



# Compte rendu séminaire de direction SEVE1

23 et 24 septembre 2025

## **Des pistes de solutions pour répondre aux incertitudes et défis auxquelles sont confrontées les SIAE**

### **Incertitude économique liée aux baisses de financement**

#### Faire évoluer les supports de production

- Mobiliser les compétences internes (CIP/ET/STP) pour diversifier les supports de production
- Créer des niches de production haut de gamme
- Développer de nouvelles activités plus rentables et faire le deuil de celles qui le sont moins
- Décloisonner les supports d'activités
- Proposer des prestations « team building » ou « atelier créatif »
- Réévaluer à la hausse le coût des prestations et produits facturés

#### Travailler en réseau et développer l'innovation partenariale

- Intégrer les comités territoriaux (locaux, départementaux, régionaux)
- Intégrer des clubs d'entreprises
- Répondre à plusieurs à des appels d'offre

#### Faire évoluer le modèle ACI

- Fusions d'associations (ACI – autre asso)
- Transformation en EI
- Développement des ensembliers / des réseaux
- Travail de réduction des charges structurelles
- Scinder l'activité (GES : sous réserve d'une gouvernance solide)
- S'adosser à un groupe privé
- S'affilier à une personnalité publique

#### Diversifier les sources de financement

- Redéfinir la relation avec les financeurs dans une logique de partenariat
- Développer la prospection commerciale et le partenariat avec des entreprises
- Se rapprocher des différents financeurs : intercommunalité, FSE, fondation, mécénat, bailleurs, etc.
- Prospector pour la mise en place des marchés clausés et réservés
- Répondre à des appels à projet (mobilité, D2R, RSA)
- Diversifier les activités hors IAE : formations, DLA, AFEST, CQP
- Demande de dérogation sur les 30%

#### Restructurer son organisation interne

- Impliquer les permanents et la gouvernance pour définir un plan de développement autour de valeurs et projets communs
- Avoir dans son CA des membres influents ayant du réseau sur le territoire
- Former les bénévoles et membre du CA pour les faire monter en compétence
- Intégrer les bénévoles dans l'équipe opérationnelle (aide à la production, encadrement)
- Mutualiser avec d'autres structures des postes, véhicules, locaux, etc.
- Recruter un assistant technique
- Faire appel à un mécénat de compétences
- Solliciter des étudiants pour réaliser un projet de recherche sur les sujets important pour la structure

## Implication et coopération des permanents

- Valoriser l'équipe dans les actions qu'elle mène
- Faire participer l'équipe dans des prises de décisions stratégiques : l'action révèle les talents
- Structurer les réunions selon la méthode VQPD
- Valoriser les salaires plutôt que les embauches
- Flexibilité dans les horaires et plannings
- Réduire la charge de travail en supprimant les tâches sans plus-value sur notre mission
- Répartition des tâches en fonction des appétences et des compétences
- Formation en fonction des besoins
- Valoriser les sorties positives en organisant un petit évènement au sein de la structure
- Responsabiliser les STP en production pour dégager du temps aux permanents et valoriser les STP

## La gestion des RH

- Pour pallier aux difficultés de recrutement : revoir les profils, partir des talents, recrutement en CDI (ex sur un poste d'assistant technique)
- Recruter en continu des STP
- Avoir une souplesse dans l'organisation du travail
- Dédier un budget pour le CSE
- Solliciter / créer un groupement d'employeurs
- Avoir un binôme de compétences en interne
- Adapter l'organisation pour des temps de réunions

## La gouvernance

- Faire monter en compétence les administrateurs via de la formation
- S'appuyer sur des bénévoles terrain
- Faire intervenir un tiers médiateur au besoin
- Participation du bureau au dialogue de gestion
- Intégrer des clients et des partenaires à l'AG et au CA
- Impliquer les ETI et CIP au recrutement d'administrateurs
- Travailler le format des réunions (bureau et AG)
- Changer les statuts
- Elargir la recherche de nouveaux administrateurs aux associations locales
- Inviter le CA sur le terrain
- Multiplier les actions avec l'extérieur pour parler de la structure et du bénévolat

## Reconnaissance auprès des institutions pour réduire l'incertitude

- Se rendre visible auprès des acteurs politiques, économiques, techniques
  - Organiser des journées portes ouvertes, anniversaire de l'IAE, organiser des conférences, créer un collectif IAE
  - Communiquer via des témoignages de STP
  - S'appuyer sur les réseaux existants : FAS, FEI, COORACE, etc.

## L'accompagnement des STP sur la santé (physique, mentale)

- Développer des partenariats avec des structures de santé : CMP, école d'osthéo, infirmiers, kiné, coach sportif, médecine du travail, sage-femme, gynéco, etc.
- Orienter vers des partenaires spécialisés
- Travailler avec la médecine du travail
- Formation PSSM (premier secours en santé mentale) pour les permanents
- Atelier TMS (troubles musculosquelettiques) : échauffement avant la prise de poste / plateau technique (gestes et postures sur une demi-journée) pour la préparation au poste

## Intégrer l'IA dans nos organisations

- Former les équipes et la gouvernance
- Mettre en place un référent IA mutualisé au sein des réseaux professionnels
- Allouer les moyens humains et financiers nécessaires pour la prise en main de l'IA
- Analyser les process internes pour déléguer certaines tâches à l'IA

## Garder la dynamique SEVE

- Candidater à SEVE 2
- Sacraliser du temps dédié dans les agendas
- Mettre en place des indicateurs de réussite
- Travailler la QVT
- Mutualiser et s'appuyer sur la force du collectif