

Bilan régional

SEVE Emploi 2022

Mise en oeuvre du programme

Normandie



BILAN ANNUEL 2022

ANIMATION REGIONALE NORMANDIE

Table des matières

I. Mobilisation SIAE sur le territoire	3
A) Appel à mobilisation SEVE 1 pour l'année 2022.....	3
• Modalités.....	3
• Bilan chiffré	5
B) SIAE retenues	6
• Cartographie de la promotion 2022.....	6
• Etat des lieux des structures à l'entrée dans le programme SEVE Emploi.....	6
• Nombre de salariés ayant suivi la formation et caractéristiques.....	7
C) Appel à mobilisation SEVE 2.....	8
• Contexte et modalités	8
• Bilan chiffré	9
• Bilan qualitatif	9
II. Animation et mise en œuvre du programme en Région.....	10
A) Evolution des SIAE depuis l'entrée dans le programme : relations entreprise et médiation active.....	10
• Evolution du nombre d'entreprises partenaires.....	10
• Evolution du temps mensuel dédié à la relation entreprise en ETP (Moyennes entre janvier-mars et avril-décembre 2022 – Taux d'évolution entre janvier et décembre)....	11
• Evolution du nombre de MES-MER (somme entre janvier-mars et avril-décembre 2022)	11
• Analyse des sorties 2022	12
• Actions initiées pour accompagner la construction du parcours d'insertion sociale et professionnelles et les situations des salariés sortis.....	12
• Difficultés rencontrées par les salariés permanents pour s'inscrire dans la démarche et leviers proposés	13

B) Animation de réseau et dynamique territoriale (SIAE/institutions et partenaires sociaux et emploi)	13
• Modalités de suivi SIAE	13
• Plans d'actions	16
C) Mobilisation réseau, partenaires insertion / emploi et autres acteurs du territoire	16
• Inscription de SEVE dans des dynamiques locales	16
• COPIL	17
III. Co-construction et appropriation de la médiation active	18
A) Dynamique de pilotage du programme et animation nationale	18
B) Echanges et rencontres inter-SIAE et valorisation du lien SIAE-entreprises	19
• Séminaire de direction régional	19
• Séminaire de direction national	19
• Journée nationale SEVE 2	19
• Journée interrégionale	19
C) Contribution à la visibilité du programme.....	22
• Communication	22
• Développement des outils	23
Conclusion	23

I. Mobilisation SIAE sur le territoire

A) Appel à mobilisation SEVE 1 pour l'année 2022

Contexte National :

En 2021, le programme SEVE Emploi est entré dans sa phase d'essaimage avec le soutien du Ministère du Travail et de la Délégation Interministérielle à la Stratégie de Prévention et de Lutte contre la Pauvreté. Cet essaimage progressif a permis en 2022, d'intégrer 118 Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) présentes sur 14 régions.

Contexte Normand :

Après une phase de lancement de septembre à novembre 2020, le programme a été lancé en Normandie dès 2021, avec 8 SIAE qui ont été intégrées à SEVE 1, puis 10 SIAE en 2022.

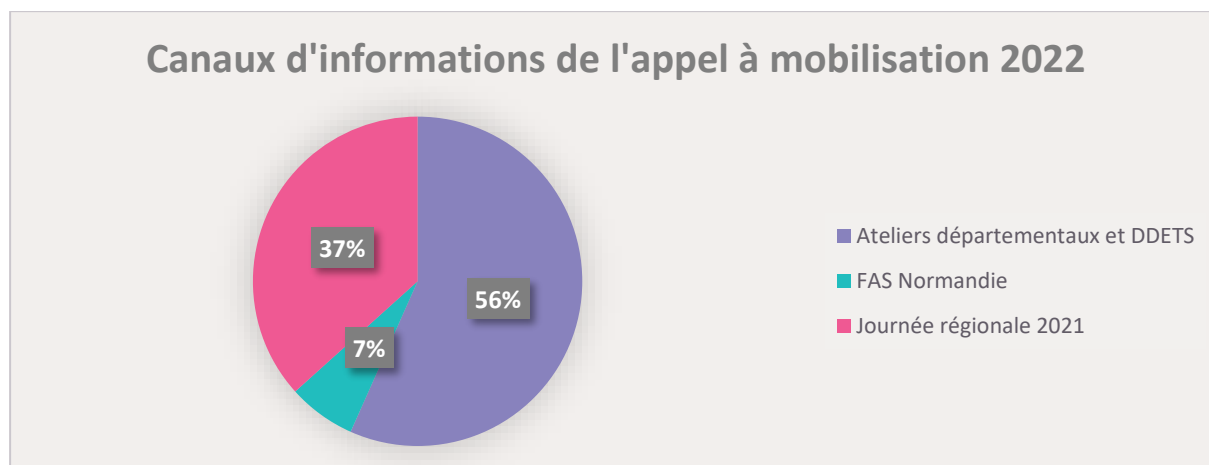
Modalités

→ Communication : Canaux et outils de diffusion

L'appel à mobilisation SEVE 1 a été lancé en juin 2021 et a été relayé par la chargée de mission auprès :

- **Des partenaires** : DDETS de Normandie, DREETS, Conseils Départementaux, réseaux de l'Insertion par l'Activité Economique (Chantier Ecole, Coorace, Fédération des entreprises d'insertion) ;
- **Des participants** à la journée régionale et aux temps de sensibilisation organisés en 2021 ;
- **Des SIAE adhérentes** de la Fédération des acteurs de la solidarité Normandie ;
- **Des SIAE du territoire** qui ont contacté l'animation régionale au cours de l'année ;
- **Des SIAE SEVE 2021** qui sont ambassadrices du programme.

La chargée de mission a également animé 4 ateliers départementaux (2 dans la Manche, 1 en Seine-Maritime et 1 dans le Calvados) en collaboration avec les DDETS en vue de sensibiliser les SIAE à la médiation active. A la suite de ces rencontres, 5 SIAE ont intégré la promotion 2022 sur les 10 SIAE retenues.



→ Process de l'appel à mobilisation

Afin de faciliter la démarche de sélection, la chargée de mission SEVE a mis en place le process suivant :

- 1. Manifestation de la structure :** La SIAE prend contact auprès de la chargée de mission régionale via différents canaux de communication (téléphone ou mail).
- 2. Entretien téléphonique :** Il permet d'avoir une rapide présentation de la structure (dont réseau d'appartenance, structuration de l'équipe et relations avec les entreprises), de vérifier l'éligibilité de la structure et d'évaluer les motivations pour intégrer le programme. Pour ce faire, un guide d'entretien a été élaboré.
- 3. Visite de la structure :** Elle est programmée avec l'ensemble de l'équipe. La chargée de mission transmet en amont une vidéo : support de la rencontre régionale SEVE de 2021 dans laquelle Laurent DUCLOS expose la genèse du programme et l'origine de la médiation active. L'objectif est de préparer la direction, le conseil d'administration et l'équipe en amont de la visite. Le visionnage par l'ensemble des acteurs est un critère d'évaluation de l'engagement de la SIAE à intégrer le programme SEVE. Lors de la visite, la chargée de mission aborde plusieurs points sous forme d'échanges autour des principes de SEVE Emploi, de la médiation active, des pratiques existantes et celles à développer.
- 4. Formalisation de la fiche de candidature :** La chargée de mission complète la fiche de synthèse qui permet de formaliser un compte-rendu de la visite et d'éclairer la FAS Nationale sur les pratiques actuelles de la SIAE et de son adéquation avec les principes de SEVE. La chargée de mission sollicite également le réseau d'appartenance de la structure et la DDETS concernée pour un avis consultatif.
- 5. Passage en comité de sélection le 16 décembre 2021.**

→ Constats et axes d'amélioration 2023 concernant le process

Concernant la première étape : la manifestation des SIAE.

Les prises de contact ont été émises par deux typologies de professionnels : les conseiller·ères en insertion professionnelle (CIP) ou les directions. Lorsque les prises de contact ont été émises par les CIP, la chargée de mission a dû réaliser des rendez-vous téléphoniques en doublon : un pour présenter le programme aux CIP et un avec la direction.

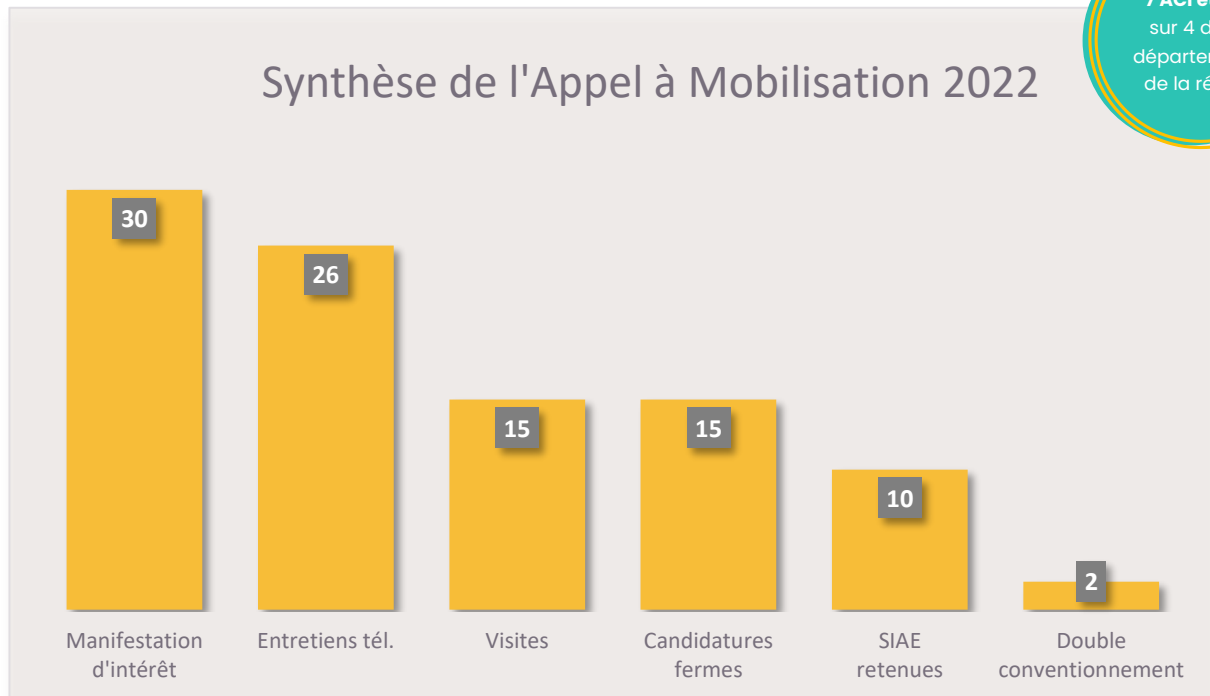
Axe d'amélioration 2023 : au vu des points abordés en entretien téléphonique et pour fluidifier le process de candidature, la chargée de mission favorisera la mutualisation de ces rendez-vous téléphoniques à la fois avec le-la CIP et la direction de la SIAE.

Concernant la préparation des SIAE par les directions avant la visite :

En amont des visites, la chargée de mission a conseillé aux directions plusieurs outils pour préparer les équipes : la vidéo de présentation du programme, des vidéos témoignages sur la chaîne YouTube SEVE sélectionnées en fonction du profil de l'équipe, la vidéo de la rencontre régionale SEVE en Normandie en 2021. La chargée de mission constate que, lorsque ces visites ont été préparées par la direction, elles ont été plus propices aux échanges grâce, notamment, à une meilleure compréhension des principes de SEVE et des enjeux. A contrario, lorsqu'elles ne l'ont pas été, les échanges étaient orientés vers une « logique de négociation » de la médiation active avec l'équipe.

Axe d'amélioration 2023 : la préparation des équipes en amont de la visite sera demandée systématiquement par la chargée de mission.

Bilan chiffré



La chargée de mission constate une forte progression des manifestations d'intérêt pour la région Normandie entre 2021 et 2022, qui sont passées de 20 à 30.

- 17 des 30 manifestations d'intérêts ont été émises par les Directions. L'information avait été transmise soit par les DDETS par mail soit via les ateliers de sensibilisation départementaux réalisés sur le territoire normand.
- 11 des 30 manifestations d'intérêts ont été réalisées par des accompagnateurs·trices socio-professionnel·les ou conseiller·ères en insertion professionnelle.
- 2 des 30 manifestations d'intérêt ont été menées par 2 adhérents de la fédération des acteurs de la solidarité Normandie. Ils ont pris connaissance du programme via la newsletter de la fédération ou lors de la présentation du programme au sein d'une commission emploi.

- ⇒ Toutes les visites sur site ont conclu à une candidature ferme.
- ⇒ 7 chantiers d'insertion et 3 associations intermédiaires ont intégré le programme en Normandie. Contrairement à 2021, aucune entreprise d'insertion n'a intégré la promotion 2022.
- ⇒ Les 10 structures retenues se situent sur 4 des 5 départements normands.

B) SIAE retenues

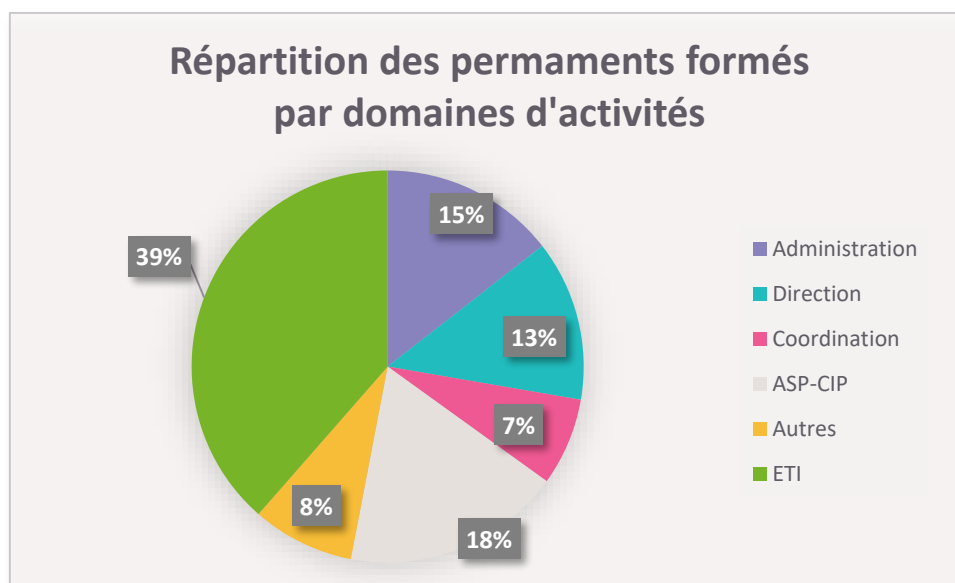
Cartographie de la promotion 2022



Etat des lieux des structures à l'entrée dans le programme SEVE Emploi

	NOM	Dépt	Statut	Activités supports	Sorties en ED en 2021	Nbre Permanents au 01.01.22	Nbre insertion au 01.01.22	Nbre entreprises partenaires au 01.01.2022
1	Ipact AIFST	14	ACI	Maraichage	3	5	28	0
2	ASTA	14	ACI	Tri recyclage, revalorisation textile/espaces verts	5	8	82	30
3	TREMPLIN SERVICE	50	AI	Aide à domicile	6	3	86	17
4	CLIPS la ressourcerie	76	ACI	Tri recyclage revalorisation textile	5	12	92	4
5	ATOUTS FAIRE	76	AI	Espaces verts/aide à domicile	3	3	33	5
6	RHE	76	AI	Espaces verts et aides à domicile	42	6	208	41
7	AQUACAUX	76	ACI	Entretien des littoraux, ferme marine/ communication	4	13	76	18
8	AIPF	14	ACI	Espaces verts	9	10	97	2
9	ATRE	61	ACI	Linge/couche/couture	8	17	96	30
10	Comme un arbre	76	ACI	Menuiserie	8	4	54	13

Nombre de salariés ayant suivi la formation et caractéristiques



La répartition des personnes formées est cohérente compte tenu du modèle organisationnel d'une SIAE, avec une part majoritaire d'encadrant-es techniques.

La chargée de mission constate cependant une différence entre 2021 et 2022. Ils-elles représentaient 53% des métiers formés en 2021 contre à 39% en 2022.

L'autre distinction concerne l'évolution de la part du personnel administratif ayant participé à la formation-action entre 2021 et 2022 qui est passé de 3% à 15%. Cette évolution peut s'expliquer par la présentation aux équipes des SIAE de la pertinence à participer collectivement à la formation-action. Chacun peut trouver sa place avec ses compétences et ses appétences dans un objectif commun : l'emploi durable.

C) Appel à mobilisation SEVE 2

Contexte et modalités

→ Contexte

Les SIAE, expérimentatrices de la vague 2016–2017, ont testé lors de la phase de consolidation du projet en 2018 des actions de suivi dans l'emploi, intégrant à la fois le suivi du salarié après son embauche en entreprise et l'animation d'un réseau d'entreprises partenaires.

Financée spécifiquement en 2018 par AG2R La Mondiale, la dotation restait intéressante mais globalement non suffisante pour permettre de déployer un réel service d'accompagnement dans l'emploi consolidé par chaque SIAE. La Fédération a donc mené une action forte de plaidoyer pour permettre aux SIAE, souhaitant déployer cette action, de bénéficier d'une dotation renforcée de la DGEFP dans le cadre de l'essaimage du programme.

Les actions dans le cadre de cette phase 2 du dispositif SEVE Emploi sont déterminantes afin d'éviter les ruptures précoces de contrats de travail. Le suivi de tous les salariés sortis en emploi durable et des employeurs de manière individuelles et/ou collectives permet à la fois d'anticiper et de répondre de manière réactive à toutes demandes de médiation de la part de l'une ou l'autre des parties et servirait aussi à développer de nouvelles actions pour de futures embauches.

En 2022, 66 SIAE ont intégré SEVE 2 au niveau national, dont 4 pour la région Normandie (première année de mise en œuvre).

→ Modalités

Seules les SIAE déjà formées à SEVE Emploi peuvent prétendre à ce financement. La structure réalise un plan d'action sur trois axes et estime le temps nécessaire dédié à son déploiement :

- Sécuriser le démarrage du salarié en poste ;
- Travailler le réseau entreprise et sa fidélisation ;
- Multiplier les opportunités d'emplois durables.

En accord avec la DGEFP, chaque SIAE retenue peut bénéficier d'une **dotation financière complémentaire annuelle selon l'échelle suivante** :

- 0,2 ETP = 10 000€ ;
- 0,4 ETP = 15 000€ ;
- 0,6 ETP = 25 000€.

Bilan chiffré

4 candidatures de SIAE ont été **déposées** et **retenues** pour intégrer le programme SEVE 2.

	Dotations sollicitées	Dotations octroyées
Le Grenier	25 000€	25 000€
L'ABRI	25 000€	15 000€
L'AFERE	25 000€	10 000€
L'AIPAA	25 000€	15 000€

Le comité de sélection a revu à la baisse trois demandes de dotations des SIAE. Cette baisse ne remet pas en question la qualité des candidatures. Elle correspond au temps de travail nécessaire pour la mise en œuvre des plans d'actions proposés.

Bilan qualitatif

→ Communication en amont de l'appel à mobilisation

La chargée de mission a organisé deux temps distincts de rencontres pour préparer l'appel à mobilisation SEVE 2 :

- **Une rencontre collective** avec les SIAE SEVE 1 2021 ;
- **Une réunion** avec la DREETS et les DDETS des territoires concernés.

Ces rencontres ont eu pour objectif de présenter :

- Les particularités de chacun des programmes SEVE 1 et SEVE 2 ;
- Les modalités d'accès au programme SEVE 2 ;
- Le calendrier et les outils de suivi et de collaboration.

→ Process de l'appel à mobilisation

Pour mener à bien l'appel à mobilisation, la chargée de mission a procédé selon les étapes suivantes :

- **Des rendez-vous individuels** : cette modalité d'accompagnement a permis aux SIAE candidates d'ajuster les plans d'actions et les notes d'intention (éléments nécessaires pour formaliser la candidature).
- **3 visites aux SIAE** ont été réalisées pour mesurer l'implication des équipes et favoriser la co-construction des plans d'actions.

La chargée de mission a organisé une réunion de préparation du comité régional de pré-sélection des candidatures SEVE 2 avec les DDETS et la DREETS. L'ordre du jour était le suivant :

- Présentation des outils de candidatures ;
- Moyens d'évaluations des candidatures ;
- Définition des rôles de chacun et objectifs du comité régional de pré-sélection ;
- Point administratif sur les conventions et les dotations.

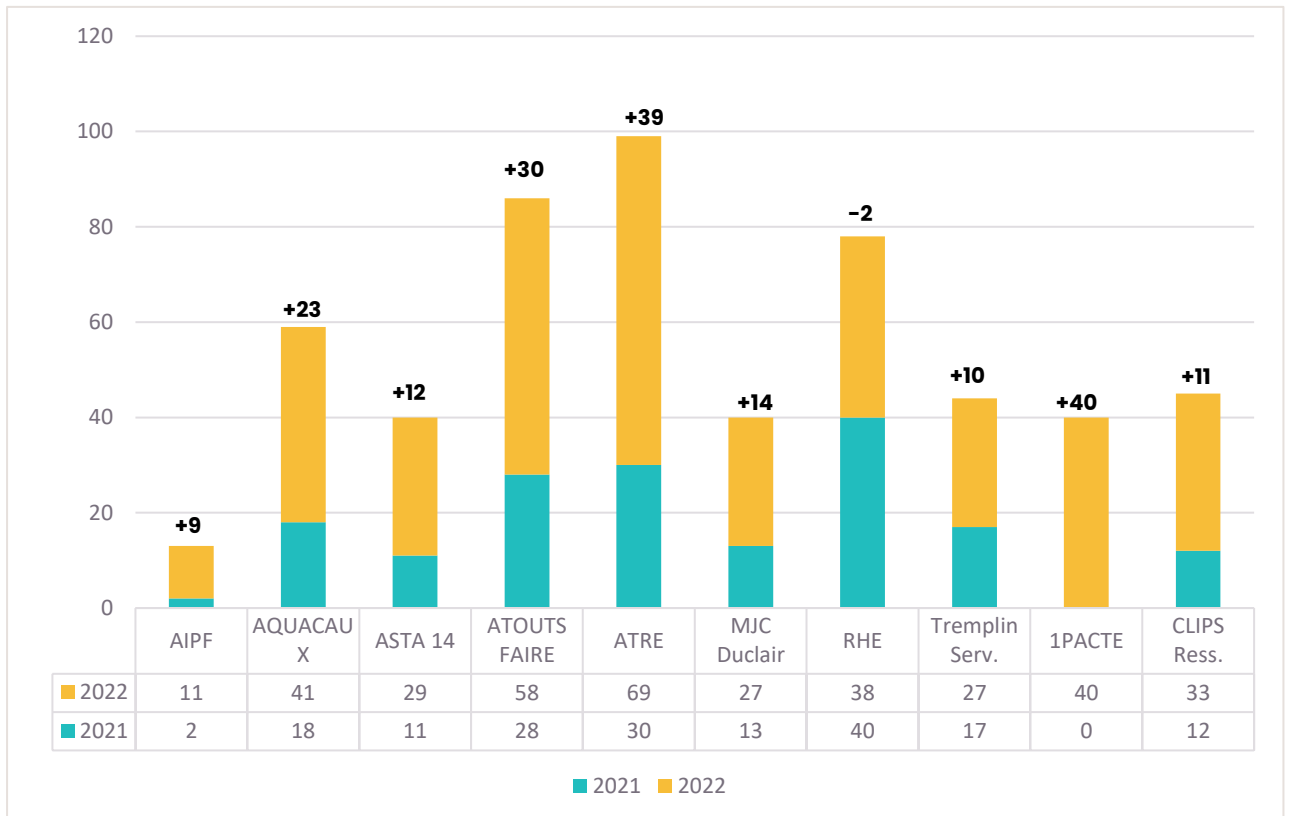
⇒ Le comité régional de pré-sélection s'est réuni le 03/02/2022.

⇒ Le comité national de sélection s'est réuni le 17/02/2022.

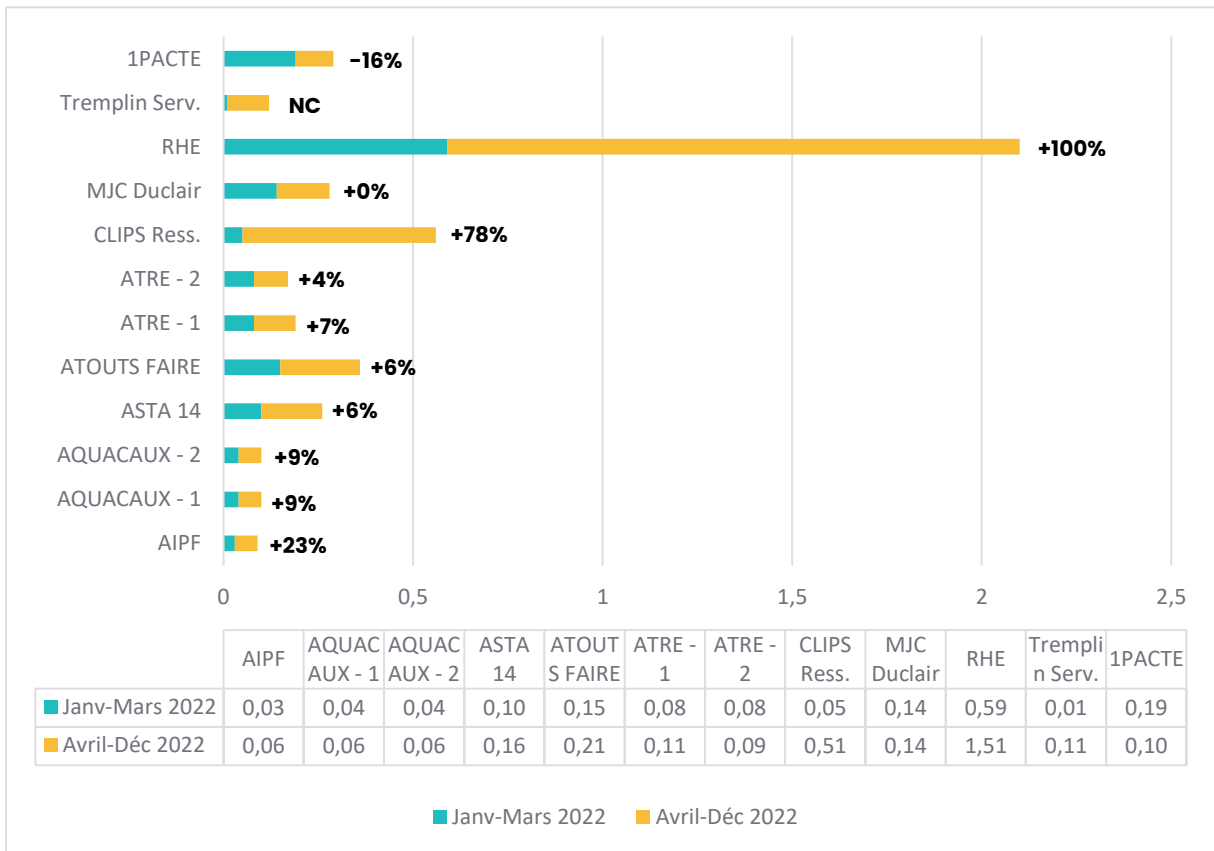
II. Animation et mise en œuvre du programme en Région

A) Evolution des SIAE depuis l'entrée dans le programme : relations entreprise et médiation active

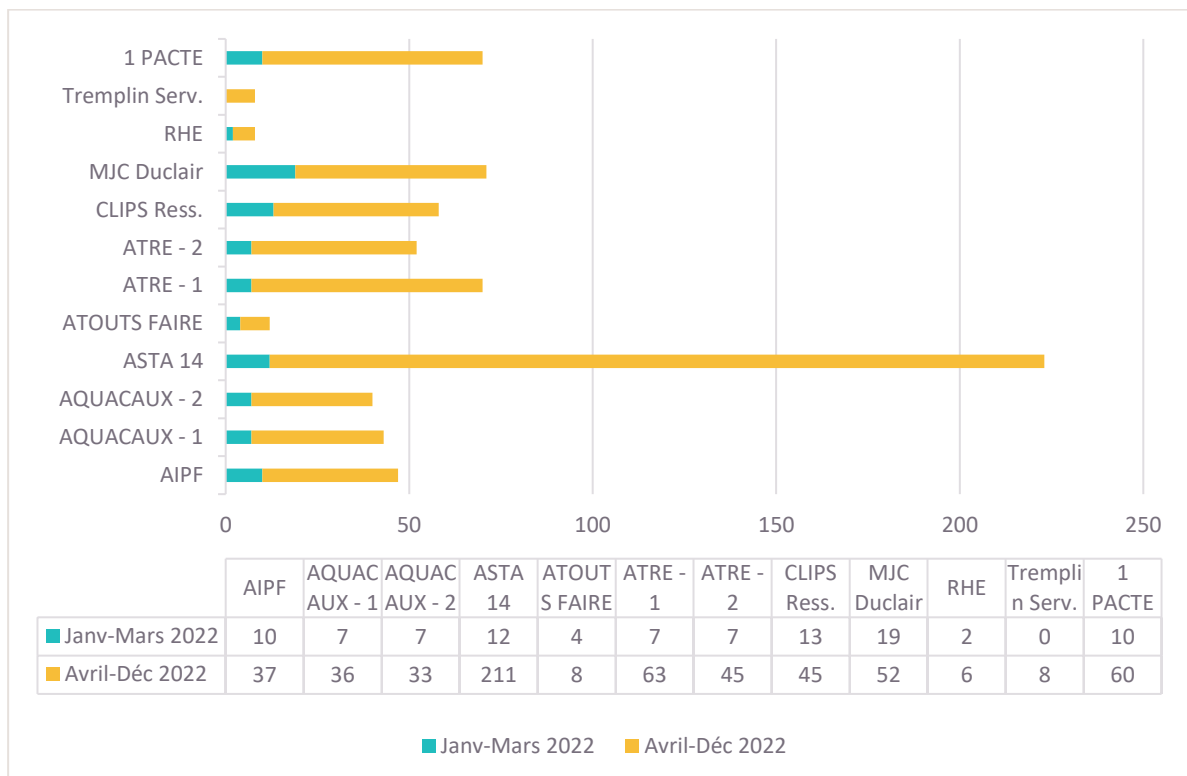
Evolution du nombre d'entreprises partenaires



Evolution du temps mensuel dédié à la relation entreprise en ETP (Moyennes entre janvier-mars et avril-décembre 2022 – Taux d'évolution entre janvier et décembre)



Evolution du nombre de MES-MER (somme entre janvier-mars et avril-décembre 2022)



Analyse des sorties 2022

SIAE	Sorties en emploi durable		Sorties en emploi à moins de 3 mois ou 150h		Sorties en transition		Sorties positives		Autres sorties		Total	
	Nb	Taux	Nb	Taux	Nb	Taux	Nb	Taux	Nb	Taux	Nb	Taux
AIPF	12	32%	2	5%	-	-	10	26%	14	37%	38	100%
Aquacaux	8	22.2%	0	-	6	16.7%	6	16.7%	17	44.4%	36	100%
ASTA	4	13%	1	3%	9	28%	7	22%	11	34%	32	100%
Atouts Faire	13	57%										
ATRE	7	19.44%	0	-	3	8.33%	14	38.89%	12	33.33%	36	100%
MJC	4	16%	0	-	5	20%	4	16%	12	48%	25	100%
RHE	14	51.85%	14	16.66%	10	37.04%	1	3.7%	2	7.41%	41	117%
Tremplin Services	12	26%	1	2%	3	6%	8	17%	24	51%	47	100%
1pacte	3	27%	1	10%	2	18%	4	36%	1	10%	11	100%
CLIPS	7	18.42%	0	-	8	21.05%	3	7.89%	20	52.63%	39	100%

Actions initiées pour accompagner la construction du parcours d'insertion sociale et professionnelles et les situations des salariés sortis

Thématiques	Actions
Santé	- Liens vers les partenaires de l'accompagnement vers les soins : CSPA, CMP, CARSAT...
Logement	- Liens et orientations vers le secteur AHI et autres partenaires : CCAS... Pour des demandes de logement et ouvertures de droits.
Mobilité	- Orientations vers les actions du territoire : vélo électrique, permis...
Formation	- Partenaires/ FLE, remise à niveau...
Autres : parentalité, administratif ...	- Maison des enfants...

Difficultés rencontrées par les salariés permanents pour s'inscrire dans la démarche et leviers proposés

<p>Formation-action</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lever les représentations des permanents sur les employeurs => passage par l'action auprès des entreprises ; - Manque d'apport théorique de la formation ; - Répartition des rôles => une chargée de relation entreprise déjà sur le poste (l'équipe n'a pas réussi à dépasser la répartition des rôles) ; - Dédier du temps à la médiation active => réorganisation des plannings des équipes et libérer des temps à l'équipe de permanents pour la coordination sans les salariés en transition.
<p>Médiation-Production</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trouver l'équilibre entre les départs en PMSMP et la production => outil de gestion (planning des PMSMP en fonction de l'activité) ; - Activité saisonnière => temps « libéré pour les salariés » organisés.
<p>Recrutement CDDI-U</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difficulté à recruter des CDDI => réunion de présentation de la SIAE auprès de prescripteurs.
<p>Organisation interne</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'organisation demande un temps de travail supplémentaire mais qui est temporaire ; - Mouvement des équipes => lien entre professionnel·les d'autres SIAE SEVE.
<p>Recrutement renfort de permanent·es</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les équipes se sont renforcées au cours de l'année : chargé·e de développement et/ou chargé·e de relation entreprise ; - Augmentation du temps de travail de certain·es permanent·es

B) Animation de réseau et dynamique territoriale (SIAE/institutions et partenaires sociaux et emploi)

Modalités de suivi SIAE

SEVE 1 :

La chargée de mission a organisé différents temps collectifs. Le programme annuel a été transmis lors du premier séminaire de direction. Il comprenait des :

- Temps d'échanges entre les directions, tous les 1 mois et demi ;
- Temps d'échanges de pratiques entre les encadrants·es techniques et conseiller·ères en insertion professionnelle, tous les 2 mois ;
- Groupes de travail pour les associations intermédiaires ;
- Séminaires de direction ;
- Visites en journée de formation ;
- Comités de pilotage (2) ;
- Modalités de transmission des évaluations mensuelles.

Des accompagnements individuels ont également été réalisés selon les besoins et à la demande. Ils ont essentiellement permis d'appuyer les SIAE rencontrant des difficultés : avec des membres de l'équipe pour intégrer le programme ou avec le·a formateur·trice ou concernant des questions techniques.

Focus sur les temps d'échanges de pratiques :

Les thématiques abordées ont été proposées par les professionnel·les. La chargée de mission a mis en lien ces thématiques avec les résultats des évaluations mensuelles. Les thèmes abordés sont les suivants :

- Les modifications organisationnelles ;
- Les outils de suivi et de coordination ;
- Le rôle des CIP et des ET ;
- Les stratégies pour faire venir les entreprises dans sa SIAE ;
- La communication et l'image des SIAE ;
- La mise en œuvre de MER (avec des témoignages SEVE 2).

Ces temps ont été très appréciés. Lors de l'évaluation réalisée en journée 9 de formation, des suggestions d'évolution ont été proposées :

- Mixer présentiel et visio pour faciliter les échanges ;
- Organiser une journée régionale avec l'ensemble des fonctions ;
- Intégrer des acteurs de l'emploi, entreprises et/ou fédérations d'entreprises.

Focus sur les groupes de travail pour les associations intermédiaires :

Ces temps organisés en inter-régional sont une nouveauté 2022. Ils ont permis aux AI peu nombreuses sur les différents territoires d'élaborer des stratégies adaptées à leurs particularités. La coopération entre régions a été précieuse car elle a permis d'échanger sur l'accompagnement spécifique des AI, de partager des outils d'animation et de mutualiser les temps de travail.

Autres retours des SIAE SEVE 1 :

Dans le cadre de l'évaluation réalisée en journée 9 de formation, des suggestions d'évolution ont été proposées concernant les groupes d'échanges de pratiques (cf. ci-dessus) et la possibilité de mettre en place des temps d'intégration pour les nouveaux salariés. Globalement, l'accompagnement proposé est suffisant car la formation est déjà très dense pour les structures.

SEVE 2 :

Une feuille de route annuelle a été transmise en amont de la réunion de lancement SEVE 2. Elle comprenait :

- Un rappel du cadre de la convention SEVE 2 et de l'accompagnement conventionnel par la chargée de mission ;
- Un calendrier annuel détaillant :
 - ❖ L'accompagnement personnalisé :
 - Les deadlines de la remise des indicateurs trimestriels, des remises des auto-évaluations, des évaluations et de validation des calques ;

- Les rendez-vous de suivi avec la chargée de mission, de validation de l'auto-évaluation et de l'évaluation (un rendez-vous trimestriel avec chaque SIAE) ;
- Les dates des comités de pilotage.
- ❖ L'accompagnement collectif :
 - Les temps d'échanges entre les CIP et les ET ;
 - Les temps d'échange entre les directions ;
 - La journée nationale SEVE à Paris.

Cette feuille de route a permis aux directions et à leurs équipes de planifier le suivi et les différents livrables au cours de l'année 2022. Les SIAE ont donc été davantage autonomes.

La réunion de lancement a été organisée le 11 mars 2022 avec les points suivants à l'ordre du jour :

- Actualités nationales et régionales ;
- Objectifs du programme SEVE 2 ;
- Rôle de l'animation régionale ;
- Modalités d'accompagnement ;
- Organisation de la mise en œuvre SEVE 2 auprès des équipes ;
- Echange sur les feuilles de route personnalisées.

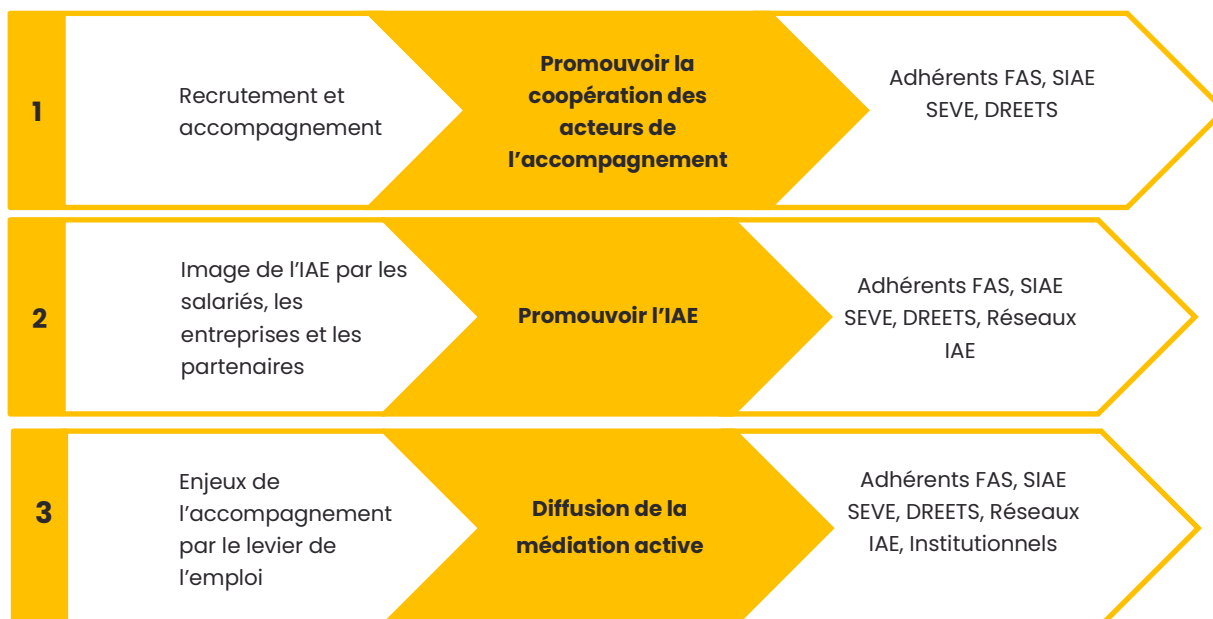
Cette réunion a permis d'organiser l'année et de lancer une dynamique entre les directions.

Des échanges individuels ont également été réalisés au cours de l'année pour suivre la mise en œuvre du plan d'actions ou répondre à des questions techniques.

Bilan animation régionale 2022:

Actions	Cibles	Objectifs	
Promotion du programme			
Rencontres partenariales	stratégie pauvreté/SPIE/ CD/OREETS/OEETS/niveaux Mob'in Coorace	Promouvoir les enjeux du programme SEVE	9
Accompagnement des SIAE SEVE et animation du réseau SEVE			
Groupe d'échange de pratique CIP/ET	SEVE 1	avancées/tensions/recrutement/ stratégies pour aller vers les entreprises/ stratégies pour faire venir les entreprises/outils/ Structuration	4
Groupe d'échange de pratique CIP/ET pour les AJ	SEVE 1	REX expérience en AJ / Particularité du modèle économique avec les stratégies du programme	2
Groupe de travail interrégional pour les AJ	SEVE 1	Outil PMSMP/recrutement/stratégie aller vers l'entreprise/structurer son offre RH	5
Temps collectifs d'échange pour les formateurs	SEVE 1	avancées, GEP, infos logistiques/ trame formation/ régulation/évaluations	4
Temps individuels pour les formateurs	SEVE 1	avancées, GEP, infos logistiques/ trame formation/ régulation/évaluations	14
Accompagnement individuel	SEVE 1	évaluations/ régulation formation/ informations pratiques professionnelles/ tension externes/organisation et logistique	14
	SEVE 2		20
Accompagnement Collectif	SEVE 1	Retour d'expérience, communication, préparation COPIL, rencontres	3
	SEVE 2	partenariales/tension/témoignages SIAE SEVE 2	3
Groupe d'échange de pratique pour les CIP/ET	SEVE 2	OUTILS DE SUIVI	1

Plans d'actions



c) Mobilisation réseau, partenaires insertion / emploi et autres acteurs du territoire

Inscription de SEVE dans des dynamiques locales

Afin de mobiliser et d'inscrire la médiation active au cœur de la dynamique locale, la chargée de mission a participé ou organisé différentes rencontres partenariales :

- Comité de pilotage de Convergence et Premières Heures ;
- Groupe de travail sur la commande socialement responsable organisé par les réseaux FEI et COORACE ;
- Réseau MOB 'IN ;
- SPIE de la Seine-Maritime ;
- Commissaire à la stratégie pauvreté du territoire.

Par ailleurs, la chargée de mission est intervenue lors d'une matinée dans le cadre de la **formation ETAIE** afin de sensibiliser les stagiaires à la médiation active. Il a été proposé une réflexion sur les représentations de l'emploi et l'accès à l'emploi.

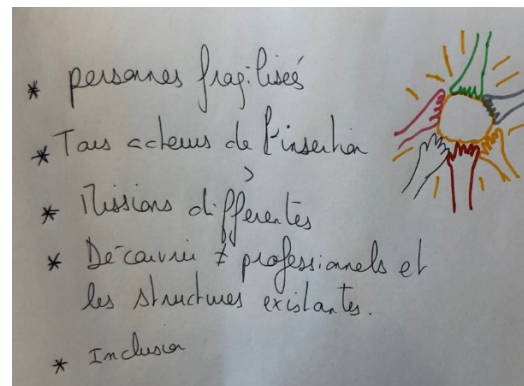
La Fédération des acteurs de la solidarité Normandie a organisé le 16 septembre 2022, ses premiers « **Ateliers AHIL-IAE** ». Partant du constat que l'accès au logement et l'accès à l'emploi sont des leviers importants dans la lutte contre la précarité, les professionnel·les des secteurs de l'Accueil Hébergement Insertion et Logement et de l'Insertion par l'Activité Economique se sont rencontrés pour mieux se connaître et identifier des partenariats de terrain. La finalité étant d'améliorer les propositions faites aux personnes accueillies et accompagnées.

Pour la chargée de mission, l'objectif était de faire de la médiation active entre ces deux secteurs afin de favoriser la collaboration.

Ces ateliers ont permis aux structures engagées dans le programme SEVE Emploi, aux stagiaires de la formation ETAIE et aux adhérents de la Fédération de travailler ensemble et réfléchir à la coopération entre les deux secteurs. Au total, cette journée a réuni une quarantaine de participants, le secteur IAE était bien représenté avec la présence de 27 personnes et environ 12 pour le secteur AHIL.

La journée s'est organisée en plusieurs ateliers ludiques (construits à partir des bassins d'emploi).

- La matinée a été axée sur l'interconnaissance des équipes et l'identification des différents acteurs (personnes accompagnées, équipes pluridisciplinaires et partenaires). Cela a permis à chaque groupe d'observer des similitudes et complémentarités tant sur la manière de travailler avec les partenaires que dans l'accompagnement proposé aux publics accueillis et accompagnés.
- L'après-midi, les équipes ont travaillé autour d'études de cas. Moment très important dans la mise au travail de la journée, cela a été l'occasion de confronter les représentations des professionnels afin de déconstruire les préjugés et établir des stratégies communes d'intervention. Cette journée s'est terminée par une réflexion collective sur les enjeux du travail partenarial entre les deux secteurs.



COFIL



Dates : le 17 mai 2022 et le 02 décembre 2022



Participant-es : les SIAE SEVE 1 et SEVE 2, les partenaires (DREETS, DDETS, CD76, Commissaires à la stratégie pauvreté (copil n°2)) et les réseaux partenaires (Chantier école, COORACE, Mob'in, Convergence)



Bilan et perspectives : Un point sur l'avancée du programme est systématiquement réalisé lors des comités de pilotage. La chargée de mission constate que les SIAE ne s'en saisissent pas pour évoquer les difficultés rencontrées sur le terrain (malgré une préparation en amont). Il conviendra pour 2023 de revoir l'approche et les ordres du jour des COFIL.

III. Co-construction et appropriation de la médiation active

A) Dynamique de pilotage du programme et animation nationale

Journées mensuelles des animateur·rices (JMA) :

La chargée de mission a participé à l'ensemble des JMA. Ces temps de travail sont nécessaires à la coordination et à la mise en œuvre du programme. L'animation des temps de travail permet de construire et d'ajuster le programme SEVE sur des thématiques spécifiques : évaluations, communication, journée inter-régionale, bilan d'exécution et d'animation...

Les ordres du jour sont transmis en amont et peuvent être abondés en fonction des besoins. Les JMA ne sont pas uniquement des temps d'information descendante. Elles permettent des temps de travail coopératif.

Les groupes de travail proposés par FAS nationale pour co-construire le fonctionnement et l'évolution du programme permettent de transmettre les besoins identifiés sur le terrain et les particularités régionales. Le programme fonctionne car il sait s'adapter au contexte des territoires.

Liens avec les formateur·trices :

En 2022, 7 formateur·trices (dont 4 nouveaux·lles) sont intervenu·es en Normandie.

Une **réunion de lancement** a été organisée. Les points suivants ont été abordés :

- Présentation des parcours de chacun ;
- Présentation de SEVE 2021 et de la promotion 2022 ;
- Définition des rôles de chacun et des moyens de coopération ;
- Définition d'un calendrier annuel des rencontres chargée de mission/Formateur·rices
- Evaluations mensuelles ;
- Ordre du jour du Séminaire de Direction n°1.

Cette réunion de lancement a posé les bases d'un lien de coopération qui s'est maintenu tout au long de l'année. Les réunions n'ont pas toutes été maintenues par manque de temps et d'organisation de certain·es formateur·trices. Les absent·es lors de ces temps collectifs ont sollicité des temps individuels avec la chargée de mission pour restituer les informations. Ce point reste à retravailler pour optimiser le temps de travail.

Une réunion avec les 2 formateurs des 2 doubles conventionnements a également été organisée à leur demande. L'objectif était qu'ils partagent sur la stratégie / cohérence pédagogique à mettre en place.

Les réunions collectives ont donné lieu à des partages de pratiques entre les formateur·trices (à leur demande).

Les visites lors des journées de formation auprès des formateur·trices « débutant·es » ont permis de réfléchir communément à l'implantation du programme SEVE au sein de la SIAE.

Un formateur a également été en difficulté sur le double conventionnement. La chargée de mission l'a appuyé à plusieurs reprises pour **élaborer une trame d'animation** (en lien avec la direction de la SIAE).

Des liens réguliers ont également été fait avec la formatrice référente en Normandie concernant des SIAE en difficulté.

B) Echanges et rencontres inter-SIAE et valorisation du lien SIAE-entreprises

Séminaire de direction régional

La chargée de mission régionale a participé et a organisé la logistique de tous les séminaires de directions : 2 en présentiel et 3 en distanciel.

Elle a coanimé 2 séminaires de direction (l'ouverture et la clôture de la promotion) avec la formatrice référente de la Normandie.

Cette coanimation a permis de :

- Dynamiser et faire le lien entre l'animation et la formation ;
- Valoriser le travail de l'animation régionale ;
- Distinguer les rôles entre les deux professionnelles.

La chargée de mission est intervenue sur les sujets suivant :

- Les évaluations mensuelles ;
- La coordination entre les SIAE et l'animation régionale ;
- Le bilan de l'année ;
- Les dialogues de gestion ;
- Les perspectives 2023.

Séminaire de direction national

La chargée de mission n'a pas pu participer au séminaire de direction national.

Journée nationale SEVE 2

La chargée de mission a participé à cet évènement et a contribué à la logistique et la co-animation d'un atelier. Le taux de participation des SIAE Normandes est de 50%.

Journée interrégionale

Organisation

La journée interrégionale a été organisée avec les régions Bretagne, Pays de la Loire et Nouvelle-Aquitaine. Le travail en commun s'est organisé de la manière suivante :

- Des groupes de travail avec des ordres du jour fixés à l'avance (des comptes-rendus ont été produits) ;
- Un outil partagé des tâches à effectuer (chacune choisissait de se positionner sur les tâches et devait noter son avancée) ;
- Un rétroplanning avec les temps forts avant l'évènement ;
- Des échanges mails ;
- Des temps de coordination et de validation ont été planifiés sur toute la période d'avril à octobre 2022 avec les directions des FAS régionales.

Les points forts de cette coopération interrégionale :


- L'organisation de l'événement a permis aux animatrices régionales de mieux se connaître ;
- Le travail collectif a permis à chacune de se positionner selon ses compétences et appétences. Les compétences ont pu être transmises en travaillant en binôme sur des outils informatiques, numériques, logistiques... ;
- La bonne gestion et organisation de la région référente sur la communication et le budget ;
- Le travail en collaboration la veille de la journée avec l'ensemble des équipes des fédérations régionales, favorisant l'interconnaissance.

Les axes d'amélioration de la coopération interrégionale :

- La répartition des rôles et des tâches n'a pas toujours été équitable ;
- L'absence de « chef de file » : les décisions prises par le groupe de travail ou les directions ont sans cesse été questionnées ce qui a freiné l'avancée.

Le programme de la journée :

MOBILISONS NOTRE POUVOIR D'AGIR !



Journée Interrégionale · 18 octobre 2022 · Centre des Congrès · Sables d'Olonne
SEVE EMPLOI Bretagne · Normandie · Nouvelle Aquitaine · Pays de la Loire



MOBILISONS NOTRE POUVOIR D'AGIR !

>> Matinée

9h30 - 10h00 : Mot d'accueil & présentation du programme de la journée

10H00 - 12h00 : Ateliers d'échanges thématiques

- > Partager l'évolution des pratiques professionnelles en lien avec l'accompagnement des salarié.e.s en transition et des entreprises
- > Comment organiser le suivi à la prise de poste pour les salariés en transition professionnelle et les entreprises ?

>> 12H - 13H30 : Cocktail déjeunatoire

>> Après - midi


13h30 - 13h45 : Échauffement et introduction de l'après-midi

13h45 - 14h40 : Conférence "S'inspirer de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir" [Brigitte PORTAL](#)

14h40 - 15h35 : Ateliers de réflexion et partage autour de la conférence

15h35 - 16h30 : Conclusion & Restitution théâtralisée de la journée

Journée SEVE Emploi Normandie · Bretagne · Nouvelle Aquitaine · Pays de la Loire
Mardi 18 octobre 2022 de 9h à 16h30 · Centre des Congrès "Les Atlantes" · Sables d'Olonne



Retour sur la participation :

Au total, 181 permanent-es ont participé à cette journée de formation sur le thème du pouvoir d'agir. Ce thème, choisi collectivement par le groupe de travail, part du constat que de nombreux permanents ont peur de perdre le sens de l'accompagnement social avec SEVE. L'objectif était de leur apporter une initiation à une méthode de travail qu'est le pouvoir d'agir. Cette méthode est étroitement liée aux principes et à la méthode SEVE. Faire le choix d'accompagner vers l'emploi durable les salariés c'est aussi leur laisser la possibilité de développer leur pouvoir d'agir.

Pour la Normandie, 8 SIAE sur 10 ont participé à cette journée (une a participé à la journée interrégionale de Paris, une n'a pas pu faire le déplacement).

Les directions se sont questionnées sur l'engagement des équipes à se déplacer si loin. Néanmoins, la chargée de mission constate que les équipes se sont toutes fortement mobilisées. Les retours sont très positifs. Il semble que cette journée ait permis au-delà de l'apprentissage SEVE de « *créer un lien solide dans l'équipe et une motivation supplémentaire à travailler ensemble* » (verbatim d'un directeur).

Taux de personnes inscrites sur l'effectif formé	87.06%
Taux de participation sur l'effectif formé*	74.12%
Taux de participation par rapport au nombre d'inscrits	85.14%

Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Nombre d'absents	Nombre de permanents participants à une autre JIR	Effectif total des permanents formés
74	63	6	3	85

Evaluation de la journée :

Dans le but d'évaluer cette journée, l'équipe a proposé un questionnaire aux participants. 44 réponses ont été recueillies sur 216 participants (salarié-es FAS, formateur-trices, permanent-es SIAE SEVE). Les réponses obtenues ne représentent donc pas la majorité des personnes ayant participé.

Les 44 répondants se répartissent comme suit :

- 93% de salarié-es permanents des SIAE
- 5% de salarié-es FAS (régional ou national)
- 2% de formateur.trices

27% des répondants sont de la région Normandie.

Les points forts de la journée :

- Le lieu ;
- L'organisation et la logistique (ont répondu aux attentes pour la majorité) ;
- La qualité du prestataire en charge de l'animation de la journée : « animation des comédiens criante de vérité et correspondante à la réalité de notre quotidien » (verbatim d'un répondant) ;
- La découverte des autres structures durant les temps d'ateliers.

Le point négatif de la journée : le repas pour 55% des répondants qui ne sont pas satisfaits (quantité insuffisante pour les retardataires).

Concernant le déroulé de la matinée qui était consacré aux ateliers de formation SEVE les retours sont satisfaisants, voire très satisfaisants avec 52% « très pertinent » et 39 % « pertinent ».

Concernant la conférence sur le pouvoir d’agir, les retours sont beaucoup plus mitigés avec 32% « peu pertinent » et 20% « non pertinent ». En effet, pour certain-es, l’intervention a semblé trop théorique et monotone.

Concernant les ateliers de l’après-midi, les retours sont majoritairement positifs avec 25% « très pertinent » et 50% « pertinent ». Quelques bémols sont exprimés à propos du manque de temps ou des « *délais chronométrés trop pesants* ». *Certain-es formateur-trices* ont indiqué avoir eu des difficultés à rebondir suite à la conférence.

Dans le cadre de l’évaluation réalisée en journée 9 de formation, des suggestions ont été formulées :

- Réaliser (en amont) des reportages sur des expériences réussies de structures et utiliser ces reportages pour un débat en plénière. Et/ou prévoir des témoignages de structures qui ont mis SEVE en place (plutôt qu’une conférence théorique) ;
- Plénière le matin (plutôt qu’après le déjeuner) ;
- Faire un compte-rendu plus complet pour permettre une exploitation du contenu au retour ;
- Lieu : faire plutôt au niveau régional ou central sur Paris ;
- Durée : sur 2 jours "plus intense plus constructif afin de repartir avec de vrais acquis" ;
- Plus de temps d’échanges / interactions avec les autres structures.

c) Contribution à la visibilité du programme

Communication

La chargée de mission a alimenté la **newsletter** en transmettant différents articles :

- JANVIER 2022 : « Le cercle vertueux de la médiation active ! Du recrutement à la sortie en Emploi Durable » ;
- AVRIL 2022 : SEVE : « ACTE 2 en Normandie ! » ;
- SEPTEMBRE 2022 : « La structuration de l’organisation des temps de travail est fondamentale pour avancer dans SEVE » ;
- NOVEMBRE 2022 : « Le mouvement et la polyvalence une stratégie privilégiée par une SIAE pour favoriser le retour à l’emploi durable de ses salariés en transition. »

La newsletter est également diffusée à chaque parution à l’ensemble des partenaires et à la liste de diffusion des SIAE en Normandie.

Une communication sur SEVE a également été faite sur le **site** de la Fédération des acteurs de la solidarité Normandie.

Développement des outils

Afin d'alimenter la **plateforme** de formation, la chargée de mission a mis en lien la FAS nationale et une SIAE SEVE 2 pour la réalisation d'une vidéo sur l'accompagnement et la relation partenariale.

Conclusion

Dans le cadre de l'évaluation réalisée en journée 9 de formation, des points positifs et des points de progression ont été identifiés.

Concernant l'appel à mobilisation :

- Points positifs : le dossier est très complet, la rencontre avec la chargée de mission permet de conforter le choix de candidater, majoritairement le process semble clair pour toutes les structures ;
- Points de progression / cas particulier d'une SIAE avec un double conventionnement :
 - « *Contradiction entre le principe de base « toute l'équipe doit participer pour créer une dynamique collective » et les deux options finalement proposées : soit ne former qu'une partie de l'équipe, soit se séparer en deux groupes » ;*
 - « *Un échange plus précis sur le rôle de la direction au cours de la formation et une analyse partagée de l'impact possible de la formation sur l'équipe et des « risques » potentiels (notamment pour faire le choix d'engager toute l'équipe ou seulement une partie) ».*

Concernant le plan d'actions :

- Points positifs : les groupes d'échanges de pratiques et la disponibilité de la chargée de mission régionale ;
- Points de progression : mises en relation avec des entreprises ou témoignages d'entreprises engagées.

Concernant l'évaluation mensuelle :

- Majoritairement, l'accompagnement est jugé suffisant : « *Nous avons pris en main très facilement l'outil d'évaluation et notre animatrice régionale et notre formatrice ont toujours été disponible au besoin » ;*
- Points de progression : difficultés dans l'appropriation de la terminologie complexe, certains indicateurs portent à confusion et des SIAE ont des difficultés à quantifier le temps dédié.

Concernant la dynamique territoriale :

Les retours sont très positifs :

- « *Elle a permis de prendre contact avec les entreprises afin de leur proposer nos services en matière de recrutement, de faire un point sur les différents prescripteurs afin de prévoir des rencontres pour leur (re)présenter notre structure » ;*
- « *Nous sommes de plus en plus identifiés comme étant un vivier pour le recrutement grâce aux actions de prospection » ;*

- « Nous sommes de plus en plus repérés par les acteurs du réseau (prescripteurs et certaines entreprises, collectivités et associations) » ;
- « L'accompagnement proposé par SEVE Emploi permet aux partenaires et financeurs de mieux réaliser la réalité des SIAE, de leurs difficultés et surtout de leur proportion à fournir beaucoup d'efforts pour réaliser les objectifs, au-delà des indications chiffrées » ;
- « Une reconnaissance de notre professionnalisme a été constaté lors notamment des visites entreprises partenaires ».

Le principal bémol concerne les difficultés de recrutement constatées par les SIAE qui freinent le développement.

Concernant les COPIL, des propositions sont formulées :

- Il est important qu'il y ait une forme de promotion/communication institutionnelle sur les métiers des SIAE et leur finalité, tout en contournant les préjugés ;
- L'implication des équipes des SIAE, comme sur des programmes SEVE, permet de mesurer le travail des SIAE ;
- Le soutien des structures post SEVE Emploi pour le maintien des actions ;
- La valorisation des actions SEVE dans les dialogues de gestion.

Autres commentaires :

Les SIAE remercient l'animatrice et la formatrice pour leur accompagnement et disponibilité.

- « Cette formation nous a bousculé au début mais elle nous a apporté beaucoup : découverte d'une nouvelle façon d'accompagner, cohésion d'équipe, diversification des missions de chacun, organisation d'évènements, approches facilitées avec les salariés en transition, contacts facilités avec les entreprises Toutes ces démarches nous apparaissent plus faciles. SEVE, et en particulier notre formatrice, a impulsé une nouvelle dynamique dans l'équipe. QUE DU POSITIF »

Majoritairement, les commentaires sont très positifs. Il est d'ailleurs demandé d'organiser une rencontre inter-SIAE dans 1 an.



Fédération des acteurs de la solidarité Normandie

Immeuble Alpha – 9, rue Georges Braque -76000 ROUEN

www.federationsolidarite.org/normandie

accueil.normandie@federationsolidarite.org