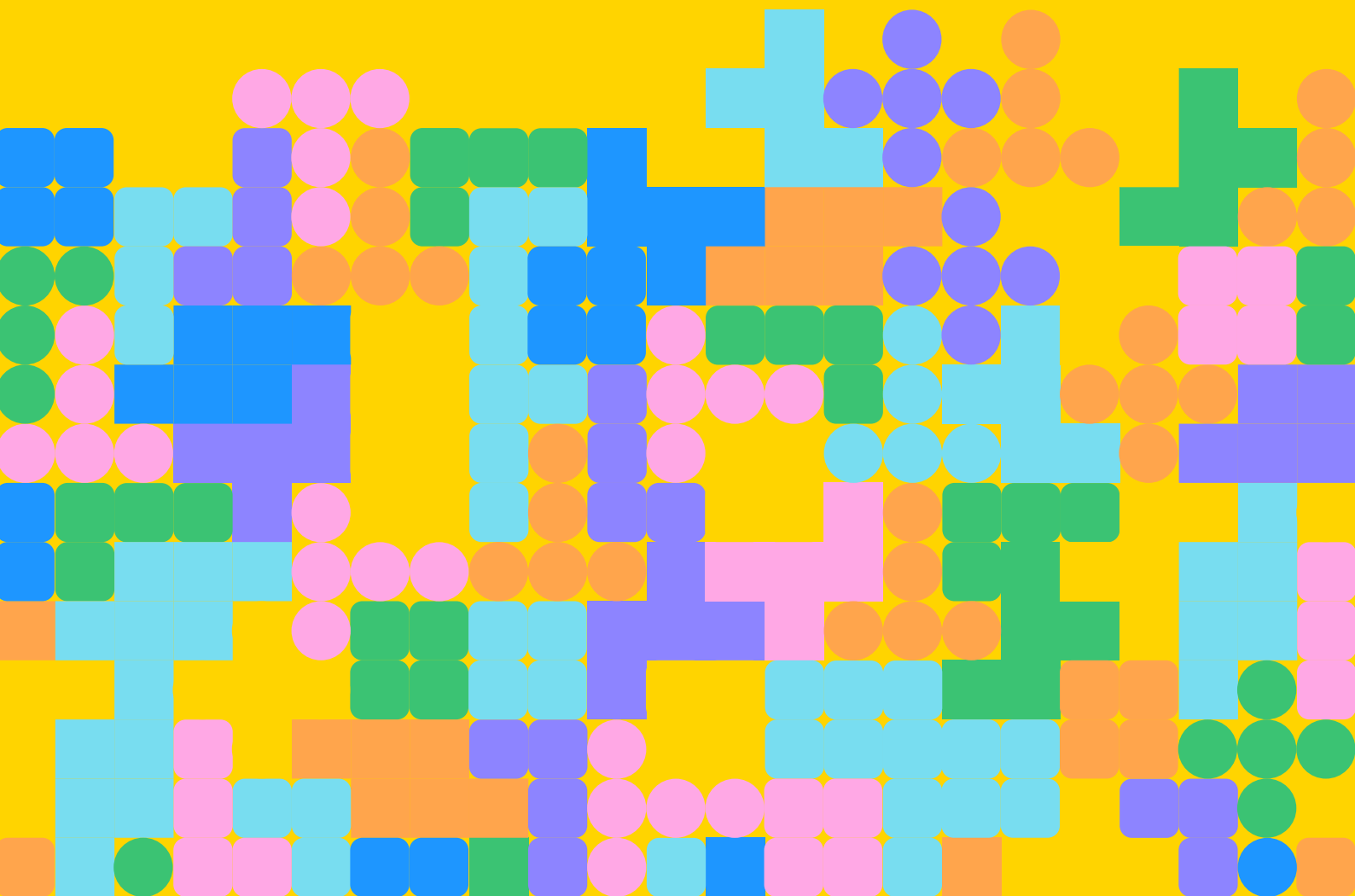


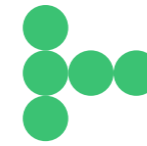


SIAE ET ENTREPRISES  
VERS L'EMPLOI

# Rapport d'activité 2025



# Sommaire



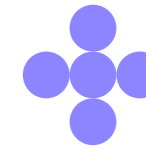
4

SEVE Emploi,  
un programme  
ambitieux



5

De l'idée au déploiement,  
SEVE Emploi en route  
vers le droit commun



6

Un programme  
co-construit et une  
gouvernance partagée



7

Un collectif  
d'acteur.rice.s engagé.e.s  
pour l'emploi durable



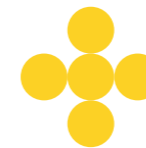
8

SEVE Emploi,  
un programme  
en 3 séquences



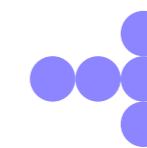
10-11

Les appels  
à candidatures



12-13

Les chiffres clés  
de l'évaluation



14-17

Les temps  
forts 2025



18-19

Les actions de  
médiation active



20

Quelques actions  
inspirantes en région



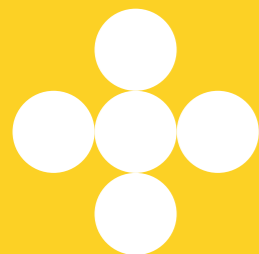
21-25

2025, une année  
foisonnante en termes  
de communication



26

Perspectives



Parution : avril 2026  
Rédaction : Equipe SEVE Emploi  
Maquette : krealik.fr  
Crédit Photos : Fédération  
des acteurs de la solidarité

# SEVE Emploi, un programme ambitieux de lutte contre le chômage de longue durée et d'accès à l'emploi durable depuis 2016

En 2014, la Fédération des acteurs de la solidarité, accompagnée par des professionnel.le.s de la médiation active, monte une expérimentation visant à tester une formation-action partant du terrain pour répondre à l'objectif suivant : permettre aux SIAE de construire une offre de service RH aux TPE – PME de leur territoire, pour renforcer les chances d'accès à l'emploi durable des salarié.e.s en transition professionnelle, tout en aidant les employeurs à répondre à leurs besoins. De là est né le projet SEVE Emploi (SEVE = "SIAE et Entreprises Vers l'Emploi").

SEVE Emploi répond à un besoin : 85% des TPE-PME ont des difficultés à recruter selon l'enquête menée par la CPME en décembre 2023.

SEVE Emploi est à la croisée des mondes de l'entreprise et des acteurs de l'inclusion, brisant ainsi le plafond de verre entre des entreprises qui cherchent à recruter et des personnes qui regorgent de talents. Ce projet permet à ces dernières de (re)découvrir le monde de l'entreprise et d'y mettre en pratique leur savoir-faire, avec un contrat de droit commun (et ouvrant donc des droits) et de manière durable.

En 2016, la Fédération est soutenue financièrement et politiquement sur ce projet par la DGEFP, la DGCS, le FSE et la Fondation de France et rassemble l'ensemble des fonds pour démarrer l'expérimentation. Les régions PACA, Occitanie et Centre-Val-de-Loire sont alors sélectionnées pour démarrer la formation-action. Ce sont, au total, 16 SIAE qui deviennent les pionnières du projet.

En 2018, SEVE Emploi fait partie des expérimentations citées dans le rapport Borello « Donnons-nous les moyens de l'Inclusion » comme levier de développement du secteur de l'IAE. Le programme est ensuite essaimé sur la totalité du territoire métropolitain (Corse incluse) de 2020 à 2022 dans le cadre de la Stratégie de Prévention et de Lutte contre la Pauvreté, avec le soutien de la DGEFP et de la Délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté.

En 2023, SEVE Emploi est inclus dans le Pacte des Solidarités 2023-2027 avec pour objectif ambitieux de « multiplier par 2 le nombre de bénéficiaires d'ici 2027 ».

Le programme est également cité dans le rapport France Travail et les pratiques de médiation active sont soulignées comme étant un « outil pertinent dans l'accompagnement à l'emploi ».

2027

## De l'idée au déploiement, SEVE Emploi en route vers le droit commun

2023-2026

Pacte des solidarités

→ 331 SIAE

changent leur regard et leurs pratiques et sont formées à la médiation active (SEVE1)

→ 119 SIAE

pérennisent leur organisation au service de l'emploi durable (SEVE3)

→ 220 SIAE

consolident leurs actions d'accompagnement dans l'emploi (SEVE2)

Déploiement

2019-2022

→ 241 SIAE

bénéficient de la formation-terrain (SEVE 1)

→ 105 SIAE

consolident leurs actions d'accompagnement dans l'emploi (SEVE 2) Sur 14 régions (dont Océan Indien)

2019, les résultats des SIAE expérimentatrices, ont permis à SEVE Emploi d'intégrer la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté

Essaimage

2016-2018

→ 23 SIAE

expérimentent le programme dans 5 régions

Expérimentation

2014

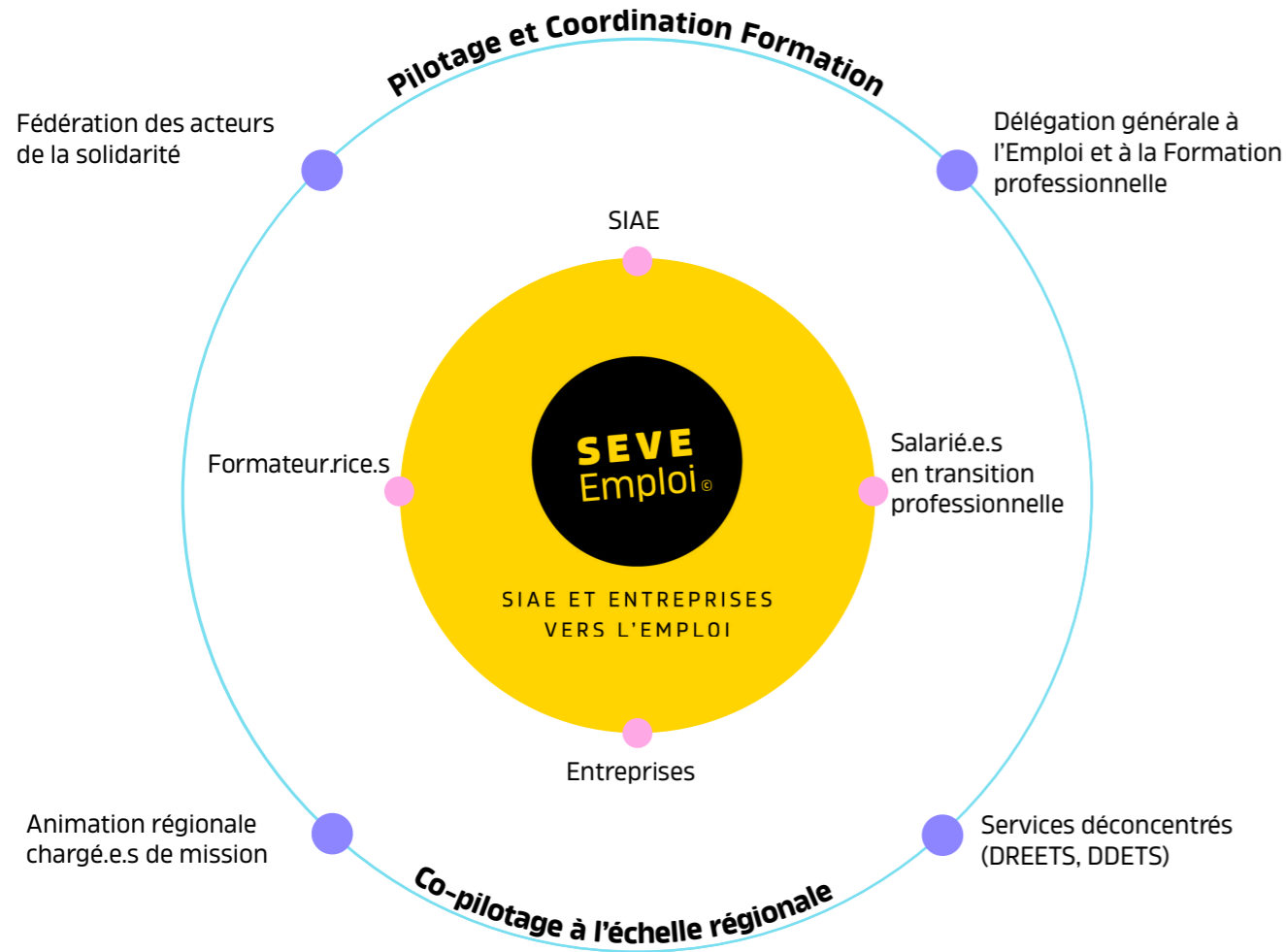
La Fédération souhaite lancer une expérimentation auprès de son réseau et recherche les premiers partenaires pour construire le projet

# Un programme co-construit et une gouvernance partagée

Le programme SEVE Emploi repose sur une gouvernance partagée entre la Fédération des acteurs de la solidarité et la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, qui définissent la feuille de route du programme et en facilitent le déploiement et la valorisation à l'échelle nationale.

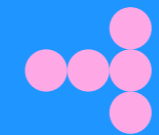
Au niveau régional, les chargé.e.s de mission SEVE Emploi et les services déconcentrés de l'Etat assurent la mise en œuvre locale du programme, la transmission des bonnes pratiques et l'accompagnement des SIAE et de leurs partenaires.

## Écosystème SEVE



# Un collectif d'acteur.rice.s engagé.e.s pour l'emploi durable

Le programme SEVE Emploi, piloté par la Fédération des acteurs de la solidarité, repose sur une organisation nationale et régionale structurée en trois niveaux :



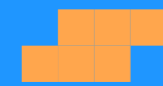
### Une équipe nationale de 9 personnes

Elle assure le pilotage du programme à l'échelle nationale avec des missions clés telles que la coordination de tous les acteurs engagés, la valorisation et la communication, l'évaluation, l'organisation d'événements nationaux, la formation des formateur.rice.s et l'accompagnement des chargé.e.s de mission.



### 13 chargé.e.s de mission en région

Responsables du déploiement territorial du programme, ils. elles assurent l'animation locale en coopération avec les acteurs engagés dans la lutte contre le chômage de longue durée. Leur rôle est d'accompagner les SIAE en favorisant la médiation active et en structurant un écosystème régional dynamique.



### 50 formateur.rice.s, dont 25 issu.e.s de SIAE

Ils.elles assurent la formation-terrain des équipes des SIAE en s'appuyant sur des méthodes pédagogiques basées sur la mise en pratique. La moitié des formateur.rice.s viennent du terrain, ce qui favorise la transmission entre pairs et l'adaptation continue des formations aux besoins réels des structures.

# SEVE Emploi, un programme en 3 séquences

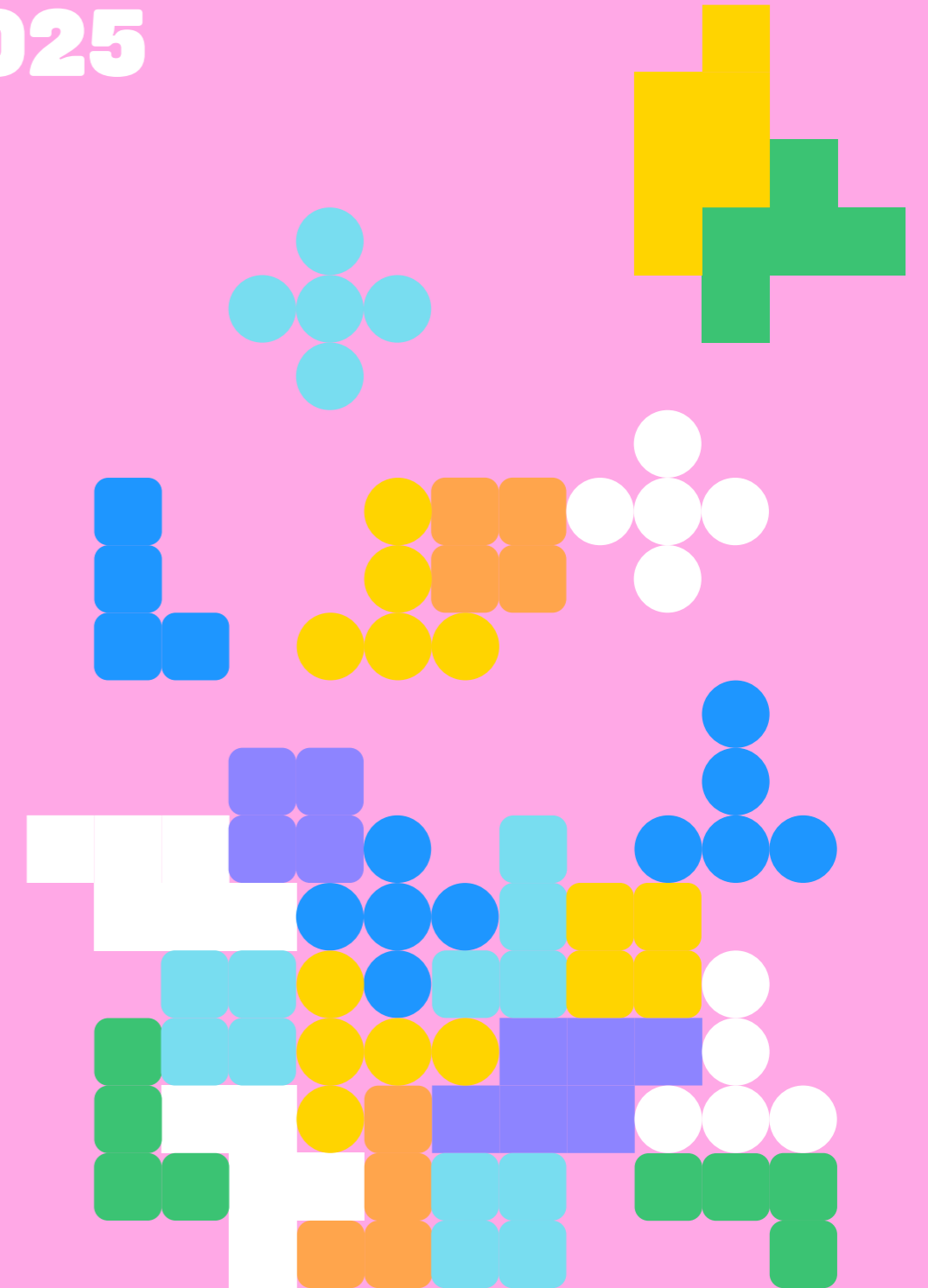
Lors de sa période d'essaimage, le programme SEVE Emploi a fait l'objet d'une évaluation externe menée par un cabinet indépendant. A la suite des résultats de l'évaluation externe, la FAS a proposé un programme qui s'articule sur 3 ans avec une proportion d'apport pédagogique et formatif qui diminue à mesure que l'accompagnement par l'animation régionale augmente.

La Fédération s'inscrit ainsi dans l'objectif de rendre le programme plus accessible pour les SIAE, en veillant à ce que la conduite du changement soit progressive et bien inscrite dans l'organisation interne de la structure.

	SEVE 1 « Changement de regard et de pratiques »	SEVE 2 « Consolider des actions de médiation »	SEVE 3 « Pérenniser une organisation au service de l'emploi durable »	Communauté SEVE Toutes les SIAE SEVE ayant participé au programme depuis l'expérimentation
<b>Formation-action</b>	9 journées de formation-action sur site avec l'ensemble des permanent.e.s	3 journées de formation-action dédiées à l'accompagnement dans l'emploi		Accès libre à tous les parcours de formation en ligne sur le site internet
	4 séminaires pour accompagner les directions dans la conduite du changement dont 1 séminaire national	1 séminaire national pour les directions		Accès au cycle Do It Your SEVE pour former les nouveaux permanents
	1 journée régionale commune à toutes les SIAE du programme SEVE Emploi			
		Un plan d'action personnalisé pour chaque SIAE axé sur la sécurisation du démarrage en poste des salariés et la consolidation du réseau entreprises		
<b>Animation nationale et régionale</b>	Actions d'appui aux SIAE pour un meilleur maillage territorial et accompagnement à la conduite du changement			
	Suivi de l'évaluation interne et mesure de l'évolution des pratiques	Suivi du plan d'action et de l'évaluation interne et mesure de l'évolution des pratiques		
	Accès à la newsletter du programme et aux workshops thématiques			
		Séminaire d'intégration et de clôture (optionnel selon les régions)		Mobilisation en tant que structures ambassadrices dans le cadre d'événements promotionnels ou de valorisation du programme
		Animation de groupes d'échanges de pratiques entre SIAE		
<b>Dotation</b>	20 000 € permettant de financer la mise en place de la médiation active et toutes les actions portées par l'équipe en compensant une potentielle baisse du chiffre d'affaires de la SIAE	20 000€ pour permettre de compenser la baisse de production induite par la mobilisation de l'équipe complète en journées de formation et financer des actions de suivi de salarié.e.s en emploi, donc sorti.e.s des effectifs de la SIAE	20000€ pour permettre à la SIAE d'intensifier le suivi en emploi des tou.te.s ses salarié.e.s et de renforcer la consolidation de son réseau employeur en organisant des rencontres régulières entre employeurs et STP	Pas de dotation

# 1.

## Les SIAE du programme en 2025



# Les appels à candidatures

Les appels à candidatures SEVE Emploi sont des périodes clés du programme car ils permettent de constituer les promotions de SIAE formées. Il y a un appel à candidatures pour chaque séquence du programme (SEVE1, SEVE2 et SEVE3).

## SEVE 1 CHANGER DE REGARD

### Appels à candidatures : un accompagnement progressif

L'appel à candidatures SEVE1 s'étend de juin à décembre et se déroule en plusieurs étapes. Cette durée permet aux SIAE de s'approprier progressivement la démarche SEVE Emploi, de mieux comprendre ses enjeux et de mesurer l'implication requise.

Le processus débute par une manifestation d'intérêt des structures via une plateforme en ligne. Ensuite, la direction de la SIAE est contactée par le.a chargé.e de mission régionale.e (CM) afin de s'assurer de sa bonne compréhension des enjeux du programme et de vérifier qu'elle répond aux critères d'éligibilité. Si la SIAE souhaite poursuivre sa candidature, le.a CM se rend sur place pour présenter en détail le programme à l'ensemble de l'équipe permanente, accompagner la direction dans la mise en action et aider l'équipe à formaliser sa candidature.

La visite permet de rédiger une fiche de candidature qui sera présentée au comité de sélection de fin d'année. Un dernier échange avec la direction permet de valider définitivement la candidature.

En parallèle, l'avis des DDETS est sollicité pour compléter la candidature. Leur contribution est essentielle, notamment pour communiquer des informations sur la santé financière de la structure, ses projets à venir et sa situation globale.

## SEVE 2 CONSOLIDER LA PRATIQUE

## SEVE 3 SIAE MÉDIATRICE

### SEVE2 et SEVE3 : des appels à candidatures adaptés aux SIAE déjà engagés

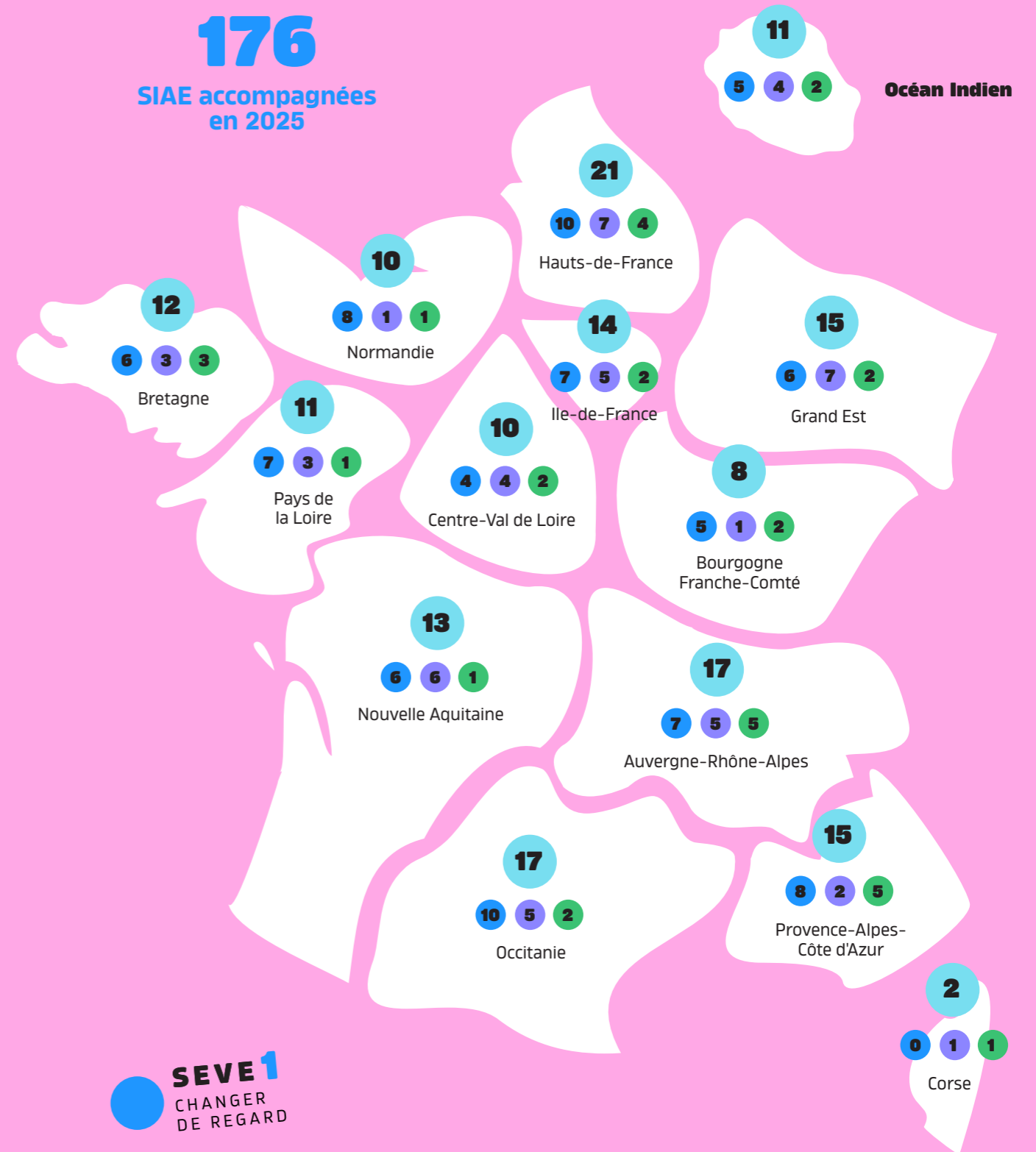
Pour les SIAE candidates à SEVE2 ou SEVE3, le calendrier diffère. Les appels à candidatures débutent à la mi-novembre et le comité de sélection se tient à la mi-février de l'année N+1. Étant déjà familières avec le programme, ces SIAE suivent un processus allégé :

- Rédaction d'un plan d'action axé sur deux thématiques : la sécurisation du démarrage des salarié.e.s en poste et la consolidation du réseau d'entreprises,
- Rédaction d'une note d'intention,
- Prise en compte d'éléments complémentaires : avis des DDETS, participation aux animations régionales et résultats de l'évaluation SEVE1 ou 2.

### Entreprises d'insertion

En 2025, les chargé.e.s de mission en région ont renforcé leur soutien aux entreprises d'insertion afin d'en intégrer davantage au programme. Un webinaire dédié, organisé le 9 septembre, a permis à deux entreprises d'insertion formées à SEVE de partager leur expérience et a réuni 85 participants.

**176**  
SIAE accompagnées en 2025



## SEVE 1 CHANGER DE REGARD

## SEVE 2 CONSOLIDER LA PRATIQUE

## SEVE 3 SIAE MÉDIATRICE

Conventionnement IAE	SEVE 1	SEVE 2	SEVE 3
ACI	54	40	20
AI	15	9	9
ETTI	1	1	0
EI	8	1	2
<b>Pluriagrément</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>54</b>	<b>33</b>

# Les chiffres clés de l'évaluation



**+25%**  
de sorties en  
emploi durable

Les SIAE SEVE1 totalisent 576 sorties en emploi durable, soit une augmentation de 25% par rapport à l'année précédant leur entrée dans SEVE (576 contre 462).



**1 331**  
mises en relation  
collectives

L'accompagnement SEVE vise à développer le « contact » entre salariés en transition professionnelle et employeurs. A ce titre les SIAE SEVE ont proposé de façon régulière des temps collectifs sous divers formats : jobs cafés, visites d'entreprises, événements, etc. Ce qui est recherché c'est la qualité de l'interaction pour susciter des opportunités !



**+41%**  
de PMSMP

Le nombre de PMSMP a augmenté de 41%, passant au global de 841 PMSMP réalisées en 2024 contre 1394 en 2025. Les PMSMP sont à l'origine de 40% des contrats signés en emploi durable. Elles sont un outil central dans l'accompagnement vers l'emploi.

**À noter** que la croissance de PMSMP est observable aussi pour les associations intermédiaires, qui ne sont pourtant pas les premières usagères de cet outil. Ainsi, les associations intermédiaires accompagnées ont eu recours à 43 PMSMP dans l'année (contre 16 en 2024).



**+68%**  
d'employeurs  
partenaires

Les SIAE SEVE ont fortement développé leur réseau employeur, passant de 1850 à 3100 employeurs partenaires. L'accroissement du nombre d'employeurs partenaires se vérifie pour tout type de conventionnement IAE (respectivement 18% pour les AI et 117% pour les ACI par exemple).



**23 000**  
heures dédiées  
à la relation  
employeurs

Pour parvenir à mettre en œuvre une dynamique tournée vers la médiation active les SIAE SEVE sont parvenues à dédier près de 23 000 heures à la relation employeur. Cela traduit une nouvelle organisation du travail au sein de ces structures.

Source : SIAE SEVE Emploi SEVE 1 2025

Zoom



## Focus sur les autres effets du programme SEVE



En fin d'année 2025, deux questionnaires ont été envoyés aux SIAE du programme SEVE Emploi pour compléter les indicateurs d'évaluation mensuelle.

Le programme SEVE apparaît comme un levier structurant pour développer la relation aux employeurs, initialement peu investie par les SIAE. Avant SEVE1, seules 9 % des structures estimaient leurs liens avec les employeurs bien développés. À l'issue du parcours, 72 % se déclarent plus à l'aise, avec une montée en puissance des pratiques :

**95%**

prospection  
employeurs

**97%**

suivi en  
PMSMP/MAD

**77%**

rencontres  
salariés-  
employeurs

**81%**

participation  
à des  
événements

Les réponses qualitatives montrent aussi un recentrage de l'accompagnement sur l'emploi avec une mise en action plus précoce des salariés, davantage de liens avec l'entreprise et une implication plus collective des équipes. Ces évolutions s'accompagnent de transformations internes marquées : **95 % des structures déclarent une réorganisation et 99 % ont mis en place des outils de suivi de la relation employeur.**



**SEVE2 consolide ces acquis :**

100 % des structures déclarent avoir progressé en matière de relation entreprise, 91 % indiquent une meilleure appropriation des méthodes et 100 % une visibilité renforcée sur leur territoire. Cette phase facilite également l'intégration des nouveaux professionnels (90 %).

Les pratiques les plus durables concernent surtout le suivi en PMSMP/MAD, la prospection employeurs, le suivi en emploi et les rencontres avec les entreprises.

Les résultats montrent que la pérennisation dépend fortement des conditions de mise en œuvre : la formation SEVE2 renforce nettement le maintien des pratiques, mais l'ancrage durable repose aussi sur l'outillage, le partage des rôles entre professionnels permanents, l'implication de la direction, la formation des nouveaux permanents ou encore la présence d'un financement dédié.

**Le questionnaire de pérennisation montre que ces évolutions ne relèvent pas seulement d'un effet ponctuel :**

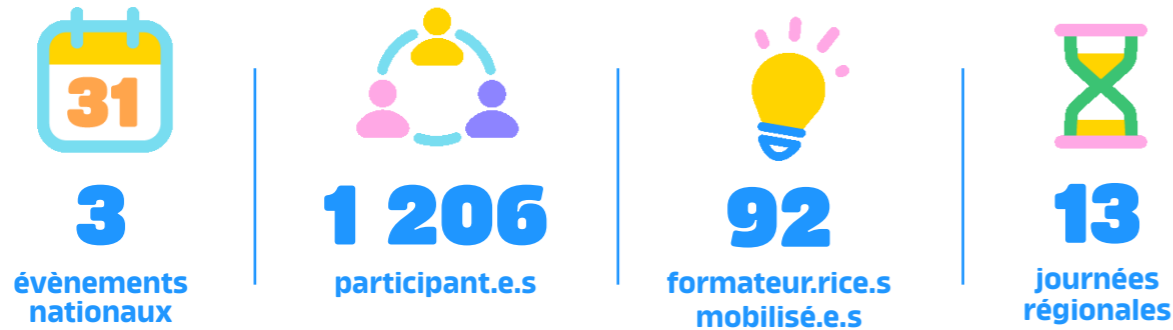
**72%**

des structures  
déclarent maintenir  
la médiation active  
tout le temps ou  
régulièrement

**80%**

maintiennent  
au moins cinq  
pratiques  
de médiation  
active

# En 2025 nos temps forts



## Septembre 2025

### Séminaire de direction SEVE1 et 2

#### Séminaire de direction SEVE1 : Comment manager en période d'incertitude ?

Cette question a été le fil rouge des séminaires de directions nationales SEVE1 qui se sont tenus les 23 et 24 septembre 2025. Les 90 directions présentes ont pu identifier des pistes de solutions pour répondre aux défis auxquelles elles sont confrontées, par exemple : faire évoluer les supports de production (sur la qualité et sur la rentabilité), diversifier les sources de financements, travailler en réseau et développer l'innovation partenariale, restructurer son organisation interne pour une plus grande coopération et renforcer le rôle et la montée en compétence de la gouvernance associative.

Il a aussi été question d'agilité des organisations et des rôles, de coopération territoriale, et d'innovation sociale !

Les participants sont repartis boostés et pleins d'idées à développer et tester sur les territoires.

#### Séminaire de direction SEVE2 : Comment conduire le changement dans la durée ?

Cette question a été au cœur du séminaire de direction SEVE2 qui s'est tenu en septembre 2025. Dans la continuité des travaux engagés lors des précédents temps collectifs, les directions ont été invitées à approfondir leur réflexion sur la conduite du changement.

À partir de trois témoignages de directions SEVE ayant réussi à surmonter des obstacles dans la mise en œuvre du projet, les participants ont été invités à prendre du recul sur l'avancée du projet SEVE au sein de leur SIAE, et à poser un plan d'action pour en engager la pérennisation.



## Juin-Septembre 2025

### Les Journées Régionales

En 2025, les journées nationales ont été remplacées par les journées régionales afin d'ancrer plus localement le programme, de répondre aux attentes des SIAE de faire réseau et d'élargir la participation à ces événements. Habituellement réservées aux SEVE1 et SEVE2, ces journées sont désormais ouvertes aux SIAE SEVE3 ainsi qu'aux structures alumni.

#### Les journées régionales s'articulent autour d'un format mixte :

- Une demi-journée consacrée à une prise de hauteur sur un enjeu d'actualité, en lien avec les secteurs de l'IAE et de l'ESS, abordé à travers le prisme de la médiation active et du programme SEVE Emploi ;
- Une demi-journée de formation, composée de deux ateliers de 1h30, dont les contenus sont conçus et fournis clés en main par le pôle pédagogique national.

Ces journées ont permis d'explorer différents thèmes : bien-être au travail et nouveaux rapports à l'emploi, attractivité de l'offre et capacité à choisir son emploi, accompagnement des publics en situation d'addiction, la participation, la coopération, etc.



## 8 octobre 2025

### 1<sup>er</sup> séminaire national des formateurs et formatrices SEVE

Une trentaine de formatrices et formateurs SEVE Emploi s'est réunie pour une journée de séminaire le 8 octobre 2025. Le programme alternait entre réflexion collective – autour de l'intervention d'André Chauvet sur l'évolution des relations à l'avenir et au travail et leur impact sur l'accompagnement des personnes – et ateliers d'échange. Les participant.es ont pu partager leurs bonnes pratiques et proposer des axes de travail aux tensions rencontrées par chacun.e.



## La journée régionale AURA

### « Quelles réponses aux défis d'aujourd'hui dans l'accompagnement vers l'emploi ? ».



[La conférence, filmée, a donné lieu des à des capsules vidéos disponibles ici](#)

Lors de la journée régionale AURA, André CHAUVET, qui intervient depuis plus de 30 ans dans la professionnalisation des acteurs de l'orientation et de l'évolution professionnelle, a tenu une conférence sur la thématique « Quelles réponses aux défis d'aujourd'hui dans l'accompagnement vers l'emploi ? ».

Il a évoqué l'engagement (qui fait fuir), l'importance du contexte, l'injonction de réussite, l'entreprise et sa dimension formative, d'accepter que l'emploi est perçu comme inaccessible et/ou non attractif, que l'expérience est apprenante. Il a également proposé des pistes concrètes pour repenser l'accompagnement et renforcer l'autonomie des personnes.

## La journée régionale Grand Est

### Comment favoriser un système de coopération vers l'emploi durable avec les salarié.es en transition professionnelle ?



C'est autour de cette thématique que les 68 participant.es à la Journée Régionale SEVE Emploi 2025 de la région Grand Est ont pris le temps d'échanger.

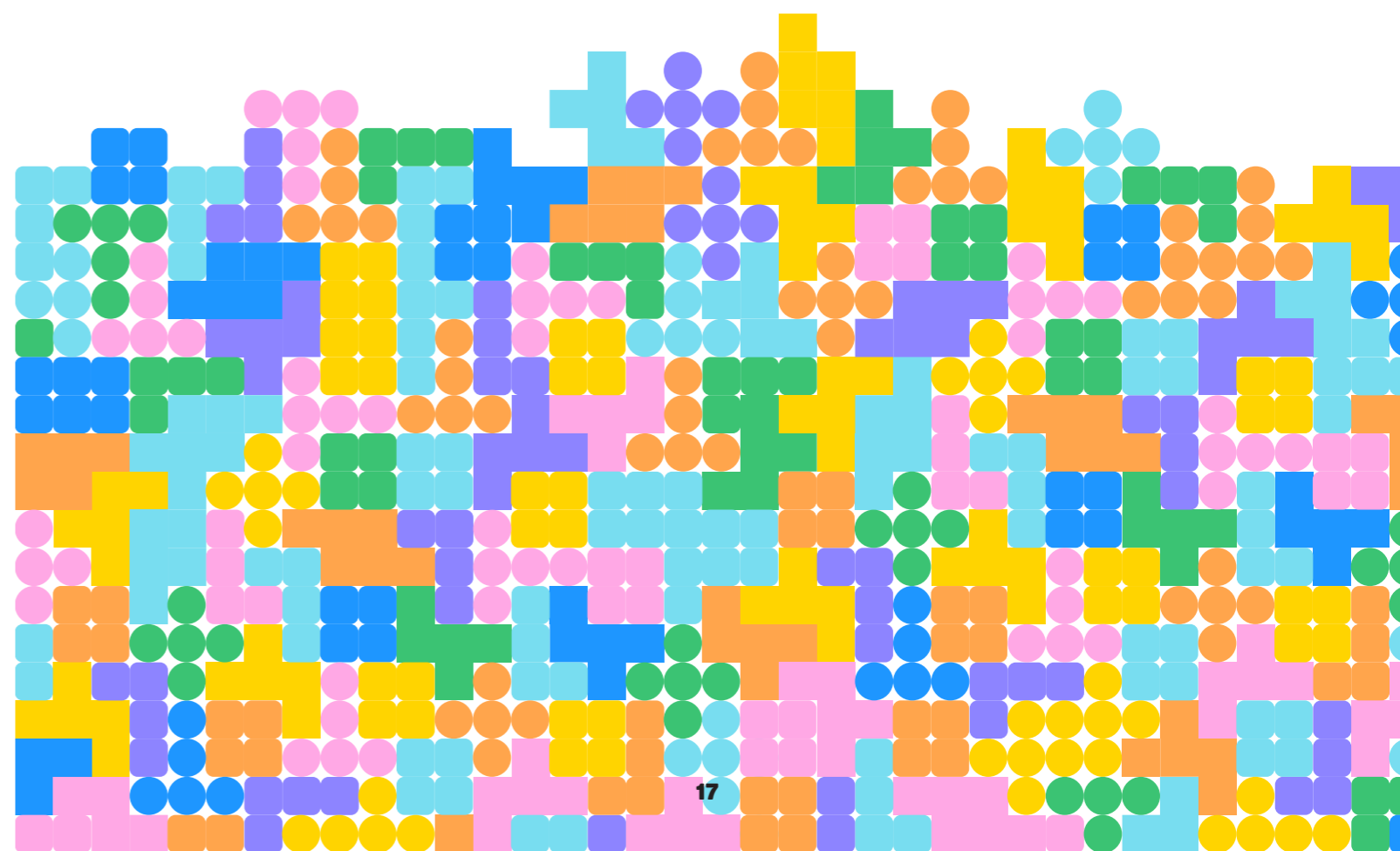
Pourquoi ce sujet ? Car la coopération constitue l'un des leviers qui a fait ses preuves pour

accompagner les salarié.es en transition professionnelle vers l'emploi durable.

La médiation active provoque aujourd'hui des changements importants dans l'organisation des SIAE SEVE Emploi. Pour accompagner ces transformations, les consolider et les inscrire dans la durée, SEVE propose de bâtir un mode d'engagement collectif fondé sur la coopération. Cette coopération concerne les permanent.es, les salarié.es en transition professionnelle, mais aussi les entreprises partenaires.

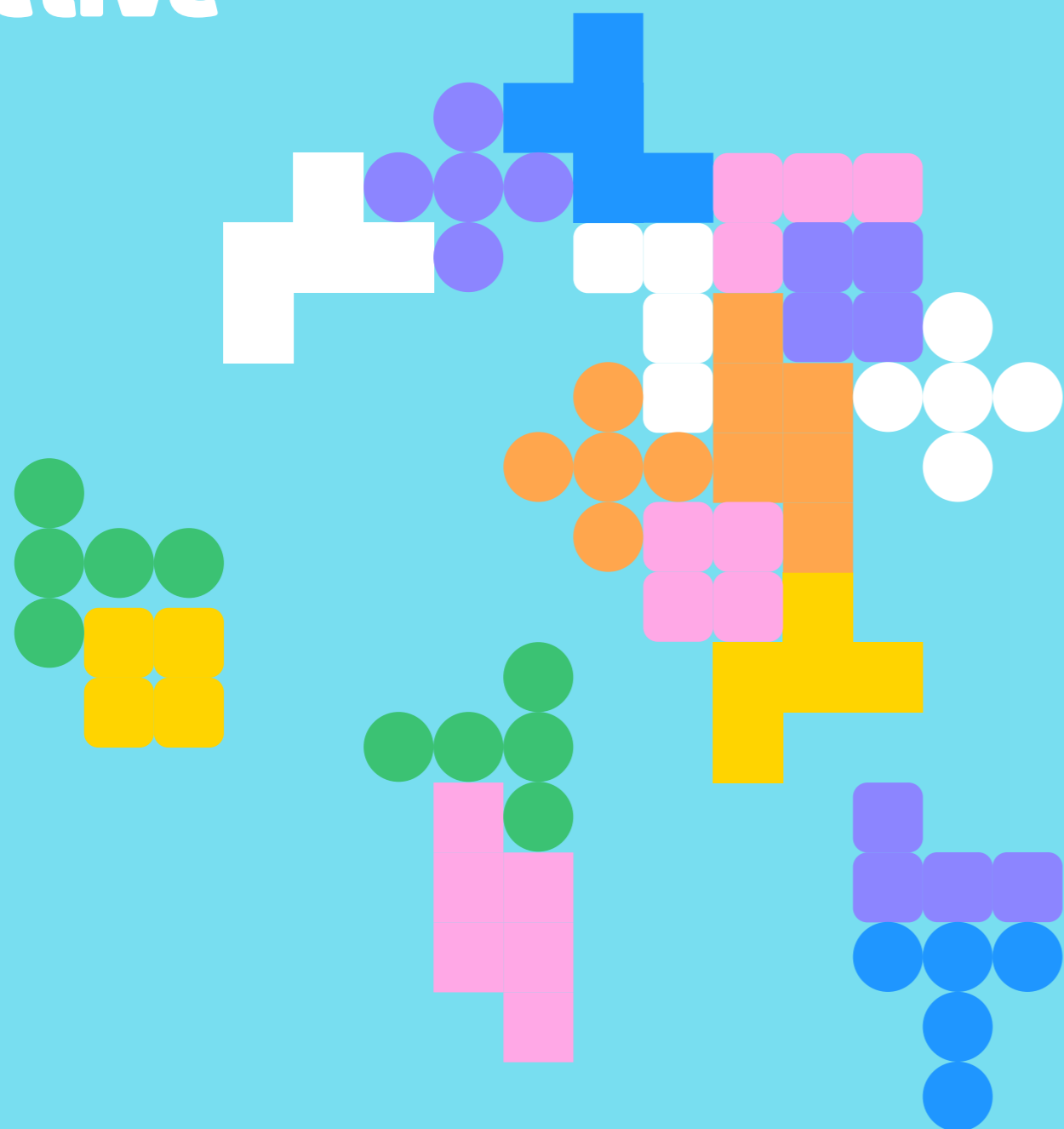
Bien sûr, il ne s'agit pas d'imposer la coopération mais de la construire en équipe, pas à pas, en s'appuyant sur les apports de chacun et sur un objectif commun. Les équipes SEVE travaillent ce sujet tout au long de la formation, accompagnées par leurs formateur-rices, et la Journée Régionale a permis de revenir sur les bases et les piliers de cette pratique.

## LA COOPÉRATION EN SIAE *la règle de 3*



# 2.

## Actions de diffusion de la médiation active



## Les actions de médiation active

**35**  
ateliers

**346**  
participant.e.s

### Ateliers de sensibilisation

Les ateliers de sensibilisation sont organisés dans toutes les régions pour soutenir l'appel à mobilisation SEVE1. Leurs objectifs sont de sensibiliser les permanents des SIAE non SEVE à la médiation active et de faire découvrir le programme SEVE Emploi. Le format est pertinent et apprécié des SIAE puisque la majorité des manifestations d'intérêt SEVE 1 arrivent par ce biais, avec un taux de conversion en candidatures supérieur à 30%.

**218**  
SIAE

**66**  
SIAE manifestations d'intérêt

### Do it your SEVE !

**3**  
sessions visio

**12**  
sessions en présentiel

**36**  
participant.e.s en visio

**105**  
participant.e.s en présentiel

**141**  
professionnel.le.s formé.e.s



Le « Do It Your SEVE » (DIYS) est une formation en ligne dédiée à tou·te·s les salarié·e·s permanent·e·s qui n'ont pas suivi la formation sur site (quels que soient les rôles). C'est un cycle de 4 rencontres virtuelles (8h) qui permet de soutenir les SIAE SEVE qui connaissent des changements de personnel, afin de favoriser le maintien de la dynamique de médiation active.

### Poursuite des DIYS en présentiel

Suite au succès des DIYS en présentiel en 2024 sur 4 régions, l'ensemble des régions ont organisé une session de DIYS sur leur territoire pour répondre à la demande des SIAE. Les modalités diffèrent selon les régions (1 à 2 journées) mais les thématiques abordées restent les mêmes ; seul les mises en pratique diffèrent.

## Quelques actions inspirantes en région



Janvier 2025

### Cap ou pas Cap de recruter - Corse

Le 30 janvier, les SIAE SEVE de Corse ont organisé une journée sur le thème « Cap ou pas cap de recruter : ne nous arrêtons pas au handicap ! ». Une trentaine de personnes ont assisté à l'événement qui se tenait à Corte afin de discuter du recrutement des personnes en situation de handicap au sein des entreprises ordinaires.

Une table ronde a lancé la journée avec comme intervenant.e.s : Laurent Millet de l'AGEFIPH PACA-Corse, Yoann Giudicelli de CAP Emploi Corse, Ilham de Cap Solidaire et Marie-Florence Dabrin de la SIAE Solideria, accompagnés d'un de leur ancien salarié en transition professionnelle porteur de handicap Christophe Baptiste. L'après-midi les échanges ont pu continuer en sous-groupes.

La table ronde était retransmise en direct sous format webinaire grâce aux professionnels de la SIAE InserCall, qui avaient transporté tout leur matériel audiovisuel en bateau depuis Avignon !

### Sensibiliser la gouvernance à la médiation active

Les chargées de mission Hauts-de-France, AURA et Grand-Est ont expérimenté un dispositif visant à renforcer le rôle des gouvernances dans l'ancrage de la médiation active au sein des SIAE, tant dans l'organisation que dans la stratégie. Pour cela, le « Rallye SEVE Emploi des gouvernances » a été conçu afin de les sensibiliser concrètement aux pratiques du programme à travers des missions de terrain, complété par un séminaire de réflexion sur l'après-SEVE.

Expérimenté en 2025 auprès de premières gouvernances (SEVE 2, 3 et alumni), ce dispositif a permis de tester différents formats de mobilisation et de recueillir des retours utiles pour son amélioration. Ces premiers enseignements ouvrent des perspectives encourageantes, notamment l'élargissement à davantage de régions et le développement de formats plus accessibles.

Il sera reconduit en 2026 sur d'autres régions.

### Expérimentation référent booster médiation active en AURA

L'objectif de cette expérimentation est d'outiller les permanent.es de SIAE avec des méthodes d'animation participative pour qu'ils dynamisent et soutiennent la médiation active au sein de leur structure et fassent vivre les réunions et les plans d'actions. Cette expérimentation est née d'un besoin des directions d'être soutenues dans cette mission, mais aussi d'une volonté de certains permanents de devenir à leur tour formateur ou formatrice SEVE Emploi et de vouloir gagner en expérience. Cette expérimentation, animée par la chargée de mission SEVE et deux formatrices, a concerné 14 participants, qui ont animé, à tour de rôle en binôme, des séquences pour une mise en pratique directe.

# 3. Communication



Retrouvez le replay

# 2025, une année foisonnante en matière de communication

## Deux nouvelles collections

### pour mieux communiquer sur le programme

Nous avons identifié un levier simple, clair et accessible pour les personnes ne connaissant ni le programme ni la médiation active : valoriser nos actions à travers des récits d'expériences vécues par des salarié-e-s en transition professionnelle et des professionnel-les de l'IAE. Deux collections ont ainsi vu le jour.

### Les belles histoires

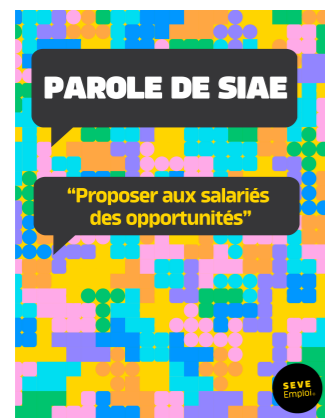


Jean, accompagné depuis 4 ans et demi, travaille chez Interval Espace Vert. Discret et illettré, son parcours est marqué par des défis personnels (rue, addictions, RQTH). Il a progressivement gagné en confiance et en compétences. Après une passation réussie à Structure Alliage, nous avons commencé à travailler sur son objectif emploi.

Jean a participé à des ateliers professionnels qui l'ont aidé à s'ouvrir aux autres. Lors d'une journée SEVE, il a exprimé ses envies et pistes d'actions, prenant conscience de son désir d'aller vers un emploi stable et il a accepté de jouer le jeu de la PMSMP.

Urbans Service, employeur, alertée de sa timidité, l'a mis à l'aise et a gardé son CV. Une visite de l'entreprise et une PMSMP plus tard, Jean a signé son CDI, malgré des inquiétudes initiales des deux côtés, grâce à la médiation de la SIAE.

### Parole de SIAE



Ces collections sont diffusées en premier lieu sur notre page LinkedIn, et certaines sont sélectionnées pour apparaître sur le site internet.



**Découvrez les belles histoires et les paroles des SIAE en cliquant sur le lien**



**Retrouvez le parcours 1 en cliquant sur le lien**



**Retrouvez le parcours 4 en cliquant sur le lien**



## De nouveaux parcours de formation en ligne

**Notre plateforme de formation en ligne s'est enrichie**

### Le parcours 1

Le parcours 1, initialement créé en 2019, a été revu pour proposer des formats plus courts et repensé avec les enseignements de nos dernières années de pratique.

### Le parcours 4

Un nouveau parcours a été conçu pour accompagner les SIAE dans l'appropriation de la démarche de suivi dans l'emploi, essentielle pour permettre aux salarié-e-s en transition professionnelle de s'inscrire durablement dans l'emploi. Cette démarche est également déterminante pour aider les employeurs à développer des pratiques d'accueil et d'intégration, encore trop peu mises en œuvre. Dans ce cadre, la SIAE joue un rôle de soutien auprès des employeurs dans leur fonction RH, en déployant une palette de services dédiée.

## Des outils ludo-pédagogiques

Pour permettre une diffusion plus large et ludique de la connaissance du programme SEVE Emploi, nous avons cette année déployé deux nouveaux outils :

### Pourquoi se passer de CV ?

Cet outil nous permet de distiller des éléments factuels et sourcés qui renforcent l'intérêt de pratiquer la médiation active. Ex : Combien d'employeurs déclarent rencontrer des difficultés de recrutement ? Quelle est la part des recrutements anticipés ? Combien de besoin en recrutement font l'objet d'une offre d'emploi ?

[Retrouvez genially en cliquant sur le lien](#)



### Quel.le professionnel.le de l'insertion êtes-vous ? Inspiré des tests « psycho » disponibles dans les magazines

Cet outil permet de sonder les pratiques professionnelles et, pour chaque profil, des recommandations SEVE Emploi sont formulées. Ex : Vous êtes l'architecte de l'accompagnement. Objectifs, étapes, indicateurs : tout est sous contrôle. Vous appliquez les bonnes méthodes, et si vous faisiez un tout petit pas de côté pour offrir plus d'opportunité ? Les opportunités d'emploi ne se cachent pas toujours derrière les offres. Pour en savoir plus : rejoignez le programme, formation en ligne ou en équipe ou contactez votre chargé-e de mission en région.

[Retrouvez le test en cliquant sur le lien](#)

## Une plaquette

pour permettre aux pouvoirs publics de mieux appréhender le programme

Afin de faciliter l'appropriation du programme par les pouvoirs publics et d'en soutenir le déploiement, une plaquette de présentation a été conçue. Elle vient compléter le trio de supports déjà existants, à destination des SIAE et des employeurs.

[Retrouvez la plaquette en cliquant sur le lien](#)



## Une présence accrue sur LinkedIn

pour élargir notre portée

Une stratégie dédiée à LinkedIn a été pensée en juillet afin de mieux valoriser nos ressources hébergées sur le site internet et permettre de diffuser les bonnes pratiques auprès de notre communauté en ligne et de son cercle de connaissances professionnelles.

Ce sont donc 93 posts publiés qui ont généré 129 712 impressions, 18 188 clics et 2 541 réactions. Soit un taux d'engagement de 16%, ce qui est largement supérieur au taux moyen (de 3,24% en France). Le seuil de 5% et plus est considéré comme exceptionnel.

Notre site internet

**30 989**

visites

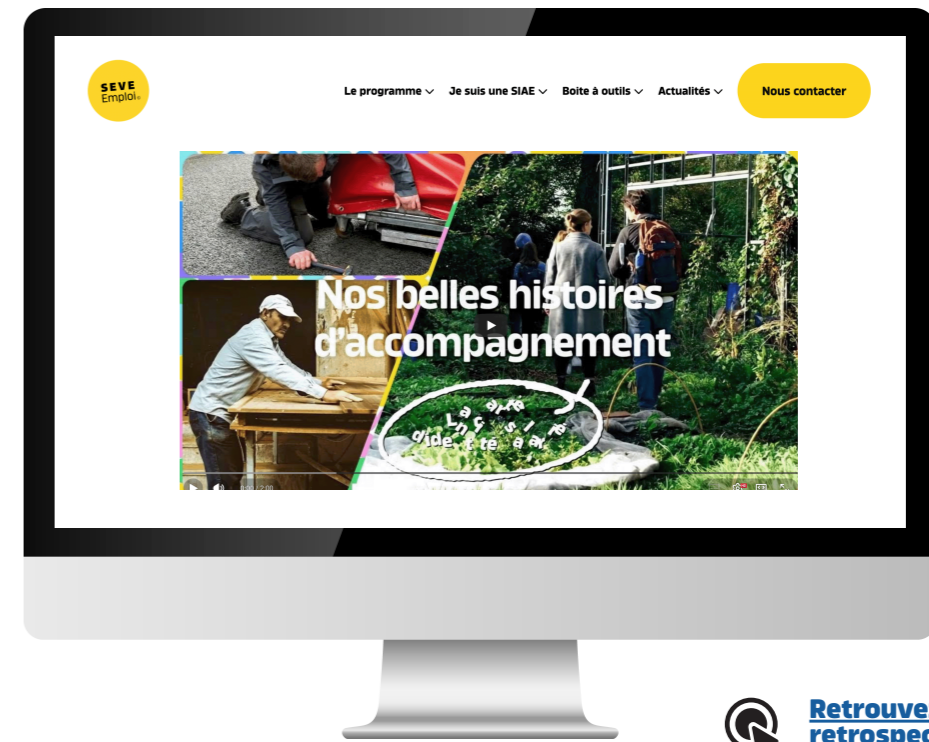
déployé en juin 2024, nous avons atteint 8 753 visites sur 6 mois

**186 406**

pages consultées

**2 071**

téléchargements réalisés



[Retrouvez la retrospective de SEVE en image en cliquant ici](#)

# Perspectives

## Une aventure collective qui se poursuit

L'année 2025 aura marqué une étape significative dans le développement du programme, tant par le succès des journées régionales et du premier séminaire des formateur·rice·s que par le renforcement de sa visibilité, notamment sur LinkedIn, et la création de nouveaux outils pédagogiques. Ces avancées témoignent d'un programme qui fonctionne, porté par une mobilisation constante et engagée des SIAE sur l'ensemble des territoires et de l'écosystème SEVE.

Dans une perspective de consolidation et de changement d'échelle, un travail structurant a été engagé avec le cabinet Pluricités afin d'accompagner l'inscription du programme dans le droit commun à l'horizon 2027. Cette démarche vise à clarifier les conditions de son portage, de son pilotage et de son financement, tout en adaptant son ingénierie pédagogique. Elle pose également une question centrale : celle du passage d'un modèle expérimental à une politique publique pérenne.

L'année 2026 s'annonce à la fois comme une année de transition et d'opportunités. Elle sera marquée par le lancement d'une expérimentation à destination des plus petites SIAE, dans quatre régions, avec une montée en charge progressive prévue dès 2027. Elle constituera également

un moment clé avec la célébration des dix ans du programme : une occasion de valoriser le chemin parcouru, de rassembler l'ensemble de la communauté, mais aussi de se projeter collectivement vers l'avenir.

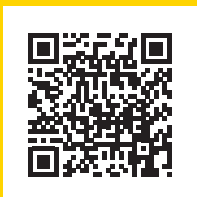
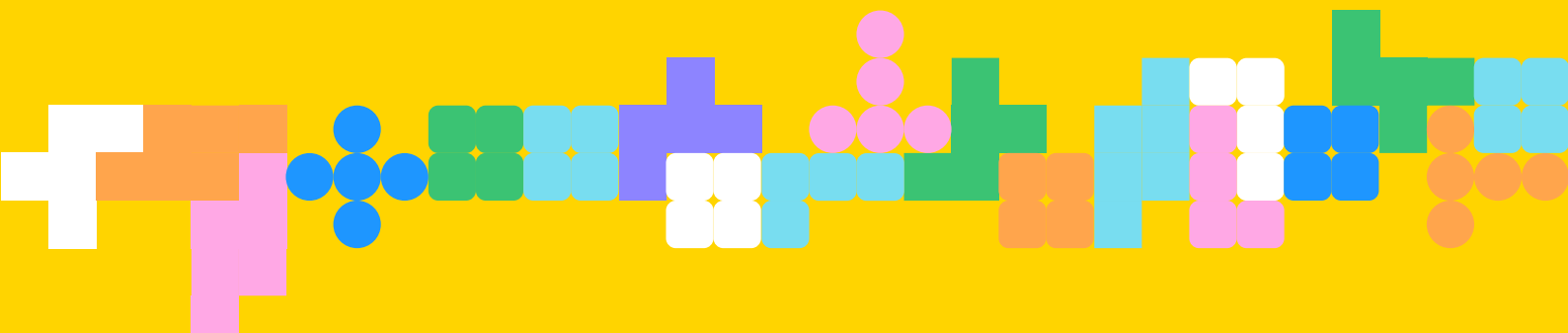
À travers ces dynamiques, le programme affirme son ambition : renforcer son rôle d'acteur structurant de l'accès à l'emploi et d'incubateur d'innovations sociales, tout en posant les jalons de son évolution à l'horizon 2027 et au-delà.



SIAE ET ENTREPRISES  
VERS L'EMPLOI

**Retrouvez toutes les informations  
sur le programme, les contacts de l'équipe  
SEVE Emploi et inscrivez-vous  
à la plateforme de formation via**

**[www.seve-emploi.com](http://www.seve-emploi.com)**



**Voir la vidéo de présentation  
de SEVE Emploi**

Le programme SEVE Emploi est porté par la Fédération des acteurs de la solidarité et fait l'objet d'une gouvernance partagée avec l'Etat et à laquelle sont associés l'ensemble des réseaux de l'IAE et les partenaires.

