



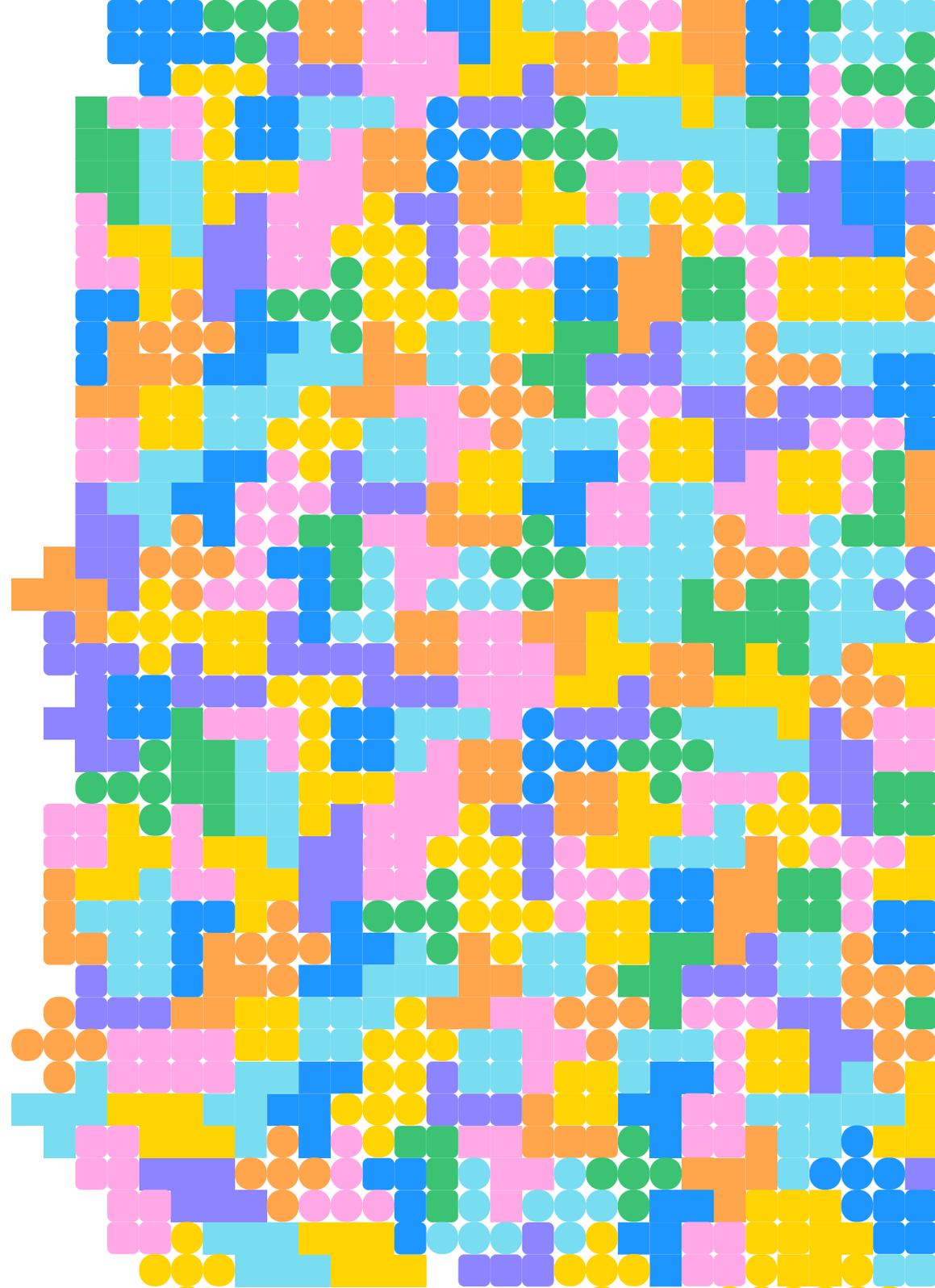
SIAE ET ENTREPRISES
VERS L'EMPLOI

Appel à mobilisation

2025



**Note d'information à destination
des SIAE**



SIAE et Entreprises Vers l'Emploi

Le programme SEVE Emploi est une expérimentation soutenue par la DGEFP, initiée et portée au niveau national par la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS).

C'est un programme de formation-terrain à destination des salarié·e·s permanent·e·s des SIAE, qui :

- **promeut la rencontre directe entre les personnes éloignées de l'emploi et les employeurs par la médiation des professionnel·le·s de l'accompagnement vers l'emploi ;**
- **prône un changement de regard et de pratiques ;**
- **et participe à la création d'un réseau de proximité entre employeurs, acteurs de l'accompagnement et personnes éloignées de l'emploi.**

 **Objectif : L'emploi durable pour tous et toutes** 

SEVE Emploi est un programme en 3 étapes pour les professionnel·le·s de l'insertion :

Deux premières séquences avec un appui pédagogique :

-  Une première séquence de formation-terrain sur une année « **Changement de regard et de pratiques** » sur l'accompagnement vers l'emploi à travers des mises en situation **(SEVE 1)**
-  Une seconde séquence « **Consolidation des actions de médiation** » sur une seconde année avec le suivi dans l'emploi et la fidélisation du réseau employeurs **(SEVE 2)**

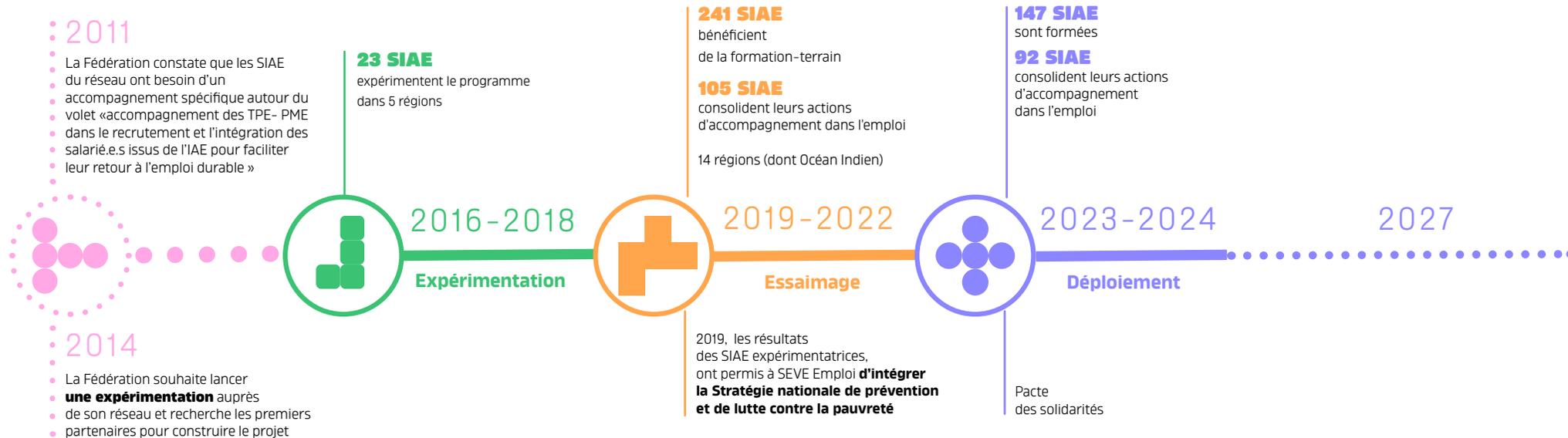
Pour aller plus loin :

-  Une séquence complémentaire sur une dernière année « **Pérenniser une organisation au service de l'emploi durable** » pour valider la méthodologie acquise et conforter l'organisation interne, les outils et les actions d'accompagnement dans l'emploi **(SEVE 3)**

Depuis le démarrage de SEVE Emploi ce sont 413 structures et plus de 2700 professionnel·le·s formé·e·s à la médiation active.

La Fédération des acteurs de la solidarité cherche désormais à recruter une nouvelle promotion de SIAE volontaires pour être formées à la première séquence (SEVE 1) en 2025.

Historique et évaluation du programme :



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 »).

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.

Il est ensuite essaimé sur l'ensemble du territoire hexagonal, les îles de la Corse et La Réunion également 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.

Sur cette période, le programme fait l'objet d'une **évaluation externe** :

Les évaluateurs **constatent*** que les transformations opérées par SEVE se font au bénéfice d'un lien plus fort aux employeurs du territoire, favorisant ainsi des opportunités professionnelles pour les salarié·e·s en transition qui sont accompagné·e·s par les SIAE. Il est en effet constaté :

- **une augmentation des relations avec les entreprises du territoire ;**
- **une augmentation du nombre d'immersion en entreprise pour un plus grand nombre de salarié·e·s en transition professionnelles ;**
- **une réduction des temps de « parcours » des salarié·e·s combinée à un renforcement des rencontres avec les employeurs ;**
- **une augmentation des sorties en emplois durables.**

SEVE 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 ».

Fort de ces années et des résultats positifs observés, le ministère du Travail a renouvelé son intérêt et financement pour le programme SEVE.

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

* Les résultats complets sont consultables dans le rapport final, sa synthèse et les chiffres clés disponibles sur notre site internet.



La médiation active pour l'emploi dans le cadre du programme SEVE Emploi :

La médiation active est une démarche qui vise à intervenir de manière pro-active vis-à-vis des employeurs et des personnes en recherche d'emploi pour favoriser l'émergence d'opportunités d'emploi.

Elle peut être initiée avant même l'expression d'un besoin de recrutement d'un employeur ou d'un besoin d'emploi d'un·e demandeur·se d'emploi.

L'activité de médiation cherche à **multiplier les mises en lien entre employeurs et personnes en recherche d'emploi** du territoire via, d'une part, **des mises en situation** (MES) de travail en entreprise (stages ou mises à disposition) et **des mises en relation** (MER) via des rencontres (job café, job dating, visite d'entreprise, prospection...), d'autre part.

Elle cherche également à **accompagner et exploiter ces mises en lien**, pour révéler les atouts des personnes, préciser les besoins d'un poste ou qualifier une offre d'emploi et faire émerger des besoins réciproques d'emploi.

Enfin, la médiation active vise à **sécuriser le lien créé**, par la négociation de conditions favorables à une proposition d'embauche et le suivi à la prise de poste auprès de l'employeur et du·de la salarié·e recruté·e.

La médiation active s'écarte de la logique de projet professionnel pour favoriser une logique d'opportunités, rendue possible par le renforcement des liens avec les employeurs du territoire.

La médiation active participe à l'évolution des pratiques habituelles de recrutement et favorise des changements d'organisation au sein des SIAE et des entreprises.

À qui s'adresse le programme SEVE Emploi ?

Le programme SEVE Emploi s'adresse, à toutes les SIAE (**Ateliers et Chantiers d'Insertion** (ACI), **Associations Intermédiaires** (AI), **Entreprises d'Insertion** (EI) et **Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion** (ETTI)), en France, en Corse et sur l'île de la Réunion, **quel que soit leur réseau d'appartenance**.

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

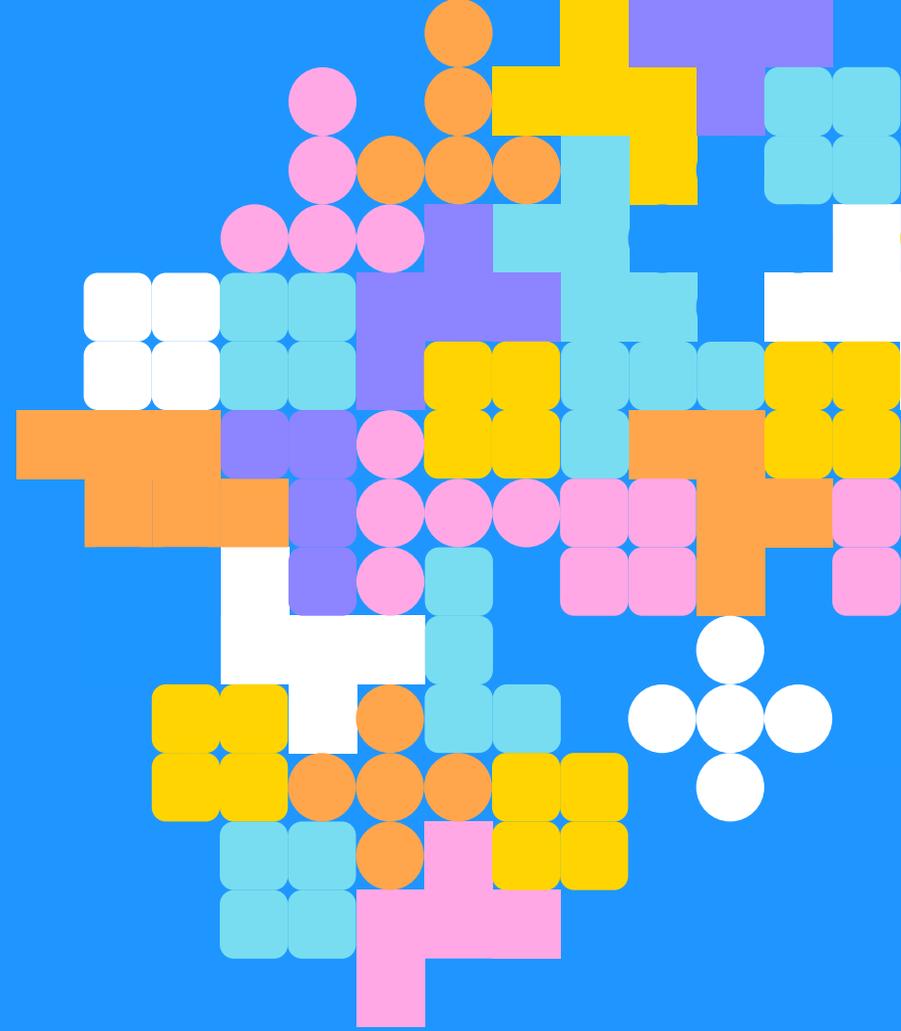
- **SIAE créée depuis moins d'un an ;**
- **SIAE en cours de fusion ;**
- **SIAE avec moins de 3 ETP permanents ;**
- **SIAE sans direction ou en cours de changement de direction.**

Il s'agit de critères d'exclusion établis par 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 extérieur.



***Et concrètement
pour les SIAE ?***



1. La formation-terrain :

L'objectif de la première année est d'outiller les équipes permanentes des SIAE (direction, encadrant·e technique, conseiller·ère en insertion professionnelle, chargé·e de mission, fonction support, coordination...) **via une formation-terrain dédiée** aux techniques de « **médiation active** » à l'emploi : développer son réseau employeurs et diversifier les mises en relation et en situation des personnes accompagnées.

Les modalités d'accompagnement

SEVE Emploi est un projet porté par la direction de la structure et implique l'engagement de l'ensemble de l'équipe permanente.

Les SIAE bénéficient de :

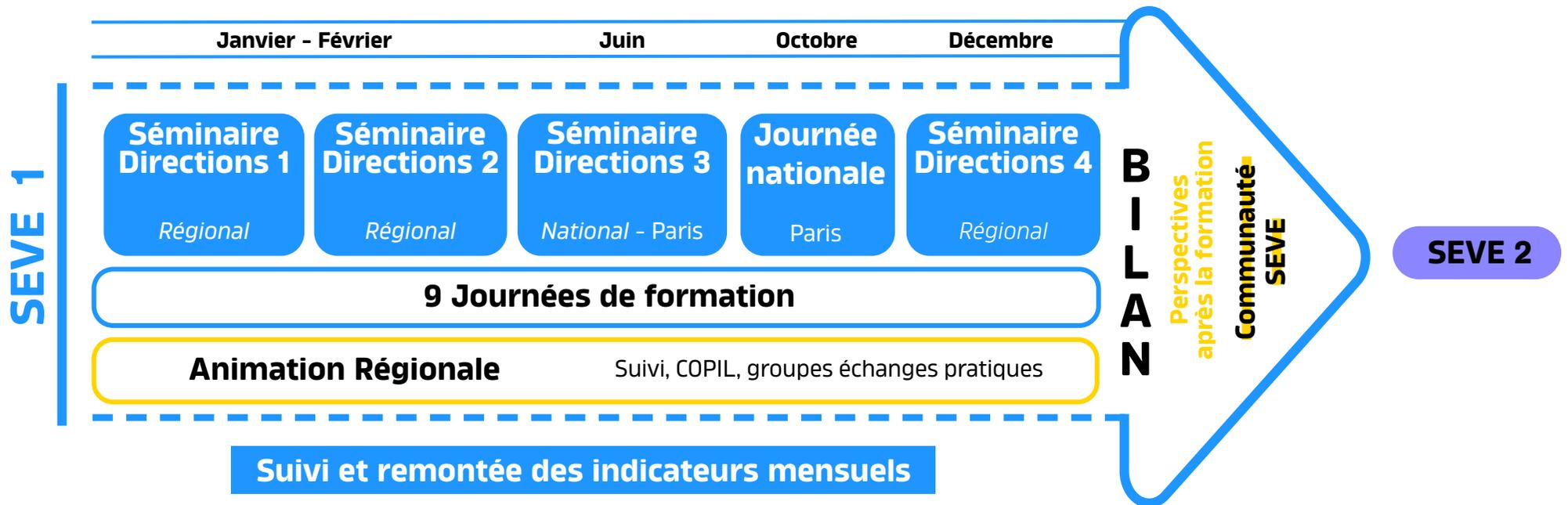
- **9 journées de formation-terrain sur site avec un·e formateur·rice dédié·e ;**
- **1 journée nationale de rencontre inter SIAE pour partager ses pratiques ;**
- **4 séminaires de direction dont 1 séminaire national ;**
- **Une dotation financière de 20 000 euros pour couvrir la mise en œuvre des actions portées par l'équipe ;**
- **Une offre d'animation régionale.**

Entre chaque journée de formation (environ 1 par mois) des points d'intersession sont mis en place entre la direction et le·a formateur·rice afin de suivre le plan d'action et les objectifs fixés par l'équipe.

Chaque SIAE s'engage également à remonter des indicateurs d'évaluation mensuelle tout au long de l'année qui servent à piloter le programme.



Le calendrier de formation est déterminé entre la direction et le-a formateur-ric-e, en respectant les grands temps du programme :

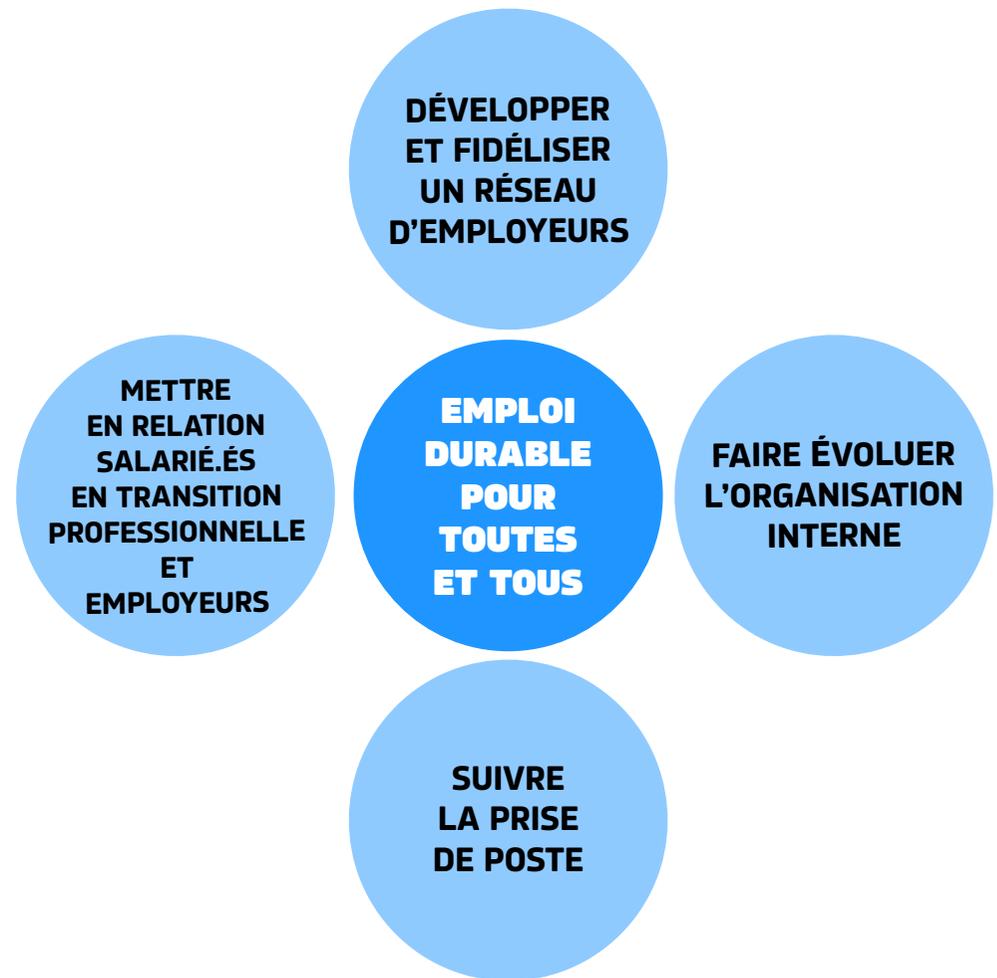


Pour accéder à l'emploi durable pour tous et toutes, 4 stratégies sont développées lors de la formation-terrain :

La formation-terrain proposée par SEVE Emploi part des **pratiques existantes** au sein de la SIAE, et vise à les amplifier, voire les systématiser. La formation permet également d'aller **expérimenter des actions** pour favoriser les rencontres et les mises en situation entre les salarié·e·s en transition professionnelle et les employeurs, afin de renforcer la dynamique de médiation active. Chaque professionnel·le de la SIAE est associé·e afin d'identifier les possibilités de réponses aux divers enjeux que la médiation active peut soulever.

Les SIAE sont autonomes dans leur rôle de médiation, le·a formateur·ice est un soutien à cette démarche. À l'issue de la formation-terrain l'équipe dispose librement des outils qu'elle a construit tout au long de l'année.

L'engagement de la SIAE dans le programme relève d'une **décision forte et collective : la direction, l'équipe de permanent·e·s et le conseil d'administration.**



2. L'animation régionale du dispositif

Dans chaque région, un·e chargé·e de mission est dédié·e au programme SEVE Emploi. Il est en charge de l'animation régionale du dispositif.

Son objectif est de garantir le bon déroulement du programme sur la région et provoquer un changement positif sur son territoire en coopération avec l'ensemble de l'écosystème SEVE Emploi.

Le·a chargé·e de mission :

- **est garant·e du programme SEVE Emploi sur sa région et dans votre SIAE ;**
- **propose des actions complémentaires à la formation-terrain ;**
- **enrichit le·a formateur·rice de la connaissance du contexte et des dynamiques territoriales présentes ;**

L'animation territoriale apporte donc des ressources complémentaires à celles de la formation, pour contribuer à la réussite des SIAE retenues.

3. Les modalités contractuelles et financières

Les SIAE sélectionnées perçoivent une dotation financière de 20 000€ ;

Les SIAE bénéficient de la formation-terrain 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 des SIAE ;

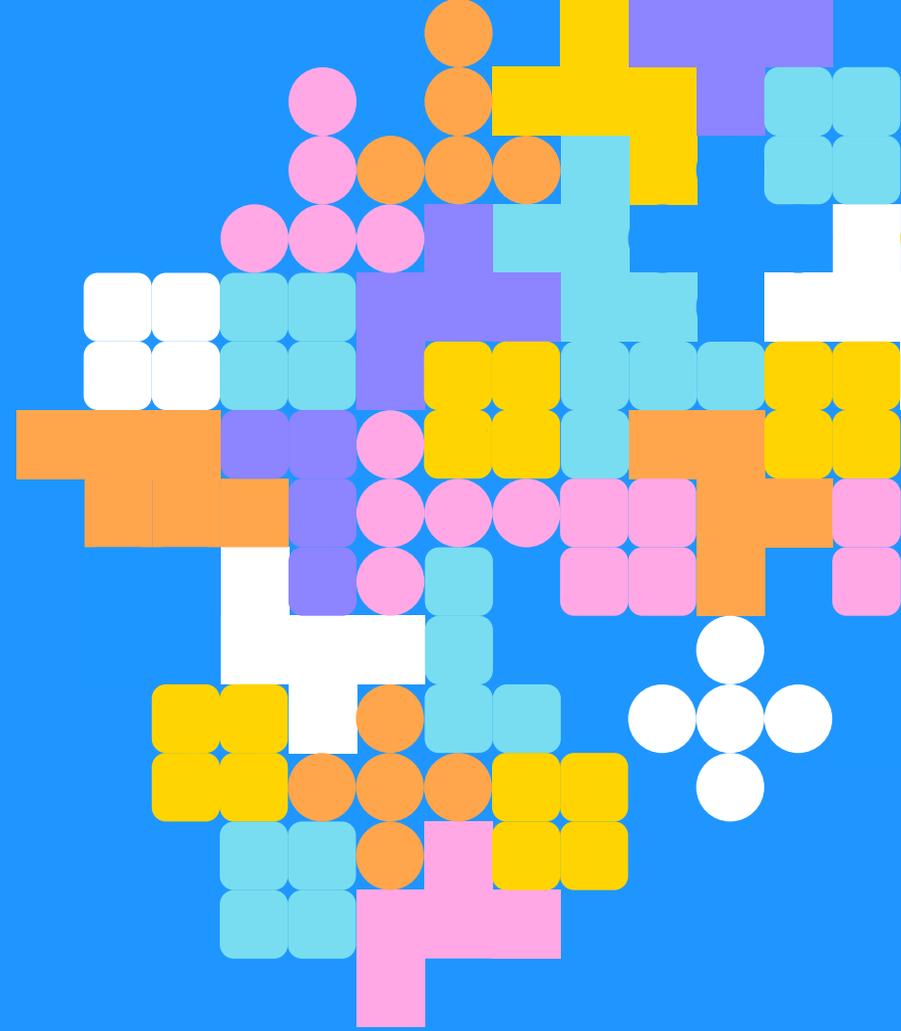
Une convention de partenariat est signée entre la SIAE et la DDETS(PP). Les services déconcentrés du ministère du Travail sont pilotes de la politique de l'emploi sur le territoire et ont une connaissance fine des SIAE de leur région. Cette connaissance doit contribuer à faire connaître le programme SEVE sur les territoires, appuyer la sélection des SIAE qui seront retenues dans le programme et développer des partenariats. Plus globalement, elle contribue à l'animation du programme et au développement de la médiation active auprès des SIAE ;

Les modalités de suivi de l'action et de versement sont précisées dans la convention de partenariat avec les services déconcentrés du ministère du Travail (DREETS, DRIEETS, DDETS, DDETS (PP)) ;

Les SIAE sont libres d'affecter la dotation à la couverture des dépenses engagées dans le cadre du programme selon l'impact de SEVE Emploi sur leur organisation et leur modèle économique.

- Lien entre structures et emplois déjà créés
- À la demande du salarié, on ajoute des points d'étape
- Expérience de salariés en entreprise qui permet de mieux connaître

Le calendrier et les étapes de la candidature





Étape 1

Prenez connaissance de cet appel à mobilisation. Nous vous invitons à **découvrir le programme** à travers les ressources disponibles (site internet, SIAE déjà formées, webinaires...) si ce n'est pas déjà fait.

Étape 2

Si ce programme vous intéresse, **compléter le questionnaire** via notre plateforme dédiée : <https://seve-emploi.wiin.io/fr> avant le 08 octobre. Le-a chargé-e de mission de votre région vous recontactera afin de convenir d'un échange téléphonique avec la direction de votre structure.

Étape 3

Prévoir un RDV téléphonique entre la direction et le-a chargé-e de mission. Cet échange permettra de répondre à vos questions, et de confirmer 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 si vous souhaitez poursuivre la candidature.

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-a chargé-e de mission ;
- et de remplir un document d'information sur votre structure.

Étape 4

Si le 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-ric.e.s, personnel permanent). L'objectif est de comprendre de quelle manière l'équipe se projette collectivement dans le programme, quelles sont les attentes et besoins individuels et collectifs, comment l'équipe s'organisera l'année de la formation...

Étape 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-terrain nécessite de mettre en place du temps dédié à la relation entreprise ;
- la médiation active sera abordée de manière prioritaire sur l'année 2025.

Pour cela la direction adresse un mail à son.sa interlocuteur.rice de la DDETS(PP), le-a chargé-e de mission SEVE Emploi en copie, en précisant les éléments précédents. Le mail est à envoyer après la visite sur site dans un délai raisonnable et avant **le 08 novembre**.

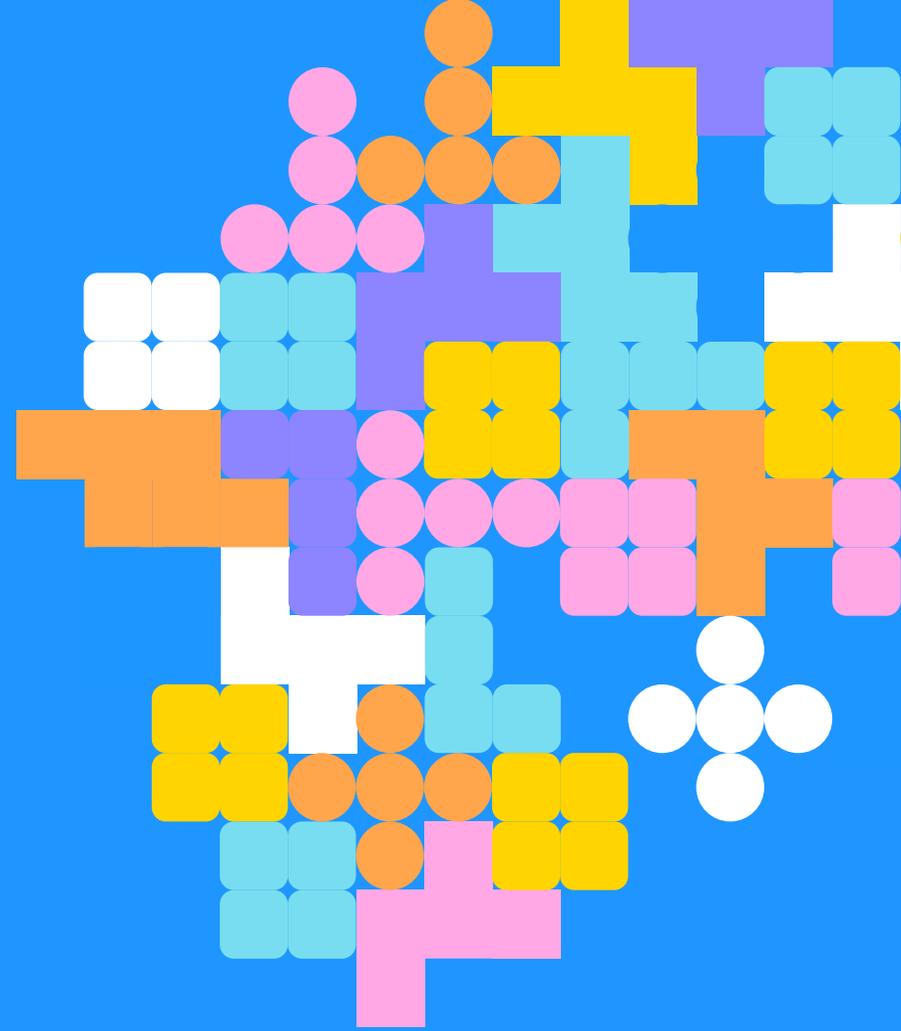
Suite à la visite sur site et après confirmation de la volonté de la structure de candidater, l'ensemble des éléments issus des différents temps d'échanges sont retranscrits dans **une fiche de synthèse** par le-a chargé-e de mission.

L'avis obligatoire et 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 2025.

Étape 6

Le **comité de sélection** se réunira avant les vacances de Noël 2024 pour choisir les structures qui seront accompagnées en 2025. Les SIAE seront informées à l'issue du comité.

IMPORTANT : fin des manifestations d'intérêt auprès de votre chargé-e de mission SEVE Emploi en région **le 08 octobre** en remplissant le questionnaire en ligne <https://seve-emploi.wiin.io/fr>



Foire aux questions

SOMMAIRE



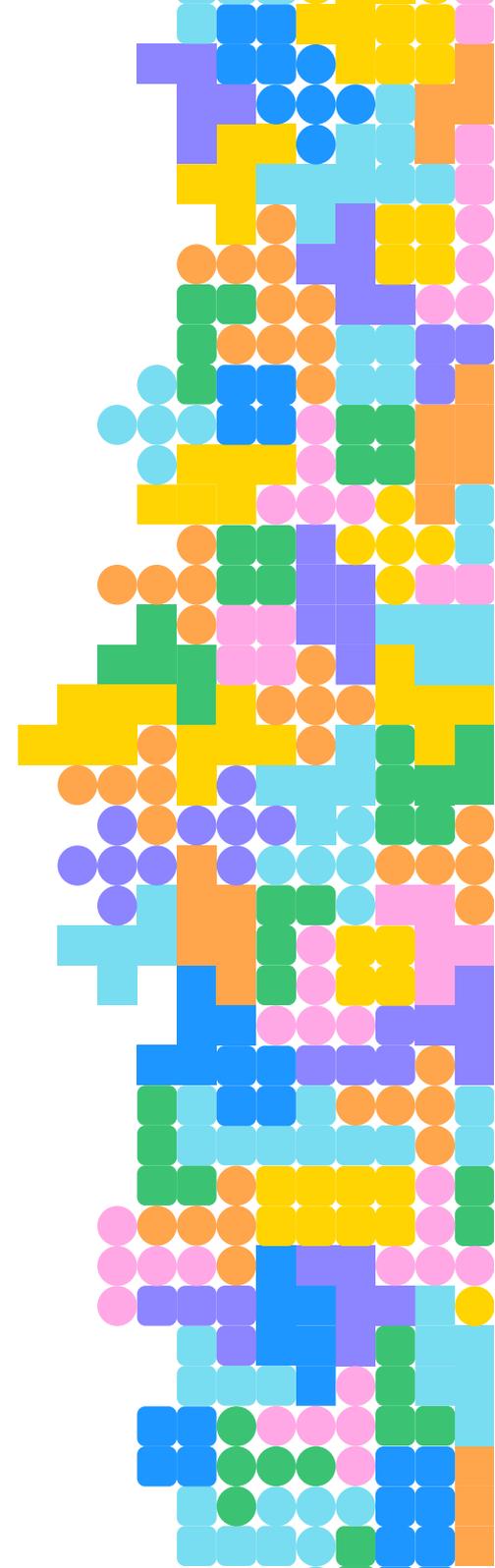
- p16** ❖ **Peut-on faire une candidature commune à plusieurs SIAE ? Que faire en cas de plusieurs conventionnements au sein d'une même organisation ?**
- p16** ❖ **Quel·les sont les salarié·e·s à intégrer à la démarche ?**
- p17** ❖ **Qui participe à quoi ?**
- p17** ❖ **Qui sont les formateur·rice·s SEVE Emploi ?**
- p18** ❖ **Qu'est-ce que la médiation active ?**
- p18** ❖ **Quand sera versée la dotation SEVE ?**
- p18** ❖ **Dotation et FSE ?**
- p19** ❖ **Comment utiliser la dotation ?**
- p19** ❖ **Que faut-il faire pour obtenir le versement de sa dotation ?**
- p20** ❖ **Qu'est-ce qui est attendu d'une SIAE qui rentre dans le programme ?**
- p20** ❖ **Est-ce que le programme est chronophage ?**
- p21** ❖ **Peut-on recandidater si notre candidature n'est pas sélectionnée pour 2025 ?**
- p21** ❖ **Quels sont les critères de sélection ?**
- p21** ❖ **Quelles sont les SIAE déjà formées à SEVE ?**
- p21** ❖ **Quels sont les retours d'expériences des SIAE ?**

Peut-on faire une candidature commune à plusieurs SIAE ? Que faire en cas de plusieurs conventionnements au sein d'une même organisation ?

Non, chaque SIAE se mobilise de manière autonome pour une action de formation-terrain 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 est recommandée pour un groupe d'au minimum 3 personnes équivalent temps plein et au maximum 10 personnes pour un impact renforcé.

Quel·es sont les salarié·e·s à intégrer à la démarche ?

C'est une formation à destination des salarié·e·s permanent·e·s des SIAE et non des salarié·e·s en transition professionnelle. Nous conseillons de limiter le groupe de participant·e·s à 10 professionnel·le·s. En fonction de votre organisation interne il est préférable de privilégier des personnes qui interviennent ensemble (accompagnement et encadrement) auprès des mêmes salarié·e·s en transition professionnelle. Nous encourageons fortement la participation de toute personne travaillant pour la SIAE. Au-delà de l'accompagnement et de l'encadrement technique, il peut s'agir de personnes ayant des rôles de fonctions supports (administration, comptabilité, ...), chargé·e·s de mission, coordination... Plus le collectif est diversifié, plus il est riche et complémentaire.



Qui participe à quoi ?

Journée de formation sur site : l'ensemble des professionnel-le-s identifiés pour suivre le programme. Nous encourageons la participation de tous les rôles qui composent le collectif de permanent-e-s : accueil, fonctions support, accompagnement, l'encadrement, la coordination, la direction... Le travail effectué en formation s'appuie sur l'intelligence collective. Afin que celle-ci soit efficace nous encourageons la plus grande participation de tou.tes et invitons à limiter le nombre de professionnels à 10 personnes.

Journée nationale : le même collectif présent en journée de formation sur site.

Séminaire de direction : la direction (une seule personne) - cette personne est celle qui a la capacité de décider et d'agir sur l'organisation de l'équipe, sur les moyens alloués, et de prendre les décisions pour faire avancer le collectif.

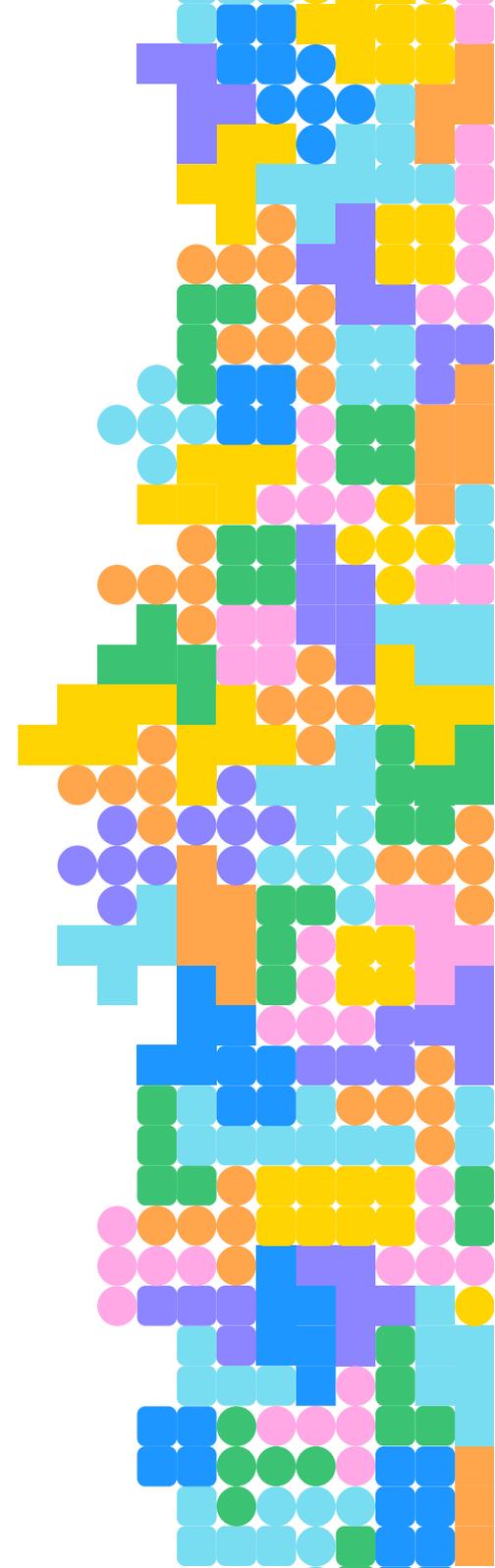
La direction est donc partie prenante des séminaires de directions et des journées de formation sur site.

Qui sont les formateur·rice·s SEVE Emploi ?

Souhaitant encourager la transmission entre pairs et valoriser les savoirs acquis par l'expérience, l'équipe de formateur·rice·s se compose principalement de professionnel-le-s des SIAE (encadrant-e technique, conseiller-ère en insertion professionnelle, direction) ayant expérimenté SEVE Emploi et ayant déployé des logiques de médiation active dans leur structure. L'équipe s'enrichit également de professionnel-le-s ayant expérimenté des démarches de médiation active ou d'accompagnement de collectif aux changements.

Nous appliquons aux formatrices et formateurs la même logique de formation-terrain que les SIAE. Ils-elles sont formé-es et accompagnés-es en même temps qu'ils-elles forment et accompagnent les équipes des SIAE. Cette approche expérimentatrice de la formation mettant l'accent sur la mise en pratique plus que sur l'apprentissage théorique nous permet d'enrichir, d'ajuster continuellement la formation des SIAE et de coller au plus près de leurs besoins.

Comme les SIAE, c'est par l'action que les formateurs et formatrices révèlent leur atout !



Qu'est-ce que la médiation active ?

La médiation active « SEVE Emploi » vise la mise en lien entre des employeurs et des personnes en recherche d'emploi, salarié·e·s de la SIAE.

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

C'est ainsi une démarche qui vise à :

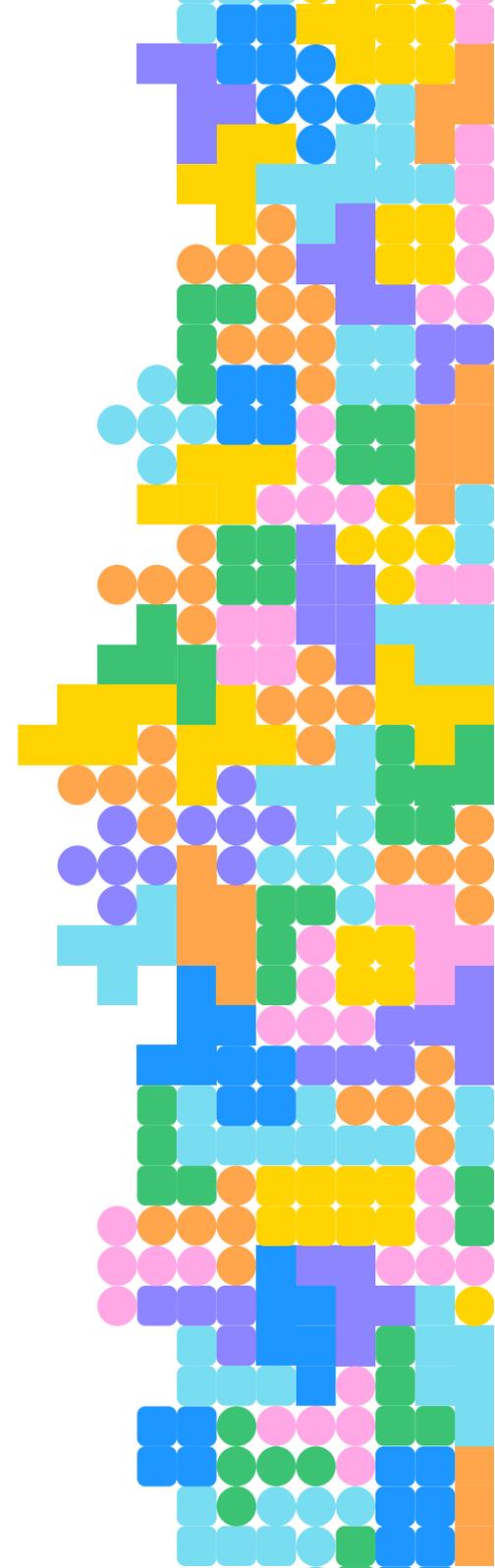
- **multiplier les contacts entre entreprises et personnes en recherche d'emploi en développant les mises en situation et les mises en relation ;**
- **faire évoluer les pratiques habituelles de recrutement des entreprises (type CV, LM) - souvent défavorables aux personnes en transition professionnelle 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 pour une année civile. 40% de la dotation est 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.

Dotation et FSE ?

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 convention SEVE ne peut être financé par ces financements FSE. A défaut, la dotation SEVE Emploi doit être intégrée dans le plan de financement de l'opération conventionnée par le FSE.



Comment utiliser la dotation ?

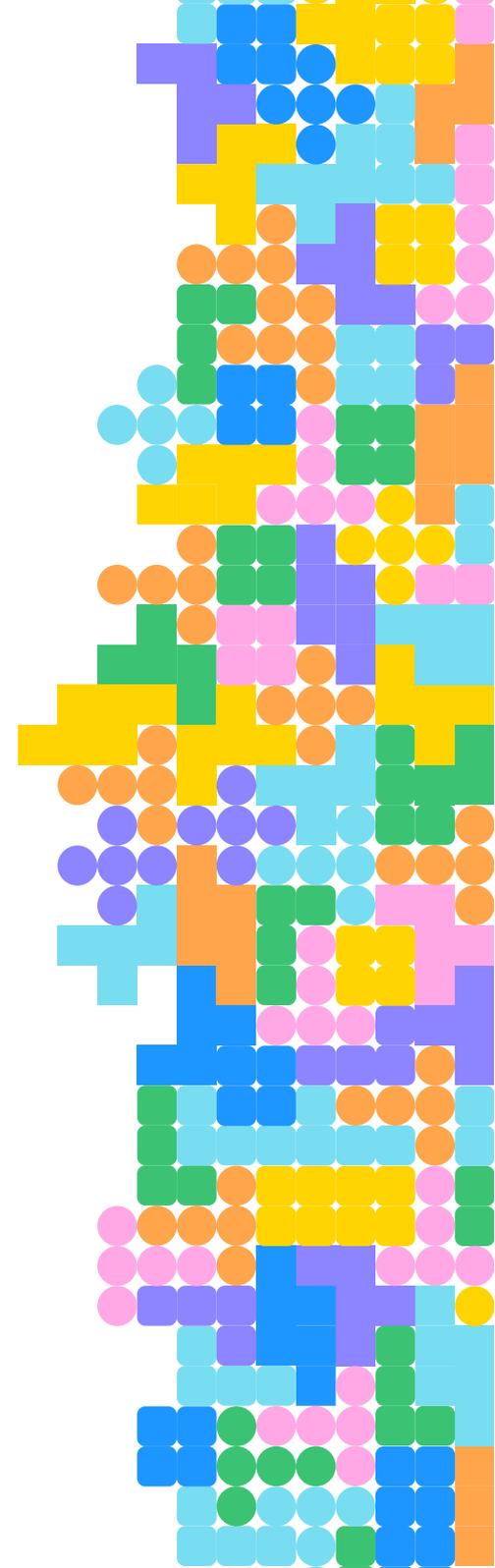
La dotation permet à la SIAE de compenser la perte d'activité liée à la mise en place du programme ou ses dépenses relatives à la mise en place des actions. Une dotation d'un montant de 20 000 € est versée à chaque SIAE. Il s'agit par ce biais de financer :

- **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).**

Que faut-il faire pour obtenir le versement de sa dotation ?

Dans la convention, il est attendu que la SIAE augmente de 20% les mises en situation et mises en relation. Pour valoriser le travail mené par l'équipe, il est attendu chaque mois un suivi des indicateurs chiffrés définis par le programme.

A l'issue de l'année de formation, la SIAE doit fournir un bilan d'exécution accompagné d'un bilan financier (dont l'objet est de préciser les modalités d'utilisation de la dotation de 20 000€).



Qu'est-ce qui est attendu d'une SIAE qui rentre dans le programme ?

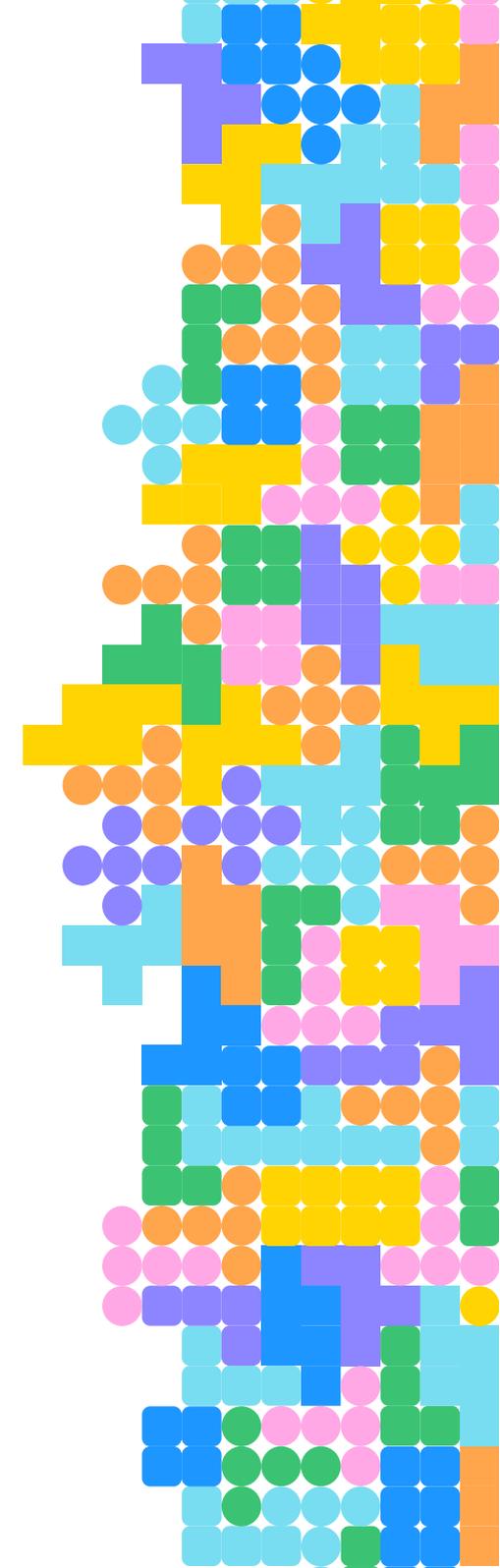
- Engager l'ensemble de l'équipe sur les 10 jours d'intervention de formation dans les temps impartis (ne pas former uniquement la moitié de l'équipe ni reporter de séances sans accord préalable) en présence de la direction ;
- Engager la direction sur tous les séminaires de directions (régionaux et nationaux) ;
- Être en capacité de réaliser un contact téléphonique tous les mois avec le formateur-trice, entre chaque journée d'intervention pour assurer le suivi des avancées de la structure et avec le-a chargé-e de mission régional-e pour échanger sur les évolutions possibles concernant la dynamique territoriale ;
- Augmenter de 20% minimum ses mises en relation et mises en situation en emploi ;
- Participer à l'évaluation interne du programme SEVE Emploi via un tableau de bord ;
- Participer activement à la dynamique territoriale (présence aux comités de pilotage régionaux, rencontres régionales et nationales, etc..) ;
- Répondre aux sollicitations de la FAS (nationale et régionale) et du ou de la formateur-riche ;
- Porter et appliquer les principes SEVE Emploi.

Est-ce que le programme est chronophage ?

Le programme SEVE Emploi est engageant pour toute l'équipe (direction et professionnel-le-s). La participation de toute (ou partie de l'équipe s'il y a plus de 10 professionnel-le-s) est obligatoire aux 10 journées de formation (formation sur site et journée nationale). La direction doit en plus s'engager à participer aux 4 séminaires de direction et à faire des intersessions avec le-a formateur-riche entre chaque journée de formation.

En plus de la formation, la SIAE doit remonter chaque mois des indicateurs chiffrés au chargé-e de mission régionale SEVE Emploi.

Donc oui, le programme prend du temps mais 95 % des SIAE sont satisfaites et les résultats sont là !



Peut-on recandidater si notre candidature n'est pas sélectionnée pour 2025 ?

Bien sûr, vous pouvez recandidater au prochain appel à manifestation d'intérêt. Le-a chargé-e de mission sera à vos côtés pour vous accompagner dans votre prochaine candidature et pourra vous inviter à participer aux événements SEVE Emploi à côté de chez vous (ateliers de sensibilisation à la médiation active, journée régionale, etc.).

Le site internet SEVE Emploi regorge de ressources et dispose d'une plateforme de formation qui vous permettra de vous familiariser encore plus avec la médiation active et d'optimiser vos chances de sélection la prochaine fois.

Quels sont les critères de sélection ?

La décision repose sur deux types de critères :

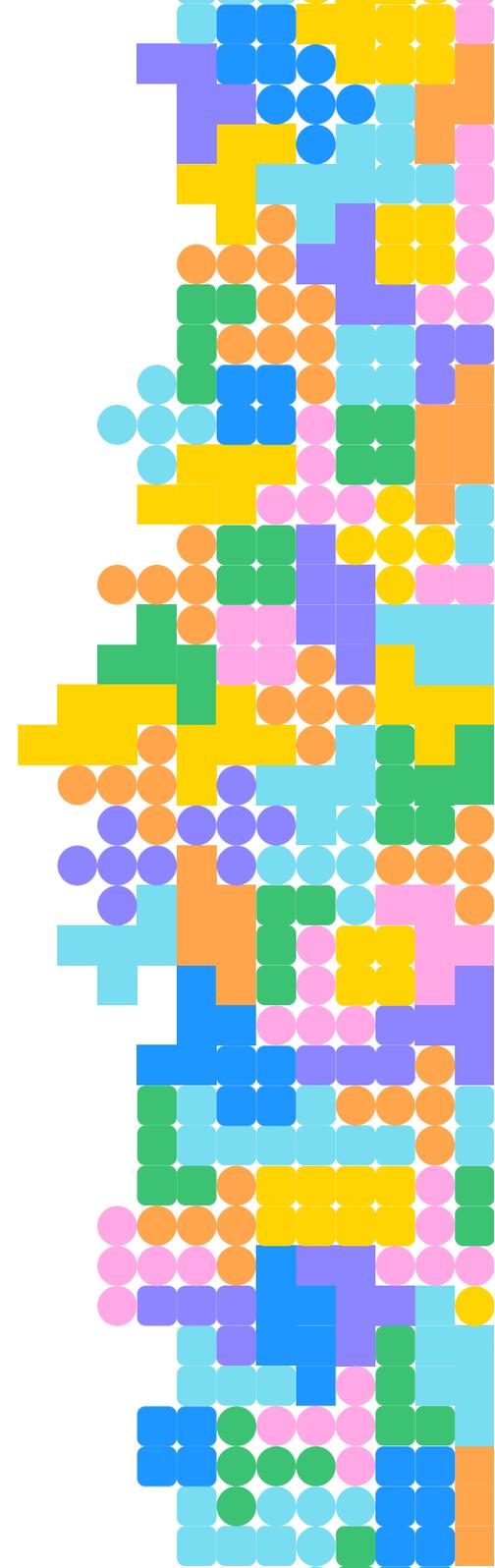
1. la vérification de l'adéquation entre le projet de la SIAE et les stratégies proposées par le programme ;
2. la diversité et l'hétérogénéité des structures retenues, en termes de typologie, de secteur de production, de territoires.

Quelles sont les SIAE déjà formées à SEVE ?

L'annuaire des SIAE SEVE est disponible [\[ici\]](#)

Quels sont les retours d'expériences des SIAE ?

- **Témoignages**
- SEVE Emploi ça change quoi dans une SIAE ? **[replay webinaire]**
- **Interview du directeur de pôle IAE, la Mie de Pain, promo 2023**





SIAE ET ENTREPRISES
VERS L'EMPLOI

Contactez votre chargé-e de mission SEVE

www.seve-emploi.com

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.

