



Revue critique et appui à la mise à jour du dispositif de suivi des impacts de UP for Humanness et réalisation du rapport d'impact 2025



Résultats de l'étude d'impact menée auprès des bénéficiaires et des bénévoles

Décembre 2025

KOREIS

Résultats de l'étude d'impact

Contenu et sommaire du document



Contenu du document

Ce document s'inscrit dans le cadre de la mise à jour du dispositif de suivi des impacts de UP for Humanness et la réalisation du rapport d'impact 2025. Il restitue les résultats de l'étude mixte (quantitative et qualitative) menée auprès des bénéficiaires de UP Emploi et des bénévoles entre juin et octobre 2025.

- 1 Introduction et méthodologie
- 2 Restitution de l'étude menée auprès des bénéficiaires
- 3 Restitution de l'étude menée auprès des bénévoles
- 4 Annexes





1

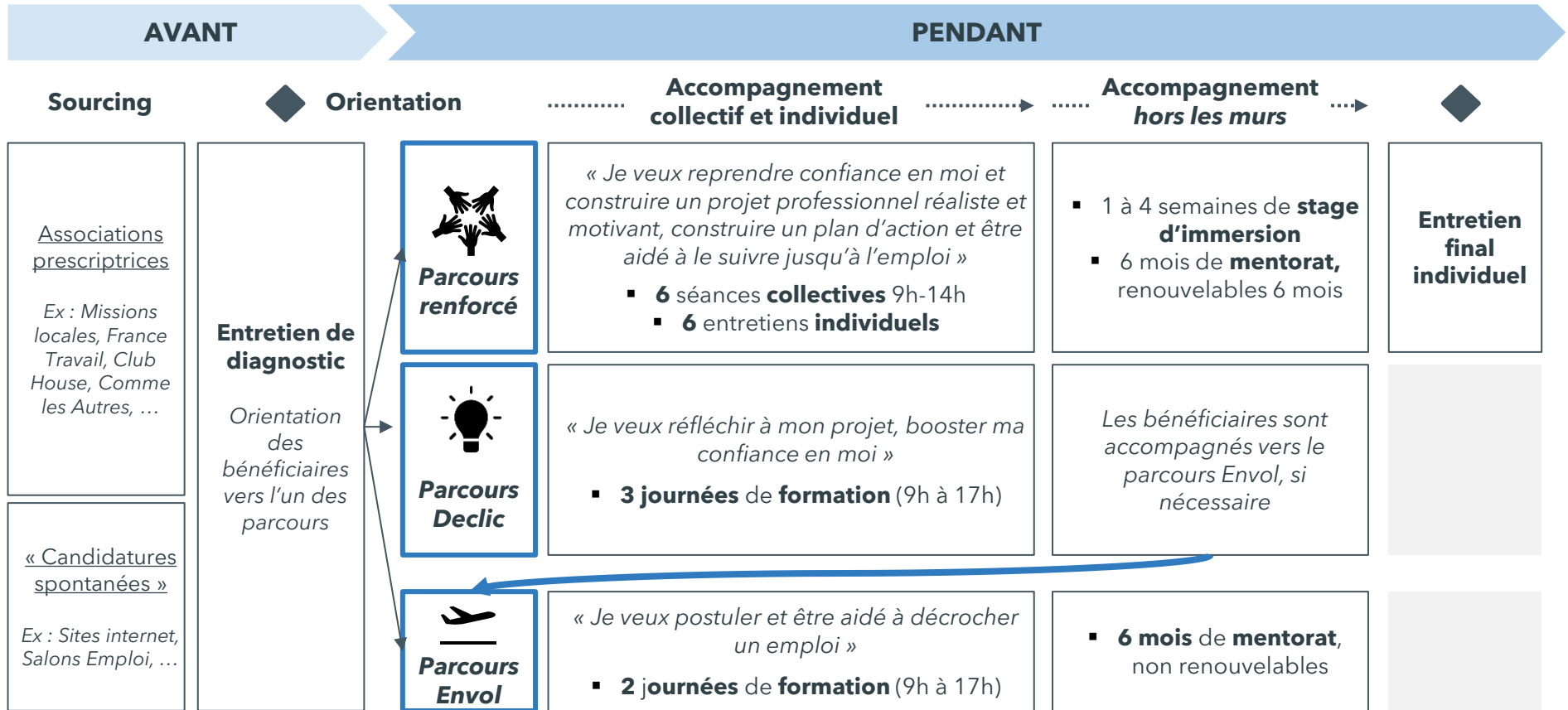
Introduction et méthodologie



Introduction et méthodologie

Les activités de UP Emploi

La mission de sociale de UP Emploi « Par la création de ponts avec l'entreprise, UP Emploi agit pour que les personnes exclues du monde du travail en raison d'une fragilité y trouvent leur juste place, grâce à la prise de conscience de leur valeur et la reprise de confiance en elles ».



Introduction et méthodologie

Rappel des objectifs de la démarche

PRODUIRE des données nouvelles, et en particulier sur...

- Les effets des **nouveaux programmes** (Déclic & Envol) ;
- Les **retombées positives de l'engagement** pour les bénévoles de l'association ;
 - Les **impacts spécifiques** de UP Emploi ;
- Les suggestions et **attentes des différentes parties prenantes.**

UTILISER ces données afin de...

- **Valoriser l'impact** de UP Emploi auprès des prescripteurs, des financeurs actuels ou potentiels, des entreprises partenaires en mécénat de compétences
- **Nourrir la prise de décision et l'amélioration continue** des actions de UP Emploi

Assurer un suivi régulier des impacts de UP Emploi au cours des prochaines années






Sur la base de l'étude menée, **la mise à jour du dispositif de mesure et d'impact social** (outils et processus de collecte, rôles et instances de discussion autour des données d'impact)



Introduction et méthodologie

Regard sur les données collectées - volume de réponses

Une étude mixte menée entre juin et octobre 2025 auprès de tous les bénéficiaires et bénévoles *alumni* et actuels de UP Emploi.

	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 marge d'erreur de 10%	Ce volume de données nous permet d'atteindre une marge d'erreur de 10%
 Entretiens qualitatifs	5 bénéficiaires rencontrés	6 bénévoles rencontrés
 Observation participante	La participation de l'évaluatrice à un atelier CV (18 septembre 2025)	

A retenir

- Une bonne **mobilisation** des bénéficiaires et des bénévoles avec des **taux de réponses** respectifs de 45% et 26%.
- Des volumes de données collectées permettant d'atteindre **une marge d'erreur de 10%** sur chacune des cibles, une marge d'erreur supérieure aux standards de la recherche scientifique (5%) mais **jugée acceptable dans le secteur de l'évaluation d'impact**.
- Une bonne **qualité des données** permise par la longueur des questionnaires (*respectivement 45 et 40 questions*).



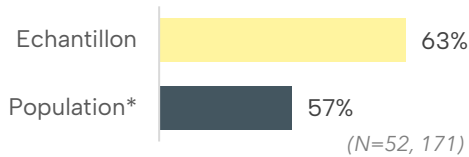
Introduction et méthodologie

Regard sur les données collectées - composition de l'échantillon

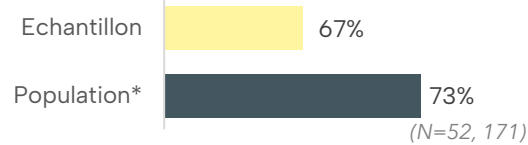
Regard sur la composition de l'échantillon de...

Bénéficiaires

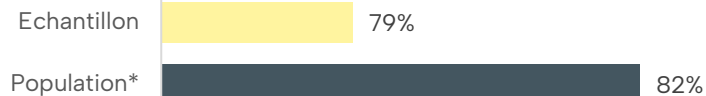
Part d'hommes



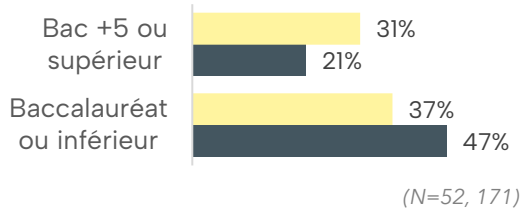
Part de bénéficiaires entre 25 et 49 ans



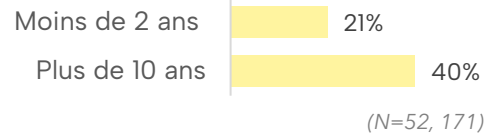
Part vivant avec un handicap



Niveau de diplôme des répondants



Années d'expérience professionnelle des répondants



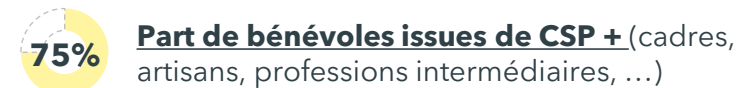
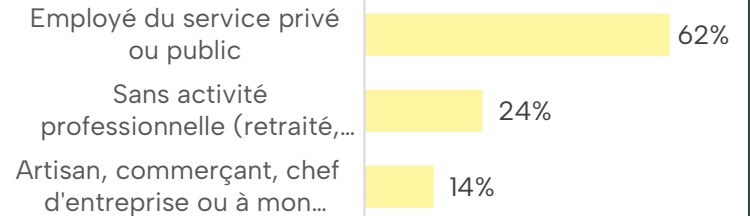
■ Echantillon ■ Population

* Statistiques internes au 31 décembre 2024, sur 171 personnes accueillies à UP Emploi depuis 2020

Bénévoles



Répartition des bénévoles par situation d'emploi



- Un **panel de répondants bénéficiaires similaire à la population** en termes de caractéristiques socio-démographiques, de niveau de diplôme et d'expérience professionnelle.
- Un **échantillon de bénévoles répondants** majoritairement féminin, jeune, en emploi et issus de CSP+.

A retenir



Introduction et méthodologie

Analyses réalisées

Des données QUANTITATIVES analysées selon différents axes...	Enquête auprès des bénéficiaires	Enquête auprès des bénévoles
1. Une analyse des réponses positives des répondants autour de la contribution de l'action de UP Emploi. <i>Ex : XX% de bénéficiaires déclarent mieux s'exprimer à l'oral grâce à l'accompagnement d'UP Emploi</i>	X	X
2. Une analyse de l'évolution des bénéficiaires « AVANT » et « APRES » la participation au parcours UP Emploi <i>Ex : X% de bénéficiaires en emploi AVANT le parcours contre XX% après le parcours.</i>	X	
3. Une comparaison des données aux résultats de l'étude menée en 2022 sur les dimensions comparables. <i>Ex : XX% déclarent mieux savoir quel métier faire demain grâce à UP Emploi (vs XX% en 2022)</i>	X	
4. Une comparaison des données aux résultats de l'étude du Baromètre de l'engagement		X
5. Une analyse par sous échantillons <i>Ex : XX% des bénéficiaires du parcours renforcé déclarent mieux savoir quel métier faire demain grâce à UP Emploi contre XX% des bénéficiaires du parcours Envoy</i>	Par parcours / Par situation d'emploi	Par type de bénévoles (mentors/non mentors)

Ces analyses sont complétées par les données **QUALITATIVES**, issues des entretiens pour :

CONFIRMER ou **NUANCER** les conclusions du quantitatif.

ILLUSTRER les thématiques traitées

IDENTIFIER de nouvelles thématiques ou pistes de réflexion.

↓ NB. Au regard du volume de données collectées, les analyses par sous-échantillons sont limitées et ne peuvent pas faire l'objet de tests de significativité.



Introduction et méthodologie

Focus sur les biais et limites à prendre en compte

Plusieurs **biais et limites** doivent être portés à l'attention des lecteurs et lectrices, de façon à ce qu'ils/elles puissent les prendre en compte dans leur appréciation des résultats de l'étude. Ces biais et limites ont été identifiés dans le cadre de lectures des ouvrages méthodologiques des sciences de gestion (Thietart et al. 2014) et des publications référentes traitant de l'évaluation d'impact social (ex. centre de ressources de l'AVISE).

1

Un volume de données réduit, limitant la fiabilité et la validité des analyses

La taille des échantillons des répondants à l'enquête quantitative **ne permet pas d'atteindre un seuil de représentativité statistique** calculé selon les conventions statistiques simples (marge d'erreur de 5%, intervalle de confiance de 95%). La marge d'erreur obtenue est de 10% pour l'enquête menée auprès des bénéficiaires ainsi que celle menée auprès des bénévoles. Le volume de réponse invite donc à la prudence dans l'interprétation des résultats de l'enquête quantitative.

2

Un possible biais de sélection

L'existence d'un biais d'auto-sélection est réelle : **les bénéficiaires les plus satisfaits ont sans doute eu tendance à consacrer le temps nécessaire à répondre au questionnaire davantage que de ceux moins satisfaits** (ce phénomène est fréquemment observé dans d'autres études). Au global, l'échantillon de bénéficiaires répondants peut se trouver être constitué de personnes ayant une perception tendanciellement plus favorable de l'action de UP for Humaness que l'ensemble des personnes et organisations accompagnées.





2

Restitution de l'étude menée auprès des bénéficiaires

Effets et impacts des parcours UP Emploi sur les bénéficiaires



Synthèse de l'étude

Quelles difficultés rencontrent les bénéficiaires et que met UP Emploi en place pour y répondre ?

Les bénéficiaires de UP Emploi connaissent des **ruptures dans leur parcours d'emploi**

73% étaient **sans emploi avant le parcours**

Ils sont **au chômage depuis longtemps** :

58% depuis plus de 2 ans.

Ils rencontraient également des **freins périphériques** :

37% rencontraient des **difficultés à avoir une vie sociale,**

35% à **réguler sa situation administrative,**

35% à **prendre soin de sa santé,** etc.

Pour y répondre, UP Emploi les oriente vers l'un des 3 parcours :

UP Renforcé (**67%** des répondants),

UP Déclic (**12%**)

et UP Envol (**13%**).



Synthèse de l'étude

Que change les parcours *Emploi pour les bénéficiaires* ?

Les bénéficiaires sont **remobilisés dans leur parcours professionnel.**

83% reprennent confiance en eux.

63% affinent leur projet professionnel.

Ils développent **des connaissances** (taux de réponses positives aux différents items proposés sur le sujet

~80%)...

...et des compétences (idem)...

utiles au retour à l'emploi.

Ces compétences leur permettent de **s'autonomiser dans la recherche**

d'emploi 66% se sentent capables de chercher un emploi sans accompagnement à l'issue du parcours UP.

Une partie des répondants **a déjà réussi à s'insérer professionnellement** au moment de l'enquête...

37% sont en emploi à l'issue de l'accompagnement (contre **25%** avant).

63% des alumni **ont travaillé** depuis qu'ils ont quitté le parcours UP Emploi.

...et connaissent une **amélioration durable de leurs trajectoires professionnelles, économiques, sociales et individuelles.**



Synthèse de l'étude

Les modalités d'action sont-elles adaptées ? Qu'est-ce qui fait que « ça fonctionne » bien ? Qu'est ce qui pourrait être amélioré ?

Les parcours de UP Emploi sont jugés **adaptés aux besoins des bénéficiaires** :

- **100%** parcours Déclic + Envol
- **85%** parcours Renforcé
- **83%** parcours Déclic
- **71%** parcours Envol

Parmi les **éléments clés de succès** des parcours, sont cités :

L'accueil et la bienveillance pour **69%**.

L'intervention de personnes issues de l'entreprise pour **56%**.

Le fait d'être en groupe avec des personnes aux vulnérabilités variées pour **44%**.

Concernant le **mentorat**, le fait d'avoir une relation de confiance est reconnue comme spécialement important pour **72%** des mentorés.

Certains bénéficiaires évoquent ponctuellement des **pistes d'amélioration...**

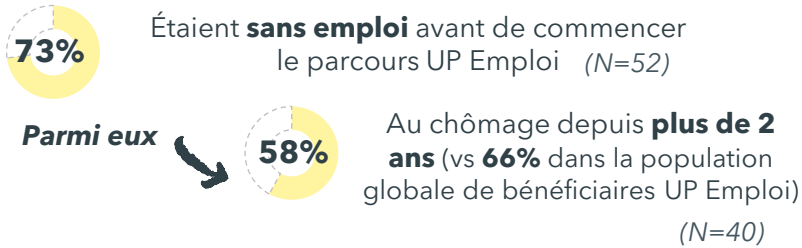
...en termes de contenu (créer davantage d'occasions de parler de ses difficultés, proposer des ateliers sportifs, ...)

...et de format (des parcours plus longs, des immersions en entreprise plus rapidement dans le parcours, ...).



Les difficultés rencontrées par les bénéficiaires et ce que UP Emploi met en place pour y répondre

Les bénéficiaires de UP Emploi rencontrent des difficultés dans leur parcours d'emploi...

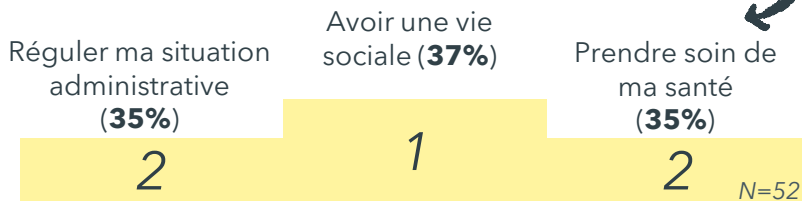


« Je ne savais pas par où commencer, **j'étais dans une situation précaire, compliquée**, j'étais pendant un an et demi sans revenu, **j'étais brisée**, je n'avais plus aucune confiance en moi » Un bénéficiaire du parcours renforcé

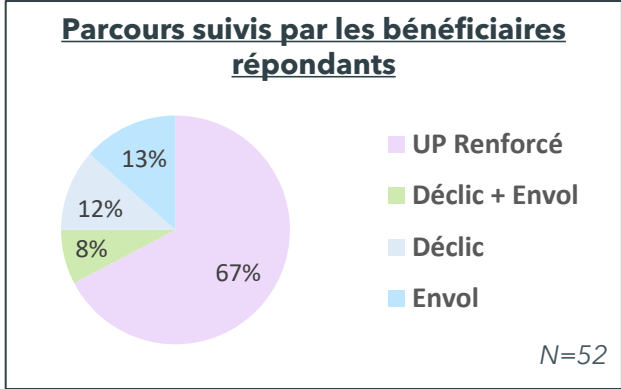
« **Je ne savais pas faire comment faire** avec mon handicap, quel contrat chercher en entreprise, quel dispositif utiliser » Un bénéficiaire du parcours renforcé

...et en dehors de leur parcours d'emploi.

Part des répondants déclarant avoir des difficultés pour...



Pour y répondre UP Emploi les oriente vers différents parcours



Les **tris croisés** sont réalisés sur la base de ces catégories. Au regard du volume de données, les analyses par sous échantillons sont limitées et ne peuvent pas faire l'objet de tests de significativité.



Ce que UP Emploi change pour les bénéficiaires

La remobilisation dans leur parcours d'emploi [1/2]

Grace à UP Emploi, les bénéficiaires connaissent une amélioration du rapport à soi, aux autres et au travail...

Part des répondants déclarant que grâce à UP Emploi...

71%

Ils ont davantage **conscience que leur différence peut être une force**

83%

Ils connaissent mieux leurs **forces et faiblesses** (vs **88%** en 2021)

« On a eu un atelier avec des cartes, **je me suis rendu compte que j'étais curieuse, créative** » - Un bénéficiaire des parcours Envol & Déclic

83%

Ils ont **davantage confiance en eux** (vs **84%** en 2021)



Parcours Renforcé	83%
Parcours Déclic	83%
Parcours Envol	86%
Envol + Déclic	75%

« Un exemple de ce **gain de confiance en soi**, le fait que je me sois décidée à repasser des concours. » Un bénéficiaire du parcours Envol

76%

Le mentorat a contribué à **l'amélioration de leur confiance en eux** (N=37)

73%

Ils se sentent davantage **capable de tisser des relations** (vs **81%** en 2021)

« On est un petit groupe donc c'est incroyable car **on créé des connexions** » Un bénéficiaire du parcours renforcé

« **Parler plus aux collègues de travail grâce aux parcours théâtre /improvisations** »

87%

Ils sont **motivé(e)s pour (re)travailler**

« Ca m'a permis d'être dans une **dynamique active** pour rechercher un emploi » Un bénéficiaire du parcours renforcé

« Moi personnellement [UP Emploi] a changé ma vie. C'est ce qui m'a permis de passer un cap et de **pouvoir me relever** » Un bénéficiaire du parcours renforcé

Légende

- Contribution du parcours UP Emploi
- Contribution spécifique du mentorat



Ce que UP Emploi change pour les bénéficiaires

La remobilisation dans leur parcours d'emploi [2/2]

...et affinent leur projet professionnel

Part des répondants déclarant que...



Grace à UP Emploi, ils savent mieux quel **métier faire demain** (vs **69%** en 2021)

Parcours Déclic + Envol	75%
Parcours Renforcé	66%

N=46



Le mentorat a contribué à **l'identification de l'emploi / formation qui leur convient** (N=37)

« UP Emploi m'a aidé et **spécifiquement ma mentor** car on a vraiment étudié quel métier pouvait être épanouissant et atteignable » Un bénéficiaire du parcours Envol



UP Emploi leur a permis de **trouver l'emploi ou la formation qui leur convient** (N=52)

« UP Emploi m'a permis **de mieux dessiner mon projet professionnel** » Un bénéficiaire du parcours renforcé

A retenir

- Des **effets très prégnants** de UP Emploi en termes **d'amélioration du rapport à soi, aux autres et au travail.**
- Des **effets** plus nuancés mais néanmoins **confirmés dans le temps** de UP Emploi et termes de **précision du projet professionnel.**
- Au global, sur les dimensions comparables, des chiffres **similaires aux résultats obtenus en 2022 qui confirment la capacité de UP Emploi à maintenir ses impacts dans le temps avec de nouveaux bénéficiaires.**

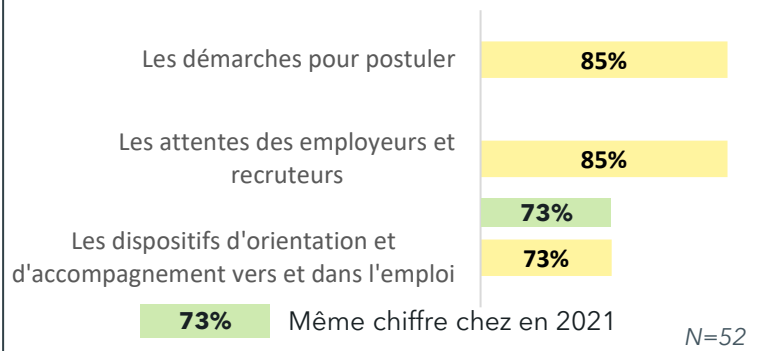


Ce que UP Emploi change pour les bénéficiaires

Le développement de connaissances et compétences utiles au retour à l'emploi

Ils connaissent mieux les démarches et les codes de la recherche d'emploi

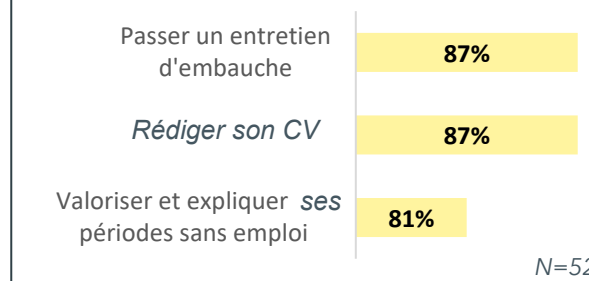
Part des répondants déclarant mieux connaître...



« Ca m'a permis de **découvrir qu'il y avait des dispositifs à disposition** » Un bénéficiaire du parcours renforcé

Ils développent leurs capacités à trouver un emploi

Part des répondants déclarant avoir développé leurs capacités à...



« Ce qui a tout changé pour moi et que nulle part ailleurs j'aurais pu obtenir, c'est **la présentation de ma situation en entretien.** » Un bénéficiaire du parcours renforcé

→ **86%** déclarent **mieux s'exprimer à l'oral** grâce à l'accompagnement de UP Emploi (vs **72%** en 2021)

83% déclarent être davantage capable de se **présenter de façon structurée** (vs **84%** en 2021)

A retenir

- Des **effets confirmés** de UP Emploi en termes d'amélioration des connaissances liées au marché de l'emploi et en termes de développement des capacités à trouver un emploi.
- Sur les dimensions comparables, des chiffres **similaires aux résultats obtenus en 2021**.

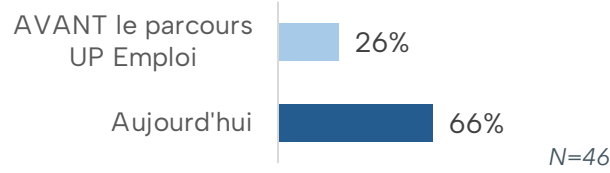


Ce que UP Emploi change pour les bénéficiaires

Vers une insertion professionnelle et sociale

Ils s'autonomisent dans leur recherche d'emploi

Part des répondants se sentant **capable de trouver un emploi sans accompagnement**

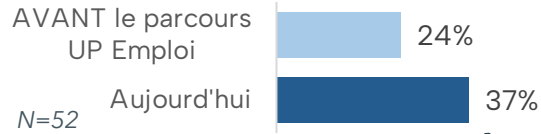


70%

« UP Emploi m'a permis de **gagner en autonomie pour la réalisation de projets professionnels** »

Ils connaissent une amélioration de leur insertion professionnelle...

Part des répondants en emploi



Parcours Renforcé	43%
Déclic + Envol	50%
Parcours Envol	28%

63%

des alumni **ont travaillé** depuis qu'ils ont quitté le parcours UP Emploi.

N=40

Parcours Renforcé	67%
Déclic + Envol	67%

Ayant quitté le parcours avant 2024 (N=18)	76%
Ayant quitté le parcours en 2024 ou 2025 (N=22)	52%

...et in fine connaissent une amélioration durable de leurs trajectoires...

...professionnelles...

« **J'ai fait ma candidature, j'ai eu un entretien d'embauche. On m'a très vite donné une réponse positive** » - Un bénéficiaire des parcours Envol & Déclic

...sociales et individuelles.

« J'ai retrouvé la version de moi positive, optimiste. J'ai retrouvé le moral. J'étais devenue introvertie. **Là, j'ai repris confiance, je me suis épanouie. Le professionnel est impacté toujours par le personnel** » Un bénéficiaire du parcours renforcé

« 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** » Un bénéficiaire du parcours renforcé

« **J'ai pu m'inscrire à Action Logement, UP a été un tremplin pour moi** » Un bénéficiaire du parcours renforcé

« J'ai eu une aide **pour un fauteuil roulant motorisé**, tout ça c'est grâce à UP » Un bénéficiaire du parcours renforcé

A retenir

Au global, un **cercle vertueux** semble se mettre en place, alimenté par le développement de l'employabilité, le renforcement de l'autonomie et la progression de l'insertion professionnelle et sociale.



Ce que disent les bénéficiaires des parcours UP Emploi [1/2]

Des formats et des contenus adaptés aux besoins des bénéficiaires...

Des parcours adaptés aux besoins des bénéficiaires

85%

déclarent que le parcours était adapté à leurs besoins
N=52



Parcours Renforcé	86%
Parcours Déclic	83%
Parcours Envol	71%
Envol + Déclic	100%

« C'était **parfaitement adapté** à mes besoins. Merci UP Emploi ! » Extrait du questionnaire (Parcours renforcé)

« J'espère qu'ils pourront continuer à **changer la vie de participants comme ils l'ont fait pour nous** »
Un bénéficiaire du parcours renforcé

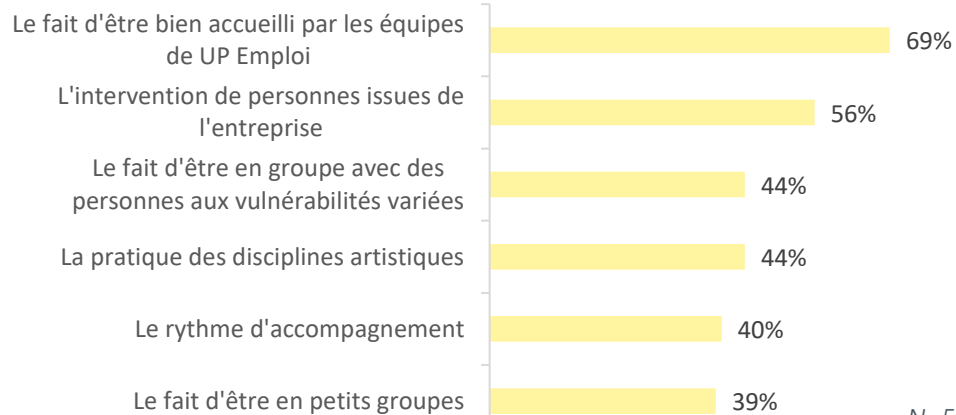
69%

déclarent que le mentorat était adapté à leurs besoins
N=32

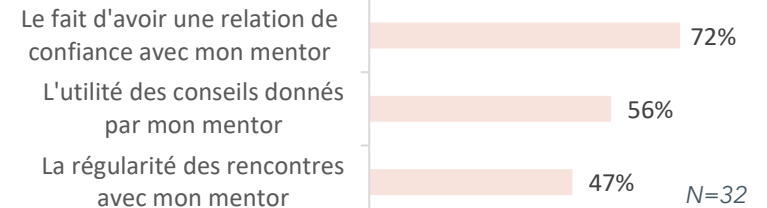
« Ce que j'ai trouvé super c'est qu'ils m'ont pluqué avec une mentor qui avait un parcours en sciences humaines. **L'élément clé c'est quand on matche avec son mentor** » Un bénéficiaire des parcours Envol & Déclic

Des partis pris appréciés par les bénéficiaires...

Part des répondants déclarant que les éléments suivants les ont particulièrement aidés... (Plusieurs réponses possibles)



Part des répondants déclarant que les éléments constitutifs du mentorat suivants les ont particulièrement aidés... (Plusieurs réponses possibles)



Les répondants **apprécient les 3 piliers de UP Emploi** : l'intervention de personnes issues de l'entreprise, la mixité des publics, la pratique de discipline artistique ainsi que l'accueil et la bienveillance.

A retenir



Ce que disent les bénéficiaires des parcours UP Emploi [2/2]

... et quelques pistes d'amélioration suggérées par ces derniers

Des partis pris appréciés par les bénéficiaires...

La mixité des publics accueillis

« Normalement on est dans des entre soi - soit entre femmes soit entre PSH, là **il y a des gens qui ont des parcours de vie différents.** » - Un bénéficiaire du parcours Renforcé

63%

« **Les fragilités des autres participants** m'ont aidé à percevoir ma différence d'une nouvelle façon » (vs **84%** en 2021)

Le cadre sécurisant et bienveillant

« Ce que j'ai aimé chez UP Emploi, c'est **l'aspect très humain, bienveillant, à l'écoute** » - Un bénéficiaire du parcours Envol

« **L'équipe est super, humainement géniaux.** On sent qu'ils aiment leur travail et ils le font bien » - Un bénéficiaire des parcours Envol & Déclic

83%

Déclarent avoir eu le sentiment d'avoir **de la valeur aux yeux du groupe** (vs **100%** en 2021)

L'approche & les contenus

Le fait de travailler sur la confiance en soi avant le retour vers l'emploi

« Avec les parcours de vie compliqués que l'on a, **la restauration de la confiance en soi est primordiale.** » Un bénéficiaire du parcours Renforcé

« Si, à un moment donné on n'est plus capable d'avoir des interactions sociales ou que l'on se sous-estime, **la recherche d'emploi ne peut pas marcher** » Un bénéficiaire du parcours Renforcé

« Ce qui est top c'est qu'ils allient **ateliers créatifs, ateliers théoriques et ateliers pratiques** » Un bénéficiaire du parcours Renforcé

Le format

L'accompagnement dans la durée

« Être accompagné **pendant un certain temps** ça m'a bien aidé » - Un bénéficiaire du parcours Renforcé

L'alternance individuel / collectif

« J'aime la méthode, elle est très complète **parce qu'il y a de l'individuel et du collectif** » Un bénéficiaire du parcours Renforcé

Et des pistes d'amélioration suggérées par les répondants et les personnes rencontrées en entretien.

« Constituer **un réseau de personnes ayant retrouvé du travail grâce à UP** pour aider ou conseiller les futurs bénéficiaires et faire connaître l'association. » Extrait du questionnaire (Parcours Déclic + Envol)

« Des **ateliers sportifs** » Extrait du questionnaire (Parcours renforcé)

« Que le parcours dure **plus longtemps** » Extrait du questionnaire (Parcours renforcé)

« Créer **d'avantage d'occasions de parler de nos difficultés** » Un bénéficiaire du parcours Envol

« Aborder le **statut d'indépendant** » Extrait du questionnaire (Parcours renforcé)

« Un parcours long **sans immersion** professionnelle adapté aux personnes qui travaillent déjà » Extrait du questionnaire (Parcours renforcé)

« **Des immersions plus "rapidement"** dans le parcours ou plus longues » Extrait du questionnaire (Parcours renforcé)





3

Restitution de l'étude menée auprès des bénévoles

Effets et impacts des missions d'engagement UP Emploi sur les bénévoles



Synthèse de l'étude

Quelles sont les motivations et les freins à l'engagement ? Que met UP Emploi en place pour lever ces freins ?

Des bénévoles qui **souhaitent s'engager**, leur motivation principale étant **d'aider les autres**,

pour **40%**...

... mais qui peuvent **rencontrer des freins à l'engagement**, en particulier le **manque de**

temps pour **44%**.

Pour lever ces freins, UP Emploi propose **une offre d'engagement accessible et flexible**.

Parmi les bénévoles UP Emploi,

62% sont des bénévoles **ponctuels** et

37% sont des mentors.

Ils sont une majorité, **59%**, à être **engagés sur leur temps personnel**.



Synthèse de l'étude

Que change UP Emploi pour les bénévoles ? [1/2]

Des effets **sur le parcours d'engagement des bénévoles :**

22% des bénévoles ont concrétisé **leurs envies d'engagement.**

Entre **73% et 81%** selon les items ont **renforcé leur engagement.**

Certains vont même jusqu'à initier un parcours d'engagement dans **le temps long.**

Cet engagement avec UP Emploi a des retombées **sur la situation personnelle et professionnelle** des bénévoles.

Sur le plan personnel, le principal bénéfice est le **renforcement du sentiment d'utilité** pour **88%.**

Sur le plan professionnel, c'est le **développement des savoir-être** qui ressort le plus fortement pour **49%.**



Synthèse de l'étude

Que change UP Emploi pour les bénévoles ? [2/2]

Des effets confirmés **sur les changements de représentations et pratiques liées aux personnes en situation de fragilité**, entre **56%** et **92%** selon les items.

Et **notamment dans le cadre professionnel** (entre **51%** et **81%** selon les items).

Des **retombées RH sur les personnes, les équipes et les entreprises**.

Les bénévoles améliorent leur **engagement envers leur entreprise et leur travail**, entre **50** et **69%** selon les items.

57% renforcent leurs **liens avec leurs collègues**.

30% vont même jusqu'à faire évoluer leurs pratiques de management.

Cela peut contribuer à des **effets positifs sur l'entreprise** (*Fidélisation des talents, amélioration de la marque employeur*).



Synthèse de l'étude

Que disent les bénévoles de l'offre d'engagement UP Emploi ?

Des missions d'engagement **adaptées aux attentes des bénévoles** en termes de format, pour **92%** des bénévoles et de contenu, pour **95%** d'entre eux.

Des **partis pris appréciés** par ces derniers, en particulier l'aspect convivial, par **71%** des bénévoles et les modalités d'engagement flexibles, par **68%** d'entre eux.

Des pistes d'amélioration suggérées concernant notamment le suivi d'un bénévole d'une séance à l'autre, les créneaux d'ateliers, la communication et la formation des mentors.

Des pistes partagées par les bénévoles pour **renforcer les partenariats financiers** et **mobiliser davantage de bénévoles** (*développer la communauté de bénévoles, favoriser le bouche-à-oreille entre collègues, ...*).

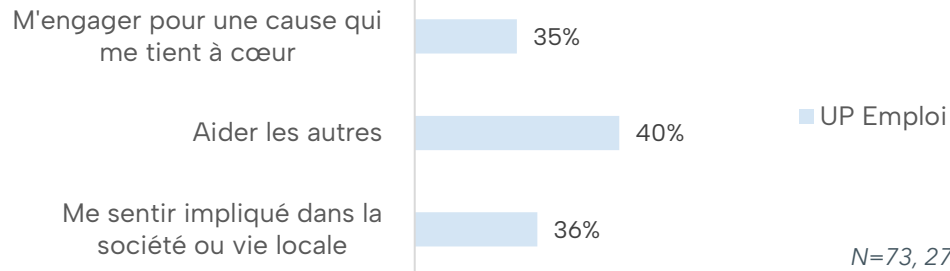


Les motivations et les freins à l'engagement

Des bénévoles qui souhaitent s'engager

Part des répondants déclarant vouloir s'engager pour...

(Plusieurs réponses possibles)



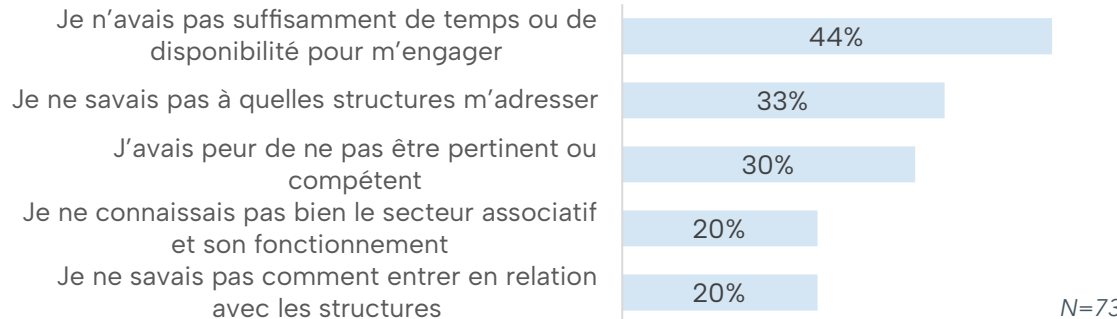
Les **motivations spécifiques à l'engagement avec UP Emploi** les plus citées sont 1) le fait de s'engager dans le secteur de l'insertion professionnelle et 2) l'aspect concret de l'offre d'engagement proposée par UP Emploi

« M'engager dans une action qui a un lien avec le **monde professionnel**. » Extrait du questionnaire

« Aider **CONCRETEMENT** les autres » Extrait du questionnaire

... mais peuvent rencontrer des freins à l'engagement

Part des répondants déclarant que les éléments suivants constituent des freins à leur engagement (Plusieurs réponses possibles)



« J'ai commencé à faire ces ateliers avec de **l'appréhension**, c'est un milieu que je connais très peu » - Un mécène de compétences ponctuel
 « Ce qui a été observé chez tous les collabs hors managers c'est cette appréhension, **ce manque de légitimité** » Un mécène de compétences ponctuel

« Quand on s'engage dans une association, il y a un élément crucial qu'est **le temps**. Réussir à concilier vie professionnelle, vie personnelle et engagement associatif » Un mécène de compétences ponctuel

NB. On appelle bénévole toute personne qu'elle soit engagée sur son temps libre ou son temps professionnel.



L'offre d'engagement mise en place par UP Emploi pour y répondre

Pour lever ces freins, UP Emploi propose une offre d'engagement accessible et flexible

Parmi les bénévoles UP Emploi répondants....



Parmi eux, **52%** sont mentors depuis moins de 6 mois.
96% ont participé à la formation

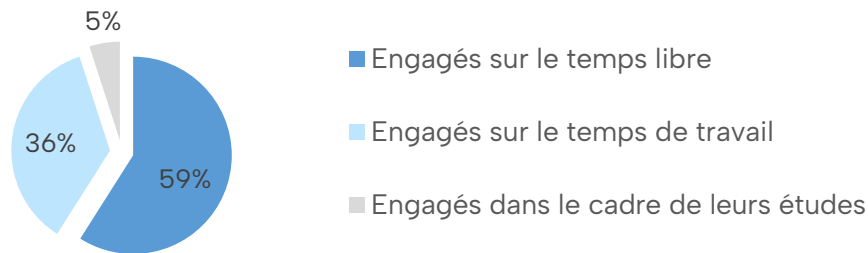
Parmi eux, **70%** animent des ateliers une fois par an ou moins.
82% ont animé entre 1 et 3 ateliers

Les **tris croisés** sont réalisés sur la base de ces catégories. *Au regard du volume de données, les analyses par sous échantillons sont limitées et ne peuvent pas faire l'objet de tests de significativité.*

A retenir

- Le frein principal rencontré par les bénévoles répondants est le **manque de temps** à dédier aux missions d'engagement (44%)
- Des bénévoles principalement **ponctuels** (62%) et **engagés sur leur temps personnel** (59%)

Modalités d'engagement avec UP Emploi



N=73



Ce que change UP Emploi

Sur le parcours d'engagement des bénévoles

Les bénévoles peuvent concrétiser leurs envies d'engagement...



des répondants déclarent **qu'ils ne se seraient pas engagés sans UP Emploi**



des répondants n'avaient jamais réalisé de mission d'engagement avant UP Emploi

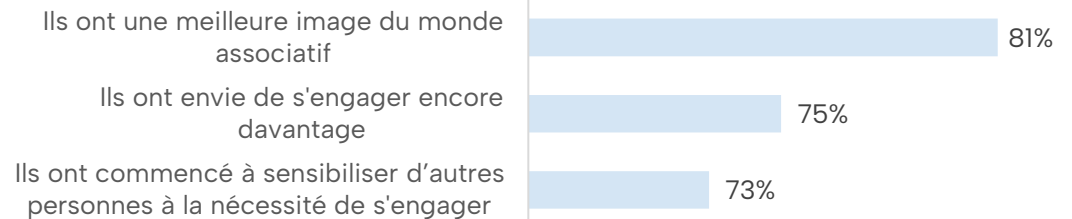
« Ce sont majoritairement des gens qui ont déjà un lien avec le monde associatif par ailleurs » Un mécène de compétences ponctuel

A retenir

- Une **capacité de UP Emploi à favoriser le « passage à l'acte »** (22%), la majorité des bénévoles UP Emploi s'étant déjà engagé pour une association avant de s'engager avec UP Emploi (**90%**)
- Des **effets marqués en matière de renforcement de l'engagement** (entre 73% et 81%)

... renforcer leur engagement

Part des répondants déclarant que grâce à leur engagement avec UP Emploi...



N=73

...et initier un parcours d'engagement dans le temps long.

« Ça a confirmé **mon envie d'en faire quelque chose sur mon temps personnel**. Ça m'a permis derrière de prendre contact avec une association sur le handicap pour m'engager sur mon temps perso. » Un mécène de compétences ponctuel

« **Mon engagement avec UP a renforcé des idées, des convictions** » Un mécène de compétences ponctuel

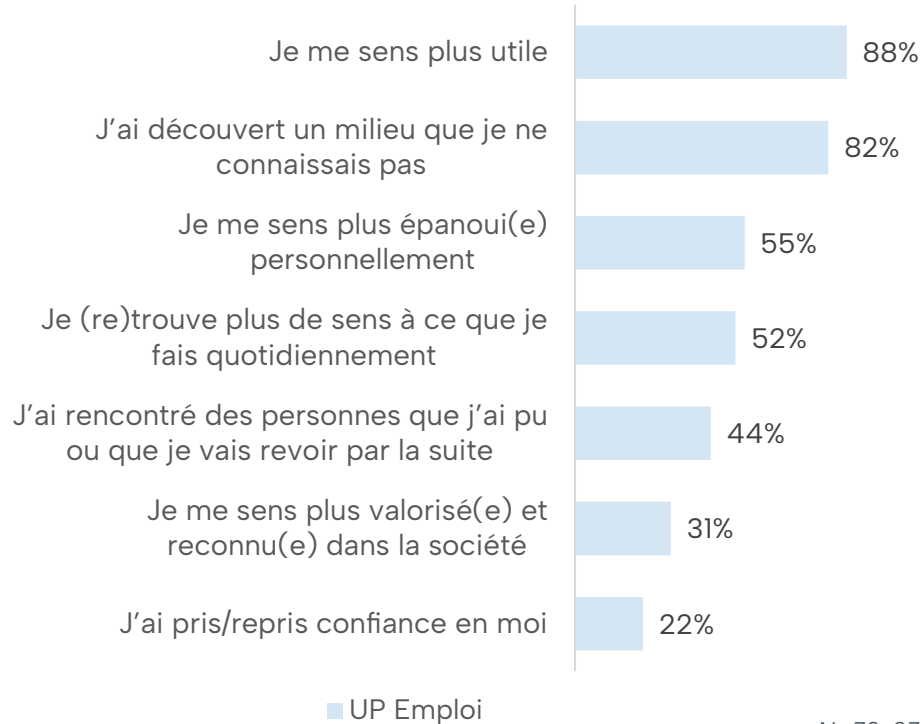


Ce que change l'engagement avec UP Emploi

Dans la situation personnelle et professionnelle des bénévoles

Les bénévoles engagés avec UP Emploi en retirent des bénéfices personnels

Part des répondants déclarant que grâce à leur engagement avec UP Emploi...



N=73, 2700

« Ça **facilite le contact à l'autre dans d'autres contextes** » Un mécène ponctuel

« J'ai eu le sentiment de pouvoir aider quelqu'un, **c'est valorisant** » Un bénévole ponctuel

« À la fin, quand ils nous disent merci, **je repars à bloc** » Un mécène ponctuel

« C'est **extrêmement riche d'apprentissage** pour moi de partager un moment avec ces personnes-là dans toutes leurs diversités » Un bénévole ponctuel

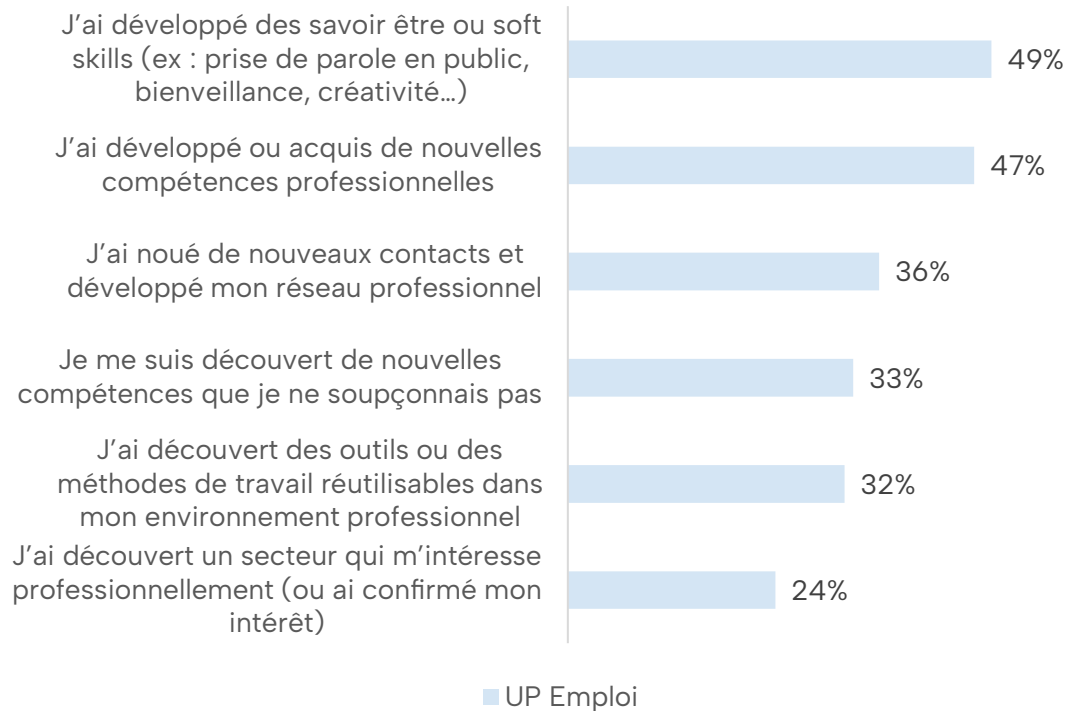


Ce que change l'engagement avec UP Emploi

Dans la situation personnelle et professionnelle des bénévoles

Les bénévoles engagés avec UP Emploi en retirent des bénéfices professionnels

Part des répondants déclarant que grâce à leur engagement avec UP Emploi...



N=73, 2700

« Le fait d'avoir participé aux ateliers entretiens d'embauche, les réponses des bénévoles aux bénéficiaires, ça m'a ouvert un champ de possibilité, m'a apporté des réponses à des questions. Je pense à une des sessions où il y avait beaucoup de DRH expérimentées. **Ça m'apprend autant voir plus que dans mon quotidien** » Un mécène ponctuel

A retenir

Les bénéfices de l'engagement avec UP Emploi se situent **davantage sur le plan personnel** (22 % à 88 %) **que sur le plan professionnel** (24 % à 49 %).

Au global, les apports principaux sont similaires à ceux qui sont observés dans le *Baromètre de l'engagement*.

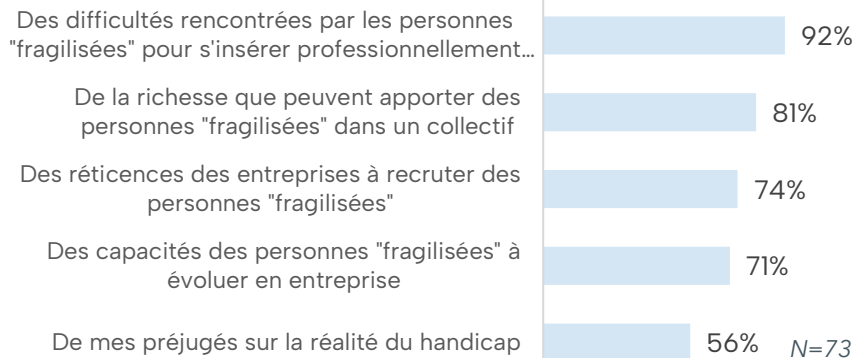


Ce que change l'engagement avec UP Emploi

Dans le rapport à la vulnérabilité et la différence

Les bénévoles changent leur regard et leurs façons de faire avec les personnes en situation de fragilité...

Part des répondants déclarant que grâce à leur engagement avec UP Emploi, ils ont pris conscience de...



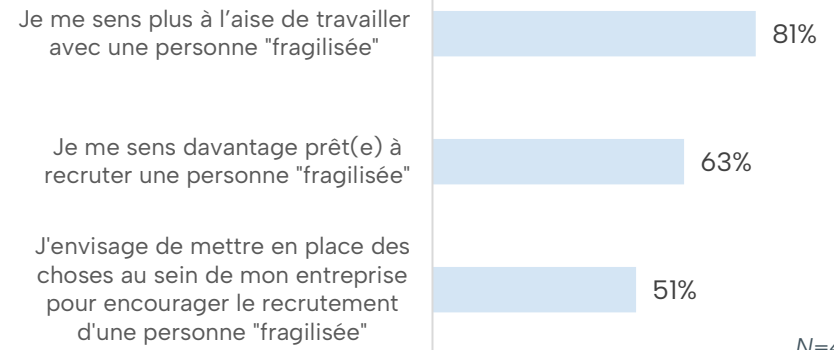
« Le fait d'avoir participé aux ateliers UP, ça facilite le contact avec les personnes fragiles, ça enlève une chappe de plomb d'apriori, ça démystifie, ça rassure » Un mécène ponctuel

« J'aurais presque eu peur de ces personnes si je n'avais pas participé aux ateliers UP » Un mécène ponctuel

« Les bénéficiaires m'ont tellement apporté, m'ont permis de casser les préjugés, je me suis rendue compte qu'ils avaient des parcours de vie passionnants. » Un mécène ponctuel

...préparant des changements dans le cadre professionnel.

Part des répondants déclarant que grâce à leur engagement avec UP Emploi...



« Moi si j'étais employeur, demain je leur donnerais un job sans problème. C'est aussi ce genre de personnes résilientes qu'on a envie de recruter. » Un mécène ponctuel

« Ça m'a permis dans ma vie professionnelle d'être plus vigilante, de pas partir du principe que tout va bien pour tout le monde » Un bénévole ponctuel

Des **effets confirmés de UP Emploi en termes de changement de regard et de pratiques** liées aux personnes en situation de fragilité, notamment dans le cadre professionnel.

A retenir

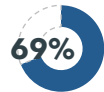


Ce que change l'engagement avec UP Emploi

Des retombées RH sur la personne, l'équipe et l'entreprise [1/2]

Les bénévoles améliorent leur engagement envers leur entreprise et leur travail...

Part des répondants engagés sur leur temps professionnel déclarant que grâce à leur engagement avec UP Emploi, ils...



Sont plus **reconnaissants envers leur entreprise**



Sont plus **fiers de leur entreprise**

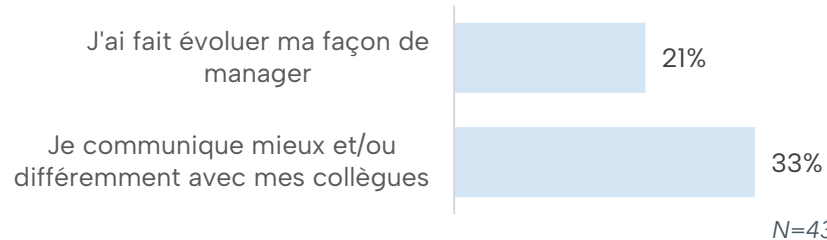


Sont retournés au travail **plus motivés**

« Le fait d'avoir une bonne souplesse dans mon organisation pour pouvoir m'engager chez UP, c'est important. **Je suis reconnaissante envers** [mon entreprise] de me laisser la possibilité de poursuivre mon engagement » Un mécène mentor

...certains vont même jusqu'à faire évoluer leurs pratiques de management vers davantage de bienveillance.

Part des répondants employés déclarant que grâce à leur engagement avec UP Emploi...



« Ces dernières années en interne pas mal de sujets compliqués. **[L'engagement avec UP Emploi] permet de relativiser les choses.** Ça a permis aux collaborateurs de mettre plus de légèreté sur des sujets plus compliqués » Un mécène ponctuel

« [La formation mentor m'a apporté] de l'ouverture d'esprit et de nouvelles idées pour manager ma propre équipe. Aussi **l'envie de faire bouger les lignes au sein de mon entreprise pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes fragilisées.** » Extrait du questionnaire



Ce que change l'engagement avec UP Emploi

Des retombées RH sur la personne, l'équipe et l'entreprise [2/2]

...ils renforcent leurs liens avec leurs collègues...



Ont **renforcé leurs liens avec leurs collègues**

« Les ateliers sont une **opportunité de créer du lien avec les collègues**, on les voit d'un autre œil, on voit qu'ils s'entraident, on en reparle derrière, **ça créé des liens et derrière, l'engagement envers l'entreprise se bonifie.** » Un mécène de compétences ponctuel

Avec un potentiel d'effets positifs sur l'entreprise

Amélioration de la marque employeur et fidélisation des talents

« On a **d'autant plus envie de rester dans une entreprise quand on sait qu'elle a un engagement sociétal.** C'est un levier de fidélisation des talents extrêmement important » Un mécène de compétences ponctuel

« Pour les plus engagés, [la possibilité de s'engager sur leur temps de travail] est une composante **non négligeable pour se sentir bien dans leur entreprise, pour rester.** » Un mécène de compétences ponctuel

A retenir

- Des **effets plus nuancés** de UP Emploi en termes **d'amélioration du rapport à son entreprise, à ses collègues et à son travail.**
- Une **capacité de UP** à générer des effets en termes d'évolution des pratiques de management.



Ce que disent les bénévoles sur l'offre d'engagement

Des missions d'engagement adapté à leurs besoins [1/2]

Des missions d'engagement adaptées aux besoins des bénévoles



déclarent que **le contenu de la mission d'engagement était adapté**



déclarent que **le format de la mission d'engagement était adapté**

Ce qui est particulièrement apprécié

Les moments d'échange libre

« Chacun peut apporter son expertise collectivement au début de l'atelier. C'est hyper intéressant que chacun puisse parler. **Ce temps collectif est profitable à tous** »
Un mécène ponctuel

Les modalités d'engagement flexibles (pour 68%)

Pour les ateliers : « Ce qui est très pratique c'est qu'on a **les sessions à l'avance**. C'est flexible on s'inscrit comme on veut. C'est important de garder cela » Un mécène ponctuel

Pour le mentorat : « **la fréquence me convient**, un rendez-vous tous les 15 jours, facilement adaptable selon son agenda . » Un bénévole mentor

Les pistes d'évolution suggérées

Permettre aux bénévoles de suivre un même bénéficiaire d'un atelier à l'autre

« Retrouver des personnes que l'on a déjà accompagnées. **Ça serait intéressant d'avoir un suivi avec une même personne quand le binôme marche bien** » Un mécène ponctuel

« Ce serait très encourageant d'avoir à M+6 d'une session, **des nouvelles de la progression des bénéficiaires** » Extrait du questionnaire

Faire évoluer les créneaux d'ateliers



déclarent que **le créneau du vendredi matin ne leur convient pas**

63% des bénévoles n'ont **pas de préférence pour les créneaux d'ateliers**. Une légère préférence pour **les jeudi et vendredi après-midi (14%)**



Ce que disent les bénévoles sur l'offre d'engagement

Des missions d'engagement adapté à leurs besoins [2/2]

Les bénévoles sont bien accueillis, formés et encadrés

97%

déclarent qu'ils se sont sentis **bien accueillis par les équipes d'UP Emploi**

« Lors des ateliers, j'ai remarqué à plusieurs reprises que **l'équipe de UP est très vigilante**, prend le temps et le soin de ne laisser personne en difficulté bénévoles ou bénéficiaires » Un mécène ponctuel

98%

des bénévoles ayant participé à la formation déclarent que **le contenu de la formation était adapté à leurs attentes**

« Cette formation a permis de **poser le cadre** d'action souhaité par UP emploi et de **découvrir** en profondeur **les particularités des personnes mentorées**, notamment des problématiques que ces personnes rencontrent. Je n'en soupçonnais pas bon nombre d'entre elles. » Extrait du questionnaire

90%

déclarent **qu'ils ont été suffisamment encadrés** pour la réalisation des missions

Ce qui est particulièrement apprécié

L'adhésion aux valeurs et à la mentalité de l'association (**64%**)

L'aspect convivial de l'association (**71%**)

« Il y a vraiment une **belle énergie** dans cette association. Ça fait plaisir de faire partie de ce groupe » Un bénévole ponctuel

« Je tiens à féliciter Clémence et Khadim, j'ai mené d'autres actions de mentorat et les process étaient déshumanisés car digitalisés, ce n'est pas le cas chez UP car **du temps humain est pris avec les mentorés et les mentors** et c'est la clef de succès d'un tel dispositif » Extrait du questionnaire

Les pistes d'évolution suggérées

« Dans la formation mentorat, **il n'y a pas vraiment d'accompagnement sur comment organiser les rencontres**, ce par quoi on va passer en tant que mentor. Ca manque d'une petite formation à proprement parler **sur les principes clés du mentorat** » Un mécène mentor

« Identifier des **lieux de rencontre mentor/mentoré**. Peut-être en utilisant ceux dans lesquels les mentors vont pour qu'on sache à quoi s'attendre (bruit/silence, parler bas ou pas, payant ou gratuit, etc.) » Extrait du questionnaire

« Un accompagnement pour **aborder le handicap avec de potentiels employeurs**. Je ne suis pas personnellement formée et je me suis sentie démunie malgré quelques échanges avec UP et recherches personnelles. » Extrait du questionnaire

- Des bénévoles **particulièrement satisfaits des missions d'engagement proposées par UP Emploi**, ainsi que de l'accueil, la formation et l'encadrement reçus.
- Des **partis pris appréciés par ces derniers**, en particulier l'aspect convivial de l'association et les modalités d'engagement flexibles.
- Des **pistes d'amélioration suggérées** concernant notamment le suivi d'un bénévole d'une séance à l'autre, l'évolution des créneaux d'ateliers et le renforcement de la formation des mentors.

A retenir



Ce que disent les bénévoles

Vers la suite [1/2]

Les suggestions des bénévoles pour attirer et fidéliser les bénévoles

Favoriser le bouche-à-oreille entre collègues

« Deux juristes y sont allées ont adoré et en ont parlé à leurs collègues qui ont adoré. **Il y a un ruissellement qui permet aux personnes qui n'ont pas d'attaches avec le monde associatif de s'y intéresser** » Un mécène ponctuel

« Nos collaborateurs hors management, **à force de voir que des personnes y aller**, ils ont réalisé qu'ils étaient capables de le faire. Ce frein d'appréhension et de manque de légitimité se lève » Un mécène ponctuel

Communiquer de manière plus concrète

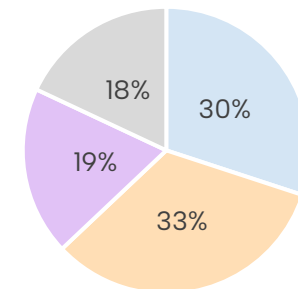
« Souvent les gens ne comprennent pas ce qu'on fait chez UP. Diane et Amaury ont une approche très plaidoyer, **il faudrait qu'ils soient plus concrets**. On a besoin de bénévoles pour intervenir dans tels ATELIERS où l'on fait telles choses » Un mentor bénévole

Développer la communauté de bénévoles

« Un groupe whats app avec des news, des propositions de missions ; ou des visios. Il y a aussi des assos qui engagent les bénévoles dans la préparation de leur assemblée générale. **Au global plus d'informations sur l'association** » Un mentor bénévole

Regard sur les canaux de connaissance de UP for Humanness

Comment avez-vous connu UP
Emploi ?



- Sur une plateforme de bénévolat / mécénat de compétences
- Par mon entreprise
- Bouche à oreille
- Autre (site internet, réseaux sociaux, événement, ...)

N=73



Ce que disent les bénévoles

Vers la suite [2/2]

Les suggestions des bénévoles...

Pour développer des partenariats financiers

Commencer par un partenariat en mécénat de compétences

« Si on sent que l'argent qu'on va donner sera bien réattribué derrière. Sans connaître l'association il y a toujours cette petite crainte de « comment va être utilisé l'argent ». **En s'engageant on voit toute l'organisation, les coûts, la logistique. On comprend que l'argent donné sera utilisé à bon escient** » Un mécène de compétences ponctuel

« Le mécénat de compétences **c'est aussi une manière de mettre un pied dans l'asso** pour aller vers un partenariat financier. Ce qui me gêne c'est si l'asso n'a pas de lien avec le business de l'entreprise. Ou alors il faut qu'il y ait un des dirigeants qui soit sensible à la cause » Un bénévole ponctuel

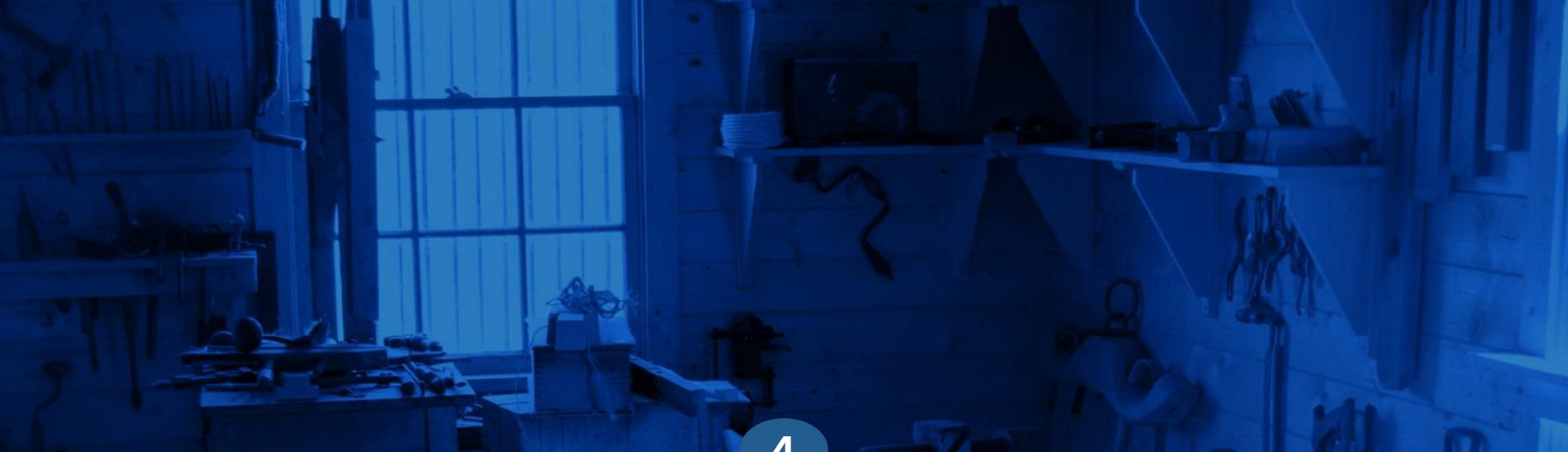
Proposer des supports communicationnels aux entreprises

« Les dépenses autour du mécénat c'est aussi pour pouvoir en parler, en donner, faire une bonne image. **Donc partager des outils, des supports pour l'aider à communiquer.** Si c'est clé en main, ça aide beaucoup » Un mécène de compétences ponctuel

Sur la formalisation de l'offre

« La formalisation **devient nécessaire à partir du moment où l'on a un volume de bénévoles qui s'intensifie**, si important, si besoin de suivi précis. » Un mécène de compétences ponctuel





4

Annexes



Annexes

Données bénéficiaires - Tris croisés en fonction du parcours suivi

Part de répondants déclarant que ...	Declic	Declic et Envol	Envol	Renforcé
"Grâce à UP Emploi, je comprends et connais mieux... les attentes des employeurs et recruteurs"	67%	100%	71%	89%
"Grâce à UP Emploi, je comprends et connais mieux... les démarches pour postuler"	50%	100%	86%	89%
"Grâce à UP Emploi, je comprends et connais mieux... les dispositifs d'orientation et d'accompagnement vers et dans l'emploi"	83%	75%	86%	69%
"UP Emploi m'a permis de développer mes capacités à... chercher des offres correspondantes à mon projet"	50%	75%	71%	77%
"UP Emploi m'a permis de développer mes capacités à... rédiger mon CV"	100%	100%	71%	86%
"UP Emploi m'a permis de développer mes capacités à... rédiger une lettre de motivation"	50%	100%	71%	83%
"UP Emploi m'a permis de développer mes capacités à... passer un entretien d'embauche"	67%	100%	71%	94%
"UP Emploi m'a permis de développer mes capacités à... valoriser et expliquer vos périodes sans emploi"	50%	75%	71%	89%
"Je me sens plus à l'aise lorsque je m'exprime à l'oral grâce au parcours UP Emploi"	67%	100%	86%	89%
"Je suis davantage capable de me présenter/ présenter une de mes expériences de façon structurée, grâce au parcours UP Emploi"	100%	100%	86%	77%
"Grâce au parcours UP Emploi, j'ai davantage confiance en moi"	83%	75%	86%	83%
"Le parcours UP Emploi m'a motivé pour travailler / retravailler"	83%	100%	86%	86%
"Grâce au parcours UP Emploi, je sais mieux aujourd'hui quel métier faire demain"	n/a	75%	43%	66%
"Le parcours UP Emploi m'a permis de trouver l'emploi ou la formation qui me convient"	n/a	75%	29%	57%
"Le parcours UP emploi me permet de gagner en autonomie pour la réalisation de projets personnels ou professionnels"	n/a	75%	43%	74%
Part des bénéficiaires ayant travaillé depuis leur sortie du parcours Up Emploi	33%	67%	50%	67%
"Grâce au parcours UP Emploi, je me sens davantage capable de tisser de nouvelles relations"	50%	100%	57%	77%
"Grâce au parcours UP Emploi, je suis davantage conscient(e) que je peux faire de ma différence une force pour le recrutement"	50%	100%	57%	71%
"Le parcours UP Emploi était adapté à mes attentes"	83%	100%	71%	86%
"J'ai eu le sentiment d'avoir de la valeur aux yeux du groupe / de l'équipe"	100%	75%	71%	83%
"Les fragilités des autres participants m'ont aidé(e) à percevoir ma différence d'une nouvelle façon"	67%	50%	57%	66%



Annexes

Données bénéficiaires - Tris croisés en fonction de la situation d'emploi aujourd'hui

	Parmi les bénéficiaires <u>sans</u> <u>emploi</u> aujourd'hui N=19	Parmi les bénéficiaires <u>en emploi</u> aujourd'hui N=31
% vivant avec un handicap	77%	79%
% 55 ans et plus	19%	5%
% de niveau de diplôme Bac ou inférieur	36%	38%
% ayant moins de 2 ans d'expérience professionnelle	26%	11%
% de femmes	37%	36%
% de bénéficiaires du parcours Envol	13%	16%
% de bénéficiaires du parcours Renforcé	65%	68%



Annexes

Données bénéficiaires - Tris croisés en fonction de la satisfaction envers le parcours emploi

	Parmi les bénéficiaires déclarant que le parcours UP Emploi <u>était adapté</u> à leurs attentes N=44	Parmi les bénéficiaires déclarant que le parcours UP Emploi <u>n'était pas adapté</u> à leurs attentes (inclut les réponses <i>Ne sait pas</i>) N=8
% vivant avec un handicap	79%	75%
% 45 ans ou plus	43%	63%
% de niveau de diplôme Bac ou inférieur	36%	38%
% ayant moins de 2 ans d'expérience pro	23%	13%
% de femmes	36%	25%
% de bénéficiaires du parcours Envol	11%	25%
% de bénéficiaires du parcours Renforcé	68%	63%
% en emploi ou formation aujourd'hui	49%	0%
% sans emploi aujourd'hui	52%	100%
% ayant réalisé une immersion	36%	38%
% ayant été suivi par un mentor	64%	50%



Annexes

Données bénévoles - Tris croisés en fonction du type d'engagement

Grâce à mon engagement avec UP Emploi...	Intervenants en atelier	Mentors
J'ai une meilleure image du monde associatif	80%	90%
J'ai commencé à sensibiliser d'autres personnes à la nécessité de s'engager	82%	67%
J'ai envie de m'engager encore davantage	78%	71%
J'ai pris conscience... de mes préjugés sur la réalité du handicap	56%	57%
J'ai pris conscience... de la richesse que peuvent apporter des personnes "fragilisées" dans un collectif	82%	81%
J'ai pris conscience... des capacités des personnes "fragilisées" à évoluer en entreprise	76%	62%
J'ai pris conscience... des difficultés rencontrées par les personnes "fragilisées" pour s'insérer professionnellement et socialement	93%	91%
J'ai pris conscience... des réticences des entreprises à recruter des personnes "fragilisées"	76%	71%
J'ai modifié mon discours, mes habitudes ou mes pratiques en lien avec ces personnes"	49%	67%
Je me sens plus utile	96%	86%
Je (re)trouve plus de sens à ce que je fais quotidiennement	60%	48%
J'ai pris/repris confiance en moi	20%	29%
Je me sens plus épanoui(e) personnellement	60%	57%
Je me sens plus valorisé(e) et reconnu(e) dans la société	31%	38%
J'ai découvert un milieu que je ne connaissais pas	80%	91%
J'ai rencontré des personnes que j'ai pu ou que je vais revoir par la suite	36%	57%
J'ai développé ou acquis de nouvelles compétences professionnelles	49%	48%
J'ai découvert des outils ou des méthodes de travail réutilisables dans mon environnement professionnel	31%	29%
J'ai développé des savoir être ou soft skills (ex : prise de parole en public, bienveillance, créativité...)	51%	57%
Je me suis découvert de nouvelles compétences que je ne soupçonnais pas	36%	33%
J'ai noué de nouveaux contacts et développé mon réseau professionnel	36%	33%
J'ai découvert un secteur qui m'intéresse professionnellement (ou ai confirmé mon intérêt)	31%	33%



Annexes

Données bénévoles - Tris croisés en fonction du type d'engagement

Grâce à mon engagement avec UP Emploi...	Intervenants en atelier	Mentors
Aujourd'hui, après m'être engagé(e) avec UP Emploi, je suis plus fier(e) de mon entreprise	67%	n/a
Aujourd'hui, après m'être engagé(e) avec UP Emploi., je suis retourné(e) au travail plus motivé	54%	n/a
Aujourd'hui, après m'être engagé(e) avec UP Emploi, je suis reconnaissant(e) envers mon entreprise	67%	n/a
Aujourd'hui, après m'être engagé(e) avec UP Emploi, cela m'a permis de renforcer mes liens avec mes collègues	63%	n/a
J'aimerais que mon entreprise me propose des actions ou missions d'engagement pendant mon temps de travail	62%	79%
Je pense que si mon entreprise le faisait, je serai plus fier(e) d'y être salarié(e)	71%	84%
Je me sens plus à l'aise de travailler avec une personne "fragilisée"	84%	73%
Je me sens davantage prêt(e) à recruter une personne "fragilisée"	59%	73%
J'envisage de mettre en place des choses au sein de mon entreprise pour encourager le recrutement d'une personne "fragilisée"	50%	55%
Je communique mieux et/ou différemment avec mes collègues	25%	55%
J'ai fait évoluer ma façon de manager	16%	36%
J'ai été suffisamment encadré(e) pour la réalisation des missions à effectuer	96%	86%
Je me suis senti bien accueilli(e) par les équipes de UP Emploi	98%	100%
La mission d'engagement (ponctuel ou récurrent ; durée de la mission ; ...) était adaptée à mes attentes	96%	100%
Le contenu de la mission d'engagement était adapté à mes attentes	98%	86%



Annexes

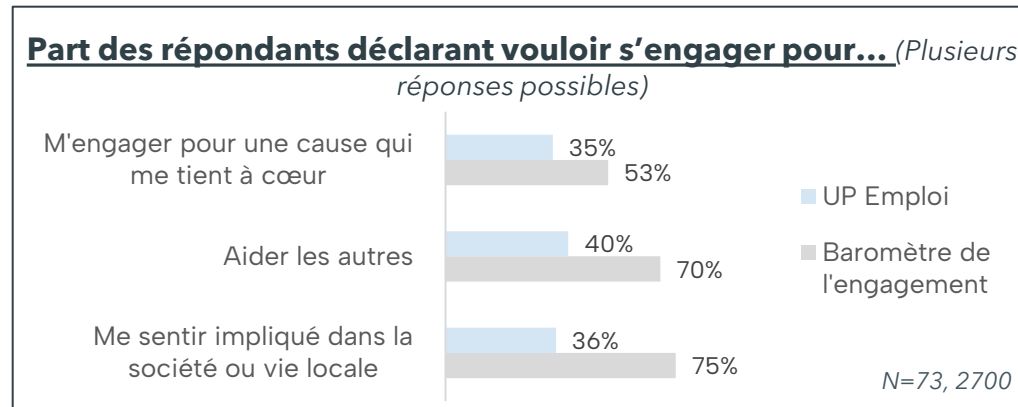
Données bénévoles - Tris croisés en fonction des modalités d'engagement

% des bénévoles déclarant	Mécènes de compétences (engagé sur son temps de travail) N=26	Bénévoles (engagé sur son temps personnel) N=47
Le contenu de la mission d'engagement était adapté à leurs attentes	96%	89%



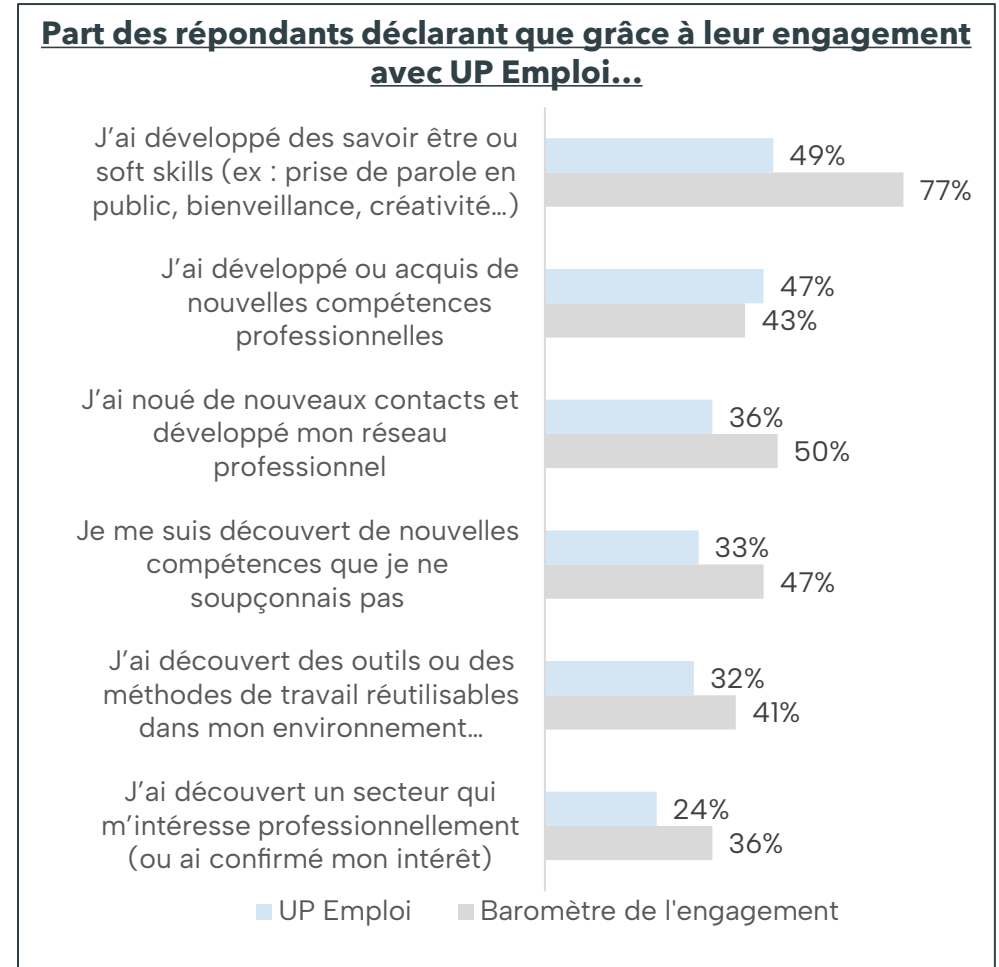
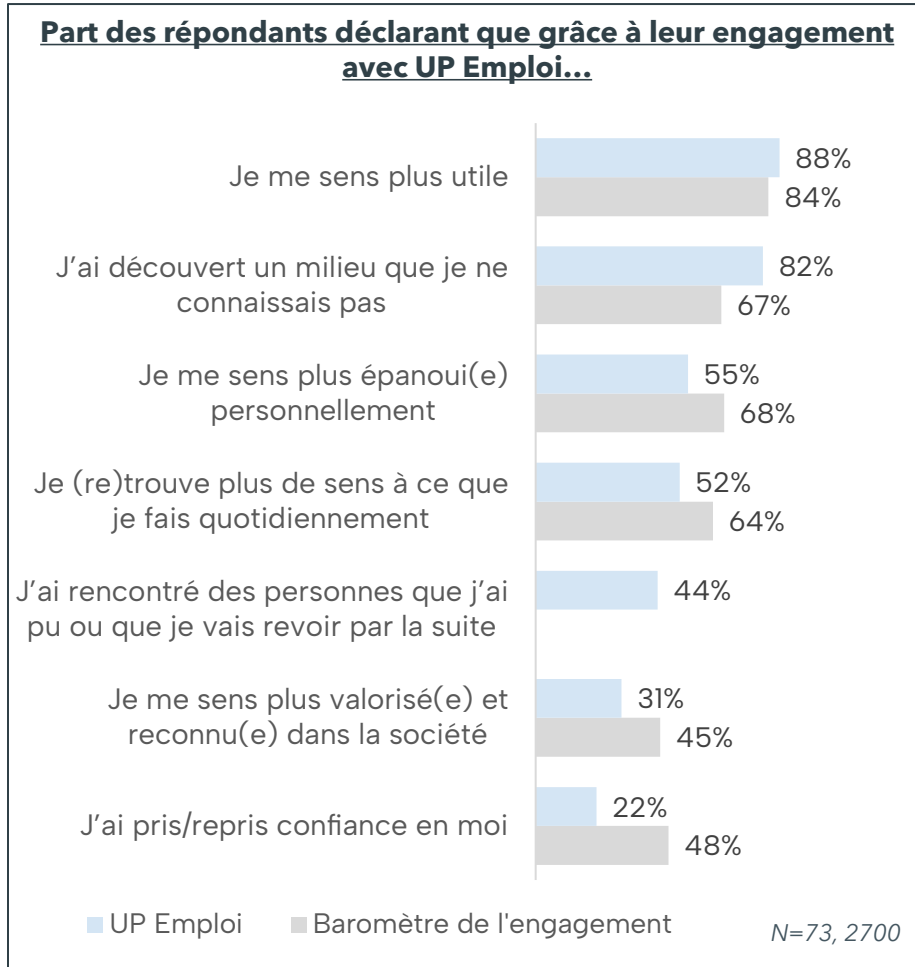
Annexes

Comparaison des chiffres avec les données du baromètre de l'engagement



Annexes

Comparaison des chiffres avec les données du baromètre de l'engagement





BENOIT PLOQUIN

Directeur d'étude



benoit@koreisconseil.com

06 46 42 93 80

www.koreisconseil.com