



2023

# Appel à mobilisation

SEVE 2 - Accompagnement dans l'emploi à destination des SIAE



Délégation interministérielle  
à la prévention et  
à la lutte contre la pauvreté

# SEVE 2 – Accompagnement dans l’emploi à destination des SIAE

## Objectif de mise en œuvre d’actions de suivi dans l’emploi

Par accompagnement dans l’emploi, on entend l’accompagnement de la personne qui était salarié.e en transition professionnelle dans la SIAE et qui ne l’est plus car elle a été recrutée par une entreprise (contrat court ou long). La SIAE propose de prolonger le suivi de cette personne pour favoriser le bon déroulement de la prise de poste et la validation de la période d’essai

## Modalités de mise en œuvre de ces actions

Pour permettre aux SIAE la mise en œuvre des actions d’accompagnement dans l’emploi, SEVE Emploi prévoit une dotation unique. Ce plan d’action présente de façon détaillée les actions, les moyens (humains, techniques) nécessaires à leur mise en œuvre et le calendrier prévu.

Pour l’année 2023, nous recruterons entre 60 et 70 structures dans SEVE 2. Ces structures seront conventionnées sur l’accompagnement dans l’emploi jusqu’au 31 décembre 2023.

### **Montant de la dotation :**

Pour permettre aux SIAE la mise en œuvre des actions d’accompagnement dans l’emploi, SEVE Emploi prévoit une dotation globale de 22 000€ (dotation unique et identique pour chaque SIAE).



## Formation

Les structures retenues bénéficieront de 4 journées de formation :

- **2 journées de formation sur site** avec un formateur.rice dédié.e - l'ensemble de l'équipe s'engage à participer aux 2 journées de formation sur site ;
- **un séminaire de direction national** - la direction s'engage à être présente au séminaire de direction national ;
- **une journée nationale** d'échanges et de partage de pratique (modalités de participation à définir)

## Animation régionale

Le.a chargé.e de mission SEVE régional.e proposera une offre d'animation régionale pour accompagner les SIAE dans la mise en œuvre de leurs plans d'action :

- 1 ou 2 demi-journées d'échanges (format à déterminer) entre les structures retenues à l'échelle régionale ou inter-régionale : journée régionale, ateliers thématiques, groupes d'échanges de pratique entre structures SEVE 2, etc.
- Mise en place de points trimestriels entre avril et décembre 2023 en bilatéral avec le.a chargé.e de mission SEVE Emploi en région pour le suivi de l'évaluation et du plan d'action ;

**Cet appel à mobilisation est porté par la Fédération des acteurs de la solidarité  
et son suivi est assuré par les chargé.e.s de mission en région du programme SEVE Emploi.**



## Quelles sont les SIAE qui peuvent candidater en 2023 ?

Les structures suivantes ayant été formées à la médiation active dans le cadre du programme SEVE Emploi peuvent candidater à cet appel à mobilisation :

- les structures **SEVE 1 formées en 2022 qui ont clôturé leur année SEVE 1 (bilan d'exécution, évaluation mensuelle, etc.)**
- les structures **SEVE1 formées en 2020 ou 2021** n'ayant jamais intégré le programme d'accompagnement dans l'emploi

Seules les SIAE dont plus de 50% de l'équipe actuelle a été formée à la médiation active peuvent répondre à cet appel à mobilisation.

## Modalités et processus de sélection

1/ Vous êtes intéressé.e.s par cet appel à mobilisation et souhaitez en savoir davantage prenez contact avec votre chargé.e de mission SEVE Emploi en région

- 2 webinaires de présentation du programme, des modalités de candidatures et de sélection sont prévus le :
  - mercredi 8 février de 10h à 11h30
  - mardi 14 février de 10h à 11h30

>> [inscription auprès de votre chargé.e de mission SEVE en région](#)

2/ Le.a chargé.e de mission SEVE Emploi assure le suivi de votre candidature, n'oubliez pas de le.a tenir informé.e de vos avancées et de vos questionnements tout au long de la construction du plan d'action.

3/ Le.a chargé.e de mission SEVE Emploi en région finalise la candidature avec la SIAE

4/ La candidature est envoyée au siège par le.a chargé.e de mission SEVE Emploi

5/ Comité de sélection national avec la DGEFP



# >> Composition du dossier de candidature

## Pour les SIAE formées en 2022

- **Plan d'action** validé avec le.a chargé.e de mission SEVE Emploi et accompagné d'une note d'intention apportant des précisions sur ledit plan d'action pour en faciliter la lecture
  - Note d'intention des SIAE (1 page max.)
    - Pourquoi souhaitez-vous candidater à SEVE 2 ? Qu'est-ce qui vous manque ? Qu'est-ce que vous recherchez dans SEVE 2 ?
    - Quelles actions concrètes pour suivre le PA avec l'équipe ?
    - Comment allez-vous utiliser la dotation SEVE 2 ?
  - **Le.a chargé.e de mission SEVE Emploi rédige une note** reprenant :
    - **Implication dans l'animation régionale** (participation au COPIL, aux échanges de pratiques, rendu des évaluations dans les temps, participation aux SD et JIR)
    - **Analyse des chiffres de l'évaluation de la SIAE** durant la formation SEVE
      - Nombre de sorties en ED
      - Temps dédié à la relation entreprise
      - Evolution du nombre de MER/MES individuelles
      - Evolution du nombre de rencontres suivi dans l'emploi
  - **Le formateur.rice de la SIAE rédige une note** portant sur **la dynamique d'équipe et le portage de la direction** :
    - Implication de l'équipe dans le cadre des journées de formation et la réalisation du plan d'action ? La réalisation des actions SEVE 1 a reposé sur : toute l'équipe ? une partie de l'équipe ? une minorité de l'équipe ?
    - Quelles actions mises en place par la direction pour entraîner son équipe et suivre le plan d'action ?
    - L'équipe a-t-elle déjà mis en place des actions de suivi dans l'emploi ?

**L'avis de la DDETS** est également demandé à titre informatif et consultatif (contexte : changements récents, projets à venir, stabilité de l'équipe et de la direction ; santé financière de la SIAE ; discussion sur SEVE lors du dialogue de gestion de la SIAE).



## **Pour les SIAE formées en 2020 ou 2021**

- Plan d'action validé avec le.a chargé.e de mission SEVE Emploi et accompagné d'une note explicative apportant des précisions sur ledit plan d'action pour en faciliter la lecture

### **- Note d'intention des SIAE (1 page max.)**

- Pourquoi souhaitez-vous candidater à SEVE 2 ? Qu'est-ce qui vous manque ?
- Qu'est-ce que vous recherchez dans SEVE2 ?
- Quelles actions concrètes pour suivre le PA avec l'équipe ?
- Comment allez-vous utiliser la dotation SEVE 2 ?

### **- Critères qualitatifs** rédigés par la SIAE

- Décrire 2/3 événements collectifs de médiation active : objectif, contenu, résultats
- Direction identique entre année de formation et année de candidature à SEVE2 ou le poste de direction est occupé par une personne de l'équipe qui a été formée à SEVE 1 ?
- Quelle organisation interne depuis la formation SEVE1 a été maintenue (réunion quotidienne/hebdo, travail en binôme CIP/ET, etc.) ?

### **- Critères quantitatifs** fournis par la SIAE

- Nb de sorties en ED avant SEVE / pendant année SEVE1 / après SEVE1 + taux d'évolution
- Nb de PMSMP avant SEVE / pendant année SEVE1 / après SEVE1 + taux d'évolution

**Le.a chargé.e de mission SEVE Emploi rédige une note rapide** reprenant les liens avec la SIAE pendant la « pause SEVE ».

**L'avis de la DDETS** est également demandé à titre informatif et consultatif (contexte : changements récents, projets à venir, stabilité de l'équipe et de la direction ; santé financière de la SIAE ; discussion sur SEVE lors du dialogue de gestion de la SIAE.



## **Contenu du plan d'action :**

Le plan d'action est annuel et fera l'objet d'une évaluation. Sa rédaction doit s'articuler autour de 2 thématiques :

- Sécuriser le démarrage du salarié en poste (axe 1)
- Consolidation du réseau entreprise (axe 2)

La SIAE choisit dans le plan d'action fourni les actions sur lesquelles elle souhaite s'engager.

La SIAE s'engage au minimum sur 15 actions dans l'axe 1 et 4 actions dans l'axe 2.

Axe 1 : la SIAE choisit l'objectif qu'elle se fixe (en % par rapport au nombre de salariés sortis en contrat l'année n-1 – exemple : suivi de 50% des salariés sortis en contrat ; 80%, 100%, etc.) Si moins de 15 salariés sont sortis en contrat en année n-1, la SIAE s'engage à suivre 100% des salariés sortis en contrat en année N.

## **Condition incontournable pour qu'une SIAE soit retenue :**

Le bilan d'exécution SEVE Emploi de la SIAE a démontré que l'activité de médiation est devenue une pratique courante au sein de la structure (en termes d'actions de médiation mises en œuvre, d'offres de services proposées aux entreprises, d'organisation interne tournée vers l'Emploi etc..)

ou

Le bilan d'exécution SEVE Emploi de la SIAE montre que l'activité de médiation tend à devenir une pratique courante au sein de la structure qui souhaite le déployer au regard d'actions spécifiques d'accompagnement dans l'emploi

## **Calendrier prévisionnel de l'AAM :**

- **Lundi 30 janvier 2023** : lancement national de l'appel à mobilisation SEVE 2
- **Vendredi 3 mars 2023** : les structures intéressées doivent avoir envoyé leur candidature complète (cf. page 4 et 5) à le.a chargé.e de mission SEVE Emploi régional.e.
- **Semaine du 20 mars 2023** : tenue du comité de sélection nationale
- **Lundi 27 mars 2023** : annonce des résultats aux SIAE







# FAQ





# Foire aux Questions

## En quoi consiste l'évaluation de SEVE 2: accompagnement dans l'emploi ?

Evaluation globale du programme d'accompagnement dans l'emploi en 3 temps.

Objectif : obtenir des indicateurs quantitatifs et faire ressortir les actions qui fonctionnent et dans quelles conditions.

Pour évaluer le plan d'action de chaque SIAE, 2 temps :

### 1. Indicateurs mensuels à remplir

<b>SORTIES EN EMPLOI</b>	<b>MISE EN SITUATION PRO</b>	<b>SUIVI DANS L'EMPLOI</b> <i>(hors PMSMP, MAD)</i>	<b>TEMPS DÉDIÉ</b>	<b>RÉSEAU ENTREPRISE</b>
Nombre de contrat en emploi durable signé dans le mois ?  Parmi les emplois durables, nombre de contrats issus d'une PMSMP ou d'une MAD ?  Nombre de contrats signés hors emploi durable dans le mois ? (CDD court, interim, contrat passerelle...)  Parmi ces contrats, nombre de contrats issus d'une PMSMP ou d'une MAD ?	Nombre de mises en relation collective dans le mois ?  Nombre de mises en situation individuelle dans le mois ?	Nombre de RDV (physique, tel, visio) avec des employeurs pour faire le suivi d'un.e salarié.e en emploi dans le mois ?  Pour les salariés en emploi durable, nombre de période d'essai validée dans le mois ?  Nombre de contrats courts transformés (CDD court/interim moins de 6 mois) en emploi durable ?	Temps dédié de l'équipe à la relation entreprise	Nombre d'entreprise qui a contacté la SIAE pour un besoin de recrutement



## 2. Evaluation du plan d'action tous les 3 mois

**Calendrier :** auto-évaluation à faire tous les 3 mois

**Méthode :** auto-évaluation à mener en lien avec le.a chargé.e de mission SEVE Emploi en région

## 3. Bilan qualitatif à 12 mois par la SIAE (auto-évaluation de son plan d'action)

**Calendrier :** Bilan qualitatif à rendre avant le 31 janvier 2024

**Méthode :** Auto-évaluation à mener en lien avec le.a chargé.e de mission SEVE Emploi

### Peut-on faire une candidature commune à plusieurs SIAE ?

Non, chaque SIAE se mobilisera de manière autonome pour proposer un plan d'action en accord avec ses propres pratiques et son évolution dans le cadre de la formation-action et de sa participation au programme SEVE Emploi.

### En cas de double conventionnement en année SEVE1, est-il possible d'avoir un double conventionnement pour SEVE 2 ?

Non, pour SEVE2 il n'y a pas de double conventionnement possible. 1 SIAE=1 candidature.

### Quelle participation à la dynamique territoriale pour une SIAE dans SEVE 2 ?

Toute structure souhaitant proposer sa candidature à l'accompagnement dans l'emploi s'engage à participer à la dynamique territoriale et à répondre aux sollicitations des chargé.es de mission SEVE. Les structures participeront aux événements régionaux SEVE Emploi (copils régionaux, journées régionales, séminaires de directions, etc.) pour apporter un témoignage et un retour d'expérience aux nouvelles promotions de SIAE SEVE.

### Que se passe-t-il en cas de changement de direction ?

Toute SIAE embarquée dans l'accompagnement dans l'emploi, faisant l'objet d'un changement de direction, doit prouver l'adhésion et la validation de son plan d'action par sa nouvelle direction.

