

APPEL

À MOBILISATION 2024

NOTE D'INFORMATION À DESTINATION DES SIAE SOUHAITANT INTÉGRER
LA FORMATION-ACTION SEVE EMPLOI



● WWW.SEVE-EMPLOI.COM ●

Préambule

La Fédération des acteurs de la solidarité, convaincue que les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ont un rôle déterminant à jouer dans le retour à l'emploi durable des salarié.e.s qu'elles accompagnent, a lancé entre 2016 et 2018 une expérimentation nationale, SEVE Emploi, visant à tester une idée simple :

« Les SIAE peuvent-elles devenir les partenaires privilégiées des entreprises, en particulier des TPE – PME sur les sujets du recrutement, de l'intégration en milieu de travail et du maintien en emploi, favorisant ainsi le retour à l'emploi durable de leurs salarié.e.s ? »

A l'issue de cette expérimentation, s'incarnant notamment dans une formation-action complète de 12 mois, les 23 SIAE expérimentatrices ont constaté qu'elles avaient atteint les résultats suivants :

- **des actions démultipliées et diversifiées avec de nouvelles entreprises** qui deviennent des partenaires de longue durée ;
- **des actions de recherche d'emploi, et de mise en relation avec des entreprises et employeurs potentiels auprès des salarié.e.s** qui bénéficient de ces actions sans sélection au préalable et plus rapidement sans attendre « qu'ils soient prêts à l'emploi » ;
- **des actions dédiées à l'accompagnement au recrutement des employeurs**, à l'intégration des salarié.e.s en poste et à leur maintien dans l'emploi ;
- **une équipe permanente résolument tournée vers l'objectif d'accès à l'emploi des salarié.e.s** et qui développe un support de production, des formations et un accompagnement orientés exclusivement sur ce sujet. A cette fin, la SIAE développe des outils et des solutions adaptés aux salarié.e.s ;
- **une équipe permanente en phase avec l'entreprise**, qui va au cœur de ses besoins, de son projet de recrutement et qui l'accompagne au long cours.

SEVE Emploi a donc bien réussi à se situer à la croisée du monde de l'entreprise et des acteur.rice.s de l'inclusion, brisant ainsi le plafond de verre entre des entreprises qui cherchent à recruter et des personnes qui regorgent de talents mais sont potentiellement peu qualifiées, peu expérimentées et souvent stigmatisées. Ces personnes ont pu, très concrètement, (re)découvrir le monde de l'entreprise et y mettre en pratique leur savoir-faire au sein d'entreprises, avec un contrat de droit commun et ce de manière durable.

Fin 2018, les résultats des SIAE expérimentatrices, évalués et jugés positifs, ont permis à SEVE Emploi d'intégrer la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté dans le cadre du volet 5 : « Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi ».

De 2019 à 2022 SEVE Emploi a été, à l'instar de 3 autres expérimentations (TAPAJ, Convergence et Territoires Zéro Chômeur de longue durée), essaimée à l'échelle nationale. Au total, ce sont 260 SIAE qui ont été formées sur ces 3 années auxquelles s'ajoutent les 60 SIAE formées actuellement sur l'année 2023.

Fort de ces cinq années et des résultats positifs observés, le Ministre du travail a renouvelé son intérêt et financement pour le programme SEVE en 2024, la Fédération des acteurs de la solidarité cherche désormais à recruter une promotion de SIAE volontaires pour être formées à SEVE Emploi en 2024. Cet appel à mobilisation présente le projet SEVE Emploi dans ses engagements généraux, son calendrier global et ses conditions d'accès.



Préambule

SEVE Emploi : de quoi parle-t-on ?

- 1- Faciliter le retour à l'emploi de droit commun de leurs salarié.e.s et les rendre autonomes sur le marché du travail de manière durable
- 2 – Négocier les modalités de prise de poste avec les entreprises et accompagner dans l'emploi
- 3 – Valider un projet professionnel par la pratique de périodes apprenante
- 4- Assurer un appui RH sur la phase de recrutement et d'intégration

A qui s'adresse le programme SEVE Emploi ?

Et concrètement pour les SIAE ?

- 1- un programme de formation action
- 2 - une animation régionale du dispositif
- 3 - une animation nationale
- 4 - une dotation de 20 000€

Les conditions de la réussite

- Acquérir de nouveaux savoir-faire en matière de médiation avec les entreprises et d'accompagnement vers et dans l'emploi.
- Etre ouvertes à des évolutions du rôle de l'ensemble des permanent.e.s au sein de la SIAE
- Développer des outils pour permettre la mise en oeuvre de la stratégie choisie
- Créer une dynamique sur le territoire

Les modalités contractuelles et financières

- Le calendrier et les étapes de la candidature

FAQ

- Peut-on faire une candidature commune à plusieurs SIAE ?
- Qu'est-ce qu'une formation-action concrètement ?
- Qu'est-ce que la médiation active ?
- Quand sera versée la dotation SEVE ?
- Comment utiliser la dotation ?

SEVE Emploi : de quoi parle-t-on ?

Le programme SEVE Emploi, par le biais d'une formation-action auprès de toute l'équipe de permanent.e.s d'une SIAE, doit permettre de :

- faciliter le retour à l'emploi de droit commun de leurs salarié.e.s et les rendre autonomes sur le marché du travail de manière durable ;
- négocier les modalités de prise de poste avec les entreprises et accompagner dans l'emploi ;
- valider un projet professionnel par la pratique de périodes apprenantes ;
- assurer un appui RH aux employeurs sur la phase de recrutement et d'intégration.

1 – Faciliter le retour à l'emploi de droit commun de leurs salarié.e.s et les rendre autonomes sur le marché du travail de manière durable

La mutation du marché du travail contraint les individus à s'inscrire dans une dynamique professionnelle itérative où la recherche d'un emploi est beaucoup plus fréquente qu'auparavant. De plus en plus de parcours professionnels se construisent sur la base de contrats courts et répétés avec parfois des périodes d'inactivité plus ou moins importantes. Pour cela, l'activité proposée par la SIAE doit s'inscrire dans une approche d'accompagnement global visant à rendre autonome la personne une fois entrée sur le marché du travail classique.

2 – Négocier les modalités de prise de poste avec les entreprises et accompagner dans l'emploi

La SIAE devrait être en capacité de renforcer ses relations avec les entreprises de manière à intervenir sur les offres d'emploi avant que celles-ci ne soient émises ou créées. Il s'agit d'accompagner les entreprises dans le développement de leur employabilité et sécuriser leurs recrutements sur la durée :

- adaptation des postes de travail aux compétences des personnes ;
- émergence d'offres d'emploi qui n'auraient pas pu voir le jour sans cet accompagnement personnalisé ;



- meilleure définition des besoins en recrutement, donc amélioration de la compétence RH ;
- évolution des pratiques d'accueil et d'intégration des nouveaux salarié.e.s ;
- appui au recrutement et à l'intégration des salarié.e.s dans leur nouveau poste.

La SIAE devra également être en capacité de développer l'accompagnement dans l'emploi pour les personnes embauchées dans une entreprise de l'économie classique.

3 – Valider un projet professionnel par la pratique de périodes apprenantes

La SIAE devra être en capacité de proposer des périodes apprenantes en dehors de la SIAE contribuant à affiner et valider un projet professionnel qui s'inscrit dans la durée. Pour cela, elle devra multiplier les expériences en entreprise durant le parcours afin de préciser le projet professionnel.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) – avec maintien du contrat de travail – ou les autres expériences apprenantes devront être utilisées de manière à :

- travailler avec la personne sur « l'entrée » en entreprise (recherche d'emploi, valorisation des compétences etc.), mais également sur « le retour » : quels enseignements ? Quelles évolutions du projet professionnel ? Quelles actions à engager en conséquence ?
- adapter l'activité de production au turn-over croissant des salarié.e.s en transition professionnelle.

4- Assurer un appui RH sur la phase de recrutement et d'intégration

La SIAE doit développer un service d'appui RH aux employeurs qui peut être varié : recrutement, suivi à la prise de poste, formation, etc. Par exemple, la SIAE peut appuyer une entreprise, lorsque celle-ci souhaite embaucher, pour définir le poste de travail, préciser les modalités d'accueil de la nouvelle personne en poste et convenir de dates pour ces différentes étapes. La SIAE peut également informer l'entreprise sur les dispositifs de formation disponibles pour ses équipes, les démarches à faire auprès des OPCO, la mettre en relation avec un centre de formation, etc.

La SIAE doit être perçue par l'employeur comme un véritable partenaire pour l'emploi.

A qui s'adresse le programme SEVE Emploi

Toutes les SIAE, en France métropolitaine, en Corse et sur l'île de la Réunion, quelque soit leur réseau d'appartenance, peuvent intégrer le programme SEVE Emploi. SEVE Emploi vise des SIAE n'étant pas déjà pleinement engagées dans des démarches de médiation ou ne s'étant pas déjà largement approprié ce type d'outils.

La diversité des formes de médiation est recherchée. Territoires retenus, bassin d'emploi, et statut des SIAE seront donc hétérogènes.

Les SIAE dans les cas suivants ne peuvent pas candidater au programme SEVE Emploi :

- SIAE créée depuis moins d'un an
- SIAE en cours de fusion
- SIAE en cours de DLA (sous réserve du type de DLA)/PCRH
- SIAE participant à une autre expérimentation
- SIAE avec moins de 3 permanents
- SIAE sans direction ou en cours de changement de direction

Il s'agit de **critères d'exclusion** établis de part l'expérience du programme sur les 4 dernières années. Ces critères ont été définis pour permettre et garantir le bon déroulement du programme et ne pas mettre en difficulté la SIAE durant son année de formation.

IMPORTANT : la structure candidate est libre de sa mobilisation sur le projet SEVE Emploi et ne peut faire l'objet d'une demande d'engagement sous injonction d'un acteur.



Et concrètement, pour les SIAE ?



Et concrètement, pour les SIAE ?

Les SIAE engagées dans SEVE Emploi bénéficieront en 2024 :

1- d'un programme de formation action

- **10 jours de formation-action auprès de toute l'équipe de la SIAE par un.e formateur.rice dédié.e sur toute la durée de l'action au sein de leur structure**

Le principe fondamental de la formation-action SEVE Emploi est de partir du terrain, c'est-à-dire de positionner la formation-action par rapport à ce qui est déjà réalisé au sein de la SIAE, de ce qui manque et des possibilités de leviers. Chaque professionnel.le de la SIAE sera associé.e afin d'identifier les possibilités de réponses aux enjeux de médiation active.

Entre chaque journée de formation sur site (environ une par mois), un travail en intersession entre le.a formateur.rice et la direction viendra consolider les échanges et les actions validées lors des journées sur site.

A ce titre, l'engagement de la SIAE dans cette expérimentation relève d'une décision forte de l'ensemble de la structure : la direction (qui sera présente à chacune des 10 journées de formation dont une journée nationale), l'équipe de permanent.e.s et le conseil d'administration.

Les SIAE sont autonomes dans leur rôle de médiatrice à l'issue de la formation-action et disposent donc librement des outils qu'elles ont construits tout au long de l'expérimentation avec l'aide des formateur.rice.s.

Les stratégies de médiation sont ancrées sur leur territoire : à ce titre, les SIAE associent et impliquent autant que possible les acteur.rice.s de l'emploi qui les entourent (service public de l'emploi, entreprises, partenaires associatifs etc.).

- **4 jours de séminaires dédiés aux directions des SIAE**

Trois des quatre séminaires ont lieu à l'échelle régionale autour de la thématique de la conduite du changement et du management. Deux d'entre-eux auront lieu en amont du lancement des formations sur site.

Le 4ème séminaire est une rencontre nationale et rassemble toutes les directions des SIAE qui ont intégré le programme.

2 – D'une animation régionale du dispositif

Dans chaque région, l'équipe SEVE Emploi est en charge de l'animation locale du dispositif permettant le maillage territorial de l'action et visant la coopération d'acteur.rice.s engagé.e.s territorialement dans la lutte contre le chômage de longue durée.

Le.a chargé.e de mission SEVE Emploi en région, en partant des attentes exprimées par les SIAE SEVE, a pour objectif de provoquer un changement positif sur son territoire en coopération avec l'ensemble de l'éco-système gravitant autour de SEVE Emploi. Il.elle travaille notamment avec des représentant.e.s d'entreprise, le service public de l'emploi, des partenaires pour l'accompagnement global des salarié.e.s en transition professionnelle et tout simplement, les autres SIAE engagées dans SEVE. L'animation territoriale apporte donc des ressources complémentaires à celles de la formation, pour contribuer à la réussite des SIAE retenues.

En retour, il est attendu de la SIAE qu'elle puisse participer aux actions engagées par l'animation régionale (échanges réguliers, participation au COPIL et à la journée inter-régionale) afin de contribuer à cette dynamique collective et au suivi du programme.

3 – D'une animation nationale

La Fédération des acteurs de la solidarité s'est dotée d'une équipe dédiée « SEVE Emploi » permettant le pilotage global du programme. Elle coordonne le partage des bonnes pratiques de toutes les SIAE engagées dans SEVE

Emploi, développe une stratégie de communication nationale et anime la plateforme de formation en ligne. La SIAE pourra être sollicitée dans le cadre de cette animation nationale en vue de témoigner sur les avancées de son activité (lors de comités de pilotage, des journées nationales ou, si besoin, sur la plateforme de formation en ligne SEVE Emploi.)

4 – D’une dotation de 20 000€

La SIAE est libre d’affecter la dotation à la couverture des dépenses engagées dans le cadre du programme selon l’impact de SEVE Emploi sur son organisation et son modèle économique. Un budget prévisionnel sera demandé à toute structure intégrant le programme en 2024.

Si la SIAE bénéficie de financements FSE pour le fonctionnement de tout ou partie de son activité, l’ensemble des dépenses et de l’activité qui sont couvertes par la présente convention, ne peut être financé par ces financements FSE. A défaut, la dotation SEVE Emploi devra être intégrée dans le plan de financement de l’opération conventionnée par le FSE.



Les conditions de la réussite



Les conditions de la réussite

L'objectif central visé est l'accès à l'emploi durable des salarié.e.s. Pour y parvenir, SEVE Emploi propose aux SIAE volontaires d'élaborer et de développer une stratégie pour devenir médiatrices pour l'emploi sur leur territoire. A terme, il est visé de faire évoluer les pratiques des équipes des SIAE. Ainsi, les SIAE devront :

Acquérir de nouveaux savoir-faire en matière de médiation avec les entreprises et d'accompagnement vers et dans l'emploi.

L'analyse des actions pratiquées au quotidien par l'équipe amènera les professionnel.le.s à revoir en partie leurs relations avec les entreprises et leur posture dans l'accompagnement des personnes.

Pour qu'elle soit développée massivement, la stratégie de médiation de la SIAE nécessitera que les entreprises qui cherchent à recruter l'envisagent comme une offre de service performante pour leurs besoins et problèmes RH et perçoivent positivement l'intervention de médiateur.rice.s au sein de leur organisation. Elle nécessitera également d'influer sur les modalités de recrutement afin de donner leur chance à des personnes habituellement éloignées de l'emploi. Du côté des personnes, il s'agira, par exemple, de partir de leurs atouts, d'être force de proposition par des opportunités d'emploi et de mises en relation avec des employeurs, de donner du choix parmi des propositions multiples...

Etre ouvertes à des évolutions du rôle de l'ensemble des permanent.e.s au sein de la SIAE

Pour les équipes des SIAE, l'appropriation de nouveaux savoir-faire amènera également à travailler quelques ajustements au moins sur deux volets :

- le rôle des professionnel.le.s dans la SIAE (encadrant.e.s techniques, conseiller.e.s en Insertion Professionnelle (CIP),

direction, personnel administratif) qui devront pouvoir investir un temps suffisant pour la mise en œuvre de ces nouvelles compétences et pratiques ;

- l'organisation de temps d'échanges collectifs au sein de la SIAE et l'articulation entre les chargé.e.s d'insertion/CIP avec les encadrant.e.s techniques pour faciliter les transitions.

Ainsi, avec SEVE Emploi, il ne s'agit pas seulement de former chaque SIAE à un référentiel d'actions tournées vers la médiation active mais aussi de proposer à la SIAE une occasion d'évolution plus structurelle et durable de ses pratiques, dans une approche globale et non pas par métier.

Développer des outils pour permettre la mise en œuvre de la stratégie choisie

En lien avec son.s.a formateur.trice, la SIAE développe des outils qui lui sont propres et lui permettent de mettre en œuvre efficacement et de manière pérenne la stratégie qu'elle a élaborée pour devenir médiatrice. Elle partage ces outils avec la Fédération dans une optique de mutualisation avec l'ensemble des SIAE formées à SEVE mais aussi dans le cadre d'un essaimage.

Créer une dynamique sur le territoire

SEVE Emploi propose également une approche collective à l'échelle du territoire ou bassin d'emploi, de façon à permettre un diagnostic partagé sur les besoins d'emploi comme sur les besoins des actifs en difficulté, ainsi qu'une stratégie commune (associations, employeurs, institutions) pour répondre à ces besoins. Il est aujourd'hui indispensable de rompre avec le cloisonnement local des acteur.rice.s, qui engendre des incompréhensions entre professionnel.le.s de l'insertion et employeurs, ainsi qu'une concurrence entre les associations.

Ainsi, le contenu de formation et d'accompagnement proposé aux SIAE intègrera cette dimension et sera donc en partie collectif.



Les modalités contractuelles et financières



Les modalités contractuelles et financières

- Une convention de partenariat entre la SIAE et la DDETS(PP) ou les services déconcentrés du Ministère du Travail (DREETS, DRIETS, DDETS, DDETS(PP), UD) ;
- La SIAE sélectionnée percevra une dotation financière de 20 000€ ;
- Les SIAE bénéficient de la formation-action à titre gracieux, les frais annexes liés à l'ensemble des déplacements en lien avec le projet SEVE Emploi (hébergement / repas) sont donc à la charge de la SIAE ;
- Les modalités de suivi de l'action et de versement seront précisées dans la convention de partenariat avec les services déconcentrés du Ministère du Travail (DREETS, DRIETS, DDETS, DDETS(PP), UD)

Le calendrier et les étapes de la candidature

Etape 1 : Prenez connaissance de cet appel à mobilisation et assurez-vous que votre structure ne se trouve pas dans l'une des situations décrites à la page 8

Etape 2 : Si ce programme vous intéresse, compléter le questionnaire via le lien <https://seve-emploi.wiin.io/fr> avant le 13 octobre (dans la limite des places disponibles décidées par la Fédération des Acteurs de la Solidarité et les financeurs du programme) ; le.a chargé.e de mission de votre région vous recontactera afin de convenir d'un échange téléphonique avec la direction de votre structure.

Etape 3 : Cet échange permettra de confirmer avec le.a chargé.e de mission SEVE Emploi en région la poursuite du processus de candidature. Il s'agira de faire connaissance, d'échanger sur les enjeux de SEVE Emploi et de préparer la rencontre sur site.

Il vous sera notamment proposé :

- d'échanger avec une SIAE expérimentatrice
- de tenir une réunion interne de présentation de SEVE à votre équipe
- d'organiser l'animation de la rencontre avec le.e chargé.e de mission
- et de remplir un document d'information sur votre structure.

Etape 4 : Si ce premier échange téléphonique et les échanges avec votre équipe confortent votre intérêt pour le programme, une rencontre sur site avec l'équipe, la direction et le.a chargé.e de mission SEVE Emploi en région sera programmée. Prévoir minimum 3 heures de disponibilité avec l'ensemble de l'équipe de la SIAE (direction, administrateur.rice.s, personnel permanent). Le.a chargé.e de mission présentera le programme et vous serez invité à expliquer pourquoi vous souhaitez intégrer SEVE Emploi et de quelle manière l'équipe se projette collectivement dans la médiation active.

Etape 5 : La direction de la SIAE confirme sa volonté de maintenir la candidature de sa structure et son accord sur les trois points suivants :

- l'Emploi Durable est l'objectif central du programme SEVE Emploi et des SIAE s'engageant dans le programme ;
- la formation-action nécessite de mettre en place du temps dédié à la relation entreprise ;
- la médiation active sera abordée de manière prioritaire sur l'année 2024.

Etape 6 : Suite à la visite sur site et après confirmation de la volonté de la structure de candidater auprès du.de la chargé.e de mission SEVE Emploi en région, l'ensemble des éléments issus de ces différents temps d'échanges sont retranscrits dans une fiche de synthèse par le.a chargé.e de mission. L'avis consultatif des DDETS est également demandé pour collecter des informations complémentaires sur la structure. La fiche de synthèse sera ensuite transmise au comité de sélection national chargé de choisir la promotion de SIAE engagées dans l'action pour l'année 2024.



Etape 7 : le comité de sélection se réunira avant les vacances de Noël 2023 pour choisir les structures qui seront accompagnées en 2024. La décision repose sur deux types de critères :

- 1) la structure rassemble les facteurs pour présager d'un bon déroulement du programme
- 2) la diversité et l'hétérogénéité des structures retenues, en termes de typologie, de secteur de production, de territoires.

Les SIAE seront informées par e-mail de leur sélection ou non à la suite du comité avant les vacances de Noël 2023.

Etape 8 : Si votre SIAE est sélectionnée, rendez-vous dès février 2024 pour les premiers séminaires de direction.

Important : fin des manifestation d'intérêt auprès de votre chargé.e de mission SEVE Emploi en région le 13 octobre en remplissant le questionnaire en ligne – <https://seve-emploi.wiin.io/fr>



FAQ



Peut-on faire une candidature commune à plusieurs SIAE ?

Non, chaque SIAE se mobilisera de manière autonome pour une action de formation-action la plus individualisée possible. Dans l'idéal, et dans le cas de plusieurs conventionnements IAE au sein d'une même organisation (par exemple si une structure est dotée d'un ACI et d'une AI), il est recommandé de ne mobiliser qu'un seul service et une seule équipe dans le cas où l'équipe est scindée distinctement. A titre de repères, la formation-action est recommandée pour un groupe d'au minimum 3 personnes et au maximum 10 personnes pour un impact renforcé.

Qu'est-ce qu'une formation-action concrètement ?

La formation-action comprend :

- 10 jours de formation dont 9 sur site et 1 journée nationale ou inter-régionale regroupant l'ensemble des SIAE participantes au programme ;
- Quatre séminaires de direction : trois à l'échelle régionale et un à l'échelle nationale
- du travail en inter-session car en formation, l'équipe définit un plan d'action qu'elle doit mettre en œuvre, pas à pas, entre chaque journée de formation.

L'action et l'expérimentation sont privilégiées d'emblée, pour se baser sur les retours d'expérience et intégrer par la suite des apports théoriques.

Qu'est-ce que la médiation active ?

La médiation active « SEVE Emploi » vise la mise en lien entre des entreprises et des personnes en recherche d'emploi, salariées de la SIAE.

La SIAE « SEVE » joue le rôle de médiateur entre ces deux entités afin de faire correspondre les besoins en recrutement des entreprises et les objectifs d'emploi durable des salarié.e.s.

C'est ainsi une démarche qui vise à :

- multiplier les contacts entre entreprises et personnes en recherche d'emploi en développant les mises en situation et les mises en relation ;
- faire évoluer les pratiques habituelles de recrutement des entreprises (type CV, LM) - souvent défavorables aux personnes en insertion et inefficaces pour l'entreprise - en proposant des rencontres directes et des mises en situation sur poste de travail ;
- sécuriser les embauches et assurer un suivi dans l'emploi auprès des employeurs et des salarié.e.s.

Quand sera versée la dotation SEVE ?

La convention SEVE Emploi est signée sur une année civile. 40% de la dotation sera versée à la signature de la convention avec les DDETS (PP) ou DREETS/DRIEETS et les 60% restant à la remise du bilan d'exécution et du bilan financier en fin de conventionnement.

Comment utiliser la dotation ?

La dotation vous permet de compenser la perte d'activité liée à la mise en place du programme ou vos dépenses relatives à la mise en place de vos actions. Une subvention d'un montant de 20 000 euros sera versée à la structure ayant intégré le programme. Il s'agit par ce biais de financer :

- le temps pris par la SIAE à se former en équipe complète durant dix jours ;
- le temps pris par la direction et les équipes à la création des nouveaux process et à la réorganisation du service tourné vers l'entreprise (identification du plan d'action tourné vers l'entreprise, identification des ressources humaines affectées à l'action, temps d'essai de nouvelles actions vers l'entreprise etc...) ;
- la compensation de la perte du chiffre d'affaires liée à la non réalisation de l'activité pendant la réalisation de la formation ;
- les frais annexes liés à l'ensemble des déplacements en lien avec le projet SEVE Emploi (hébergement/repas).

