

# Appel à 2021 mobilisation

## PROGRAMME SEVE EMPLOI



# Préambule

La Fédération des acteurs de la solidarité, convaincue que les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ont un rôle déterminant à jouer dans le retour à l'emploi durable des salarié.e.s qu'elles accompagnent, a lancé entre 2016 et 2018 une expérimentation nationale, SEVE Emploi, visant à tester une idée simple :

« Les SIAE peuvent-elles devenir les partenaires privilégiées des entreprises, en particulier des TPE – PME sur les sujets du recrutement, de l'intégration en milieu de travail et du maintien en emploi, favorisant ainsi le retour à l'emploi durable de leurs salarié.e.s ? »

**A l'issue de cette expérimentation, s'incarnant notamment dans une formation-action complète de 12 mois, les 23 SIAE expérimentatrices ont constaté qu'elles avaient atteint les résultats suivants :**

- **des actions démultipliées et diversifiées avec de nouvelles entreprises** qui deviennent des partenaires de longue durée ;
- **des actions de recherche d'emploi, et de mise en relation avec des entreprises et employeurs potentiels auprès des salarié.e.s** qui bénéficient de ces actions sans sélection au préalable et plus rapidement sans attendre « qu'ils soient prêts à l'emploi » ;
- **des actions dédiées à l'accompagnement au recrutement des employeurs**, à l'intégration des salarié.e.s en poste et à leur maintien dans l'emploi ;
- **une équipe permanente résolument tournée vers l'objectif d'accès à l'emploi des salarié.e.s** et qui développe un support de production, des formations et un accompagnement orientés exclusivement sur ce sujet. A cette fin, la SIAE développe des outils et des solutions adaptés aux salarié.e.s ;
- **une équipe permanente en phase avec l'entreprise**, qui va au cœur de ses besoins, de son projet de recrutement et qui l'accompagne au long cours.

SEVE Emploi a donc bien réussi à se situer à la croisée du monde de l'entreprise et des acteurs de l'inclusion, brisant ainsi le plafond de verre entre des entreprises qui cherchent à recruter et des personnes qui regorgent de talents mais sont potentiellement peu qualifiées, peu expérimentées et souvent stigmatisées. Ces personnes ont pu, très concrètement, (re)découvrir le monde de l'entreprise et y mettre en pratique leur savoir-faire au sein d'entreprises, avec un contrat de droit commun et ce de manière durable.

Fin 2018, les résultats des SIAE expérimentatrices, évalués et jugés positifs, ont permis à SEVE Emploi d'intégrer la Stratégie pauvreté du gouvernement dans le cadre du volet 5: « Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi ».

SEVE Emploi est, à l'instar de 3 autres expérimentations (TAPAJ, Convergences et Territoires Zéro Chômeur de longue durée), essaimée à l'échelle nationale. L'ambition est forte : à l'horizon 2022, 315 SIAE volontaires du territoire national pourront bénéficier de ce projet.

Pour ce faire, la Fédération des acteurs de la solidarité organise sur la période 2019-2021 une campagne annuelle d'appel à mobilisation afin de sélectionner les 315 SIAE qui bénéficieront du programme SEVE Emploi sur la période 2020-2022. Cette sélection se fera en 3 phases :

- en 2019, 45 SIAE ont été sélectionnées sur 8 régions pour intégrer le programme pour l'année 2020 ;
- en 2020 : sélection de 90 SIAE réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain qui intégreront le programme Sève en 2021 ;
- en 2021 : sélection de 180 SIAE réparties sur l'ensemble du territoire national qui intégreront le programme Sève en 2022. Le programme est porté par la Fédération des acteurs de la solidarité et fait l'objet d'une gouvernance partagée avec l'Etat et à laquelle seront associés l'ensemble des réseaux de l'IAE et les partenaires.

**En essaimant ce projet sur le territoire national avec le soutien de la DGEFP, de la Délégation interministérielle à la lutte contre la pauvreté, et d'AG2R La Mondiale, La Fédération des acteurs de la solidarité contribue, de manière concrète, à lutter contre le chômage de longue durée. La Fédération des acteurs de la solidarité fait de ce projet et pour les années à venir, un des piliers de son projet politique pour l'accès à l'emploi de toutes et tous.**

Cet appel à mobilisation présente le projet SEVE Emploi dans ses engagements généraux, son calendrier global et ses conditions d'accès.



## SEVE EMPLOI

De l'idée à l'essaimage national



# SEVE Emploi : de quoi parle-t-on ?

Le programme SEVE Emploi, par le biais d'une formation-action auprès de toute l'équipe de permanents d'une SIAE, doit permettre de :

- faciliter le retour à l'emploi de droit commun de leurs salarié.e.s et les rendre autonomes sur le marché du travail de manière durable ;
- négocier les profils de poste de droit commun avec les entreprises et accompagner dans l'emploi ;
- valider un projet professionnel par la pratique de périodes apprenantes ;
- assurer un appui RH aux employeurs sur la phase de recrutement et d'intégration.

## 1 – Faciliter le retour à l'emploi de droit commun de leurs salarié.e.s et les rendre autonome sur le marché du travail de manière durable

La mutation du marché du travail contraint les individus à s'inscrire dans une dynamique professionnelle itérative où la recherche d'un emploi est beaucoup plus fréquente qu'auparavant. De plus en plus de parcours professionnels se construisent sur la base de contrats courts et répétés avec parfois des périodes d'inactivité plus ou moins importantes.

Pour cela, l'activité proposée par la SIAE doit s'inscrire dans une approche d'accompagnement global visant à rendre autonome la personne une fois entrée sur le marché du travail classique.

## 2 – Négocier les profils de poste de droit commun et accompagner dans l'emploi

La SIAE devrait être en capacité de renforcer ses relations avec les entreprises de manière à intervenir sur les offres d'emploi avant que celles-ci ne soient émises ou créées. Il s'agit d'accompagner les entreprises dans le développement de leur compétence employeur et sécuriser leurs recrutements sur la durée :

- adaptation des postes de travail aux compétences des personnes ;
- émergence d'offres d'emploi qui n'auraient pas pu voir le jour sans cet accompagnement personnalisé ;



- meilleure définition des besoins en recrutement, donc amélioration de la compétence RH ;
- évolution des pratiques d'accueil et d'intégration des nouveaux salarié.e.s ;
- appui au recrutement et à l'intégration du salarié dans son nouveau poste.

La SIAE devra également être en capacité de développer l'accompagnement dans l'emploi pour les personnes embauchées dans une entreprise de l'économie classique.

### 3 - Valider un projet professionnel par la pratique de périodes apprenantes

La SIAE devra être en capacité de proposer des périodes apprenantes en dehors de la SIAE contribuant à affiner et valider un projet professionnel qui s'inscrit dans la durée.

Pour cela, elle devra multiplier les expériences en entreprises durant le parcours d'insertion afin de préciser le projet professionnel de la période.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (avec maintien du contrat de travail) ou les autres expériences apprenantes devront être utilisées de manière à :

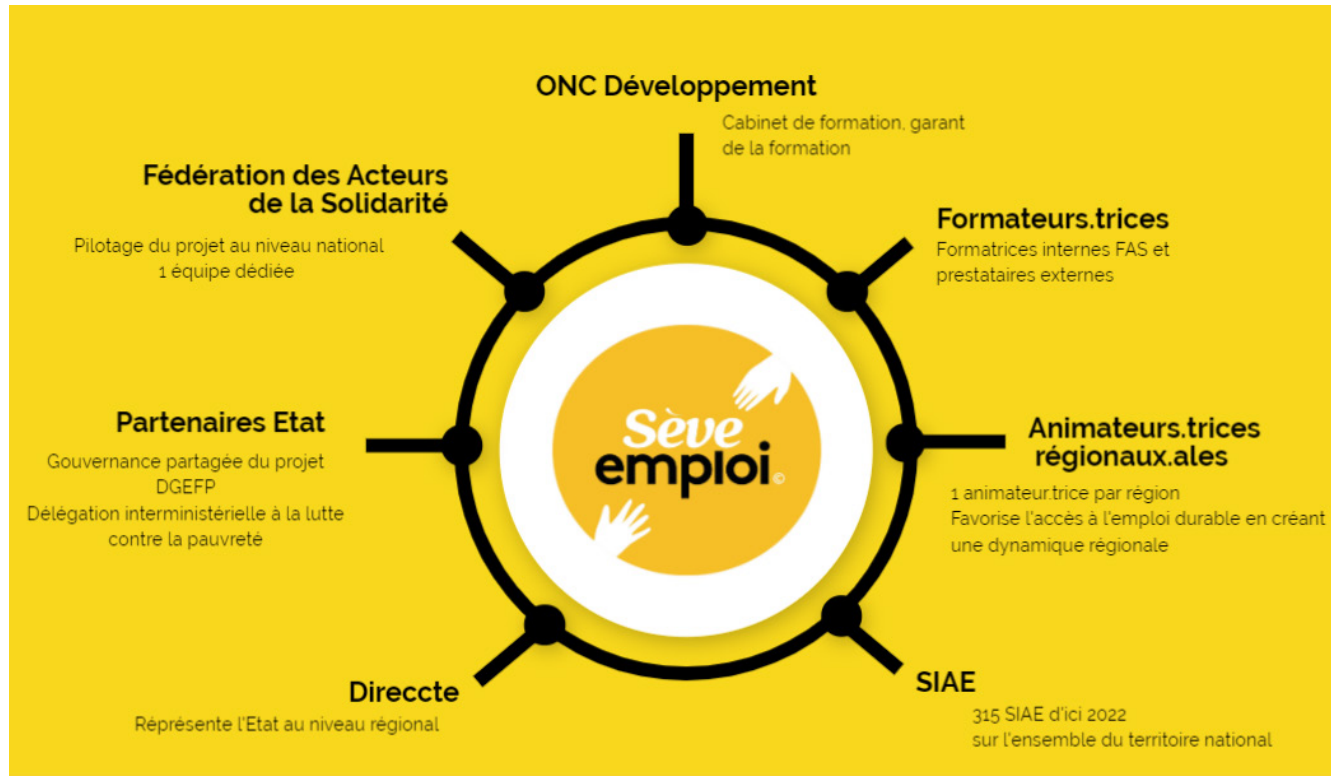
- travailler avec la personne sur « l'entrée » en entreprise (recherche d'emploi, valorisation des compétences etc.), mais également sur « le retour » : quels enseignements ? Quelles évolutions du projet professionnel ? Quelles actions à engager en conséquence ?
- adapter l'activité de production au turn-over croissant des salarié.e.s en insertion.

### 4- Assurer un appui RH aux employeurs sur la phase de recrutement et d'intégration

La SIAE doit développer un service d'appui RH aux employeurs qui peut être varié : recrutement, suivi à la prise de poste, formation, etc. Par exemple, la SIAE peut appuyer une entreprise, lorsque celle-ci souhaite embaucher, pour définir le poste de travail, préciser les modalités d'accueil du nouveau salarié et convenir de dates pour ces différentes étapes. La SIAE peut également informer l'entreprise sur les dispositifs de formation disponible pour ses équipes, les démarches à faire auprès des OPCO, la mettre en relation avec un centre de formation, etc. Le service RH s'appuie sur les compétences de la SIAE, peut

évoluer dans le temps et s'adapte aux besoins des employeurs.  
La SIAE doit être perçue par l'employeur comme un véritable partenaire pour l'emploi.

## Les acteurs du programme



### A qui s'adresse le programme SEVE Emploi ?

Toutes les SIAE, quel que soit leur réseau d'appartenance, peuvent intégrer le programme SEVE Emploi.

SEVE Emploi vise des SIAE n'étant pas déjà pleinement engagées dans des démarches de médiation ou ne s'étant pas déjà largement approprié ce type d'outils.

La diversité des formes de médiation est recherchée. Territoires retenus, filières d'activité, bassin d'emploi, taille et statut des SIAE seront donc hétérogènes.

**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.

# Et concrètement, pour les SIAE ?

Les 90 SIAE engagées dans SEVE Emploi bénéficieront en 2021

## 1 - D'un programme de formation-action

- **10 jours de formation-action auprès de toute l'équipe de la SIAE par un.e formateur.trice dédié.e sur toute la durée de l'action au sein de leur structure**

Le principe fondamental de la formation-action SEVE Emploi est de partir du terrain, c'est-à-dire de positionner la formation-action par rapport à ce qui est déjà réalisé au sein de la SIAE, de ce qui manque et des possibilités de leviers. Chaque professionnel.le de la SIAE sera associé.e afin d'identifier les possibilités de réponses aux enjeux de médiation active.

Entre chaque journée de formation sur site (environ une par mois), un travail en intersession entre le.a formateur.trice et la direction viendra consolider les échanges et les actions validées lors des journées sur site.

A ce titre, l'engagement de la SIAE dans cette expérimentation relève d'une décision forte de l'ensemble de la structure : la direction (qui sera présente à chacune des 10 journées de formation), l'équipe de permanent.e.s et le conseil d'administration.

Les SIAE sont autonomes dans leur rôle de médiateur à l'issue des 10 journées de formation-action et disposent donc librement des outils qu'elles ont construits tout au long de l'expérimentation avec l'aide du.de la formateur.trice.

Les stratégies de médiation sont ancrées sur leur territoire : à ce titre, les SIAE associent et impliquent autant que possible les acteurs de l'emploi qui les entourent (service public de l'emploi, entreprises, partenaires associatifs etc.).

- **5 jours de séminaires dédiés aux directeurs.trices des SIAE autour de la thématique de la conduite du changement et du management**

## 2 - D'une animation régionale du dispositif

Dans chaque région, un.e animateur.trice SEVE Emploi est en charge de l'animation locale du dispositif permettant le maillage territorial de l'action et

visant la coopération d'acteurs engagés territorialement dans la lutte contre le chômage de longue durée.

L'animateur.trice, en partant des attentes exprimées par les SIAE SEVE, a pour objectif de provoquer un changement positif sur son territoire en coopération avec l'ensemble de l'éco-système gravitant autour de SEVE Emploi, notamment avec des représentants d'entreprise, le service public de l'emploi, des partenaires pour l'accompagnement global des salarié.e.s en insertion et tout simplement, les autres SIAE engagées dans SEVE. L'animation territoriale apporte donc des ressources complémentaires à celles de la formation, pour contribuer à la réussite des SIAE retenues.

En retour, il est attendu de la SIAE qu'elle puisse participer, dans la mesure du possible, aux actions engagées par l'animation régionale (échanges réguliers, participation au COPIL et à la journée régionale) afin de contribuer à cette dynamique collective et au suivi du programme.

### **3 - D'une animation nationale**

La Fédération des acteurs de la solidarité s'est dotée d'une équipe dédiée « SEVE Emploi » permettant le pilotage global du programme mais aussi le partage des bonnes pratiques de toutes les SIAE engagées dans SEVE Emploi, de développer une stratégie de communication nationale, et d'animer une plateforme de formation en ligne. La SIAE pourra être sollicitée dans le cadre de cette animation nationale en vue de témoigner sur les avancées de son activité (lors de comités de pilotage ou de journées nationales de communication ou, si besoin, sur la plateforme de formation en ligne SEVE Emploi.)

### **4 - D'une dotation de 20 000€**

Cette dotation permet de financer la mise en place de la médiation active et toutes les actions portées par l'équipe.






### **5 - D'une opportunité d'être financée sur des actions spécifiques de suivi dans l'emploi**

Dans son programme, SEVE Emploi prévoit la possibilité de financer en 2022 les SIAE formées en 2021 sur des actions spécifiques dites de « suivi dans l'emploi ». En effet, la Fédération des acteurs de la solidarité, convaincue de l'intérêt d'une action spécifique de suivi de l'ensemble des salarié.e.s sorti.e.s en emploi et de



toutes les entreprises ayant recruté des salarié.e.s issu.e.s de l'IAE, proposera aux SIAE formées de pouvoir prétendre à un financement global sur proposition d'un plan d'action préalablement identifié par la SIAE. Ce financement pourra aller jusqu'à 25 000€ par an pour l'année 2022. Cette action sera précisée et présentée par l'animateur.trice régional.e lors de la rencontre avec les SIAE volontaires.

#### LE PROGRAMME SEVE EMPLOI C'EST :

-  10 journées de formation-action auprès de toute l'équipe de permanents de la SIAE
-  une dotation de 20 000 euros l'année de formation
-  la possibilité de bénéficier d'un financement supplémentaire sur les actions de suivi dans l'emploi
-  une mobilisation d'un collectif régional d'acteurs.rices engagé.ee.s contre le chômage de longue durée animé par les fédérations régionales des acteurs de la solidarité
-  un pilotage et une communication nationale du programme par la Fédération des acteurs de la solidarité en lien avec le Ministère du Travail et la Délégation Interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté



## Les conditions de la réussite

L'objectif central visé est le retour à l'emploi durable des salarié.e.s. Pour y parvenir, SEVE Emploi propose aux SIAE volontaires d'élaborer et de développer une stratégie pour devenir médiateur pour l'emploi sur leur territoire. A terme, il est visé de faire évoluer les pratiques des équipes des SIAE.

Ainsi, les SIAE devront :

**Acquérir de nouveaux savoir-faire en matière de médiation avec les entreprises et d'accompagnement vers et dans l'emploi.**

L'analyse des actions pratiquées au quotidien par l'équipe amènera les professionnels à revoir en partie leurs relations avec les entreprises et leur posture dans l'accompagnement des personnes.

Pour qu'elle soit développée massivement, la stratégie de médiation de la SIAE nécessitera que les entreprises qui cherchent à recruter l'envisagent comme une offre de service performante pour leurs besoins et problèmes RH et perçoivent positivement l'intervention de médiateurs au sein de leur organisation. Elle nécessitera également d'influer sur les modalités de recrutement afin de donner leur chance à des personnes habituellement écartées. Du côté des personnes, il s'agira, par exemple, de partir de leurs atouts, d'être force de proposition par des opportunités d'emploi et de mises en relation avec des employeurs, de donner du choix parmi des propositions multiples...

## Etre ouvertes à des évolutions du rôle de l'ensemble des permanents au sein de la SIAE

Pour les équipes des SIAE, l'appropriation de savoir-faire nouveaux amènera également à travailler quelques ajustements au moins sur deux volets :

- le rôle des professionnel.le.s dans la SIAE (encadrants techniques, CIP, direction, personnel administratif) qui devront pouvoir investir un temps suffisant pour la mise en œuvre de ces nouvelles compétences et pratiques ;
- l'organisation de temps d'échanges collectifs au sein de la SIAE et l'articulation entre les chargé.e.s d'insertion / CIP avec les encadrant.e.s techniques pour faciliter les transitions.

Ainsi, avec SEVE Emploi, il ne s'agit pas seulement de former chaque SIAE à un référentiel d'actions tournées vers la médiation active mais aussi de proposer à la SIAE une occasion d'évolution plus structurelle et pérenne de ses pratiques, dans une approche globale et non pas par métier.

## Développer des outils pour permettre la mise en œuvre de la stratégie choisie

En lien avec son.sa formateur.trice, la SIAE développe des outils qui lui sont propres et lui permettent de mettre en œuvre efficacement et de manière pérenne la stratégie qu'elle a élaborée pour devenir médiateur.

Elle partage ces outils avec la Fédération dans une optique de mutualisation avec l'ensemble des SIAE formées à SEVE mais aussi dans le cadre d'un essaimage.

## Créer une dynamique sur le territoire

SEVE Emploi propose également une approche collective à l'échelle du territoire ou bassin d'emploi, de façon à permettre un diagnostic partagé sur les besoins d'emploi comme sur les besoins des actifs en difficulté, ainsi qu'une stratégie commune (associations, employeurs, institutions) pour répondre à ces besoins. Il est aujourd'hui indispensable de rompre avec le cloisonnement local des acteurs, qui engendre des incompréhensions entre professionnels de l'insertion et employeurs, ainsi qu'une concurrence malsaine entre les associations. Ainsi, le contenu de formation et d'accompagnement proposé aux SIAE intègrera cette dimension et sera donc en partie collectif.

## Les modalités contractuelles et financières

- Une convention de partenariat entre la SIAE et la Direccte ;
- Si la SIAE est sélectionnée, elle percevra une dotation financière de 20 000€ ;
- Les SIAE bénéficient de la formation-action 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 de la SIAE ;
- Les modalités de suivi de l'action et de versement seront précisées dans la convention de partenariat avec la Direccte.

## Le calendrier et étapes de la candidature

- Etape 1 : Prendre connaissance de cet appel à mobilisation. Les candidatures sont ouvertes dès juin 2020 pour Ile-de-France, Bretagne, Pays de la Loire, Bourgogne Franche-Comté, Centre Val de Loire, PACA, Occitanie, Nouvelle Aquitaine, Hauts-de-France, Normandie, Grand Est et Auvergne Rhône Alpes et à partir de début juillet pour la 13ème région.
- Etape 2 : Si ce programme vous intéresse, contacter l'animateur.trice en région, le plus rapidement possible et avant :
  - **le 09 octobre** pour les régions : Ile-de-France, Bretagne, Pays de la Loire, Bourgogne Franche-Comté, Centre Val de Loire, PACA, Occitanie et Nouvelle Aquitaine ;
  - **le 06 novembre** pour les régions Hauts-de-France, Normandie, Grand Est, Auvergne Rhône Alpes et la 13ème région

- Etape 3 : Rencontre avec l'animateur.trice en région. Cette rencontre se fera en 3 temps :
  - un premier échange téléphonique avec la direction de la SIAE pour faire connaissance, échanger sur les enjeux de SEVE Emploi et préparer la rencontre sur site ;
  - une rencontre d'une demi-journée sur site avec l'ensemble de l'équipe de la SIAE (direction, présidence, personnel permanent) pour présenter le programme à l'ensemble de l'équipe de la SIAE et comprendre pourquoi la SIAE souhaite intégrer le programme ;
  - un deuxième échange téléphonique pour éclaircir certains points et valider la candidature de la SIAE.
- Etape 4 : L'ensemble des éléments issus de ces différents temps d'échanges seront retranscrits par l'animateur en région dans une fiche de synthèse. Celle-ci reprendra également le contenu de l'échange qu'aura eu l'animateur avec l'UD du territoire concerné pour compléter et affiner des éléments déjà apportés par la SIAE. La fiche de synthèse sera ensuite transmise au comité de sélection national chargé de choisir les 90 SIAE engagées dans l'action pour l'année 2021.
- Etape 5 : Le comité de sélection se réunira en décembre 2021, vous serez informé de votre sélection ou non suite au comité.
- Etape 6 : Si votre SIAE est sélectionnée, rendez-vous dès janvier 2021 pour les premiers séminaires de direction.



## SEVE Emploi en région

Chaque SIAE intéressée et volontaire prendra attache avec l'animateur.trice SEVE Emploi en charge d'animer le projet dans sa région. L'animateur.trice sera le point de contact privilégié de la SIAE sur le projet SEVE Emploi.

Région	Contact	Téléphone	Email
<b>AUVERGNE RHÔNE ALPES</b>	Animateur.trice en cours de recrutement, merci de contacter : Emmanuelle TELLO	04 37 70 19 18 07 66 23 64 01	emmanuelle.tello@federationsolidarite.org
<b>BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ</b>	Guillaume POTHIER	06 58 53 85 86	guillaume.pothier@federationsolidarite.org
<b>BRETAGNE</b>	Pierre-Yves L'HER	02 57 18 01 27 06 98 07 83 98	py.lher@federationsolidarite.org
<b>CENTRE-VAL DE LOIRE</b>	Isabelle MESTRE	02 54 46 46 93	isabelle.mestre@federationsolidarite.org
<b>GRAND EST</b>	Animateur.trice en cours de recrutement, merci de contacter : Elisabeth EL GHARBI	03 88 51 00 23 06 58 09 65 35	elisabeth.elgharbi@federationsolidarite.org
<b>HAUTS-DE-FRANCE</b>	Animateur.trice en cours de recrutement, merci de contacter : Anne-Béatrice Delaite ou Tiffany THIROLLE	03 20 06 15 06	anne-beatrice.delaite@federationsolidarite.org tiffany.thirolle@federationsolidarite.org
<b>ILE-DE-FRANCE</b>	Anaëlle ROLLIN	01 43 15 80 10	anaelle.rollin@federationsolidarite-idf.org
<b>NORMANDIE</b>	Aurélie MOREAU	02 35 34 22 93	seve-emploi-normandie@federationsolidarite.org
<b>NOUVELLE-AQUITAINE</b>	Animateur.trice en cours de recrutement, merci de contacter : Grégoire PRUDHON	05 56 32 19 57 06 44 10 90 92	gregoire.prudhon@federationsolidarite.org
<b>OCCITANIE</b>	Nathalie FORTUNE	06 44 15 35 91 05 34 31 40 29	nathalie.fortune@federationsolidarite.org
<b>PAYS DE LA LOIRE</b>	Mélanie LEMBRE	02 41 20 45 16	melanie.lembre@federationsolidarite.org
<b>PACA</b>	Héloïse Hamain	06 47 82 05 63	heloise.hamain@federationsolidarite.org

# **FAQ**

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

Non, chaque SIAE se mobilisera de manière autonome pour une action de formation-action 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-action est recommandée pour un groupe d'au maximum 10 personnes pour un impact renforcé.

## **Combien de SIAE sur ma région intégreront SEVE Emploi en 2020 ?**

Entre 5 et 8 SIAE par région seront choisies pour cette deuxième campagne de mobilisation par région pour un total de 90 SIAE sur le territoire national

## **Qu'est-ce qu'une formation-action concrètement ?**

La formation-action comprend :

- 10 jours de formation dont 9 sur site et 1 séminaire national regroupant l'ensemble des SIAE participantes au programme ;
- du travail en inter-session car en formation, l'équipe définit un plan d'action qu'elle doit mettre en oeuvre, pas à pas, entre chaque journée de formation.

SEVE Emploi, c'est de l'action, des échanges, une équipe mobilisée et soudée et un peu de théorie.

## **Qu'est-ce que la médiation active ?**

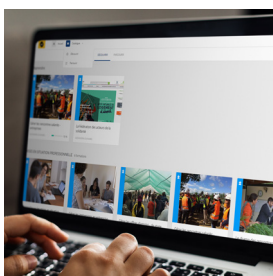
La médiation active « SEVE Emploi » vise la mise en lien entre des entreprises et des personnes en recherche d'emploi, salariées de la SIAE. La SIAE « SEVE » joue le rôle de médiateur entre ces deux entités afin de faire correspondre les besoins en recrutement des entreprises et les objectifs d'emploi durable des salarié.es. 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 insertion 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.es.

# LES RESSOURCES

## SEVE EMPLOI

### La plateforme de formation



La plateforme collaborative SEVE Emploi est un espace collectif de questionnement, d'échange et de réponses dédié aux professionnels des Structures d'Insertion par l'Activité Economique, ainsi qu'à tous les professionnels intéressés par les questions de l'emploi.

[www.seve-emploi.com/formez-vous](http://www.seve-emploi.com/formez-vous)

### Newsletters



Pour ne rien rater de l'actualité de SEVE, abonnez-vous à notre newsletter.

Rdv sur [www.seve-emploi.com](http://www.seve-emploi.com)

### VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS SUR LE PROGRAMME ?



Si cette action vous intéresse, une seule modalité : contacter l'animateur.trice en région qui se rendra disponible pour venir vous rencontrer au sein même de votre SIAE et vous présenter l'ensemble des engagements liés à SEVE Emploi.

+ D'INFORMATIONS SUR [WWW.SEVE-EMPLOI.COM](http://WWW.SEVE-EMPLOI.COM)