SEVE Emploi©

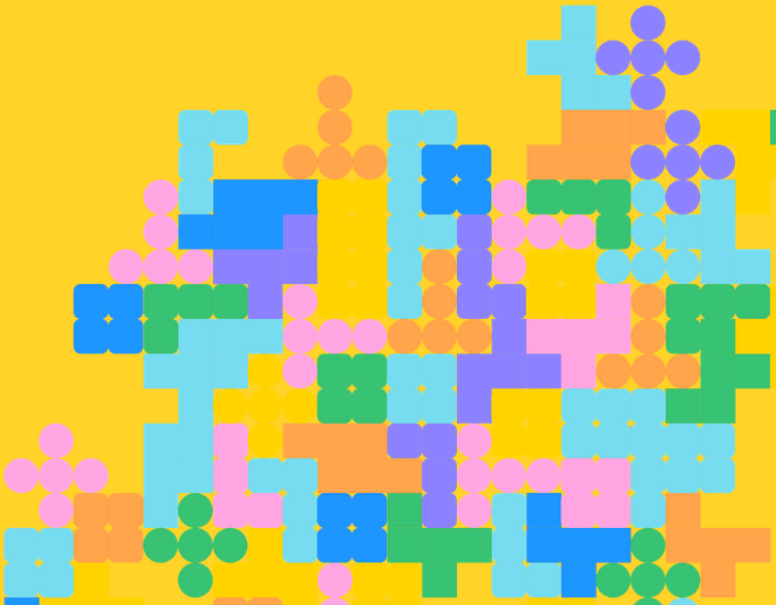
SIAE ET ENTREPRISES
VERS L'EMPLOI

Séminaire de direction national

10 & 11 juin 2026

SEVE 1

Compte-rendu



Cité du Refuge
12 Rue Cantagrel
75013 Paris

Mercredi 10 juin, nous avons reçu les directions des régions Pays de la Loire, Ile-de-France, La Réunion, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Bretagne et Normandie

Jeudi 11 juin, nous avons accueilli les directions des régions Auvergne Rhône-Alpes, Bourgogne Franche-Comté, Centre Val-de-Loire, Hauts-de-France, Grand Est et Provence-Alpes-Côte-d'Azur

1. Les leviers de réussite des actions de direction

Objectif : ***identifier les leviers de réussite des actions déjà mises en place par les directions depuis le début de la formation***

Les directions étaient invitées à partager une action qu'elles ont menée auprès de/avec leur équipe depuis le début de la formation SEVE, puis d'en identifier les principaux facteurs de succès

Structurer le projet SEVE

- Mobiliser du temps ; organiser les agendas ; fixer des temps dédiés réguliers
- Mutualiser ; décloisonner les missions et rôles
- Organiser la communication : créer des outils, avoir un groupe WhatsApp etc.
- Nommer un.e référent.e SEVE
- Se répartir la prospection et la diversifier ; y aller en binôme
- S'appuyer sur les outils SEVE en ligne et le.la chargé.e de mission régionale
- Se former en interne

Manager le projet SEVE

- Proposer plutôt qu'imposer ; respecter le rythme de chacun.e ; prendre en compte les appétences ; prévoir des temps individuels avec chacun.e ; rassurer
- Motiver ; dynamiser ; booster ; faire des team-building et temps conviviaux
- Fixer des petits objectifs, chiffrables individualisés et atteignables
- Intégrer tou.tes les permanent.es dans le projet SEVE (y compris les assistant.es administratif.ves, les comptables, etc.)
- Se concentrer sur les salarié.es permanent.es motivé.es
- Favoriser la transparence (même si cela ne plait pas)

Innover

- Organiser des temps « idées »
- Être réactif ; relancer
- Ecouter ; valoriser ; ne pas juger ; être indulgent
- Oser de nouvelles pratiques/approches ; oser innover ; se lancer des défis
- Utiliser le réseau interne à la structure
- Essaimer ce qui fonctionne
- Impliquer la gouvernance
- Impliquer les STP : aux réunions, à la prospection, dans leur propre suivi
- Faire de certain.es STP des référent.es pour libérer les ETI

2. Les projections SEVE sur 2026

Objectif : *se projeter concrètement sur l'année SEVE et se fixer des objectifs*

Les directions étaient invitées à échanger sur leurs objectifs (de direction et d'équipe) pour l'année SEVE à venir

Evénements

- Organiser une MER collective
- Organiser un forum emploi

Organisation interne

- Définir des temps de ré-union : réguliers, avec des rôles plus clairs, des objectifs précis nécessitant parfois d'arbitrer contre des sujets secondaires
- Identifier les responsabilités de chacun.e : délégation, partage, transmission
- Intégrer SEVE dans tout ce qu'on fait
- Planifier les temps et actions dans l'agenda

Management

- Réaffirmer l'objectif emploi durable pour tou.tes au moment des entretiens annuels, sur les fiches de poste etc., pour éviter le travail en silo
- Valoriser le travail réalisé
- S'appuyer sur son équipe, notamment les personnes les plus motivées
- S'appuyer sur le.la formateur.trice SEVE !
- Etre une direction exemplaire : se libérer du temps et se mettre en action
- Augmenter le temps de travail du.de la CIP

Accompagnement des STP

- Créer une grille de valorisation sur l'accompagnement et la production
- Repenser tout le parcours d'accompagnement des STP
- Mettre à jour le processus d'accueil et d'intégration des STP pour y inclure des objectifs emploi dès le début
- Mieux préparer/organiser nos recrutements

Employeurs

- Mobiliser le réseau existant et l'entretenir
- Créer un fichier de contacts partagé que chacun.e peut mettre à jour
- Organiser une journée entière de prospection
- Développer des partenariats spécifiques et individualisés
- Arriver à faire en sorte que les entreprises s'adaptent

3. Les ateliers thématiques avec témoignages de directions

Objectif : s'inspirer d*es témoignages et échanges de pratiques pour trouver des pistes d'actions sur des enjeux SEVE récurrents*

Des directions de structure actuellement en SEVE 2, 3 ou alumni sont venues témoigner de leur expérience concernant 3 enjeux souvent évoqués par les équipes en SEVE 1. Les directions étaient ensuite invitées à réfléchir à des pistes d'actions concrètes à mettre en place

1) Comment engager mon équipe dans la construction de partenariats avec les employeurs locaux ?

Les directions témoins :
Alexandre PHILIPPE & Laurence RICHARD de CFP GPS (IDF)
Gabrielle BILLARD & Noura BELGROUN de la mairie de Grigny (IDF)
Claire DRAME d'APRONET (HDF)

- Devenir un service RH
- Proposer un vivier de candidat.es
- Se présenter comme permettant de sécuriser les recrutements
- Créer des temps d'interconnaissance, travailler en collaboration
- Organiser des actions avec les collaborateur.trices des employeurs pour leur permettre de redonner du sens à leur emploi/poste
- Réfléchir en termes de « gagnant-gagnant »

2) Comment organiser le temps dédié à SEVE au sein de mon équipe déjà chargée ?

Les directions témoins :
Cédric BLONDEAU de BASE (IDF)
Nathalie PICOTIN LO de La Ferme des Jésuites/La Serre des Prés (HDF)
Dramane DEMBELE de Trajectoires (BFC)

- La direction doit porter le sujet de la médiation active, elle est le.la chef.fe d'orchestre ; elle est garante d'un cadre "ferme mais souple"

- Avoir un planning des actions à 6 mois ; planifier les temps forts
- Avoir différents types de réunions et bien les utiliser, au bon moment pour le bon sujet et avec les bonnes personnes : le temps en réunion doit être considéré comme investi pour en gagner par la suite
- Travailler à l'autonomie et la responsabilisation des STP pour libérer du temps aux permanent.es, notion d' « autonomie contrôlée »
- « Colorer » ce qu'on fait déjà de SEVE, plutôt que faire plus ou du nouveau
- Travailler dans la convivialité !
- Réfléchir à « l'interchangeabilité » des permanent.es, pouvoir se remplacer sur différentes actions et qu'une personne ne porte pas tout
- Mieux préparer les intersessions avec le.la formateur.trice pour que les journées SEVE servent réellement, soient les plus utiles possibles
- Bien définir les rôles
- Organiser un "Vis ma Vie", pour favoriser l'interconnaissance

3) Comment impliquer les personnes résistantes au changement dans le projet SEVE ?

Les directions témoins :
Alexandre JEDDA d'Interm'aide (HDF)
Serge ABINAN & Karima DEGMAN du CIBB (HDF)

- Valoriser
- Rassurer l'équipe
- Donner du sens par les chiffres
- Accompagner et outiller les personnes
- Trouver des points de motivation ; avoir une vision commune ; rappeler le contexte et le sens de notre activité ; les valeurs communes
- Avoir recours à la "pair-aidance"
- Avoir des rôles clairs
- Constituer des binômes
- Identifier les éléments moteurs / valoriser les piliers
- Mettre en place des temps individuels avec chacun.e
- Remettre les STP au centre
- « Confronter » la personne résistante sur ses perceptions et sur les réalités
- Favoriser la co-construction

4. Vos avis

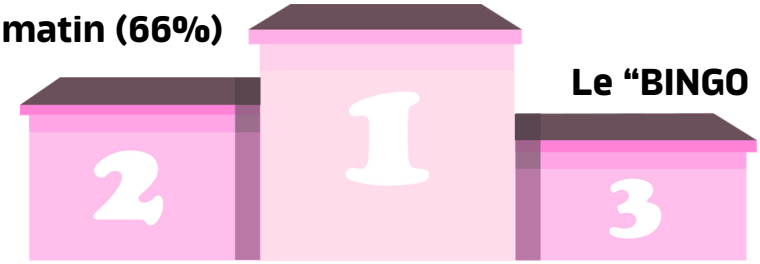
Quelques éléments de l'évaluation (47 répondant.es seulement !)

Vos moments préférés de la journée

Les ateliers témoignages (87%)

Les ateliers du matin (66%)

Le "BINGO SEVE" (22%)



...et le repas fourni par Refugee Food !

Quelques exemples d'actions qui vous ont inspiré.es

- Inscrire l'objectif emploi durable dans le projet associatif et les fiches de poste
- Organiser un rallye emploi
- Organiser des flash-emploi de 15min
- Proposer à des employeurs d'intégrer la gouvernance
- Planifier les actions dans un agenda commun
- Systématiquement questionner les permanent.es sur leurs besoins/attentes avant les intersessions et journées SEVE
- Organiser un temps mensuel de partage des réussites de l'équipe
- Constituer des binômes SEVE avec 1 simple objectif par mois
- ...

Album photos





























