



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*



› Animez votre réseau de maîtres d'apprentissages et vos relations entreprises

Jeudi 10 Septembre 2026



Contexte, enjeux & ressources

Linda OULMANE, Cheffe de projet Professionnalisation et Offre de Formation linguistique
Réseau des Carif-Oref

Sandrine GUEDON, Chargée de mission développement de l'apprentissage
Ministère du Travail et des Solidarités | DGEFP

Témoignages et bonnes pratiques

1. Organiser des événements mobilisateurs et s'inspirer de bonnes pratiques
2. Mobiliser les entreprises sur les formations de Maître d'apprentissage et renforcer le lien CFA/ entreprise
3. Poser un cadre qualitatif de coopération CFA/ entreprise et assurer un suivi de parcours des apprentis de qualité

Michel BEAUBOUCHER, Directeur Régional de la Formation de la CMAR Occitanie

Christine BOLOU- CHIARAVALLI, Responsable de l'alternance et des relations internationales R&T,
Université Louis et Marie PASTEUR, IUT NFC

Claire BRUAND, Responsable Pédagogique, CCI Formation 49



Témoignages et bonnes pratiques (suite)

Sandrine DEFOSSE, Responsable Pédagogique, CFA Jean Bosco

Benoît AYME, Directeur, CFAS Auvergne

Fidéliser ses collaborations et créer des partenariats durables avec les entreprises

Marie SANDRE, Formatrice et Ingénieure pédagogique à Toulouse, Fondatrice de Pédagora,

Animation webinaire

Virginie HODIN, Chargée de mission Animation et Professionnalisation, Carif-Oref Occitanie

Patricia BRULEFERT, Chargée de mission Animation et Professionnalisation, Carif-Oref Occitanie



Contexte et ressources

Linda OULMANE, Cheffe de projet Professionnalisation et Offre de Formation linguistique
Réseau des Carif-Oref



Quelques rappels...

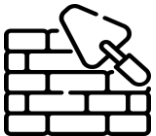
CONTEXTE



L'augmentation des effectifs d'apprentis impliquait de renforcer les dispositifs de garantie de la qualité.



Les CFA s'inscrivent dans une démarche qualité (*Qualiopi*) et sont soumis à des contrôles. Dans ce cadre, le respect par les CFA de leurs missions est vérifié.



Les résultats de l'enquête MAAQ-RCO menée en 2022 démontrent que les CFA ont des besoins de professionnalisation sur leurs missions.

OBJECTIFS



Donner aux CFA des outils pour remplir leurs missions.



Rendre visibles et accessibles les ressources.



Atteindre un socle commun de connaissances et de compétences sur les 14 missions.

Le projet

⇒ Partenariat entre la Mission alternance et accès aux qualifications (MAAQ) de la DGEFP et le Réseau des Carif-Oref (RCO).

⇒ Offre de service sur les 14 missions des CFA définies par la loi de 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ([article L.6231-2 du Code du travail](#)).

Deux axes :

- déploiement d'une **plateforme en ligne (outil web Genial.ly) avec des kits ressources animés** sur les missions des CFA ;
- **webinaires nationaux** sur des thématiques/des missions.



Les kits ressources

- Disponibles sur le site du Réseau des Carif-Oref :
 - ✓ le **handicap** ;
 - ✓ l'**égalité, la mixité et la diversité** ;
 - ✓ la **mobilité internationale** ;
 - ✓ **droits, devoirs, santé et sécurité** des apprentis ;
 - ✓ les **difficultés d'ordre social et matériel** et l'**accès aux aides** ;
 - ✓ la **cohérence** de la formation, la **formation à distance**, l'**évaluation** des compétences.
- À venir :
 - ✓ l'accompagnement de la **recherche d'employeur** et la **prévention des ruptures**.

Retrouvez les kits ressources ainsi que les replays et supports des webinaires sur la page du site Internet du Réseau des Carif-Oref : <https://www.intercariforef.org/kits-ressources-et-webinaires>.



Des ressources dans les kits

La mise en œuvre effective des droits et devoirs des apprentis, ainsi que la protection de leur santé et de leur sécurité, reposent fortement sur l'accompagnement du maître d'apprentissage et sur la qualité de la collaboration entre le CFA et l'entreprise.

Le kit propose des repères et des ressources pour :

- clarifier les responsabilités de l'apprenti, de l'employeur et du maître d'apprentissage ;
- prévenir les risques dès l'intégration et tout au long du parcours ;
- mobiliser les outils et les interlocuteurs adaptés.

Les kits régionaux complètent et utilisent avec des témoignages, des contacts de terrain, des pistes d'action et des contacts utiles en région



[Accéder au kit national](#)



[Accéder au kit régional Occitanie](#)



Des ressources dans les kits

Complémentaire également aux sujets abordés aujourd'hui, la cohérence pédagogique organise l'articulation entre ce qui est appris au sein du CFA et ce qui est réalisé en entreprise.

Le kit national cohérence pédagogique permet notamment de :

- clarifier les responsabilités et les enjeux pour l'employeur et le maître d'apprentissage ;
- organiser la coopération : points d'étape, outils partagés et livret d'apprentissage ;
- aligner le référentiel, les activités confiées et la progression de l'apprenti.

Ce kit fournit également de nombreuses ressources utiles pour accompagner le dialogue CFA-entreprise et le suivi des apprentissages.

[Accéder au kit sur les sujets pédagogiques](#)

A venir : le kit national sur l'accompagnement à la recherche d'emploi et la prévention des ruptures qui apporte un éclairage complémentaire sur les sujets de la relation CFA maître d'apprentissage et CFA entreprise



Les prochains webinaires



Comment prendre en compte la transition écologique dans les CFA ? *organisé par le C2RP Carif-Oref Hauts-de-France* 15 octobre 2026 - 11h – 12h <https://www.c2rp.fr/formulaire/webinaire-c2rp-rco-15-octobre-2026>



Savoir-être en entreprise organisé par les Carif-Oref de Provence-Alpes-Côte d'Azur, de Guadeloupe et de Carif-Oref de Saint-Martin 1er décembre 2026 14h – 15h30 *Lien à venir*

CFA : vos actions de professionnalisation !
Programme 2026



Enjeux & cadre du webinaire

Sandrine GUEDON, Chargée de mission développement de l'apprentissage
Ministère du Travail et des Solidarités | DGEFP



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

ETRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE : RAPPEL DU CADRE

Une obligation légale et un levier de réussite

Le maître d'apprentissage n'est pas seulement un référent administratif, il est le premier acteur de la réussite du parcours.

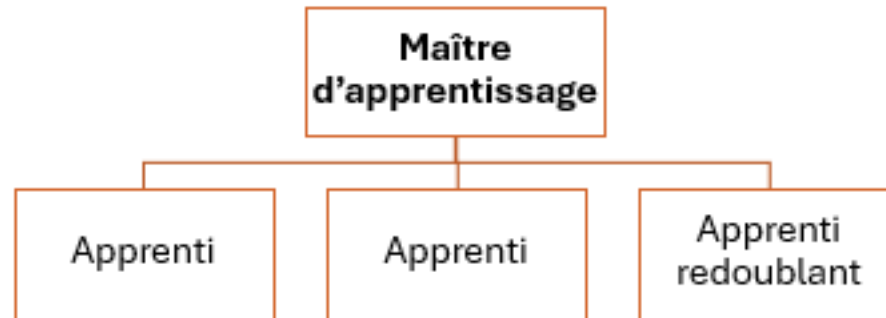
Missions du maître d'apprentissage

- Accueillir et intégrer l'apprenti
- Organiser les situations de travail apprenantes
- Transmettre les compétences professionnelles
- Assurer le lien avec le CFA
- Contribuer à l'évaluation et au suivi du parcours

Le Code du travail précise que le maître d'apprentissage est responsable de la formation pratique de l'apprenti en entreprise.

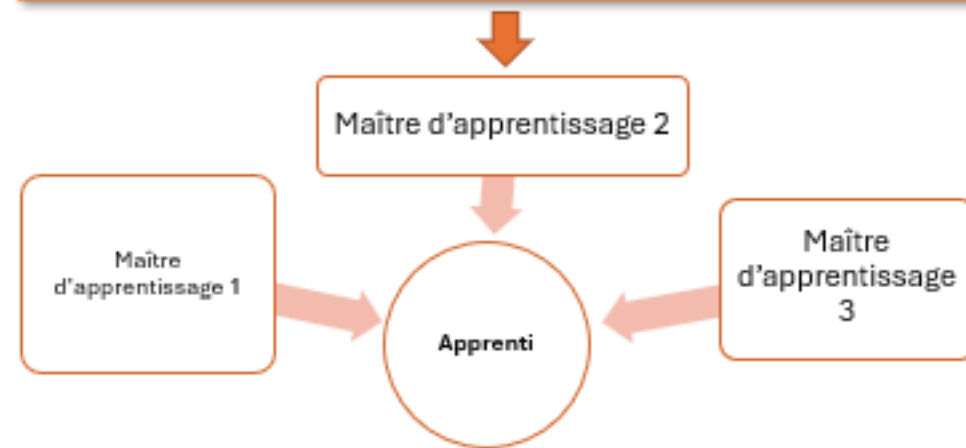
Point de vigilance sur l'encadrement

Un même maître d'apprentissage ne peut accompagner que deux apprentis maximum, voire un troisième apprenti si celui-ci redouble



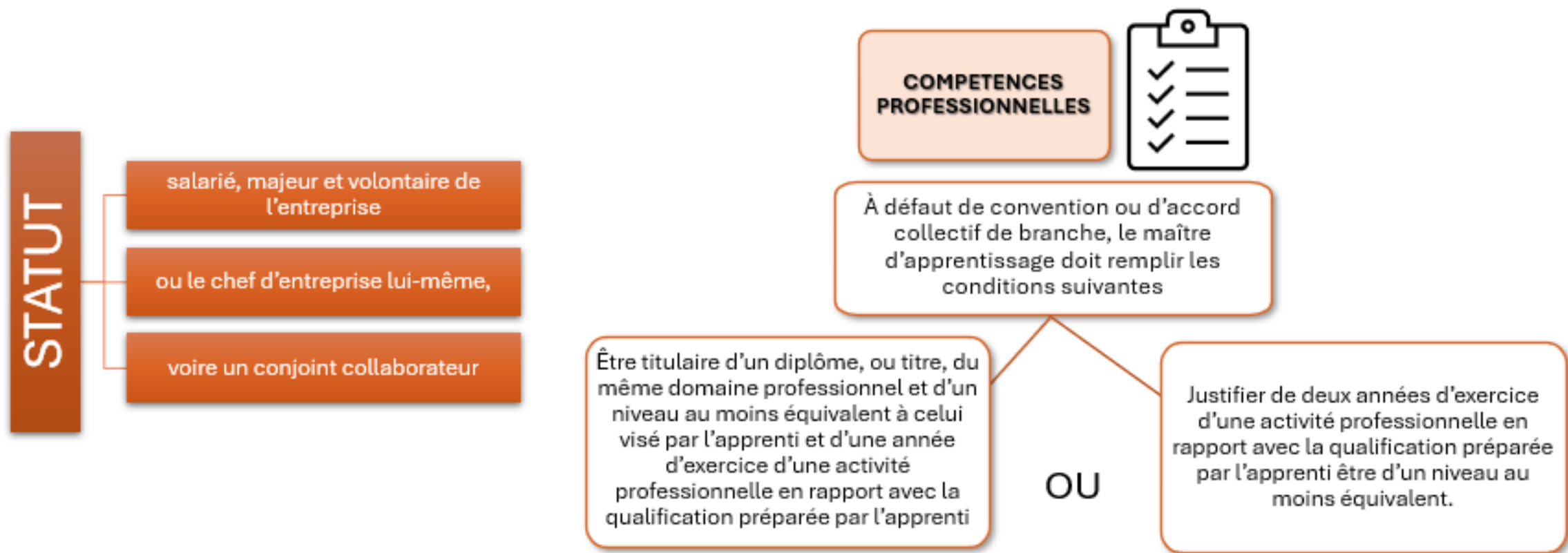
Dans tous les cas, il est conseillé de **prévoir un second maître d'apprentissage dans le contrat**, afin de pallier l'absence éventuelle du premier maître d'apprentissage sans nécessité d'établir un avenant au contrat.

L'apprenti peut également disposer d'une « équipe tutorale » composée de deux maîtres d'apprentissage ou plus. L'un d'entre eux sera référent et assurera le lien avec le CFA.



L'objectif est de préserver la qualité du tutorat, le temps d'accompagnement, les conditions d'acquisition des compétences

Les conditions légales pour être maître d'apprentissage



La certification « MATU » du ministère du travail

Un maître d'apprentissage formé est un facteur majeur de sécurisation des parcours.

La certification est constituée de **neuf compétences regroupées en trois domaines de compétences** :

1. Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant

2. Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle

3. Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages

Compétences professionnelles

1. Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise ;
2. Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise ;
3. Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période d'essai.
4. Suivre le parcours avec le centre de formation ;
5. Organiser le parcours au sein de l'entreprise ;
6. Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage.
7. S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage ;
8. Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissages ;
9. Évaluer les acquis des apprentissages en situation de travail.

En conclusion



Le maître d'apprentissage doit posséder des compétences professionnelles mais aussi des **qualités pédagogiques**.
Il s'engage à **assurer la formation pratique de l'apprenti** et l'accompagne tout au long du contrat, jusqu'à l'obtention du diplôme.



- Avant l'arrivée de l'apprenti, l'employeur doit s'assurer que les tâches confiées seront supervisées par le maître d'apprentissage, et que ce dernier dispose de compétences en santé et sécurité au travail (il doit être formé le cas échéant).
- **Le maître d'apprentissage doit s'assurer que l'apprenti travaille dans de bonnes conditions et en sécurité. Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur.**

Références code du travail : Art. L6223-5, L6223-6, R6223-6, R6223-22 à R6223-24 + Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.



MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle

CFA : vos actions de professionnalisation !
Programme 2026



Organiser des événements mobilisateurs et s'inspirer de bonnes pratiques

Témoins webinar

**Christine
BOLOU-
CHIARAVALLI**

Responsable de l'alternance et
des relations internationales R&T,
Université Louis et Marie
PASTEUR, IUT NFC

**Michel
BEAUBOUCHER**

Directeur Régional de la
Formation de la CMAR Occitanie

**Sandrine
DEFOSSE**

Responsable pédagogique, CFA
Jean Bosco

**Claire
BRUAND**

Responsable Pédagogique, CCI
Formation 49

**Benoît
AYME**

Directeur, CFAS Auvergne

CFA : vos actions de professionnalisation !
Programme 2026



**Mobiliser les entreprises sur les formations de
Maître d'apprentissage et renforcer le lien CFA/
entreprise**

Témoins webinaire

**Christine
BOLOU-
CHIARAVALLI**

Responsable de l'alternance et
des relations internationales R&T,
Université Louis et Marie
PASTEUR, IUT NFC

**Michel
BEAUBOUCHER**

Directeur Régional de la
Formation de la CMAR Occitanie

**Sandrine
DEFOSSE**

Responsable pédagogique, CFA
Jean Bosco

**Claire
BRUAND**

Responsable Pédagogique, CCI
Formation 49

**Benoît
AYME**

Directeur, CFAS Auvergne

Parcours de formation de tuteur / MA

J1

- Accueillir et intégrer
- Organiser et planifier le parcours
- Assurer le lien avec les parties prenantes

J2

- Transmettre son métier
- Évaluer la progression
- Motiver

Octobre/Novembre Janvier/Février

J3

= option certifiante CCE tuteur



1/2 journée n°1 :

- Retours d'exp., partager les pratiques
- Présenter la certification et la méthodologie de travail



1/2 journée n°2 :

- Accompagnement à la réalisation du portefeuille de preuves

CERTIFICATION

..... Mai/Juin Septembre Décembre

La zone d'apprentissage



La tâche d'apprentissage proposée doit être à la fois **réalisable** et doit comporter une part de **défi**.

Quel parcours pour mon alternant ?

- A ce jour, quelles activités sont réalisées aujourd'hui par mon apprenti ?



**En
autonomie**

**En autonomie
accompagnée**

En Observation

1 post it par activité !



Faire le point sur les aptitudes professionnelles



Niveaux observables : 4 = maîtrisé / 1 = à travailler

Sens des responsabilités

- 3- Recherche les responsabilités et les situations à fort enjeu
- 2- Accepte les responsabilités qui lui sont confiées
- 1- Epreuve des difficultés à accepter de nouvelles responsabilités

Capacité d'organisation

- 4- Prépare et planifie lui-même son travail
- 3- Respecte le plan de travail qui lui a été donné
- 2- A du mal à travailler méthodiquement
- 1- Est très désordonné(e) dans son travail

Maîtrise de soi

- 4- Se maîtrise en toutes circonstances
- 3- Laisse parfois transparaître ses émotions
- 2- Se laisse souvent perturber par ses émotions
- 1- Perd ses moyens dans toute circonstance difficile

Sens d'observation

- 3- Observe les autres et s'en sert pour progresser
- 2- Tire des leçons de ses essais et erreurs
- 1- N'est sensible qu'aux aspects les plus apparents d'une personne ou d'une situation, et toujours dans l'action et n'observe pas les personnes ou les situations

Présentation

- 4- Adopte une tenue et une attitude correspondants aux exigences de la situation
- 3- Sa présentation et son comportement sont parfois en décalage avec la situation
- 2- A de la peine à trouver le comportement juste
- 1- Sa tenue et son comportement sont incompatibles avec l'emploi

Persévérance

- 3- Cherche à accomplir son travail avec le souci constant de l'améliorer
- 2- Accepte difficilement de reprendre certaines tâches inachevées ou incorrectes
- 1- Se désintéresse de la qualité de son travail et ne le corrige pas

Témoins webinaire

**Christine
BOLOU-
CHIARAVALLI**

Responsable de l'alternance et
des relations internationales R&T,
Université Louis et Marie
PASTEUR, IUT NFC

**Michel
BEAUBOUCHER**

Directeur Régional de la
Formation de la CMAR Occitanie

**Sandrine
DEFOSSE**

Responsable pédagogique, CFA
Jean Bosco

**Claire
BRUAND**

Responsable Pédagogique, CCI
Formation 49

**Benoît
AYME**

Directeur, CFAS Auvergne

- FEST en apprentissage 2026



FRANCE

LA FEST EN APPRENTISSAGE

Pour les contrats d'apprentissage, il est possible de mettre en œuvre une **FEST** (Formation en Situation de Travail) **en apprentissage** en s'appuyant sur les activités professionnelles réalisées en entreprise.

Dans ce cas, l'entreprise signe un contrat d'apprentissage classique, mais prend en charge tout ou partie des enseignements professionnels en lien avec le CFA

- **Qui peut bénéficier de la FEST ?**

Les candidats doivent être éligibles au contrat d'apprentissage. Lorsqu'ils sont déjà diplômés, ils peuvent être dispensés des enseignements généraux, ce qui permet d'adapter leur parcours en fonction de leurs acquis

- **Une modalité adaptée à des besoins spécifiques**

La FEST est particulièrement pertinente pour les métiers rares ou peu représentés dans les centres de formation, les parcours de spécialisation (certificats complémentaires, reconversion, etc.), les jeunes éloignés des circuits classiques de formation

- **Une approche hybride :**

	Entreprise	Centre de formation
Pratique	Acquisition des compétences à partir des situations de travail	Séances en atelier/labo pour les situations complémentaires
Théorie	Apports théoriques à partir de documentation ou modules de formation en ligne	Cours complémentaires en centre

LES BÉNÉFICES DIRECTS ET INDIRECTS DE LA FEST

Pour l'apprenant

Monter en compétences rapide en développant son autonomie

Suivre un parcours structuré et personnalisé alliant théorie et pratique avec un accompagnement d'un formateur

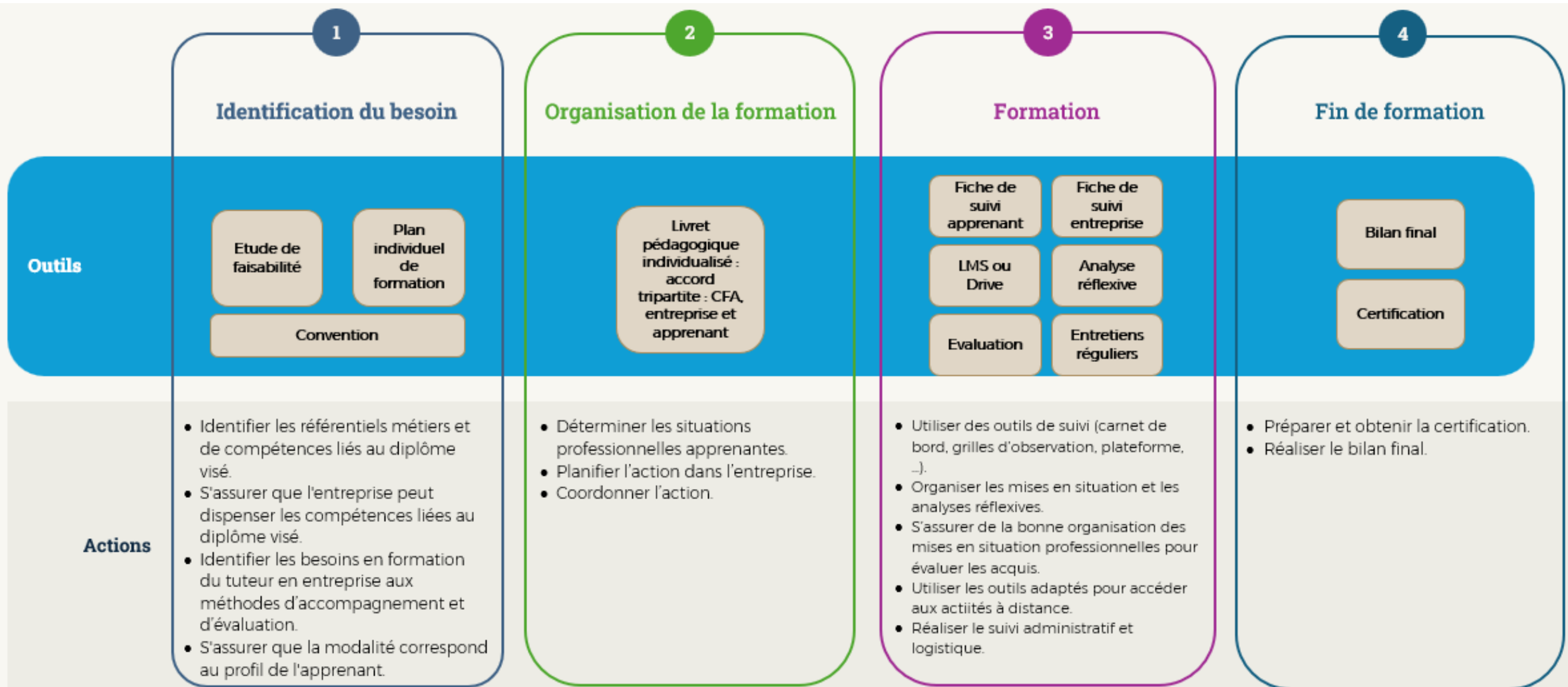
Pour l'entreprise

Optimiser la formation en ciblant des compétences d'un référentiel
Organiser les formations au rythme de l'entreprise et de l'apprenant
Bénéficier de l'aide de l'état
accompagnement personnalisé,



LA FEST ÉTAPE PAR ÉTAPE

La **certification** ou l'obtention d'un diplôme dans le cadre de la FEST implique plusieurs étapes pour garantir la reconnaissance des compétences acquises en milieu professionnel : Prise en compte du cadre réglementaire et du référentiel de compétences, Conception du parcours de formation, Mise en œuvre en entreprise, Évaluation des compétences, Certification



LES AVANTAGES DE LA FEST

- **Une vision d'ensemble** : compréhension fine des enjeux de l'entreprise et de ses besoins en compétences
- **Un accompagnement global** : assuré par un interlocuteur unique tout au long du parcours

- **Un partenaire plutôt qu'évaluateur du dispositif** : à l'écoute, dans une logique de co-construction
- **Une offre adaptable** : accompagnement standard ou spécifique selon les projets
- **Une double expertise** : métier **et** pédagogique, issue du terrain et reconnue



LES FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS DE L'APPRENTISSAGE EN FEST

Dans le réseau des CMA, la FEST est pensée comme une modalité exigeante pour favoriser l'apprentissage en situation de travail. Elle nécessite une organisation spécifique, des acteurs formés, et un accompagnement de qualité à chaque étape

Implication de l'apprenant Autonomie, rigueur, capacité à communiquer, à réfléchir sur sa pratique : des qualités essentielles pour réussir dans un parcours FEST



Création de situations apprenantes

L'entreprise construit un parcours progressif et répétitif, organise les étapes d'acquisition, et met à disposition des espaces adaptés



Accompagnement structuré

Un référent coordonne les évaluations et le suivi global ; un formateur facilitateur garantit l'acquisition des compétences en vue de la certification



Rôle du maître d'apprentissage

Formé à la FEST, il accompagne activement l'apprenti, transmet ses savoir-faire et structure les situations d'apprentissage en entreprise



Retours d'expérience et réflexivité

Des temps réguliers d'échange entre tuteur et apprenti permettent d'ancrer les apprentissages et d'ajuster le parcours



Mobilisation du réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise (indicateur 28 Certification Qualiopi)





**Poser un cadre qualitatif de coopération CFA/
entreprise et assurer un suivi de parcours des
apprentis de qualité**

Témoins webinar

**Christine
BOLOU-
CHIARAVALLI**

Responsable de l'alternance et
des relations internationales R&T,
Université Louis et Marie
PASTEUR, IUT NFC

**Michel
BEAUBOUCHER**

Directeur Régional de la
Formation de la CMAR Occitanie

**Sandrine
DEFOSSE**

Responsable pédagogique, CFA
Jean Bosco

**Claire
BRUAND**

Responsable Pédagogique, CCI
Formation 49

**Benoît
AYME**

Directeur, CFAS Auvergne

Outils CFAS: évaluation croisée

Intégration en entreprise :

	L'apprenti(e)						L'entreprise					
<i>Note de 1/ Assez compliqué à 5 / Tout à fait satisfaisant NSP : Ne se prononce pas</i>	NSP	1	2	3	4	5	NSP	1	2	3	4	5
Quel bilan faites-vous des 1ères semaines en entreprise ?												
Quel bilan faites-vous des premiers temps en CFA ?												
Assiduité : L'apprenti(e) est présent ou prévient en cas d'imprévus												
Ponctualité : L'apprenti(e) respecte les horaires ou prévient en cas d'imprévus												
Présentation : L'apprenti(e) a une présentation et tenue adaptées aux attendus												
Sécurité : L'apprenti(e) connaît et respecte les règles de sécurité												
Autonomie : L'apprenti(e) comprend et respecte les consignes usuelles												
Curiosité : L'apprenti(e) s'intéresse et n'hésite pas à poser des questions												

Quels sont les points forts et les axes de progrès de l'apprenti(e) déjà identifiés ?

Points forts	Axes de progrès

Quels sont les aspects les plus appréciés de l'apprenti(e) et ceux qui posent le plus de difficultés (en entreprise ou en CFA) ?

Points positifs	Points de vigilance

Outils CFAS: Suite à donner, objectifs prochains RDV

Suites à donner au RDV / Engagement des parties

Apprenti(e)	- Retourner le dossier d'inscription dans les meilleurs délais - - -
Entreprise	- Planifier et réaliser les obligations liées à l'embauche de l'apprenti(e) - - -
CFAS Auvergne	- Envoyer le compte-rendu par mail à l'entreprise, à l'apprenti(e) et au P.A.F. - Envoyer le calendrier alternance dès réception - - -

Prochain RDV

Objectifs du prochain RDV :

En fin de période d'essai, faire le point sur :

- L'intégration en entreprise et les premières semaines en CFA ;
- La mobilisation des aides pour l'entreprise ;
- Les savoir-être et savoir-faire ;
- Les éventuelles évolutions à apporter à l'accompagnement.

Prochain RDV en entreprise
prévu le :



CFA : vos actions de professionnalisation !
Programme 2026



CARIF OREF

Fidéliser ses collaborations et créer des partenariats durables avec les entreprises

Marie SANDRE , Formatrice et Ingénieure pédagogique à Toulouse, Fondatrice de Pédagora,

Témoins webinar

**Christine
BOLOU-
CHIARAVALLI**

Responsable de l'alternance et
des relations internationales R&T,
Université Louis et Marie
PASTEUR, IUT NFC

**Michel
BEAUBOUCHER**

Directeur Régional de la
Formation de la CMAR Occitanie

**Sandrine
DEFOSSE**

Responsable pédagogique, CFA
Jean Bosco

**Claire
BRUAND**

Responsable Pédagogique, CCI
Formation 49

**Benoît
AYME**

Directeur, CFAS Auvergne

Des outils et ressources pour chaque temps du partenariat



1 DÉCOUVRIR

Identifier les bonnes entreprises

S'appuyer sur des outils OPEN DATA



- ✓ Données entreprises (SIREN, secteur, taille...)
- ✓ Cartographie & ciblage géographique
- ✓ Informations financières & juridiques
- ✓ Actualité et signaux faibles
- ✓ Enrichissement de base de données



Mieux cibler, mieux comprendre, gagner du temps dès le 1er contact



2 FAIRE VIVRE

Entretenir la relation dans la durée

Automatiser les relances et points de contact avec l'IA



- ✓ Relances intelligentes
- ✓ Rappels d'échéances
- ✓ Suivi des interactions

S'appuyer sur l'IA pour rédiger des communications personnalisées



- ✓ Messages personnalisés sur-mesure
- ✓ Ton et arguments ajustés



Rester présent, pertinent et utile à chaque étape du partenariat



3 SUIVRE

Tracer, mesurer, piloter

Démarrer simplement avec un tableau Excel



- ✓ Suivi des actions
- ✓ Historique des échanges
- ✓ Statuts & échéances
- ✓ Indicateurs clés

Aller plus loin avec l'IA et une application dédiée 100% centrée sur vos besoins



- ✓ Application sur-mesure
- ✓ Alertes & insights
- ✓ Centralisation & traçabilité

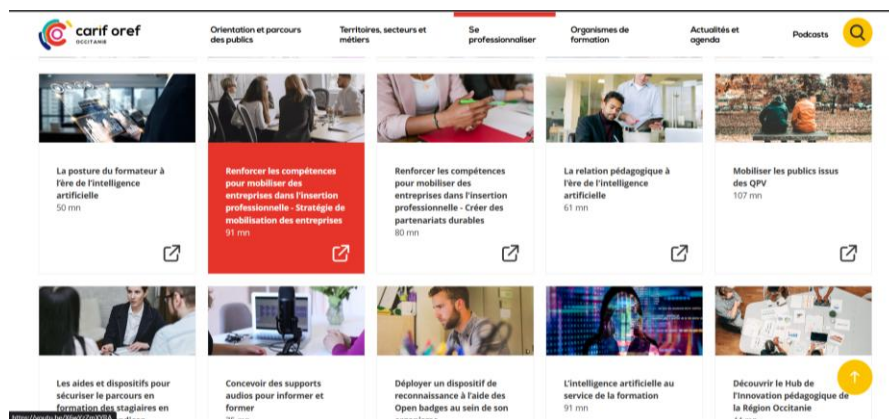


Suivre efficacement pour mieux décider et renforcer l'impact de vos actions



Un cycle vertueux : Découvrir → Faire vivre → Suivre → Fidéliser

Ressources et résultats produits



REPLAYS DISPONIBLES d'un cycle de 3 webinaires centrés sur les partenariats avec les entreprises :

Créer des
partenariats
durables

Stratégie de
mobilisation
des
entreprises

Développer
des
opportunités
concrètes
pour
l'insertion

Des outils et de méthodes
*Pour des gains mesurables au
service de partenariats efficaces*

The form is titled 'PLAN DE MOBILISATION SIMPLIFIÉ' and includes the following sections:

- OBJECTIF :** Transformer l'analyse d'une entreprise ou d'un secteur en actions concrètes de mobilisation. Cette trame vous est proposée en guise d'exemple. Il vous appartient de l'adapter à votre contexte.
- I. Informations générales sur l'entreprise**
 - Nom de l'entreprise : _____
 - Secteur d'activité : _____
 - Territoire : _____
 - Taille de la structure : ☐ TPE ☐ PME ☐ Grande entreprise ☐ Groupe multites
- II. Comprendre le contexte**
 - A. Enjeux identifiés**
 - ☐ Recrutement ☐ Besoin de compétences ☐ Stages
 - ☐ Difficultés de fidélisation ☐ Départs à la retraite ☐ Autre : _____
 - ☐ Développement d'activité ☐ Attractivité
 - B. Signaux observés**
 - ☐ Offres d'emploi en cours ☐ Communication RH active
 - ☐ Croissance de l'activité ☐ Difficultés de recrutement visibles
 - ☐ Nouveaux marchés ☐ Autre : _____
 - ☐ Développement territorial

Fiche Stratégie de
mobilisation

The form is titled 'FICHE LES CLÉS D'UN TABLEAU DE SUIVI EFFICACE' and includes the following sections:

- OBJECTIF :** Suivre et piloter les partenariats entreprises de manière lisible, durable et actionnable.
- I. Pourquoi construire un tableau de suivi ?**

Un bon tableau de suivi permet de :

 - Centraliser les informations sur les entreprises partenaires.
 - Suivre l'évolution des contacts et actions menées.
 - Piloter la relation dans la durée (suivi, relances, évaluation).
 - Partager une vision commune en interne (réfèrent, équipe pédagogique, direction).
 - Justifier les actions menées auprès des financeurs et dans le cadre de Qualiopi.
- II. Les blocs essentiels à intégrer**

Bloc	Ce qu'il contient	Pourquoi c'est utile
Identité de l'entreprise	Nom, secteur, localisation, contact clé	Pour savoir qui fait quoi et où
Historique de la relation	Année de premier contact, actions passées, type de collaboration	Pour capitaliser et contextualiser
Niveau d'engagement	Faible / moyen / fort ou codage couleur	Pour prioriser vos actions

Fiche Les clés d'un
tableau de suivi efficace

Des outils à venir

Prévu pour la fin d'année 2026



 **AUTO-POSITIONNEMENT**

Autodiagnostic de maturité

Situez les pratiques de votre organisme en matière de relation entreprise sur cinq dimensions, puis obtenez un profil, vos points d'appui et les dimensions à travailler en priorité.

5 DIMENSIONS 28 QUESTIONS 15 À 20 MIN

[Ouvrir l'autodiagnostic](#)

[Version fichier unique \(hors ligne\)](#)

 **ATELIER A**

La fonction référent entreprise

Complétez les sept faces d'une boîte de céréales fictive pour clarifier ce que la fonction référent entreprise doit porter dans votre structure, puis remplissez le tableau « qui porte quoi » : pour chaque mission, qui la porte, avec qui, à quel moment et par quel moyen. L'application en dessine votre schéma d'articulation interne.

7 FACES 1 TABLEAU 35 MIN ENVIRON

[Ouvrir l'atelier](#)

 **ATELIER B**

L'interview croisée

En binôme : pendant dix minutes, faites raconter à l'autre une relation entreprise qu'il a réellement vécue, puis inversez les rôles. Six repères guident l'écoute et la prise de notes. Vous en repartez avec deux pratiques, un point de vigilance et un moment clé — de quoi nourrir la mise en commun.

EN BINÔME 6 REPÈRES 2 x 10 MIN

[Ouvrir l'interview](#)

 **ATELIER C**

Le parcours entreprise partenaire

Construisez votre modèle de parcours : les deux façons dont une relation démarre, leur convergence, puis chaque étape analysée du point de vue de l'entreprise et du vôtre. Vous en repartez avec une Journey Map et un plan d'évolution en trois priorités.

2 PORTES D'ENTRÉE 11 ÉTAPES 2 LIVRABLES

[Ouvrir l'atelier](#)

 **ATELIER D**

Piloter la relation entreprise

La suite directe de l'atelier C : votre parcours y est repris tel quel, et vous le confrontez à vos outils et à vos données réelles. Vous en repartez avec la cartographie de votre système de suivi, votre tableau de bord, et le plan d'évolution de vos outils de collecte.

4 VERDICTS 3 LIVRABLES 1 H 15

[Ouvrir le module](#)

Se mettre à la place de l'entreprise

avant, pendant et après le rendez-vous



Si nous avons un rendez-vous, c'est qu'un besoin existe. Sinon, il aurait été annulé.



Les besoins ont pu évoluer entre la prise de rendez-vous et le rendez-vous effectif.



La personne en face n'est pas forcément la décisionnaire. Elle n'a pas forcément les éléments de langage de la formation.



Le besoin exprimé n'est pas forcément l'offre que nous souhaitons transmettre.



Pratiquez l'écoute active.



Montrez votre bonne compréhension du contexte.



Si vous ne pouvez pas vous adapter, vous expliquez pourquoi.



Osez les solutions intermédiaires.



Votre objectif : comprendre le contexte réel pour construire une solution pertinente et durable.

Les usages de l'IA au service de la relation entreprise

Préparer efficacement vos entretiens



Trouver du contexte client
et valider son actualité



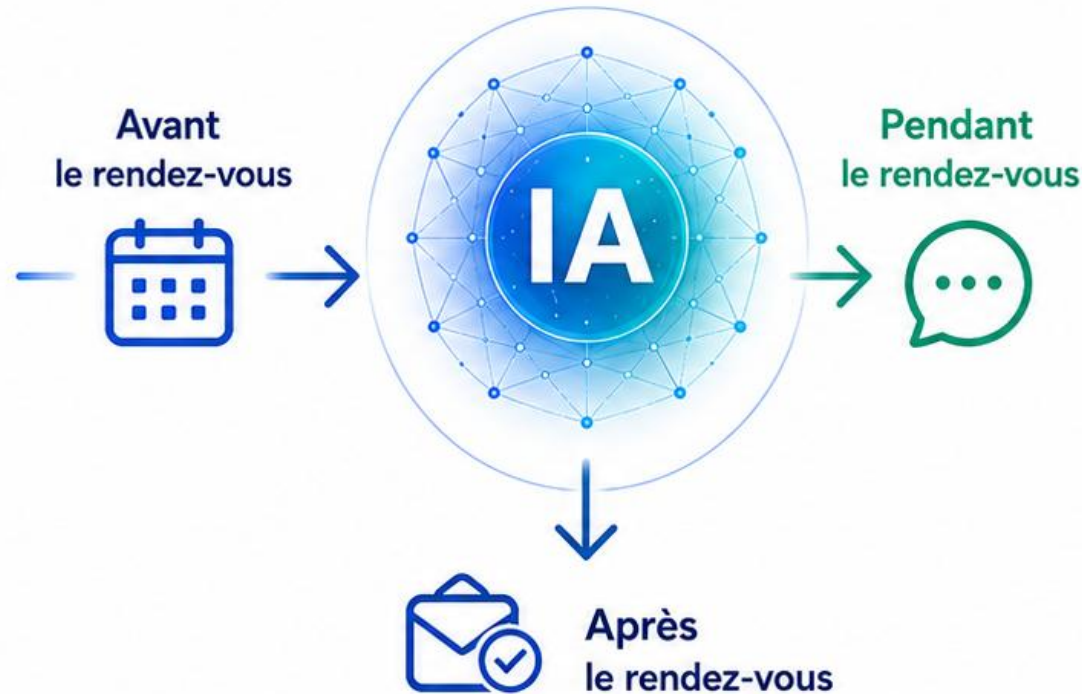
Synthétiser les informations
à son sujet



Créer des visuels percutants
pour illustrer vos propos



Adapter votre discours
au secteur et aux enjeux



Personnaliser vos communications tout au long du partenariat



Mails et messages personnalisés



Contenus adaptés aux
événements clés



Relances pertinentes et utiles



Partage d'informations
à forte valeur ajoutée



LE GAME CHANGER DEPUIS MARS 2026

LE VIBE CODING

Créez vos propres applis métiers en quelques jours
pour répondre à vos usages et améliorer vos pratiques !



A vos questions !

Merci pour votre écoute.

Marie Sandré | contact@pedagora.fr

<https://pedagora.fr>

Donnez-nous votre avis!

Questionnaire en ligne

CFA : vos actions de professionnalisation !
Programme 2026



Merci!

- **Patricia BRULEFERT**
Chargée de mission
Pôle Animation et professionnalisation
patricia.brulefert@cariforefoccitanie.fr