs à nos côtés et représentent une part significative de notre équilibre financier, à hauteur de 20 % de notre budget global. Elles sont une ressource précieuse pour atteindre nos objectifs et porter nos projets avec efficacité.

À noter : l'hébergement de l'équipe de UP for Humanness par Sterimed dans ses locaux de Boulogne est valorisé dans ces CVN.

En l'absence de conventionnement du FSE+, la part des subventions publiques est à 0 %. Ce chiffre pourrait être modifié l'an prochain en fonction du montant finalement versé.

Répartition des sources de financement 2025



Perspectives 2026 pour la collecte de fonds et le mécénat

La stratégie de collecte de fonds et de mécénat pour l'année 2026 ne varie pas. Elle reste orientée majoritairement vers les entreprises, fondations d'entreprises, fondations et fonds de dotation, à travers leurs appels à projets et via une prospection volontaire directe.

La veille effectuée sur les sources de financement publiques et privées par appels à projets - qui est une activité particulièrement chronophage - devrait être améliorée par l'utilisation de Ouisub. Cette nouvelle plateforme recense l'ensemble des propositions de financements disponibles avec l'aide de l'intelligence artificielle. Nous faisons le pari que sa mise en place sera déterminante pour 2026.

Nous devons également renforcer nos recherches de fonds affectés à la recherche. Ce volet est moins « vendable » que l'action sociale mais n'en reste pas moins majeur pour UP for Humanness et ce que nous souhaitons proposer à notre société. En 2026 auront lieu en effet la fin des travaux d'étude engagés en 2025 sur « Reconnaissance et Valorisation des proches aidants » et « Handicap et performance en entreprise » avec les publications, leur diffusion et l'organisation d'événements de restitution.

Un travail de fond a démarré en 2025 sur le renouvellement et la multiplication des différents soutiens privés pour éviter le risque lié à la part importante du FSE+ dans le budget global. Cet élan devra être poursuivi et amplifié en 2026, d'autant plus que nous avons déposé un dossier auprès du FSE+ et espérons un renouvellement de ce soutien public pour la période 2025-2027. Le fonctionnement particulier du FSE+ et les délais de paiement que nous avons connus pour la période précédente nous obligent à une très grande attention, notamment à la trésorerie de la structure.

L'organisation interne de l'activité de recherche de fonds doit également continuer à évoluer. Nous étudierons en 2026 la possibilité d'un développement de la base de données donateurs par la location de fichiers et envisagerons des actions pour accroître la part des dons réguliers des particuliers. Une décision sera également à prendre quant à l'amélioration ou au remplacement du CRM actuel.

Enfin, l'année 2026 sera celle de l'anniversaire des 10 ans de UP for Humanness. La recherche de soutiens et de partenaires de toute nature pour l'organisation et la tenue de l'événement en cours d'élaboration sera un défi important pour l'équipe.



Conclusion

L'année écoulée est positive pour notre activité de mécénat et de collecte de fonds, avec des résultats qui dépassent nos objectifs initiaux. Cette réussite s'explique avant tout par la nouvelle disponibilité de la responsable mécénat (à 100 % de son temps sur cette mission) et l'arrivée d'une stagiaire dédiée, dont le soutien opérationnel a optimisé notre capacité à prospecter, suivre et fidéliser nos donateurs et initier de nouvelles formes de collecte.

Les partenariats clés ont été consolidés et de nouvelles collaborations ont vu le jour. Cette dynamique collective, alliant expertise et énergie renouvelée, a non seulement amplifié notre impact, mais aussi posé les bases d'une stratégie pérenne pour les années à venir. Ces avancées confirment que l'investissement humain - qu'il soit permanent ou temporaire - reste le levier le plus puissant de notre action.

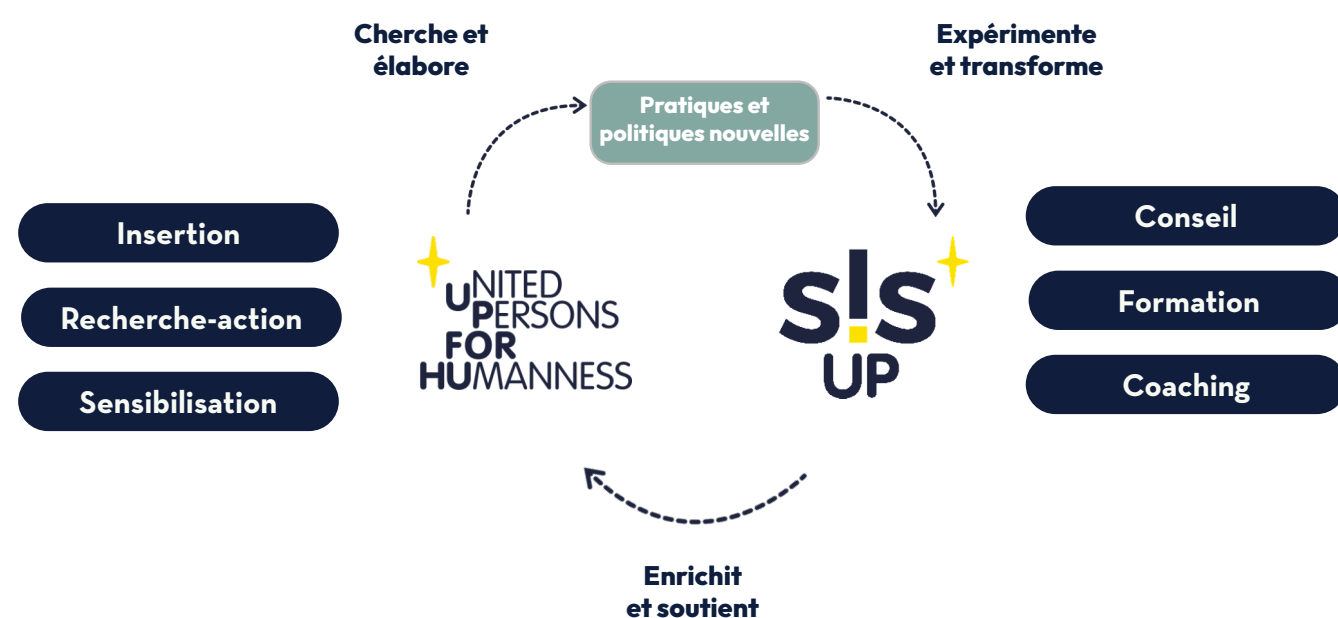




UP for Humanness est l'associé unique de la SASU **SIS UP**, créée fin 2018 pour **accompagner le changement** qu'appelle de ses vœux l'association auprès des différents acteurs économiques. Elle propose du conseil et des formations aux entreprises, aux organisations et aux grandes écoles pour « Remettre l'humain au cœur des organisations et donner du sens à l'action ».

SIS UP accompagne également des dirigeants dans la prise de recul, le discernement et la prise de décision.

**SIS UP reverse ses bénéfices à UP for Humanness.**



La méthode originale proposée par SIS UP - **Serve, Inspire, Search** - permet des transformations profondes en entreprise sur trois enjeux majeurs :

- **Sens et mission** : RSE, définition de la stratégie, de la mission, des valeurs et des moyens de les incarner...
- **Management et Talents** : pratiques managériales, collaboration des équipes, responsabilités, croissance des talents
- **Diversité et Inclusion** : sensibilisation et accompagnement dans l'accueil de la différence, des vulnérabilités, du handicap à toutes les étapes de la vie des collaborateurs et de l'entreprise.

**Notre différence : la méthode** qui allie immersions dans des associations du réseau UP for Humanness pour comprendre les réalités du monde et nos responsabilités ; des temps d'inspiration par l'art, la littérature, la philosophie et des intervenants experts ; des temps de réflexion collective et de coconstruction pour définir les priorités et les plans d'action.

La diversité et la fidélité des clients SIS UP témoignent de la qualité de la méthode proposée, ainsi que de la pertinence des sujets abordés. Parmi nos clients : **Société générale, Carrefour, Veolia, Saint-Gobain, Meridiam, Sterimed, Roole, Saveurs & Vie, Renault, APF, Raffinerie du Midi, LNA Santé, Novartis, Bel**, etc.

SIS UP a réalisé un **CA de 219 k€ en 2025**, et est à l'équilibre. Le marché du conseil et de la formation a été à nouveau complexe cette année. Notre cohérence d'ensemble, nos expertises reconnues et notre capacité à nous adapter et à innover sont nos atouts pour nous différencier malgré tout.

- SIS UP avait créé en 2024 un serious game sur l'accompagnement de la maladie en entreprise et le retour au travail. Celui-ci est plébiscité par toutes les équipes en ayant bénéficié.
- En 2025, nous avons créé une formation très opérationnelle à destination des managers sur la santé mentale et les risques psychosociaux. Elle permet des prises de conscience et des transformations salutaires.

**Créer des innovations pédagogiques** est une des forces de SIS UP, en particulier sur des sujets non encore suffisamment explorés en entreprise et pourtant cruciaux pour accompagner et garder les talents.

- SIS UP accompagne les directions en vue de changements profonds. SIS UP fait le va-et-vient entre l'équipe dirigeante et les équipes terrain pour des transformations efficaces, adaptées et sereines.

Enfin, SIS UP a renouvelé sa **certification Qualiopi** avec fierté en 2024, certification dont nous continuons évidemment à porter l'exigence.

# Bilan comptable

*En cours d'établissement par le cabinet F2P Audit et Conseil.*

## **Crédits photos**

*UP for Humanness / LBPhotographe & Casparrino Claudio*

## **Maquette & mise en page**

*Thibaut Despieres & Pablo Destrée [ studio bolígrafo ]*





**CONTACT**

**[contact@upforhu.org](mailto:contact@upforhu.org)**



**[upforhu.org](http://upforhu.org)**



**NOS BUREAUX**

**47 av. Édouard Vaillant  
92100 Boulogne-Billancourt**