

# Évaluation d'impact du parcours UP Emploi

Rapport d'évaluation d'impact  
Janvier 2022



# AGENDA

1

Contexte

2

Méthodologie

3

Échantillon

4

Résultats de l'étude

5

Conclusion

6

Recommandations

# Contexte

# ENSEMBLE POUR AVANCER

**L'association UP for Humanness, à travers ses parcours UP Emploi, s'engage pour le retour à l'emploi de personnes fragilisées par des situations de vie difficiles, grâce à un accompagnement bienveillant, personnalisé et valorisant.**

## **Un parcours vers l'emploi**

UP for Humanness propose UP Emploi, un programme d'insertion unique, mêlant des ateliers techniques (simulations d'entretiens, refonte du CV, bilan de compétences, etc.) à des ateliers artistiques (peinture, théâtre, chant, danse, etc.), et aboutissant à terme à une immersion en entreprise dans le secteur visé.

Un parcours au format personnalisé, basé sur des rencontres en petits groupes.

## **Le pari de la fragilité**

Chaque promotion de bénéficiaires rassemble des profils aux fragilités diverses. Des personnes sortant de prison côtoient des personnes porteuses de handicap (physique, sensoriel, mental ou psychique). Ce pari de mélanger les vulnérabilités repose sur l'idée que l'ouverture à l'autre vivant d'autres réalités est féconde et qu'il est nécessaire de sortir des étiquettes pour s'insérer dans une société diverse.

## **Pour des regards qui changent**

L'immersion en entreprise est aussi l'occasion pour UP Emploi de participer à faire changer les regards en entreprise pour que les personnes fragilisées par différentes situations de vie soient perçues comme des atouts, à l'aune de leur plein potentiel.

# ENJEUX DE L'ÉVALUATION



## FAIRE LA PREUVE DU CONCEPT

En décembre 2021, cinq parcours ont déjà été réalisés. UP for Humanness souhaite aujourd'hui démontrer l'impact du programme UP Emploi de manière objective, afin de faire sa « preuve de concept ».



## VALORISER LE PROGRAMME

Les résultats seront l'occasion de valoriser les actions mises en place afin de consolider les partenariats et de faciliter la recherche de financements.



## PILOTER L'ACTION

L'évaluation permettra par ailleurs à UP for Humanness d'améliorer le pilotage du programme UP Emploi et de faciliter, entre autres, son essaimage.

# IMPROVE



Improve est une entreprise sociale créée en 2009 qui s'est donné pour **mission d'éclairer et d'aiguiller les acteurs en mouvement vers le bien commun.**

Quel que soit le stade de développement ou le dimensionnement d'un projet à vocation sociale, Improve accompagne les organisations dans l'atteinte de leur mission sociale en apportant son **expertise de l'évaluation de l'impact**. Les méthodologies mobilisées sont les méthodologies d'évaluation quantitative, qualitative et l'analyse des coûts évités.

À travers le conseil mais aussi la formation et le coaching, notre expertise démarre dès la conception de votre stratégie d'impact jusqu'à l'évaluation de l'impact de vos activités.

Parmi **plus de 150 structures accompagnées** depuis sa création, Improve compte des fonds d'investissement, des fondations d'entreprises, des entreprises, des associations portant des projets d'innovation sociétale.

# Méthodologie

# QUESTION ÉVALUATIVE

L'une des premières étapes d'une évaluation consiste en la définition précise de la mission sociale que se donne la structure ou le programme évalué. Cette mission dit la finalité essentielle de l'engagement de l'association UP for Humanness auprès de ses bénéficiaires au travers des parcours UP Emploi.

La mission de UP Emploi, définie lors du premier atelier de coaching, est la suivante :

**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.**

De cet objectif découle la question évaluative, fil rouge de la présente étude :

**Dans quelle mesure l'association réussit-elle le pari d'accompagner chaque personne fragilisée à prendre confiance en elle et en sa valeur afin de retrouver sa juste place en entreprise ?**

La présentation des résultats sera organisée selon deux sous-questions :

- a) Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?
- b) Les personnes accompagnées parviennent-elles à trouver leur juste place en entreprise à la suite du parcours ?

Les facteurs clés de succès seront identifiés dans la mesure du possible grâce à des croisements statistiques.



# MÉTHODOLOGIE

## APPROCHE

- L'évaluation d'impact est menée *a posteriori*, à savoir une fois le parcours terminé. Le changement et l'attribution sont donc évalués de manière auto-rapportée (le répondant évalue de manière subjective la manière dont il s'est senti évoluer grâce à UP Emploi).
- Une approche par questionnaire a été privilégiée, en vue notamment de la pérennisation de l'évaluation.
- Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ont été intégrés au questionnaire.

## PÉRIMÈTRE

- L'évaluation d'impact est menée auprès de tous les participants au parcours (promos 1, 2, 3 et 4). Le périmètre a été néanmoins circonscrit aux participants ayant assisté *a minima* à 5 séances du parcours UP Emploi, soit 30 personnes. 4 bénéficiaires ont assisté à moins de cinq séances et sont par conséquent exclus du périmètre.

# DÉROULÉ DE LA MISSION

## UN FORMAT MIXANT LE COACHING ET L'EXTERNALISATION

La mission d'évaluation a été en partie internalisée, en partie externalisée :

- Les étapes de cadrage, de construction des outils et de collecte des données ont été réalisées sous format de coaching. Pour chacune de ces étapes, une demi-journée de formation a été assurée par Improve, le travail de production étant assuré ensuite par l'équipe UP Emploi, puis relu et validé par Improve.
- Les étapes d'analyse des données et de valorisation des résultats dans le présent rapport ont été externalisées, assurées entièrement par Improve.

Une telle approche favorise la montée en compétence des salariés de UP for Humanness impliqués dans les parcours UP Emploi sur le travail et le choix des indicateurs, la construction d'un questionnaire et la collecte de données, tout en assurant l'objectivité et la rigueur nécessaire au traitement des données.

# DÉROULÉ DE LA MISSION

## LES GRANDES ÉTAPES

1

Définition  
de la  
stratégie  
d'impact

2

Construction  
du  
référentiel  
d'indicateurs  
clés

3

Création des  
outils et  
collecte

4

Analyse des  
données

5

Valorisation  
des résultats

Coaching

Externalisation

# DEFINITION DE LA STRATÉGIE D'IMPACT

## LA THÉORIE DU CHANGEMENT

La TOC (*Theory of change* ou Théorie du changement) est un outil stratégique qui décrit graphiquement le **processus de changement social** attendu selon le point de vue d'une partie prenante spécifique jusqu'à l'objectif que l'on cherche à atteindre à travers les activités qui ont été mises en place.

Finalisée, la carte offre **une photographie claire de l'ensemble des impacts recensés** et potentiellement mesurables induits par le programme UP Emploi .

Cette cartographie retrace le chemin de notre raisonnement figé à un temps précis, par conséquent celle-ci peut être ajustée selon le périmètre de l'étude et selon l'évolution du programme. Des hypothèses d'impacts ont été construites à partir des phases de cadrage et d'immersion selon les objectifs poursuivis par le dispositif.

Ces hypothèses permettent d'aboutir au développement d'indicateurs de mesure de l'impact de UP Emploi sur ses bénéficiaires.

La construction de la TOC UP Emploi a débuté lors de l'atelier de coaching, après la définition de la mission sociale de l'association. Elle a été ensuite finalisée par l'équipe UP Emploi.

# CONSTRUCTION DU RÉFÉRENTIEL D'INDICATEURS CLÉS

## LA CARTE DES IMPACTS

La Carte des Impacts est issue de la Théorie du changement et comprend de manière plus détaillée les indicateurs réellement mesurés au cours de l'étude. Elle ne peut être créée qu'une fois la Théorie du changement finalisée.

Cet outil de travail correspond donc à l'opérationnalisation de toute ou partie de la Théorie du changement et sert de base pour construire le questionnaire. Elle comprend des indicateurs de caractérisation (qui sont les bénéficiaires UP Emploi), des indicateurs de performance (de quoi ont-ils bénéficié grâce au parcours) et d'impact (indicateurs priorités à partir de la TOC).

Elle a été créée par l'équipe UP Emploi à la suite de l'atelier de coaching, puis relue et validée par Improve.

# CRÉATION DES OUTILS ET COLLECTE

## LE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire est conçu à partir de la Carte des impacts. Il a été construit par l'équipe UP Emploi sur GoogleForm après l'atelier de coaching avant relecture, retours puis validation d'Improve.

Il comprends 39 questions, dont 9 questions de caractérisation, 5 questions de performance et 25 questions d'impact. Il est totalement anonyme.

Le questionnaire a été pré-testé auprès de divers membres de l'équipe.

## LA COLLECTE

La collecte a été menée du 29 octobre au 29 novembre 2021, auprès de toutes les personnes ayant bénéficié du parcours UP Emploi de façon complète à ces dates, toutes promotions confondues.

# ANALYSES ET VALORISATION

## ANALYSE DES DONNÉES

Les données ont été analysées via le logiciel de traitement statistique SPSS, par Improve. Étant donné le nombre de répondants (N=26), seul un nombre restreint de tests statistiques ont pu être appliqués pour croiser les indicateurs.

## CRÉATION DU RAPPORT

Les résultats obtenus à la suite du travail d'analyse sont valorisés dans le présent rapport, consolidé par Improve et restitué le 11 janvier 2022 à l'équipe UP Emploi.

# ÉCHANTILLON DE L'ÉTUDE

## UNE MARGE D'ERREUR ACCEPTABLE

La marge d'erreur indique la fiabilité des résultats ; *si la marge d'erreur est de 5 % par exemple et que les résultats indiquent que 40 % de répondants sont satisfaits, alors on peut être sûr que si la population entière avait répondu, entre 35 % et 45 % des répondants auraient donné la même réponse.*

La marge d'erreur habituelle est de 5 % en sciences sociales ; cependant, une marge d'erreur inférieure à 10 % reste acceptable.

<b>POPULATION</b>	<b>30</b>
<b>OBJECTIF</b>	<b>30</b>
<b>NOMBRE DE REpondANTS</b>	26
<b>MARGE D'ERREUR</b>	7 %



# LIMITES DE L'ÉTUDE

Le plan d'étude quantitative choisi étant dépourvu de groupe témoin et d'un protocole amont-aval, il faut se saisir des conclusions avec une certaine précaution.

Cependant, plusieurs techniques ont été déployées pour **réduire ce problème. Des questions dites « d'attribution »** permettent notamment de constater les tendances des bénéficiaires à attribuer ou non le changement vécu à UP Emploi.

Par ailleurs, tous les participants depuis la création de UP Emploi étant interrogés, un biais de mémoire a pu jouer pour quelques répondants, certains ayant bénéficié du parcours un an avant la passation du questionnaire.

Le parcours UP Emploi accompagne des personnes vivant avec un handicap. Pour quelques unes, un biais peut exister dans les réponses à certaines questions, lié à une altération de la compréhension, de la concentration ou du jugement.

**Ces limites sont réelles et doivent être prises en considération. Elles restent cependant assez communes et n'empêchent pas de tirer des conclusions robustes.**

# Résultats de l'étude

# Résultats de l'étude

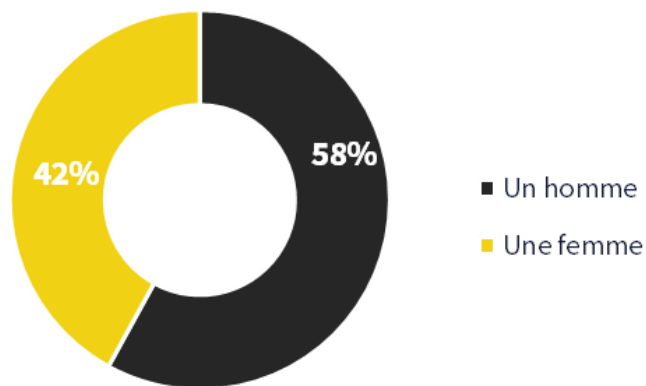
## Caractérisation

# Qui sont les bénéficiaires UP Emploi ?

## Une quasi-parité

Si les hommes sont légèrement majoritaires, la balance homme/femme reste équilibrée.

Répartition des répondants selon leur genre (N=26)



## Une moyenne d'âge de 41 ans

Sur les 21 répondants ayant saisi correctement leur année de naissance dans le questionnaire, 10 ont entre 30 et 40 ans, 5 entre 50 et 60 ans, 3 entre 20 et 30 ans et 3 entre 40 et 50 ans (N=21).

## Une très grande majorité de personnes vivant avec un handicap

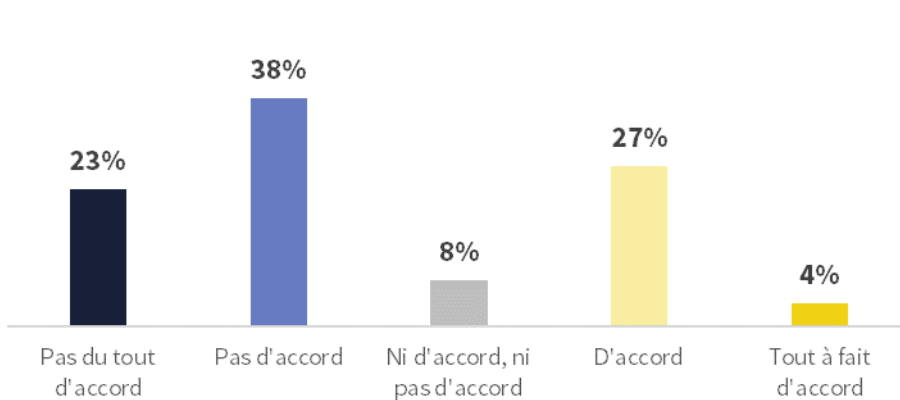
85 % des répondants vivent avec un handicap (N=26).

# Qui sont les bénéficiaires UP Emploi ?

## Une bonne compréhension des consignes

69 % des répondants affirment ne pas avoir de difficultés à comprendre les consignes.

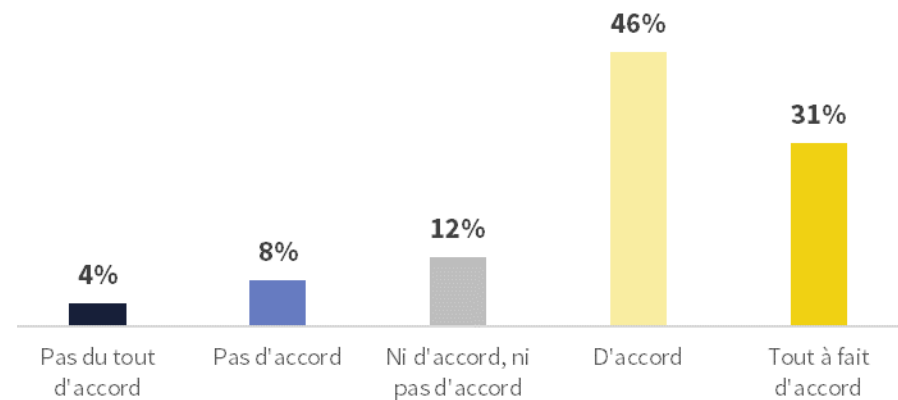
Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "J'ai parfois des difficultés à comprendre les consignes" (N=26)



## Des difficultés de concentration

77 % des répondants déclarent avoir de la difficulté à rester concentré.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "J'ai parfois des difficultés à rester concentré(e)" (N=26)

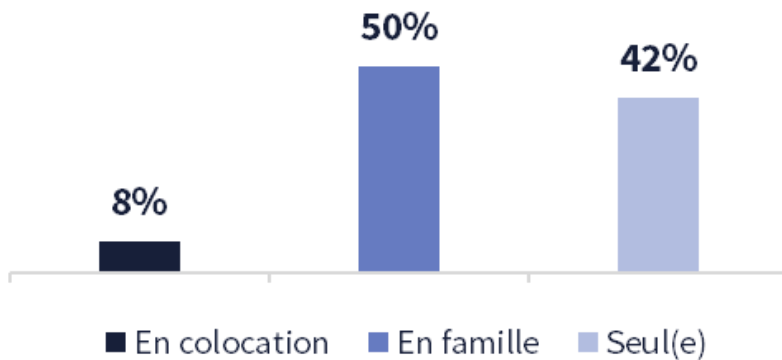


# Qui sont les bénéficiaires UP Emploi ?

## Un répondant sur deux vit en famille

Si 50 % des répondants vivent en famille, 42 % déclarent vivre seuls.

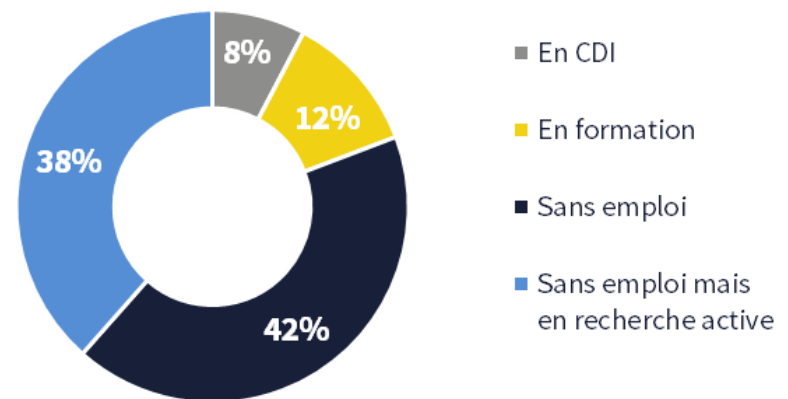
Répartition des répondants en fonction de leurs lieux de vie (N=26)



## Une grande majorité sans emploi avant le parcours

80 % des répondants déclarent être sans emploi avant d'intégrer le parcours UP Emploi.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "Avant d'intégrer le parcours, j'étais..." (N=26)



# Résultats de l'étude

## Performance

# Performance du parcours

## Les quatre promotions représentées

La majorité des personnes mobilisées pour l'étude ont répondu présent, quelle que soit leur promotion UP Emploi.

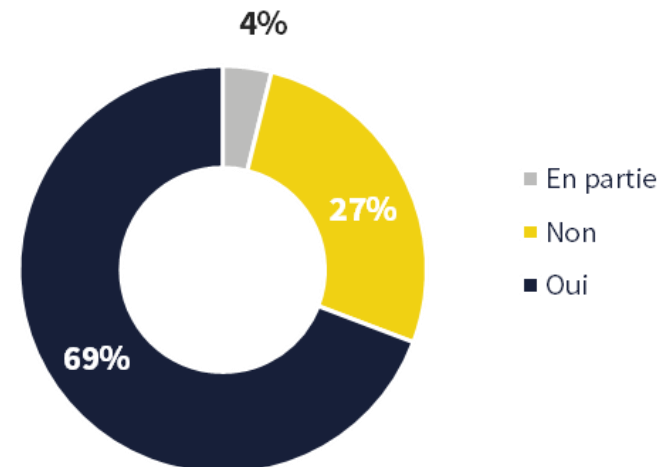
Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "J'ai suivi le parcours..." (N=26)



## Plus de la moitié des répondants ont réalisé une immersion

69 % des répondants ont réalisé et terminé leur immersion en entreprise.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "J'ai réalisé une immersion en entreprise" (N=26)





# Résultats de l'étude

## Impact

# Impact

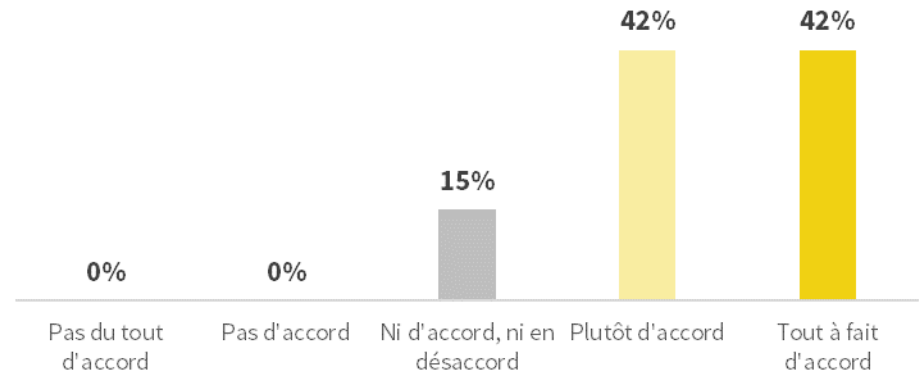
**Les personnes accompagnées  
reprennent-elles confiance en elles et  
en leur valeur à la suite du parcours ?**

# Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?

## L'impact : Une grande majorité des répondants a repris confiance grâce au parcours

84 % des répondants déclarent avoir repris confiance en eux grâce au parcours.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "Grâce au parcours, j'ai davantage confiance en moi" (N=26)

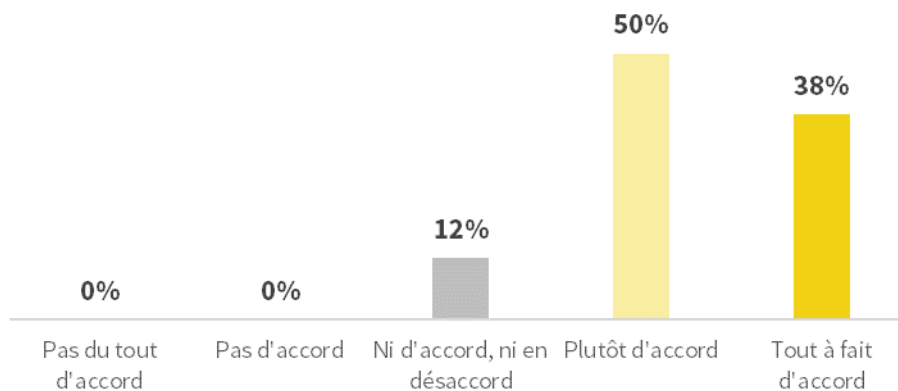


# Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?

## L'impact : plus de huit répondants sur dix ont pris conscience de leurs talents et compétences

88 % des répondants affirment avoir pris conscience de leurs talents et compétences grâce à UP Emploi.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "Grâce au parcours, j'ai pris conscience de mes talents et compétences" (N=26)



La corrélation (1) entre la prise de conscience de ses talents et compétences et la prise de confiance en soi est positive : **plus les participants déclarent avoir pris conscience de leurs talents et compétences, plus ils estiment avoir pris confiance en eux.**

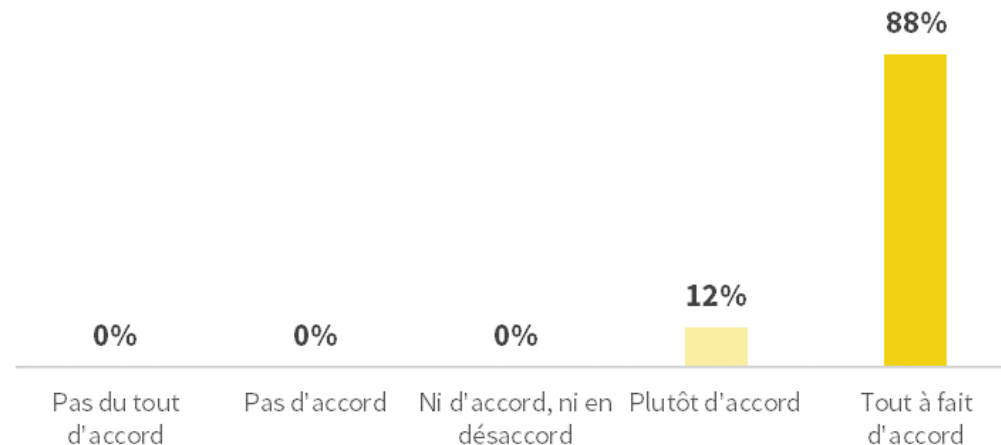
(1) Test de Spearman, seuil de 5 %

# Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?

## Les clés de succès : tous les participants se sont sentis accueillis en arrivant et lors des repas

Interrogés sur leur perception de l'accueil prodigué par UP Emploi lors du parcours, les répondants affirment à l'unanimité s'être sentis accueillis en arrivant le matin, et lors des repas. 88 % déclarent même être tout à fait d'accord avec cette assertion.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "Je me suis sentie accueilli(e) le matin en arrivant et lors des repas" (N=26)

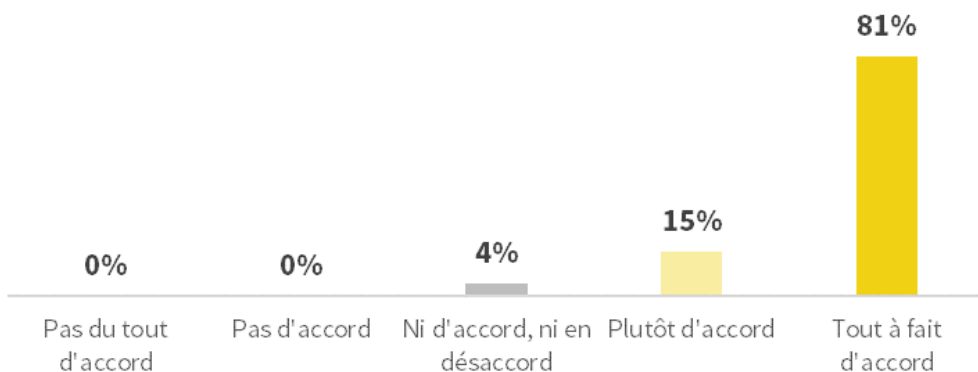


# Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?

## Les clés de succès : la quasi-totalité des répondants se sont sentis respectés dans leurs spécificités et différences

96 % des répondants affirment s'être sentis respectés dans leurs spécificités et différences.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation  
"Dans le cadre de UP Emploi, je me suis senti(e) respecté(e)  
dans mes spécificités et mes différences" (N=26)



La corrélation (1) entre le sentiment de s'être senti respecté et la prise de confiance en soi est positive : **plus les participants se sont sentis respectés, plus ils estiment avoir pris confiance en eux.**

(1) Test de Spearman, seuil de 5 %

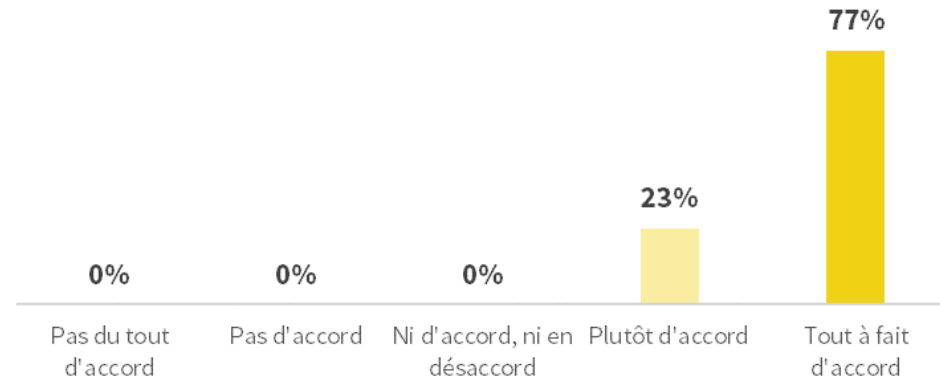
# Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?

## Les clés de succès : tous les répondants ont eu le sentiment d'avoir de la valeur aux yeux du groupe et de l'équipe

100 % des répondants déclarent avoir eu le sentiment d'avoir de la valeur aux yeux du groupe et de l'équipe. 77 % sont par ailleurs tout à fait d'accord avec cette affirmation.

La corrélation (1) entre le sentiment d'avoir de la valeur et la prise de confiance en soi est positive : **plus les participants ont eu le sentiment d'avoir de la valeur, plus ils estiment avoir pris confiance en eux.**

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "J'ai eu le sentiment d'avoir de la valeur aux yeux du groupe/de l'équipe" (N=26)



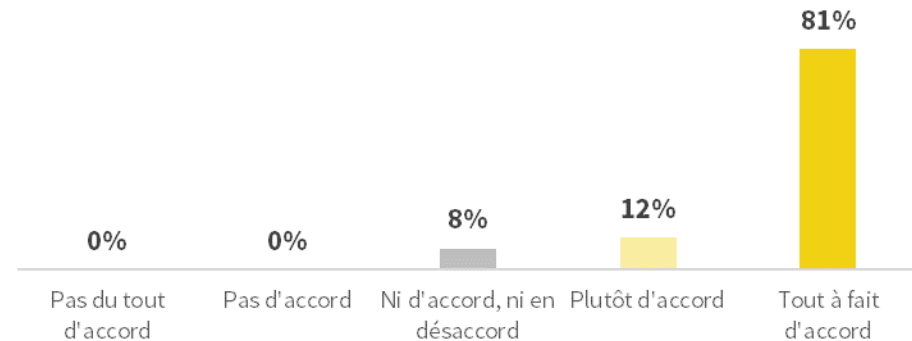
(1) Test de Spearman, seuil de 5 %

# Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?

## Les clés de succès : la quasi-totalité des répondants ont eu le sentiment d'être accompagnés de manière professionnelle

93 % des répondants affirment avoir eu le sentiment d'être accompagnés de manière professionnelle. 81 % sont par ailleurs tout à fait d'accord avec cette affirmation.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "Dans le cadre de UP Emploi, j'ai eu le sentiment d'être accompagné(e) de manière professionnelle" (N=26)



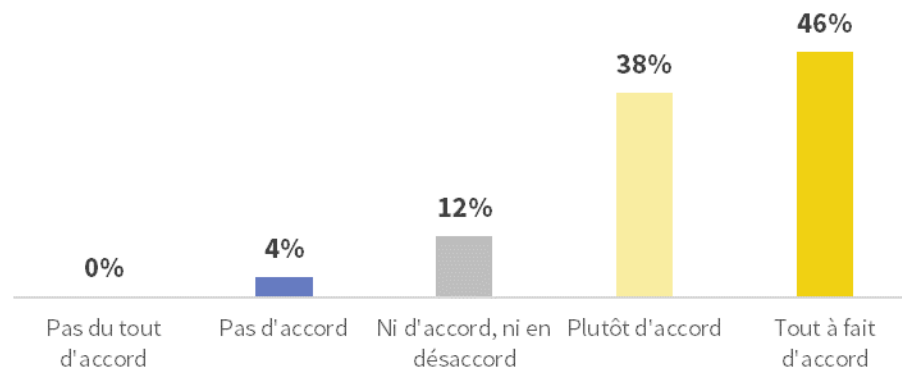


# Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?

## L'impact : le mélange des vulnérabilités, un pari réussi

84 % des répondants affirment que les fragilités des autres participants les ont aidés à percevoir leur différence d'une nouvelle façon.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "Les fragilités des autres participants m'ont aidé(e) à percevoir ma différence d'une nouvelle façon" (N=26)

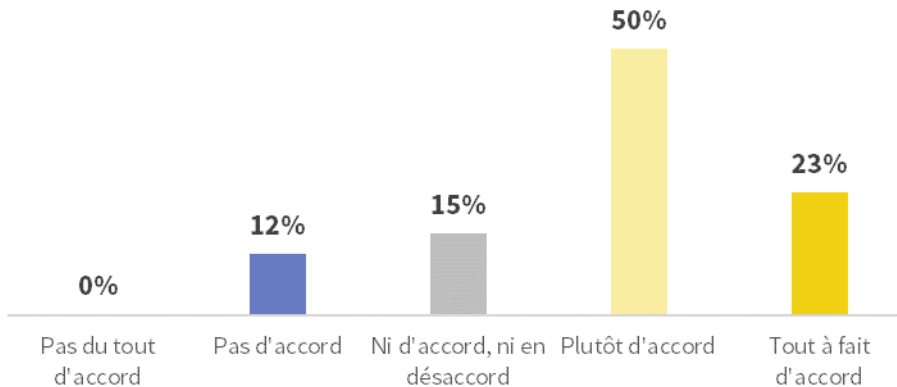


# Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?

## L'impact : presque trois-quarts des répondants ont le sentiment d'avoir gagné en autonomie

73 % des répondants déclarent avoir le sentiment d'avoir gagné en autonomie.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "Grâce au parcours, j'ai le sentiment d'avoir gagné en autonomie" (N=26)



Invités à donner un exemple, la majorité des répondants évoquent une autonomie plus grande dans leur recherche d'emploi :

« Faire mon CV et ma lettre de motivation tout seul. »

« Je sais mieux gérer ma recherche d'emploi en profitant de toute opportunité. »

« Pour la préparation d'une candidature, d'un entretien d'embauche et grâce à l'immersion professionnelle de fin de parcours, je suis beaucoup plus autonome pour postuler, me projeter et travailler en entreprise ! »

Deux répondants déclarent aussi prendre plus d'initiatives :

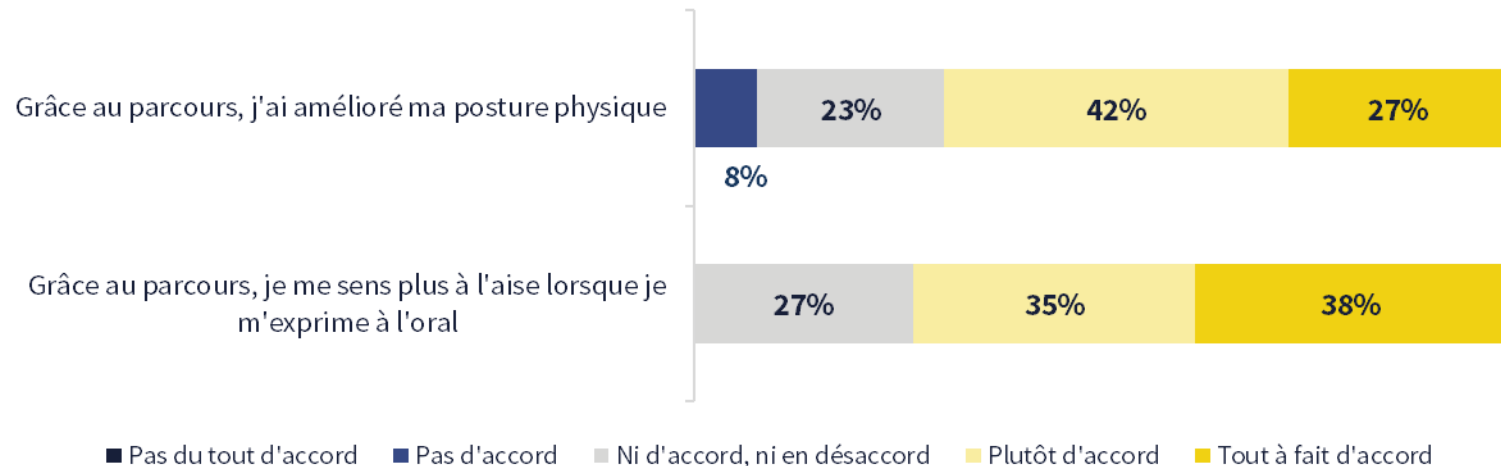
« J'ai pris des initiatives et mon responsable m'a félicité. »

# Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?

## L'impact : la majorité des répondants ont une meilleure posture physique et se sentent plus à l'aise à l'oral

69 % des répondants déclarent avoir amélioré leur posture physique, et 72 % sont plus à l'aise en expression orale.

Répartition des réactions des répondants aux affirmations suivantes (N=26) :

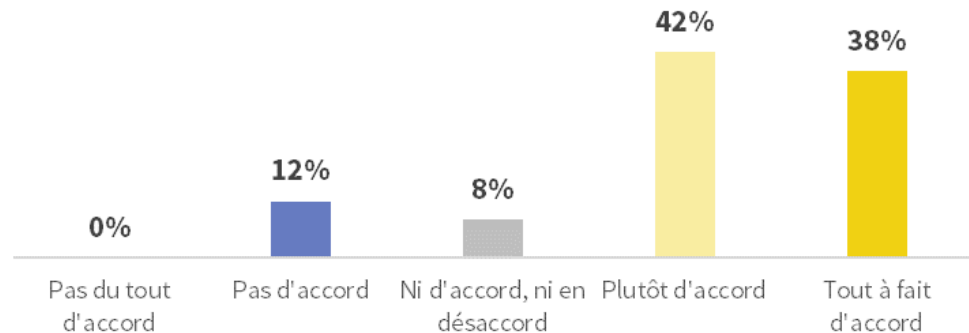


# Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?

**L'impact : 8 répondants sur 10 se sentent davantage capable d'agir pour leur bien-être**

80 % des répondants estiment se sentir davantage capable d'agir pour leur bien-être.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "Grâce au parcours, je me sens davantage capable d'agir pour mon bien-être" (N=26)



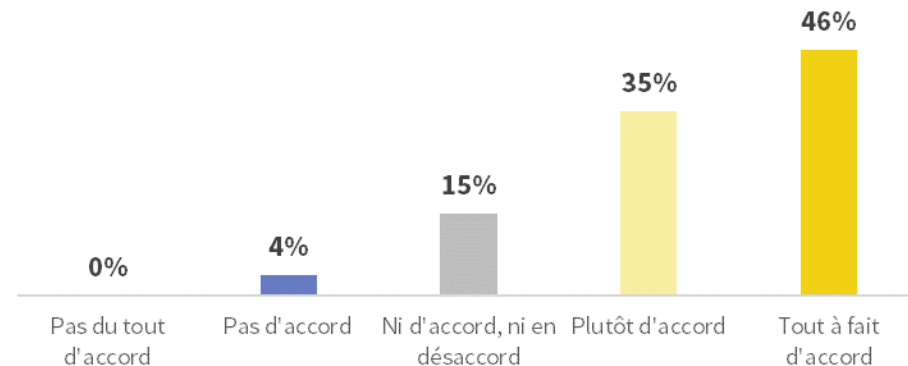
# Les personnes accompagnées reprennent-elles confiance en elles et en leur valeur à la suite du parcours ?

## L'impact : une très grande majorité des répondants se sentent capable de tisser de nouvelles relations

81 % des répondants disent se sentir capable de tisser de nouvelles relations grâce au parcours.

La corrélation (1) entre le sentiment de se sentir respecté dans ses différences et celui de la capacité à tisser de nouvelles relations est positive : **plus les participants se sont sentis respectés tels qu'ils étaient, plus ils déclarent se sentir capables de tisser de nouvelles relations.**

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "Grâce au parcours, je me sens capable de tisser de nouvelles relations" (N=26)



(1) Test de Spearman, seuil de 5 %

# En conclusion

Concernant la prise de confiance en soi et la prise de conscience de ses talents et compétences, **le bilan est très positif pour UP Emploi**. La très grande majorité des personnes accompagnées déclarent avoir vécu une évolution forte sur ces deux dimensions grâce au parcours. L'impact du parcours sur ces deux niveaux est donc indéniable, et ce auprès de tous les profils de bénéficiaires.

Le fait de se sentir respecté dans ses différences et d'avoir de la valeur aux yeux du groupe et de l'équipe sont deux facteurs particulièrement importants dans la prise de confiance des participants.

De manière corollaire, l'impact du parcours est aussi fort sur la prise d'autonomie, l'amélioration de la posture physique, l'aisance à l'orale, la capacité à agir pour son propre bien-être et la capacité à tisser de nouvelles relations.

**L'impact ne varie globalement sur ces indicateurs qu'entre le plutôt positif et le très positif.** Ainsi, parmi ces éléments, les impacts les plus forts (unaniment positifs) sont le sentiment d'avoir été accueilli et d'avoir de la valeur aux yeux de l'équipe et du groupe. *A contrario*, les impacts plus « mitigés » (inférieurs à 75 % de réponses positives) sont l'amélioration de l'autonomie, de la posture physique et de l'aisance à l'oral.

**On peut en conclure que la dimension humaine est véritablement au cœur de l'ADN de UP Emploi et vecteur des impacts les plus significatifs.**

# Impact

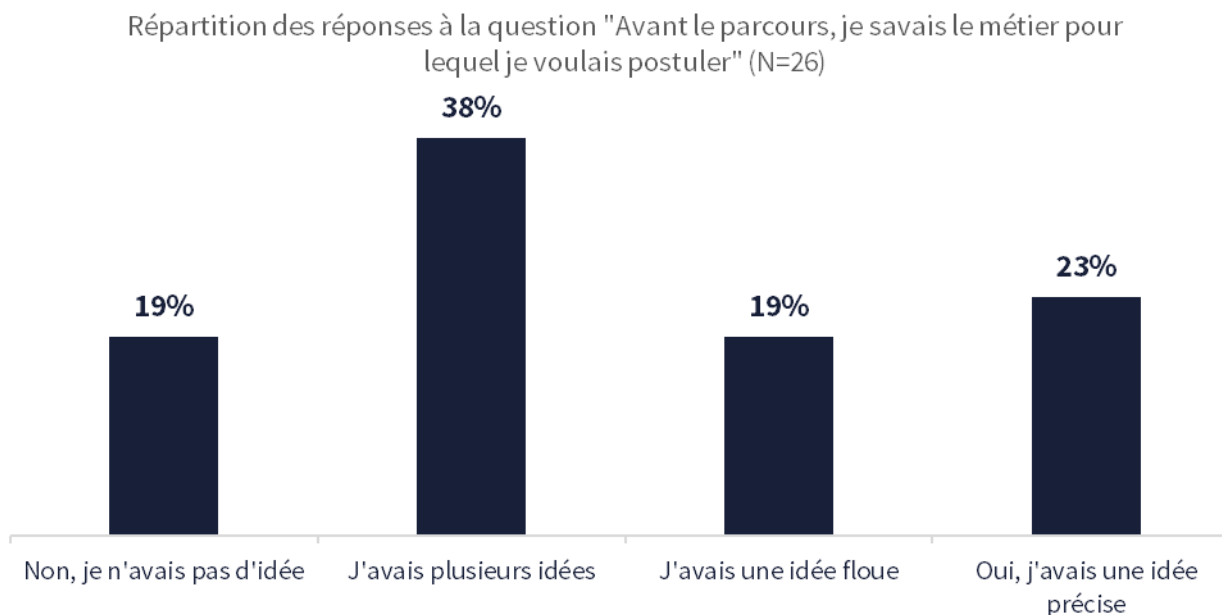
**Les personnes accompagnées parviennent-elles à trouver leur juste place en entreprise à la suite du parcours ?**

# Les personnes accompagnées parviennent-elles à trouver leur juste place en entreprise à la suite du parcours ?

## Avant le parcours, plus de la moitié des répondants n'avait pas de réelle idée en terme de métier potentiel

**57 % des répondants déclarent ne pas avoir défini une idée spécifique** concernant le métier pour lequel ils voudraient postuler : 19 % n'ont pas d'idée du tout, et 38 % ont plusieurs idées.

**42 % ont cerné une idée particulière** : floue pour 19 % et précise pour 23 %.





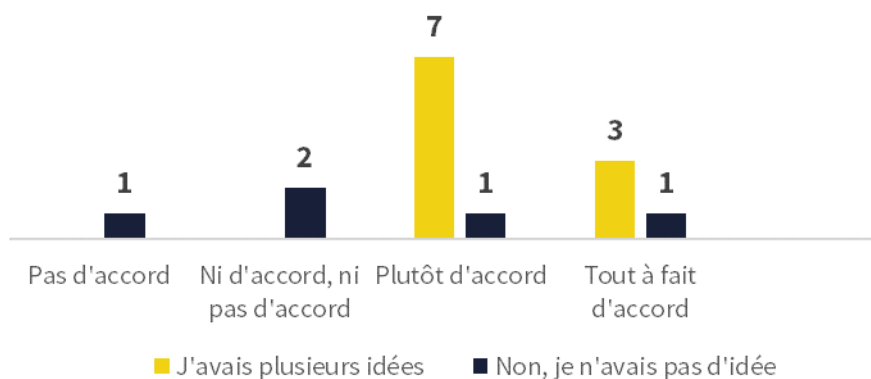
# Les personnes accompagnées parviennent-elles à trouver leur juste place en entreprise à la suite du parcours ?

## Parmi les répondants qui n'avaient pas d'idée spécifique, l'impact du parcours est plus important auprès de ceux qui avaient déjà plusieurs idées

La totalité des répondants ayant plusieurs idées de métiers avant le parcours déclarent savoir aujourd'hui quel métier faire demain grâce à UP Emploi.

Répartition des réponses des répondants à la question "Êtes-vous d'accord avec la phrase « Grâce au parcours, je sais mieux aujourd'hui quel métier je veux faire demain ? »"

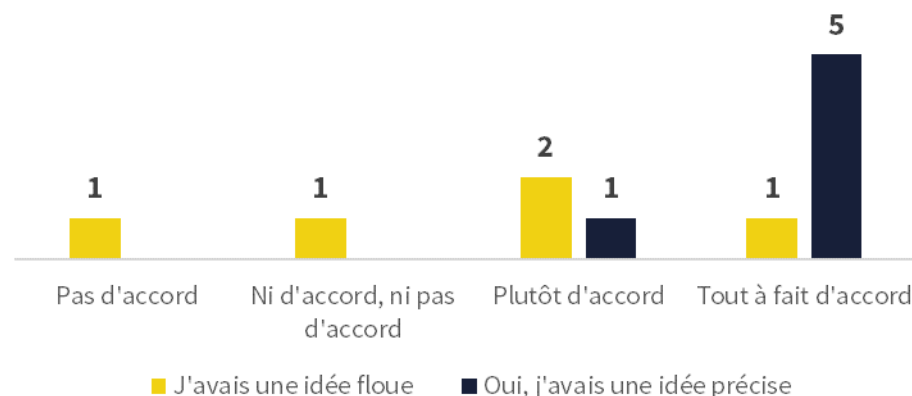
(N=15)



## Parmi les répondants qui avaient cerné une idée particulière, ceux ayant une idée précise ont été les plus impactés par le parcours

La totalité des répondants ayant une idée précise de métier avant UP Emploi affirment avoir pu confirmer ou affiner leur projet professionnel grâce au parcours.

Répartition des réponses des répondants à la question "Êtes-vous d'accord avec la phrase « Grâce au parcours, j'ai pu confirmer/affiner mon projet professionnel ? »" (N=11)

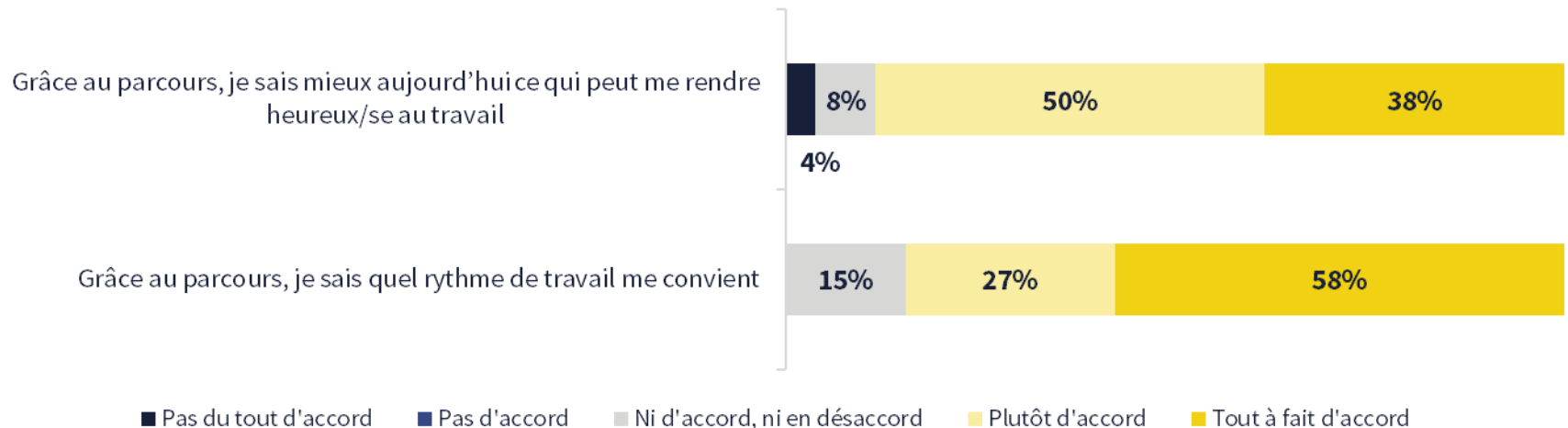


# Les personnes accompagnées parviennent-elles à trouver leur juste place en entreprise à la suite du parcours ?

## La grande majorité des répondants a une meilleure connaissance du type de travail qu'il lui faut

88 % des répondants déclarent mieux savoir ce qui peut les rendre heureux aujourd'hui au travail et 85 % des répondants savent mieux le rythme de travail qui leur convient.

Répartition des réactions des répondants aux affirmations suivantes (N=26) :

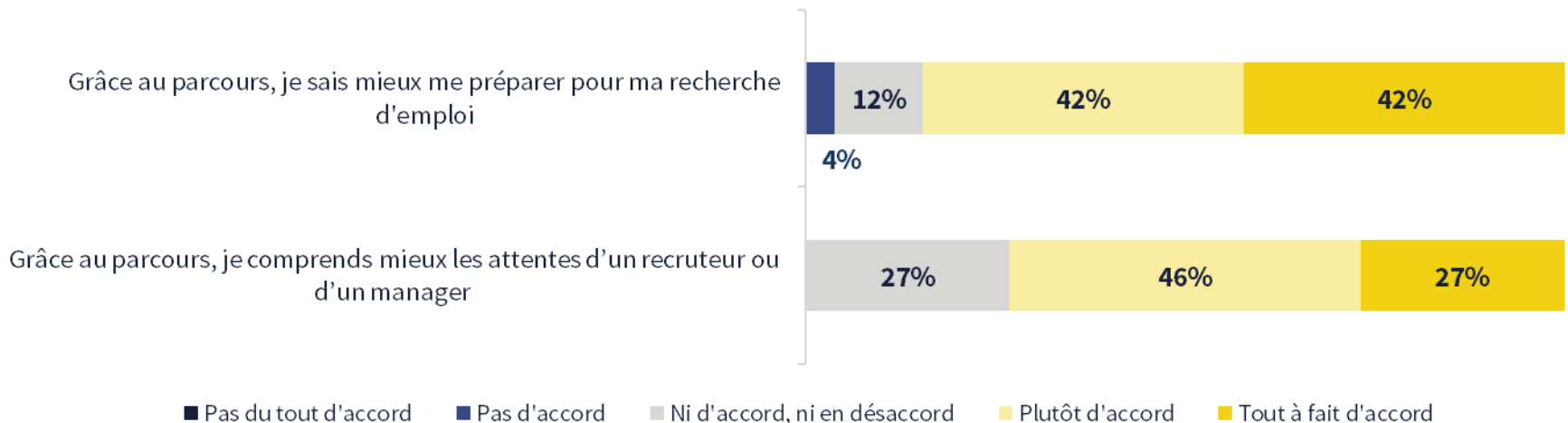


# Les personnes accompagnées parviennent-elles à trouver leur juste place en entreprise à la suite du parcours ?

## La grande majorité des répondants appréhende mieux la recherche d'emploi

84 % des répondants estiment savoir mieux se préparer pour leur recherche d'emploi et 73 % comprennent mieux les attentes d'un recruteur ou d'un manager.

Répartition des réactions des répondants aux affirmations suivantes (N=26) :

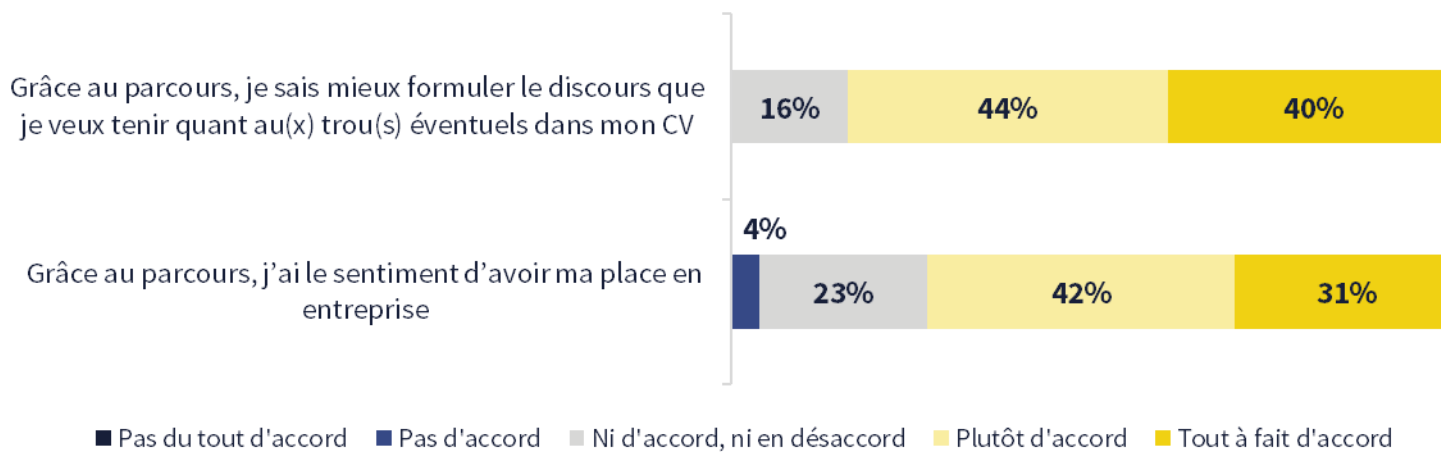


# Les personnes accompagnées parviennent-elles à trouver leur juste place en entreprise à la suite du parcours ?

## La majorité des répondants appréhendent mieux les trous dans leurs CV et ont le sentiment d'avoir leur place en entreprise

84 % des répondants déclarent mieux formuler le discours à tenir quant à de potentiels trous dans leurs CV, et 73 % ont le sentiment d'avoir leur place en entreprise suite au parcours.

Répartition des réactions des répondants aux affirmations suivantes (N=26) :



# Les personnes accompagnées parviennent-elles à trouver leur juste place en entreprise à la suite du parcours ?

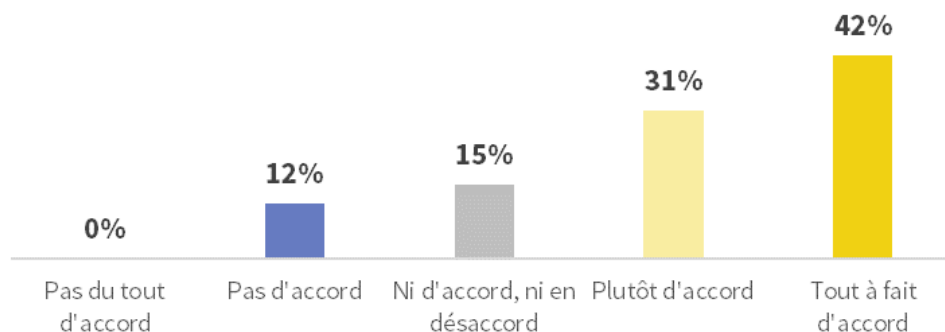
## Près de trois répondants sur quatre affirment se sentir davantage capable de reprendre un emploi

73 % des répondants affirment se sentir davantage capable de reprendre un emploi.

Ce sentiment est corrélé (1) significativement à plusieurs dimensions du parcours UP Emploi :

- La prise de confiance en soi
- Le sentiment d'avoir sa place en entreprise
- La connaissance de ce qui peut rendre heureux au travail
- La compréhension des attentes d'un recruteur ou d'un manager
- La conscience que la différence peut devenir une force.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation "Grâce au parcours, je me sens davantage capable de reprendre un emploi" (N=26)



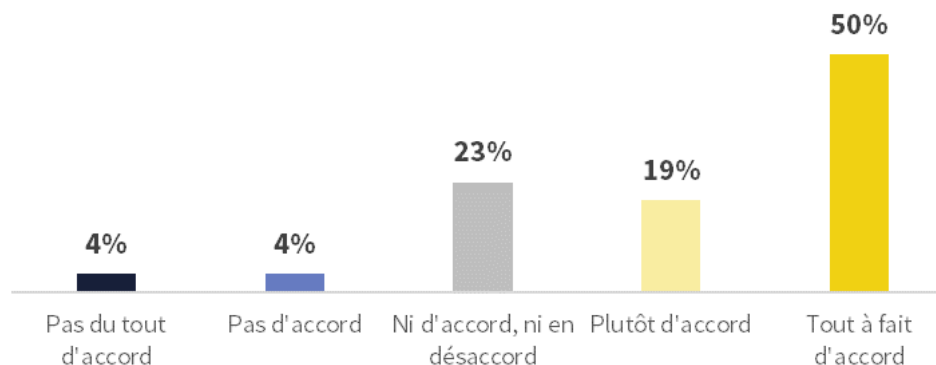
(1) Test de Spearman, seuil de 5 %

## Les personnes accompagnées parviennent-elles à trouver leur juste place en entreprise à la suite du parcours ?

### Plus de la moitié des répondants sait quel projet professionnel ou personnel réaliser dans les prochains mois

69 % des répondants savent quel projet professionnel ou personnel réaliser dans les prochains mois. C'est l'un des indicateurs les plus mitigés de cette étude, ce qui s'explique notamment par la difficulté générale qu'implique un passage à l'action.

Répartition des réactions des répondants à l'affirmation  
"Grâce au parcours, je sais quel projet professionnel ou personnel je veux réaliser dans les prochains mois" (N=26)



## Les personnes accompagnées parviennent-elles à trouver leur juste place en entreprise à la suite du parcours ?

### Plus de la moitié des répondants sait quel projet professionnel ou personnel réaliser dans les prochains mois

En terme de corrélation, plus les personnes ont pu confirmer/affiner leur projet professionnel grâce au parcours, plus elles savent quel projet réaliser dans les prochains mois. Le fait d'avoir pu définir un projet professionnel (pour les personnes qui n'avaient pas d'idée spécifique avant le parcours) n'est à l'inverse pas corrélé avec la projection dans un projet concret.

**La confirmation d'un projet professionnel déjà plus ou moins défini permet donc un passage à l'action plus rapide, ou au moins une projection plus concrète dans l'avenir après le parcours.**

(1) Test de Spearman, seuil de 5 %

## Les personnes accompagnées parviennent-elles à trouver leur juste place en entreprise à la suite du parcours ?

### Presque un répondant sur quatre est inséré socio-professionnellement depuis le parcours (reprise d'une formation ou en emploi)

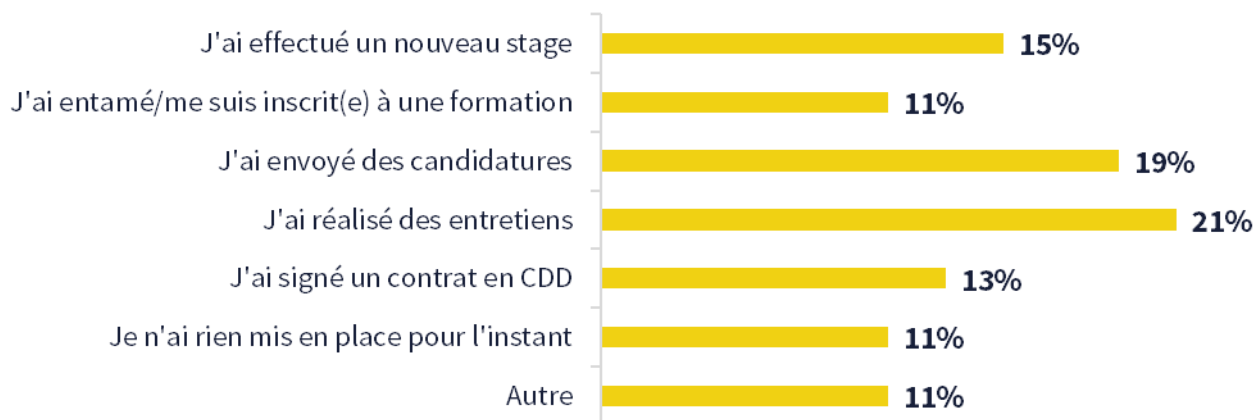
13 % des répondants ont signé un CDD et 11 % ont repris une formation.

40 % sont en recherche d'emploi active (envoi de candidatures, entretiens...).

11 % n'ont rien mis en place (incluant les deux personnes qui étaient déjà en CDI avant le parcours).

Ces chiffres ne sont pas corrélés à la date à laquelle le parcours a été réalisé.

Répartition des réponses des répondants à l'affirmation : "Depuis le parcours UP Emploi..." (plusieurs réponses possibles) - (N=26)





# En conclusion (1/2)

Quatre types d'indicateurs peuvent être distingués concernant le processus de réinsertion dans lequel UP Emploi cherche à engager ses bénéficiaires : **la définition d'un projet professionnel précis et adapté, une meilleure appréhension du processus de recherche d'emploi, une meilleure projection dans l'avenir et le passage à l'action.**

- Concernant la définition du projet professionnel, **l'impact le plus important se rapporte aux bénéficiaires ayant déjà une idée de métier avant le parcours** : la totalité des personnes ayant plusieurs idées (*versus* les personnes n'ayant aucune idée) avant UP Emploi déclare mieux savoir aujourd'hui quel métier faire, et la totalité de ceux ayant une idée précise avant le programme (*versus* les personnes n'ayant qu'une idée floue) affirme avoir confirmé ou affiné cette idée. **La grande majorité a mieux cerné le type de travail qui lui correspondrait (facteurs d'épanouissement, rythme).**
- En termes de recherche d'emploi, les impacts du parcours sont aussi significatifs. **Les impacts les plus forts (au-delà de 75 % de réponses positives) ont trait à la capacité à mieux se préparer pour une recherche d'emploi et à la formulation du discours quant à des trous éventuels sur le CV, et les impacts les plus « mitigés » (en deçà de 75 % de réponses positives) se rapportent à la compréhension des attentes d'un recruteur ou d'un manager et au sentiment d'avoir sa place en entreprise.**

# En conclusion (2/2)

- Pour les indicateurs relatifs à la projection dans le futur et la vie professionnelle, l'impact du parcours est là, **puisque la majorité des participants déclare se sentir capable de reprendre un emploi et se projette dans un projet professionnel ou personnel**. Concernant ces deux impacts cependant, le taux de réponses positives est en deçà de 75 %, ce qui indique **une posture plus tiède** des répondants (en comparaison avec l'ensemble des indicateurs évalués).
- Enfin, **près d'un quart (24 %) des répondants sont en sortie « positive »** (en formation ou en emploi) **et 40 % en sortie « dynamique »** (en recherche d'emploi active) à la suite du parcours, indiquant **un taux de passage à l'action important** – étant à préciser que la passage à l'action est l'une des étapes difficiles du processus de réinsertion.

Au global, il est un peu prématuré d'affirmer que chacun a trouvé sa juste place en entreprise à la suite du parcours, l'expérience UP Emploi étant récente pour la plupart des bénéficiaires, et le cheminement de réinsertion long dans la majorité des cas. **Le processus est néanmoins enclenché grâce à UP Emploi** : un suivi long-terme sera pertinent pour vérifier cette évolution dans le temps.

# Résultats de l'étude

## Satisfaction

# Satisfaction

## Une satisfaction élevée des répondants

Les répondants ont été invités à compléter la phrase suivante : « Sur une échelle de 1 à 10, j'évalue ma satisfaction par rapport au parcours à... » .

La note moyenne de satisfaction s'élève à **8,7/10** (N=26)

La satisfaction **est corrélée** :

- au sentiment de s'être senti **respecté** dans ses spécificités et différences,
- au sentiment d'avoir eu **de la valeur** aux yeux du groupe et de l'équipe,
- au sentiment d'avoir été **accueilli**,
- au sentiment d'avoir **pris confiance en soi**.

Elle n'est cependant **pas corrélée** à **la projection dans un projet personnel ou professionnel** dans les prochains mois, ou **encore au passage à l'action**.

Elle ne varie par ailleurs pas en fonction du sexe ou du fait de vivre avec un handicap.

Les facteurs humains sont par conséquent les véritables facteurs de satisfaction des participants à la suite du parcours UP Emploi.

# Satisfaction

## La dimension humaine du parcours reste le meilleur souvenir de la majorité des répondants

Invités à évoquer leur meilleur souvenir du parcours, 8 répondants évoquent **la qualité humaine de l'équipe UP Emploi et des relations nouées** :

*« La bonne relation et la joie dans le groupe et l'équipe »*

*« L'équipe qui est très très dévouée, chaleureuse et encourageante !!! (...) »*

*« La joie sincère de chacun pendant les activités »*

...

6 autres répondants se remémorent **la danse** :

*« La chorégraphie de danse » ; « Hip pop avec une dame très sympa » ; « Danser sur du rap » , etc.*

5 répondants retiennent **la dimension technique** du parcours :

*« Le stage d'immersion » ; « Atelier CV avec une super petite étudiante en RH » ; « Savoir faire un CV » , etc.*

Enfin, pour 3 autres répondants, c'est l'escape game qui reste le souvenir le plus mémorable du parcours.

# Conclusion générale

# CONCLUSION GENERALE

**Dans quelle mesure l'association réussit-elle le pari d'accompagner chaque personne fragilisée à prendre confiance en elle et en sa valeur afin de retrouver sa juste place en entreprise ?**

L'impact du parcours UP Emploi en termes de prise de confiance en soi et de prise de conscience de sa propre valeur est extrêmement positif. Le pari à ce niveau est donc réussi.

La majorité des répondants se projettent aussi dans un projet personnel ou professionnel dans les prochains mois, ils se sentent capables de reprendre un emploi et pensent avoir leur juste place en entreprise. Le bilan est donc à ce titre positif. Une marge de progression s'inscrit cependant sur ces dimensions, qui sont légèrement plus mitigées en termes de taux de réactions positives, pour mieux accompagner les bénéficiaires vers l'emploi.

# Recommendations



# RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES

## DÉFINIR UN PROJET PROFESSIONNEL PRÉCIS



**Constat** : les bénéficiaires n'ayant pas d'idée, ou une idée floue de métier avant le parcours sont les bénéficiaires qui évoluent le moins en termes de définition d'un projet professionnel et de passage à l'action.

**Recommandations :**

- Travailler au début du parcours à la définition d'un projet professionnel précis avec les bénéficiaires (cette étape d'approfondissement peut aussi représenter une aide pour les personnes ayant déjà déterminé une idée, afin de confirmer cette dernière ou de les ouvrir à de nouveaux horizons).
- Faire un bilan de compétences au début du parcours.
- Présenter et faire découvrir différents métiers à partir de thématiques d'intérêt déterminées lors du premier entretien.

# RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES

## FAIRE INTERVENIR DES RÔLES MODÈLES



**Constat** : un bénéficiaire sur quatre n'a pas le sentiment d'avoir sa place en entreprise à la suite du parcours.

**Recommandations :**

Incarner le fait que toute personne a sa place et peut la trouver par le témoignage (au mieux en présentiel) de personnes vulnérables ayant trouvé leur place à la suite d'un parcours compliqué et s'accomplissant aujourd'hui en entreprise. Un « rôle modèle » peut représenter une étape importante dans un processus de changement en tant que « *personne dont le comportement, l'exemple ou le succès est ou peut-être une stimulation pour d'autres personnes* » (Robert K. Merton).

# RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES

## TRAVAILLER SUR LE PASSAGE À L'ACTION



**Constat** : 31 % des bénéficiaires ne savent pas quel projet personnel ou professionnel réaliser dans les prochains mois et 11 % n'ont rien mis en place à la suite du parcours (toutes promotions confondues).

### **Recommandations :**

Étant donné les difficultés en terme d'autonomie des participants, mettre en place certains principes tels que ceux issus de la psychoéducation\* pour favoriser le passage à l'action :

- Détailler le plus possible le plan d'action personnalisé (en micro-tâches ou autres, selon le profil des participants)
- Assurer un suivi téléphonique régulier selon ce plan d'action dans les quatre mois suivants le programme.

*La psychoéducation est une approche éducative et thérapeutique développée au Québec dans les années 1950 par une psychologue Jeannine Guindon et un éducateur Gilles Gendreau.*

*L'un des principes de la psychoéducation est de définir des défis atteignables pour chaque personne accompagnée, défis qui peuvent relever de tâches considérées comme simple pour des personnes en pleine autonomie mais insurmontables pour certaines en difficultés. Identifier des défis (étapes telles que décrocher son téléphone par exemple) adaptés et accompagner les personnes dans leur réalisation instaure une dynamique de restauration de l'estime de soi et de réinsertion progressive et autonome.*

[https://institutdepsychoeducation.com/?page\\_id=1521](https://institutdepsychoeducation.com/?page_id=1521)



# RECOMMANDATIONS MÉTHODOLOGIQUES

## EXPLOITER LA RÉPONSE « AUTRE »

- Invités à détailler leurs réalisations à la suite du parcours, 11 % des répondants ont coché la case « Autre ». Il serait pertinent d'aller plus avant pour comprendre ce à quoi elle renvoie pour les participants et mieux détailler les modalités de réponses à cette question par la suite.

## PÉRENNISER L'ÉVALUATION

- Pérenniser l'évaluation permettra à la fois de garantir un suivi de l'impact de manière régulière, mais aussi de pouvoir consolider les données sur plusieurs années et ainsi de les exploiter statistiquement (ponctuellement) de manière plus approfondie.

# RECOMMANDATIONS MÉTHODOLOGIQUES

## DÉTERMINER UN TIMING DE COLLECTE PRÉCIS

- Afin de garantir un taux de retour optimal (représentatif) sur les questionnaires, déterminer le temps le plus propice à leur passation : idéalement un temps où les participants sont rassemblés, et donc dans les mêmes « conditions » pour répondre au questionnaire.

## POUR ALLER PLUS LOIN : INSTAURER UN AMONT-AVAL SUR CERTAINS INDICATEURS

- Dupliquer le questionnaire en format « amont » sur quelques indicateurs clés et l'administrer de manière anonyme avant le parcours, afin d'analyser de manière plus objective le changement sur ces indicateurs définis (ne pas oublier pour cela d'inclure une clé d'identification confidentielle pour « matcher » les questionnaires à terme ; une clé d'identification peut-être composée par exemple de l'initiale du prénom, des deux derniers chiffres du portable, et du jour de naissance).

# Annexes

# Statistiques réalisées

Je me suis senti(e) respecté(e) dans mes spécificités et mes différences avec UP Emploi	X	Grâce au parcours, j'ai davantage confiance en moi	R de Spearman	Significatif
Je me suis senti(e) respecté(e) dans mes spécificités et mes différences avec UP Emploi	X	Grâce au parcours, je me sens capable de tisser de nouvelles relations	R de Spearman	Significatif
Je me suis senti(e) respecté(e) dans mes spécificités et mes différences avec UP Emploi	X	Je vis avec un handicap	Khi2	Non-significatif
J'ai eu le sentiment d'avoir de la valeur aux yeux du groupe / de l'équipe	X	Grâce au parcours, j'ai davantage confiance en moi	R de Spearman	Significatif
J'ai eu le sentiment d'avoir de la valeur aux yeux du groupe / de l'équipe	X	Grâce au parcours, j'ai pris conscience de mes talents et compétences	R de Spearman	Non-significatif
J'ai eu le sentiment d'avoir de la valeur aux yeux du groupe / de l'équipe	X	Grâce au parcours, je me sens capable de tisser de nouvelles relations	R de Spearman	Non-significatif
J'ai eu le sentiment d'avoir de la valeur aux yeux du groupe / de l'équipe	X	Je me suis senti(e) accueilli(e) le matin en arrivant et lors des repas	R de Spearman	Non-significatif
Je me suis sentie accueilli(e) le matin en arrivant et lors des repas	X	Date du parcours	R de Spearman	Non-significatif
Dans le cadre de UP Emploi, j'ai eu le sentiment d'être bien accompagné(e)/ cadré(e) ?	X	Date du parcours	R de Spearman	Non-significatif
Dans le cadre de UP Emploi, j'ai eu le sentiment d'être bien accompagné(e)/ cadré(e) ?	X	Depuis le parcours... (passage à l'action)	Khi2	Non-significatif

# Statistiques réalisées

Grâce aux ateliers techniques, je comprends mieux les attentes d'un recruteur ou d'un manager	X	J'ai parfois des difficultés à comprendre les consignes	R de Spearman	Non-significatif
Grâce aux ateliers techniques, je comprends mieux les attentes d'un recruteur ou d'un manager	X	J'ai parfois des difficultés à rester concentré(e)	R de Spearman	Non-significatif
Grâce au parcours, je me sens davantage capable de reprendre un emploi	X	Grâce au parcours, j'ai davantage confiance en moi	R de Spearman	Significatif
Grâce au parcours, je me sens davantage capable de reprendre un emploi	X	Grâce au parcours, j'ai le sentiment d'avoir ma place en entreprise	R de Spearman	Significatif
Grâce au parcours, je me sens davantage capable de reprendre un emploi	X	Grâce au parcours, je sais quel rythme de travail me convient	R de Spearman	Non-significatif
Grâce au parcours, je me sens davantage capable de reprendre un emploi	X	Grâce au parcours, je sais mieux aujourd'hui ce qui peut me rendre heureux/se au travail	R de Spearman	Significatif
Grâce au parcours, je me sens davantage capable de reprendre un emploi	X	Grâce au parcours, je comprends mieux les attentes d'un recruteur ou d'un manager	R de Spearman	Significatif
Grâce au parcours, je me sens davantage capable de reprendre un emploi	X	Grâce au parcours, je suis davantage conscient(e) que je peux faire de ma différence une force pour mon recrutement	R de Spearman	Significatif
Depuis le parcours... (passage à l'action)	X	Grâce au parcours, je me sens davantage capable de reprendre un emploi	Khi2	Non-significatif
Depuis le parcours... (passage à l'action)	X	Date du parcours	Khi2	Non-significatif
Grâce au parcours, je sais quel projet professionnel ou personnel je veux réaliser dans les prochains mois	X	Grâce au parcours, j'ai pu confirmer / affiner mon projet professionnel	R de Spearman	Significatif



# Statistiques réalisées

Grâce au parcours, je sais quel projet professionnel ou personnel je veux réaliser dans les prochains mois	X	Grâce au parcours, je sais mieux quel métier je veux faire demain	R de Spearman	Non-significatif
Grâce au parcours, je suis davantage conscient(e) que je peux faire de ma différence une force pour mon recrutement	X	Les fragilités des autres participants m'ont aidé(e) à percevoir ma différence d'une nouvelle façon	R de Spearman	Significatif
Grâce au parcours, j'ai davantage confiance en moi	X	Je me suis sentie accueilli(e) le matin en arrivant et lors des repas	R de Spearman	Non-significatif
Grâce au parcours, j'ai davantage confiance en moi	X	Sexe	Khi2	Non-significatif
Grâce au parcours, j'ai davantage confiance en moi	X	Je vis avec un handicap	Khi2	Non-significatif
Grâce au parcours, j'ai pris conscience de mes talents et compétences	X	Sexe	Khi2	Non-significatif
Grâce au parcours, j'ai pris conscience de mes talents et compétences	X	Je vis avec un handicap	Khi2	Non-significatif
Grâce au parcours, j'ai pris conscience de mes talents et compétences	X	Je me suis senti(e) respecté(e) dans mes spécificités et mes différences avec UP Emploi	R de Spearman	Non-significatif
Grâce au parcours, j'ai le sentiment d'avoir gagné en autonomie	X	Date du parcours	R de Spearman	Non-significatif
Grâce au parcours, je me sens plus à l'aise lorsque je m'exprime à l'oral	X	Je vis avec un handicap	Khi2	Non-significatif

# Statistiques réalisées

Satisfaction	X	Dans le cadre de UP Emploi, je me suis senti(e) respecté(e) dans mes spécificités et mes différences	R de Spearman	Significatif
Satisfaction	X	J'ai eu le sentiment d'avoir de la valeur aux yeux du groupe / de l'équipe	R de Spearman	Significatif
Satisfaction	X	Je me suis senti(e) accueilli(e) le matin en arrivant et lors des repas	R de Spearman	Significatif
Satisfaction	X	Grâce au parcours, j'ai davantage confiance en moi	R de Spearman	Significatif
Satisfaction	X	Grâce au parcours, je sais quel projet professionnel ou personnel je veux réaliser dans les prochains mois	R de Spearman	Non-significatif
Satisfaction	X	Depuis le parcours... (passage à l'action)	Khi2	Non-significatif
Satisfaction	X	Sexe	Khi2	Non-significatif
Satisfaction	X	Je vis avec un handicap	Khi2	Non-significatif