Évaluation interne

2025

SEVE 1
CHANGER DE REGARD

SIAE accompagnées

+66%
de PMSMP

576
sorties en emploi durable
+25% en 1 an

67%
des contrats signés sont issus de mises en situation

+68%
d'employeur·es partenaires en 1 an

1 995
employeur·es ont contacté des SIAE pour un besoin de recrutement

Avant SEVE 1

9% seulement jugent **la relation employeur déjà bien développée.** 54% la disent peu développée.

Après SEVE 1

72% des structures se disent plus à l'aise avec la relation employeur. Seuls 1,5% estiment ne pas avoir progressé.

Les actions en nette progression au cours de l'année

Les salarié·es en transition professionnelle concerné·es (STP)

Dans les méthodes d'accompagnement, les évolutions les plus marqués concernent :

Les salarié·es méritent un emploi sans discrimination.

La participation des STP dans la vie de la SIAE est également signalée comme en hausse dans près de 70% des structures, notamment via les projets infra-structure mais aussi à travers les actions de médiation active.

La structuration

interne impactée

SEVE fait évoluer le vocabulaire, les supports et le positionnement : communication plus claire, plus valorisante et plus tournée vers l'emploi, les compétences et l'offre de service. 86 % des structures indique avoir revu la façon dont elles communiquent vers l'extérieur.

Un fort décloisonnement des fonctions et des rôles est constaté, avec une évolution des missions très marquée pour les CIP/ASP et les ET (85 à 87% des cas).

95% **déclarent une réorganisation interne de la structure et disposent d'outils de suivi de la relation employeur·es.**

SEVE 2
CONSOLIDER LA PRATIQUE

SIAE accompagnées

Après une année SEVE 1, les SIAE poursuivent leur progression en deuxième année.

+21%
de PMSMP

+20%
sorties en emploi durable

+29%
un réseau employeurs qui continue de se développer

Toutes les actions liées à la relation employeur·es et au suivi en emploi des STP progressent de manière homogène :

→ Sécurisation du démarrage en poste : 94% disent avoir progressé

→ Développement de la relation employeur·es : l'ensemble des SIAE sur cet aspect

estime avoir progressé sur cet aspect

Plus de 80% des structures montrent une amélioration dans :

- ➔ La fidélisation du réseau employeur·es
- ➔ La mobilisation des outils de suivi
- ➔ La participation des STP

90%
améliore l'aculturation des nouveaux collègues permanents à SEVE.

90,6%
voient une meilleure intégration des méthodes, outils et principes.

100%
déclarent avoir accru leur visibilité sur leur territoire.

20 000 €
de dotation, décrite comme un levier majeur de mise en œuvre.

SEVE 2 apparaît comme un levier clé pour s'approprier, systématiser et ancrer durablement les pratiques de médiation active, tout en facilitant leur transmission lors de l'intégration de nouveaux salarié·es.

Comme le montre l'enquête pérennisation, **les SIAE qui suivent SEVE 2 maintiennent significativement plus les pratiques de médiation active** que celles qui n'ont suivi que la première année.

SEVE 3
SIAE MÉDIATRICE

SIAE accompagnées

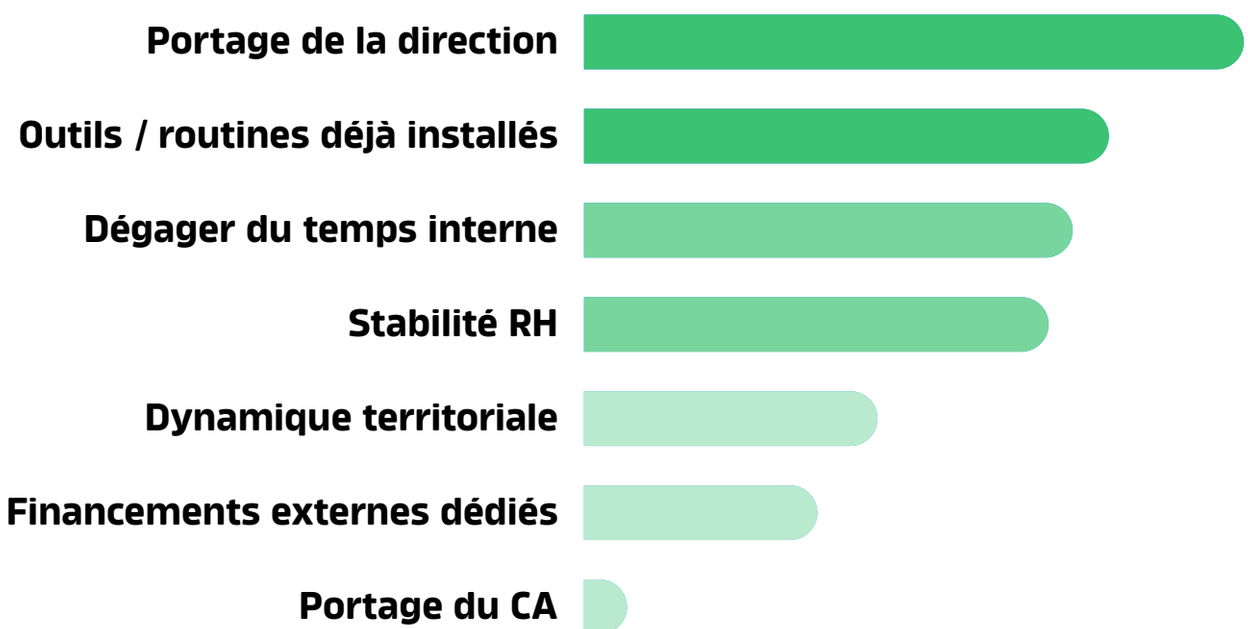
Les SIAE poursuivent leur progression, deux ans après.

+32%
de PMSMP

+12%
sorties en emploi durable

+27%
un réseau employeur·es qui continue de se développer

Facteurs de pérennisation de la médiation active



SEVE Emploi©

SIAE ET ENTREPRISES
VERS L'EMPLOI