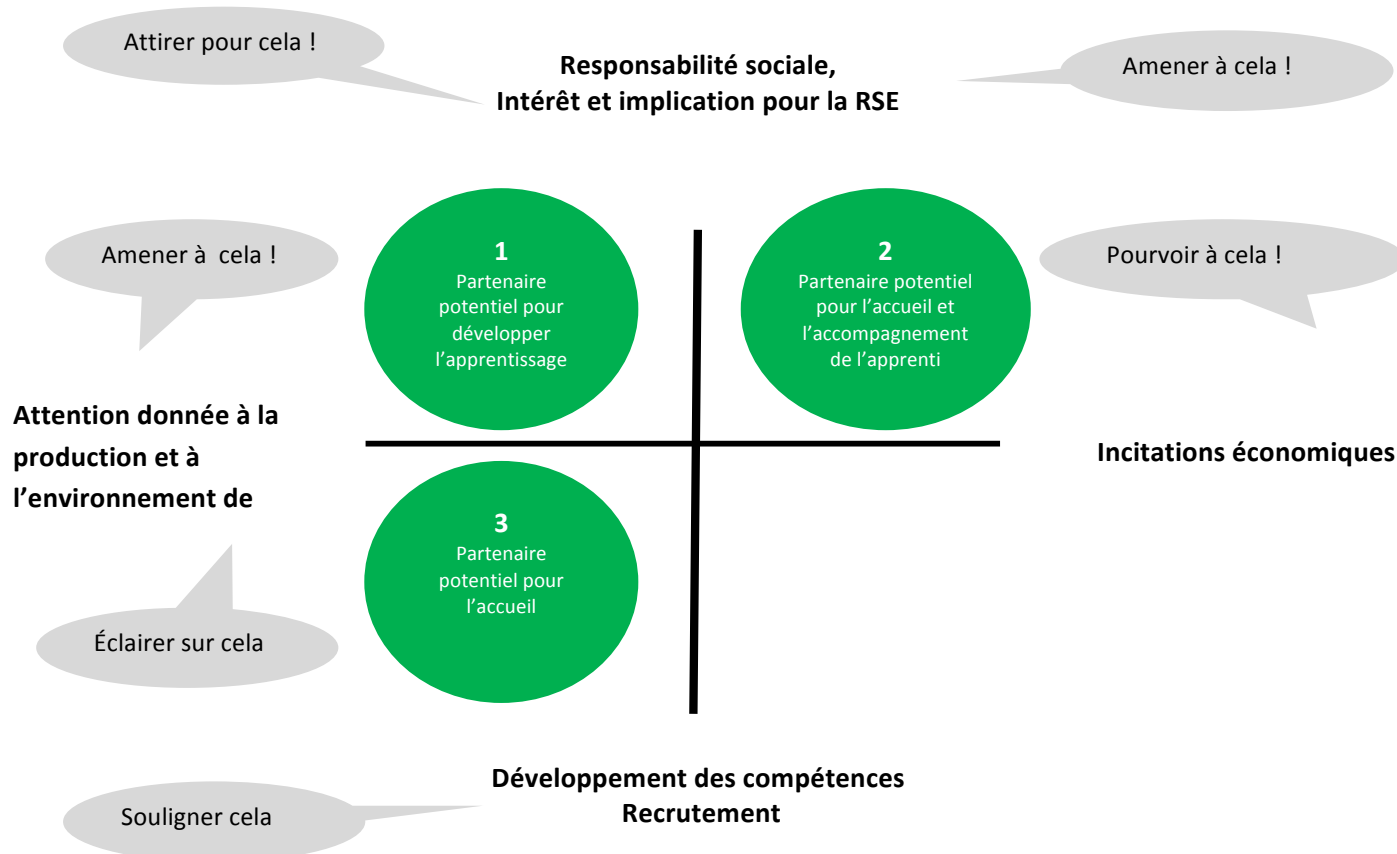


# Catégorisation des entreprises selon leurs motifs d'intérêt pour l'apprentissage

Il s'agit d'un schéma très simple proposé aux CFA et aux développeurs d'apprentissage, pour faciliter le développement d'une stratégie proactive de démarchage et de sollicitation des entreprises.

Le schéma catégorise les entreprises selon :

- deux perspectives que les entreprises peuvent avoir lorsqu'elles envisagent d'accueillir des apprentis (besoins de recrutement / responsabilité sociale)
- deux intérêts pouvant influencer leur décision (incitations économiques / développement de productivité ou de l'activité)



**1.** Ce type d'entreprise est souvent un précurseur dans son secteur d'activité sur les questions de responsabilité sociale, de formation et / ou développement des compétences. Ce sont des partenaires de potentiels qui pourraient être impliqués à long terme dans le développement des programmes de formation, pour la promotion l'apprentissage, et pour le capacité à entraîner d'autres entreprises à accueillir des apprentis.

**STRATÉGIE:** Faire appel à leurs responsabilités sociales. Discuter et argumenter sur la manière dont les apprentis peuvent avoir un impact sur la production et l'environnement de travail pour trouver des intérêts mutuels dans le développement et l'accompagnement des apprentis >>> **Voir le Cas 1**

**2.** Ce type d'entreprises a besoin « d'incitations économiques » pour s'engager, que ce soit dans le développement de l'apprentissage ou dans l'accueil d'apprentis. Il faut les accompagner à identifier ce que le développement de la RSE peut offrir comme intérêt à l'entreprise.

**STRATÉGIE:** Orienter les échanges sur la responsabilité sociale. Plaider sur les incitations économiques existantes pour accueillir des apprentis et trouver des formes d'incitations « économiques » pour les engager dans la promotion de l'apprentissage >>> ***Voir le Cas 4***

**3.** Les entreprises à cibler en priorité pour accueillir des apprentis sont les entreprises qui ont des besoins de recrutement à venir et de développement de la productivité ou de l'activité

**STRATÉGIE:** Mettre l'accent sur les besoins de recrutement et impliquer par la suite les tuteurs dans un accompagnement plus interactif, en mettant en évidence et en discutant les impacts sur la production et l'environnement de travail.