



Dossier de presse - 2020

UN·E JD, UN·E ALTERNANT·E



**OSONS ÊTRE
DIRIGEANT·E·S
AUTREMENT**

CONTACT PRESSE :

Hoarau Virginie
Responsable du plaidoyer et des relations médias
+33 07 63 65 12 23
Virginie.hoarau@cjd.net

UN-E JD, UN-E ALTERNANT-E EN CHIFFRES

2044
CONTRATS OUVERTS

1041
CHEFS ET CHEFFES
D'ENTREPRISE

1768
ALTERNANT-E-S AVEC
UN CONTRAT SIGNE

2 MOIS DE MOBILISATION

SOMMAIRE

01 EDITO p.4
L'alternance, une chance extraordinaire pour ... toutes et tous !

03 LE COLLECTIF AU SERVICE DES INDIVIDUS p.7
Les résultats par région

05 ET CONCRETEMENT, COMMENT ÇA SE PASSE ? p.16
Au sein d'une entreprise à La Rochelle
L'alternance, vue par les cheffes et chefs d'entreprise ?
Regards d'alternantes et d'alternants sur leur expérience professionnelle

02 NOTRE PROJET p.5
Genèse
Ce que propose le CJD avec ce projet

04 NOTRE ENQUETE p.9
Les entreprises
Les profils recrutés
Recruter en alternance, les raisons en chiffres
Quels sont les freins ?

06 ANNEXES p.20

01. EDITO

L'alternance, une chance extraordinaire pour ... toutes et tous !

« Sur les quelques cent cinquante demandes d'alternance déposées à la rentrée 1975, une dizaine de dossiers ont finalement été retenus à Paris-VII et cinq étudiants seulement ont été lancés sur le marché du travail. Plus exactement, cinq étudiants ont été accueillis dans des entreprises de la région parisienne choisies par le C.J.D. - le Centre des jeunes dirigeants, un organisme patronal qui a accepté de parrainer l'expérience. »¹

Voici comment débute un article du journal Le Monde datant du 18 juillet ... 1976 ! Le CJD et l'alternance, c'est l'histoire d'un long engagement, d'un formidable pont entre le monde académique et le monde de l'entreprise. Dans la situation qui est la nôtre, plus que jamais, nous sommes convaincus du rôle essentiel des jeunes dans la relance économique, convaincus que ce n'est certainement pas le moment de leur fermer les portes de nos entreprises et convaincus que, nous aussi, nous avons tout à y gagner !

Le CJD a ainsi accueilli avec enthousiasme l'aide au recrutement d'étudiantes et d'étudiants en alternance mise en place par le gouvernement le 24 août 2020. Cette aide a déclenché une ambition partagée avec les chefs d'entreprise partout en France : ouvrir 1500 contrats d'alternance sur tout le territoire en moins de deux mois. Nous souhaitons leur montrer que nous avons besoin d'eux. Au sein d'une entreprise, ces jeunes générations représentent de formidables opportunités de repenser nos organisations, nos méthodes de travail, et nos connaissances sur nos propres domaines. Ils sont une chance pour chacun et chacune au sein de l'entreprise. Ils sont parfois nos futurs collaborateurs et collaboratrices.

A nous donc, les chefs d'entreprise en capacité d'accueillir ces alternants, de leur ouvrir les portes de nos entreprises. Au CJD, la formation est un pilier fondamental. Nous voulons donc, et nous dirions même devons, transmettre notre savoir-faire et leur partager nos passions d'entrepreneurs et d'entrepreneures engagés. Être en alternance, c'est aussi apprendre à naviguer entre deux mondes, celui de l'enseignement et celui du monde professionnel, une expérience parfois déstabilisante quand on s'y confronte pour la première fois. L'accompagnement du chef d'entreprise est alors essentiel pour que ce premier pas soit un succès.

Aujourd'hui, nous avons atteint la date de fin de ce projet : le 31 octobre. Cette date où nous espérons 1500 contrats d'alternance ouverts, nous la retiendrons car elle est celle où nous pouvons fièrement vous dire qu'il y a eu 2044 contrats ouverts sur le territoire, 1768 contrats pourvus, et plus de 1000 dirigeantes et dirigeants du CJD engagés dans la démarche. Grâce à une seule chose : l'envie de partager et de transmettre !



Par Emeric Oudin et Julien Leclercq,
Président et Vice-président du CJD France

¹ https://www.lemonde.fr/archives/article/1976/08/18/quand-l-universite-veut-aller-a-la-rencontre-du-monde-professionnel_2964642_1819218.html

02. NOTRE PROJET

Genèse

Le 24 août 2020, le CJD a accueilli avec enthousiasme l'aide au recrutement d'étudiantes et étudiants en alternance mise en place par le gouvernement. Cette prime, c'est l'opportunité, pour celles et ceux qui le peuvent, d'accompagner durablement les nouvelles générations dans leur formation professionnelle.

Pour encourager nos membres et créer un véritable mouvement de solidarité, le projet « Un JD, un Alternant » a été lancé avec pour objectif d'ouvrir 1500 contrats d'alternance d'ici fin octobre.

Un objectif atteint et même dépassé grâce à la mobilisation des membres du CJD qui ont su faire preuve de solidarité et d'engagement en recrutant des alternantes et alternants en cette période si incertaine. Pour le CJD, ce projet était fondamental dans la période et surtout correspondait à son engagement depuis plus de 80 ans sur l'employabilité des jeunes professionnels.

OBJECTIF

1500

CONTRATS OUVERTS

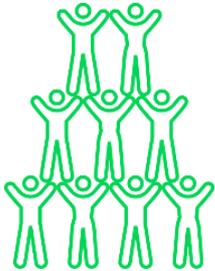
AUJOURD'HUI

2044

CONTRATS OUVERTS

Ce que proposait le CJD avec ce projet

Les perspectives que souhaitait proposer le CJD, c'était avant tout :



Un accompagnement au sein d'entreprises à taille humaine

Le CJD est majoritairement composé de micro-entreprises, de TPE et de PME. Des entreprises à taille humaine où l'alternance peut se faire dans les meilleures conditions au sein d'équipes réduites qui accompagnent au jour le jour leurs alternants.



Un projet à l'échelle territoriale

Le projet « Un JD, un alternant » avait pour objectif de créer de l'emploi sur les territoires. Au niveau local, la mobilisation a été forte pour permettre aux alternants de trouver, au sein de leur territoire, l'entreprise qui saurait répondre à leurs ambitions professionnelles.

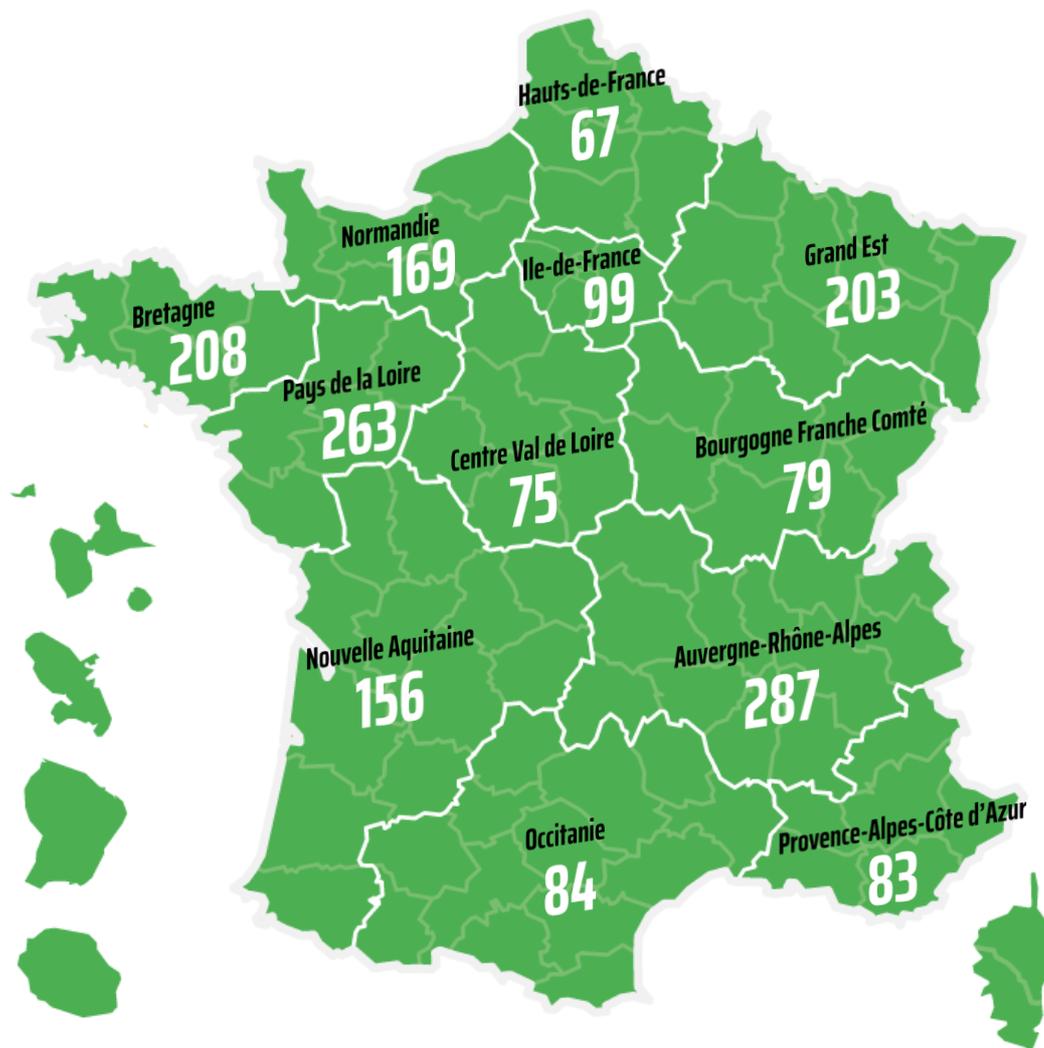


Un projet sur le long terme

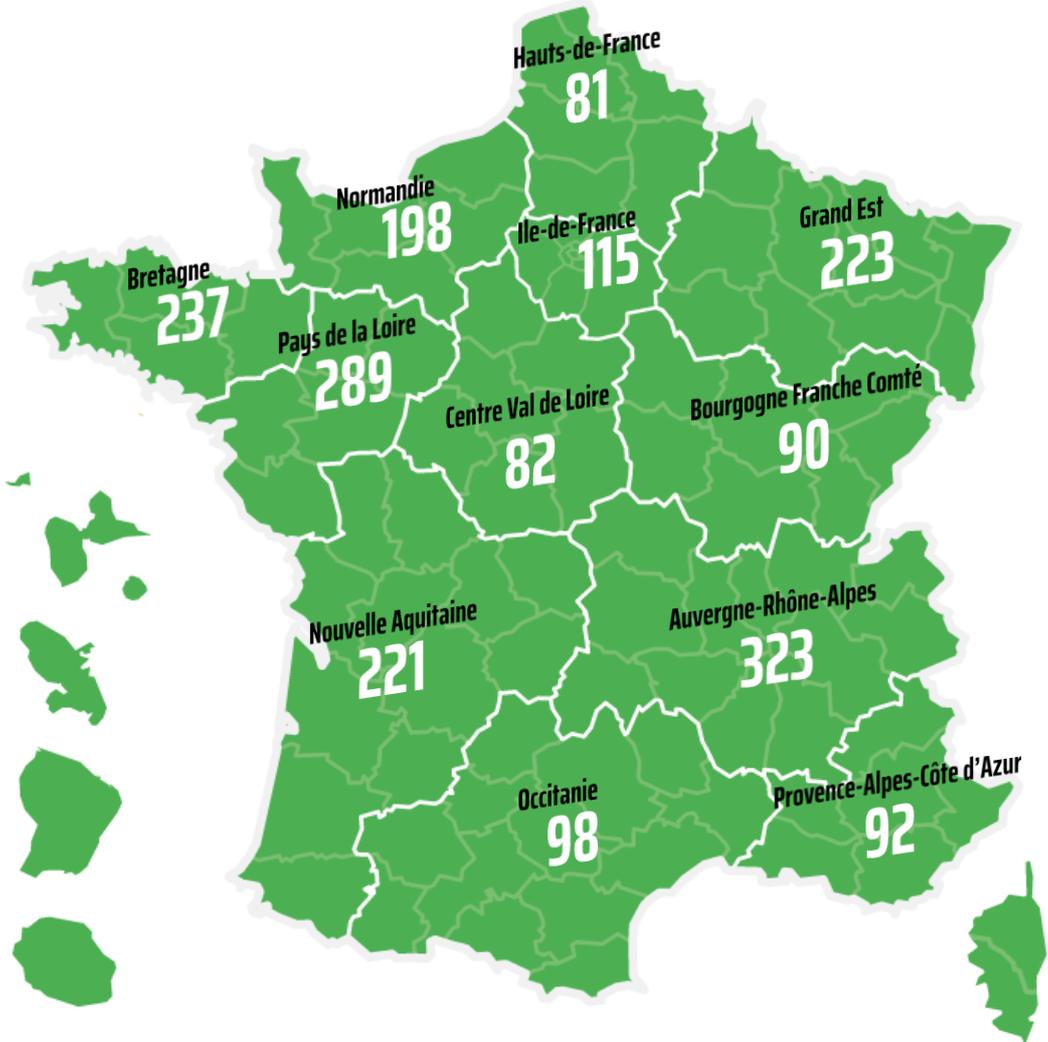
Ce projet a vocation à être renouvelé chaque année, afin de pérenniser et d'étendre la formation professionnelle des jeunes dans notre mouvement.

03. LE COLLECTIF AU SERVICE DES INDIVIDUS

Le nombre de contrats signés par région



Le nombre de contrats ouverts par région



04. NOTRE ENQUETE

Les entreprises

En seulement quelques mois, 1049 chefs et cheffes d'entreprise ont répondu à l'appel du gouvernement et du CJD pour soutenir l'emploi des jeunes en ouvrant des contrats d'alternance dans leurs entreprises. Quel était le profil de ces entreprises ?

Les entreprises étaient à 54% des PME et à 41% des TPE. Ces chiffres recourent avec la réalité des adhérents du CJD et répondent à notre promesse de proposer des contrats d'alternance au sein d'entreprises à taille humaine. Nos TPE et PME, bien que malmenées durant cette crise sanitaire et économique, ont su démontrer, comme en 2008, leur capacité à embaucher. Les aides du gouvernement ont permis aux structures les plus en difficulté de faciliter les embauches.

Les secteurs les plus représentés parmi nos répondants sont les secteurs des services (21%), du BTP et de la construction (18%) ainsi ceux de l'industrie (13%) et du secteur Commerce, Hôtellerie et restauration (12%).

Enfin, si 53% des sondés et sondées estiment qu'ils auraient probablement recruté sans aides, ils sont 63% à juger qu'elles ont été facilitantes. Dans la période que nous traversons, il est possible qu'elles aient permis de concrétiser des embauches qui auraient pu être abandonnées. En effet, dans un sondage lancé par le CJD auprès de ses adhérents le 7 octobre 2020, 21% des adhérents interrogés prévoient des coupes budgétaires sur les embauches.

LE PROFIL DES ENTREPRISES INTERROGÉES



1049 dirigeantes et dirigeants d'entreprise



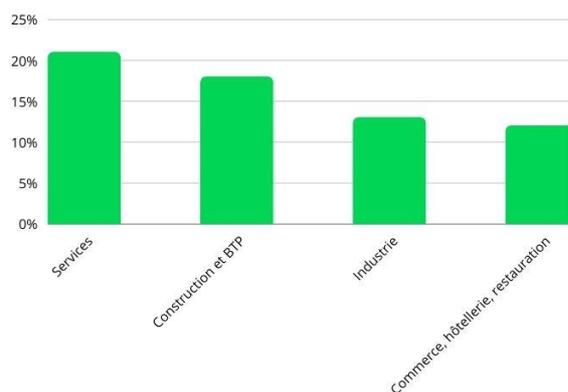
53% DES RÉPONDANTS ESTIMENT QU'ILS AURAIENT RECRUTÉ SANS AIDES



63% DES RÉPONDANTS ONT JUGÉ QUE LES AIDES DU GOUVERNEMENT ÉTAIENT FACILITANTES

LES SECTEURS D'ACTIVÉS

LES PLUS REPRÉSENTÉS



73%

73% DES ENTREPRISES AVAIENT DÉJÀ EU DES CONTRATS D'ALTERNANCE

LE PROFIL DES ALTERNANTES ET ALTERNANTS RECHERCHÉ·E·S



1773 alternantes et
alternants recruté·e·s

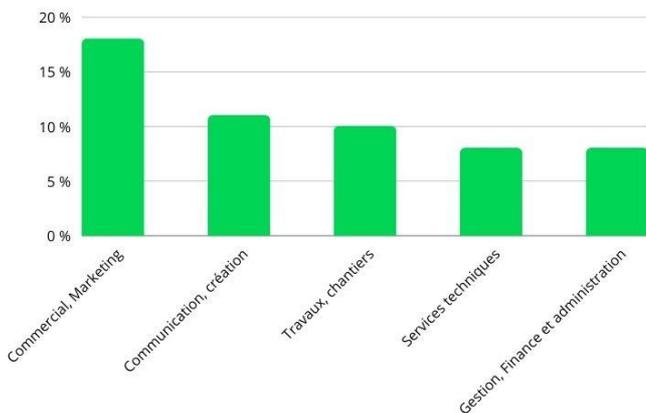
35 %



35% DES ALTERNANTS
ET ALTERNANTES
VISENT UN BAC+2 /
BAC +3.

LES SECTEURS D'ACTIVÉS

LES PLUS REPRÉSENTÉS



58 %

58% VONT RESTER UN AN DANS
L'ENTREPRISE QUI LES A ACCUEILLI ET
POUR 53 %, CELA SERA DEUX ANS

53 %

Les profils recherchés chez les alternantes et alternants

Pour une grande majorité, les alternantes et alternants visaient un diplôme de BAC+2 (16%) et BAC +3 (19%).

S'agissant des fonctions pour lesquels ils ont été recrutés, le secteur « Commercial Marketing » arrive en tête (18%) suivi par le secteur « Travaux, chantiers » (11%) et, enfin, celui de la « Communication, Création » (10%).

Le recrutement d'alternants et d'alternantes est un projet à long terme puisque ceux-ci restent principalement entre un et deux ans dans les entreprises qui les accueillent. Les aides ont donc été facilitantes mais il s'agit bien d'un engagement au long cours pris par les dirigeants et dirigeantes d'entreprise du CJD.

Recruter en alternance, les raisons en chiffres

Pourquoi choisir l'alternance ? Pour 59% des sondées et sondés, il s'agit d'abord de renforcer son équipe et de former et transmettre du savoir et des compétences à un futur collaborateur ou une future collaboratrice. Il s'agit d'un choix et d'une vision long terme pour l'entreprise qui se projette dans l'embauche d'un profil dit « junior ». Ainsi, il va de soi que la dirigeante ou le dirigeant va chercher à faire monter en compétence les personnes recrutées.

La question des valeurs est importante. 42% personnes ayant répondu au sondage affirment ainsi qu'il s'agissait de leur motivation principale au moment de recruter un alternant dans leur entreprise.

Le recrutement peut aussi venir en soutien aux collaborateurs et collaboratrices déjà présents dans l'entreprise (raison invoquée à 43%). Dans des entreprises de petite taille et considérant les bouleversements créés par la crise vis-à-vis des méthodes et des organisations professionnelles, un peu de renfort envers les équipes est toujours le bienvenu.

Parmi les motifs de recrutement avancés dans des proportions plus faibles, l'on relève tout d'abord un recrutement à moindre coût (24%) puis le recrutement pour un projet ponctuel (9%), ce qui semble montrer que les embauches ne sont pas là pour pallier un manque d'effectif ponctuel mais bien pour effectuer une embauche pérenne.



Les réponses apportées par les dirigeantes et dirigeants à la question de l'apport de l'alternance pour leurs entreprises viennent confirmer cette idée. Recruter en Alternance, c'est avant tout... recruter ! Il s'agit de confier à une nouvelle collaboratrice ou un nouveau collaborateur des missions importantes pour son entreprise (56%). Du choix du profil à la montée en compétence, il s'agit d'une prise de risque, comme pour toute embauche choisie par la cheffe ou le chef d'entreprise. En cela, il s'agit pour les sondés et sondées de jouer son rôle au sein de la société en créant de l'emploi sur son territoire.

Deux autres raisons sont moins plébiscitées mais méritent que l'on s'y attarde. En effet, pour 27% des répondants, il s'agit de recruter une ou un jeune mais aussi de permettre à une collaboratrice ou un collaborateur déjà présent dans l'entreprise d'acquérir de nouvelles compétences managériales. Une option qui permet de mettre la formation à l'honneur et qui se révèle doublement gagnante pour la cheffe ou le chef d'entreprise. Pour 26%, il s'agit aussi d'avoir un regard neuf sur l'entreprise. Les jeunes alternants ont une vision spécifique et différente à apporter et maîtrisent parfois de nouveaux usages. Cette nouvelle vision peut permettre d'améliorer les méthodes d'organisation, de révolutionner les pratiques et d'impulser de nouvelles dynamiques.

LES APPORTS DE L'ALTERNANCE POUR UN-E CHEF-FE D'ENTREPRISE

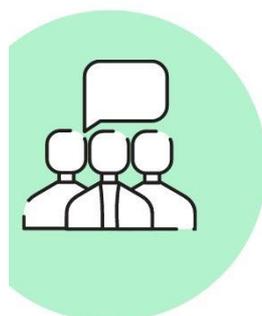


**APPORT 1 :
CONFIER DES MISSIONS À
UN NOUVEAU
COLLABORATEUR**

**APPORT 2
LE SENTIMENT DE JOUER
SON RÔLE DE DIRIGEANT**



**APPORT 3
FAIRE MONTER UN
COLLABORATEUR-TRICE SUR
LE MANAGEMENT**



**APPORT 4
UN REGARD NEUF SUR
L'ENTREPRISE**



LES FREINS À L'ALTERNANCE

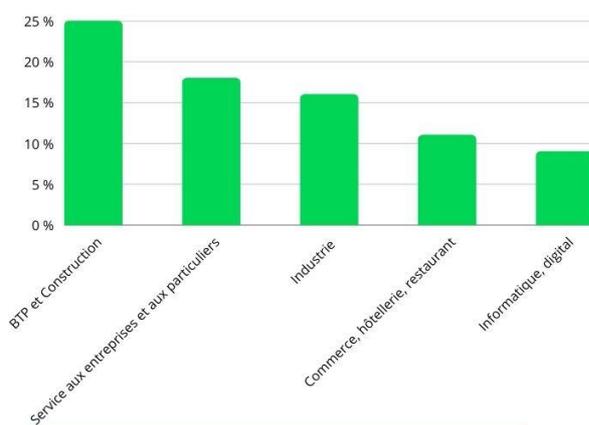
27 %



27% DES CHEF-FE-S D'ENTREPRISE INTERROGÉ-E-S ONT EU DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

LES SECTEURS D'ACTIVÉS

OÙ IL EST DIFFICILE DE TROUVER DES ALTERNANTS



LES FREINS INTERNES À L'ENTREPRISE



POUR 17% DES CHEFFES ET CHEFS D'ENTREPRISE, IL S'AGIT D'UN MANQUE DE RESSOURCES HUMAINES



POUR 10%, IL S'AGIT D'UN MANQUE DE RESSOURCES FINANCIÈRES



POUR 8%, IL S'AGIT D'UN MANQUE DE TEMPS

Quels sont les freins ?

Le recrutement d'alternants peut parfois être parsemé d'obstacles. Il peut s'agir de difficultés à recruter les bons profils, de difficultés internes à l'entreprise qui ne peut pas envisager un recrutement sous ce modèle, ou d'une inadéquation entre l'offre et la demande.

Sur l'ensemble de nos répondants, 32% affirment avoir eu des difficultés à recruter. Le secteur qui se révèle le plus en tension est, sans grande surprise, le BTP et la construction. Vient ensuite le secteur des services aux entreprises et aux particuliers, puis l'industrie.

Pour 17% des sondés et sondées, le manque de ressources humaines a constitué un frein au recrutement d'alternants. Ce frein est intéressant car il rappelle que recruter un alternant ou une alternante revient à recruter une personne toujours engagée dans un système de formation et qui devra par conséquent faire l'objet d'une attention et d'un accompagnement conséquents. Recruter un alternant, c'est aussi consentir à dépenser du temps pour le former et le manager. La décision d'un tel recrutement n'est pas anodine et nécessite une réelle réflexion stratégique de ressources humaines.

05. ET CONCRETEMENT, COMMENT ÇA SE PASSE ?

Derrière le dispositif de l'alternance, il y a des jeunes employés motivés et des dirigeants d'entreprises engagés. Nous sommes partis à leur rencontre.

Au sein d'une entreprise à La Rochelle

**Emmanuel
Brulavoine**

**Chef d'entreprise
Acacia Dynamic**



L'alternance, pourquoi ?

En entreprise, il n'y a pas de savoir sans transmission. Cela a toujours fait partie de nos missions de faire découvrir l'entreprise. Les stages et l'alternance en sont deux moyens. On a tous eu une première expérience dans le monde du travail ! L'alternance est une solution gagnant-gagnant. J'avais décidé dès décembre 2019

de prendre une alternante en marketing à cette rentrée scolaire. Les aides de l'Etat ont été une opportunité d'en prendre un second dans notre cœur de métier qu'est le développement informatique. Nous avons pris un jeune qui avait été en stage deux mois en janvier février et à qui j'avais proposé un CDD pour juillet août. Je lui ai proposé de poursuivre ses études en alternance. Banco !

Les avantages de l'alternance ?

Forte volonté d'apprendre, adaptation rapide des alternants complétée par des apports théoriques vus en cours que nous n'aurions pas su leur expliquer aussi bien. Et depuis cette année, le faible coût bien sûr !

**Rudy, Développeur
Web en alternance
chez Acacia
Dynamic**



L'alternance, pourquoi ?

L'alternance est pour moi une manière de me libérer un temps considérable car avant, je devais jongler entre études et jobs étudiant pour être autonome. Cette autonomie financière est dont un attrait considérable, mais l'alternance c'est aussi la possibilité d'une formation de qualité dans une entreprise professionnelle qui correspond à mes besoins. L'alternance permet de développer des responsabilités liées au milieu professionnel. Cela me permet aussi de créer à petite et moyenne échelle un réseau de contacts utiles à tout moment de ma vie professionnelle.

Ton défi pour l'année à venir ?

Allier mes études avec mes passions. Et faire mes preuves dans l'entreprise qui m'accueille.

**Johanna, Assistante
Marketing et Digital
en alternance chez
Acacia Dynamic**



L'alternance, pourquoi ?

Pour moi, l'alternance est le meilleur moyen de mettre en application les notions apprises en cours. De plus, cela permet d'avoir une expérience professionnelle, de réaliser des missions concrètes et d'évoluer aux côtés de pros. L'alternance c'est aussi mettre un pied dans le monde professionnel, une première expérience professionnelle qui nous permet d'avoir une rémunération pendant nos études.

Ton défi pour l'année à venir ?

Participer au développement de la stratégie marketing de l'entreprise et suivre l'impact des solutions mises en place, obtenir ma licence avec une bonne moyenne, et acquérir le maximum de compétences !

L'alternance, c'est quoi pour les cheffes et chefs d'entreprise ?

**Olivia, cheffe d'entreprise à Machin Bidule, Le Mans (72000) et
Présidente de Région CJD Pays de la Loire**

« L'alternance c'est aussi l'occasion de tester une création de poste
avant peut-être de créer un emploi en CDI. »



Fanny, Cheffe d'entreprise à Clé de Fa, Clermont (60600)

« L'alternance ? J'y crois et je suis passée par là. Un pied dans chaque
camp, l'un nourrissant l'autre ! Nous ne sommes pas tous des
apprenants scolaires talentueux. L'apprentissage, pour certains, est
plus efficace avec la pratique que la théorie. »

Guy, Chef d'entreprise à Placarddecor distribution, Mayenne (53100)

« L'alternant apprend à l'école et fait ainsi monter l'entreprise en
compétences. Il est à jour dans sa spécialité »



Jean, chef d'entreprise à MO Groupe, Saint-Avoid (57500)

« L'alternance, c'est permettre à des jeunes de s'épanouir tout
en se formant et d'avoir des connaissances fortes sur les
caractéristiques de leur emploi futur.

Sorti de son circuit de formation, l'alternant est plus aguerri pour
chercher un emploi, ou pour continuer dans l'entreprise qui l'a
formé.

Accueillir un alternant, c'est aussi se remettre en question sur
ses pratiques, revoir ses propres fondamentaux, c'est apprendre
à d'autres en leur montrant la voie de l'autonomie en douceur,
c'est grandir soi-même, faire grandir l'alternant et faire grandir
son entreprise »

Sophie, cheffe d'entreprise à ActuPlast, Troyes (10000)

« Former des jeunes, c'est aussi s'ouvrir à leur génération,
comprendre leur fonctionnement et adapter notre
management aux nouvelles générations



Regards d'alternantes et d'alternants sur leur expérience

Emeline, cheffe de projet événementiel chez Clé de Fa, Clermont (60600)

L'alternance permet de prendre en maturité ainsi qu'en responsabilité. On bénéficie d'un accompagnement par notre tuteur dans le monde professionnel, qui nous initie au travail en équipe.



Jade, cheffe de projet événementiel chez Clé de Fa, Clermont (60600)

Les + de l'alternance ? L'immersion en entreprise (bien plus qu'un stage, c'est une réelle place dans l'entreprise), également le fait de pouvoir directement mettre les connaissances dispensées en formation au profit de son travail en entreprise.

Dimitri, Dessinateur industriel en alternance chez Actuplast, Troyes (10000)

L'alternance permet d'avoir une expérience professionnelle, de découvrir des méthodes de travail différentes de celles vues en cours, de récolter différentes astuces et techniques pour améliorer mes compétences et en acquérir de nouvelles plus adaptées à un cadre professionnel.



Vincent, Chargé de projets communication et événementiel en alternance chez CJD Pays de la Loire

C'est un système de formation rythmé par une phase théorique (au sein de l'école) et une phase pratique (en entreprise).

Hector Chargé de communication en alternance chez Placarddecor, Mayenne (53100)

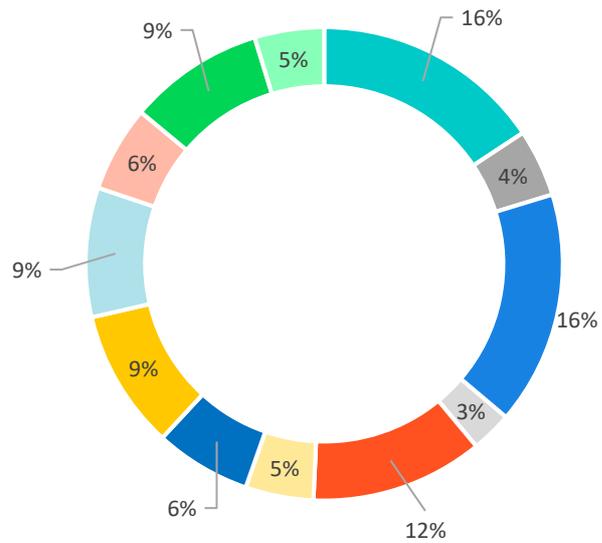
L'alternance est la meilleure façon de mettre en application ce que l'on a appris en cours !



06. ANNEXES

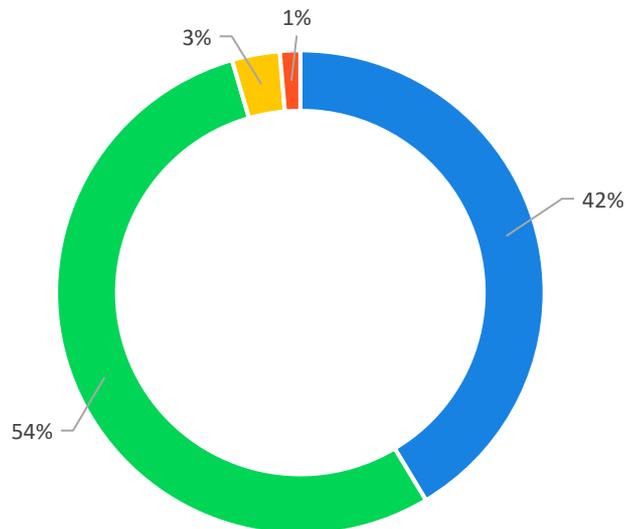
Répondants par région

- AUVERGNE - RHÔNE ALPES
- BOURGOGNE FRANCHE COMTE
- BRETAGNE
- CENTRE VAL DE LOIRE
- GRAND EST
- HAUTS DE FRANCE
- ILE DE France
- NORMANDIE
- NOUVELLE AQUITAINE
- OCCITANIE
- PAYS DE LA LOIRE
- PACA

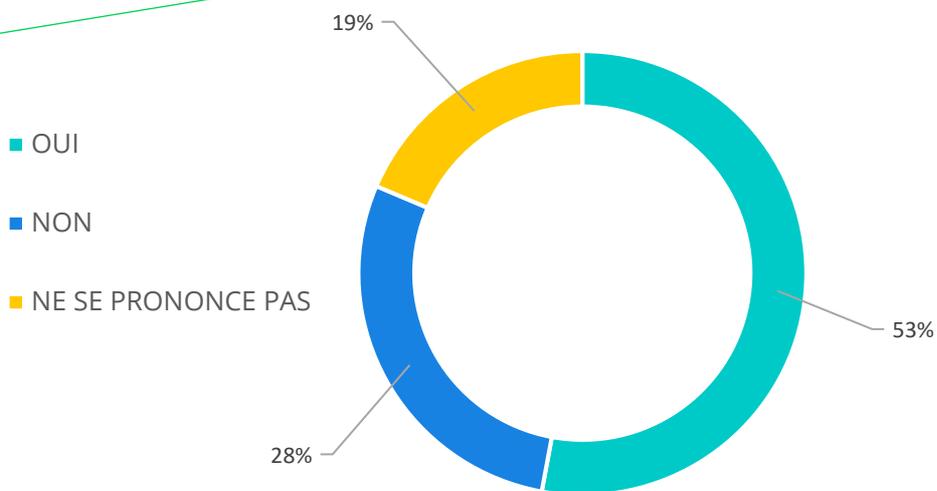


Catégories d'entreprises

- TPE
- PME
- ETI
- GE

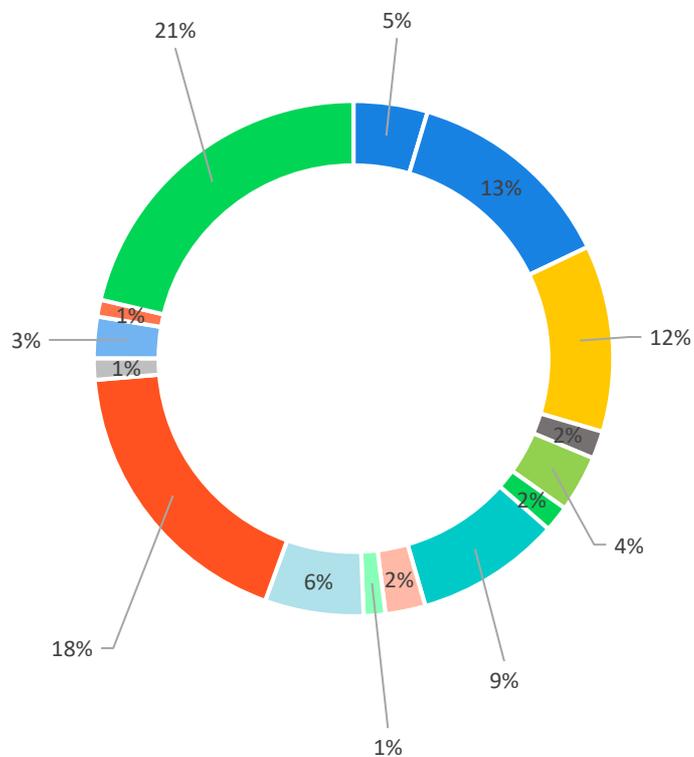


Intentions de recrutement sans les aides gouvernementales

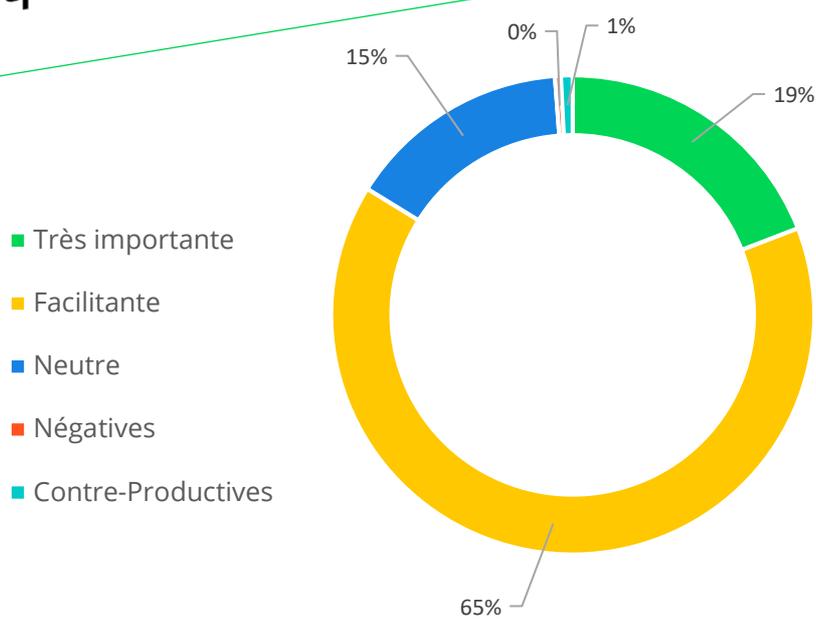


Recrutements par secteur d'activité

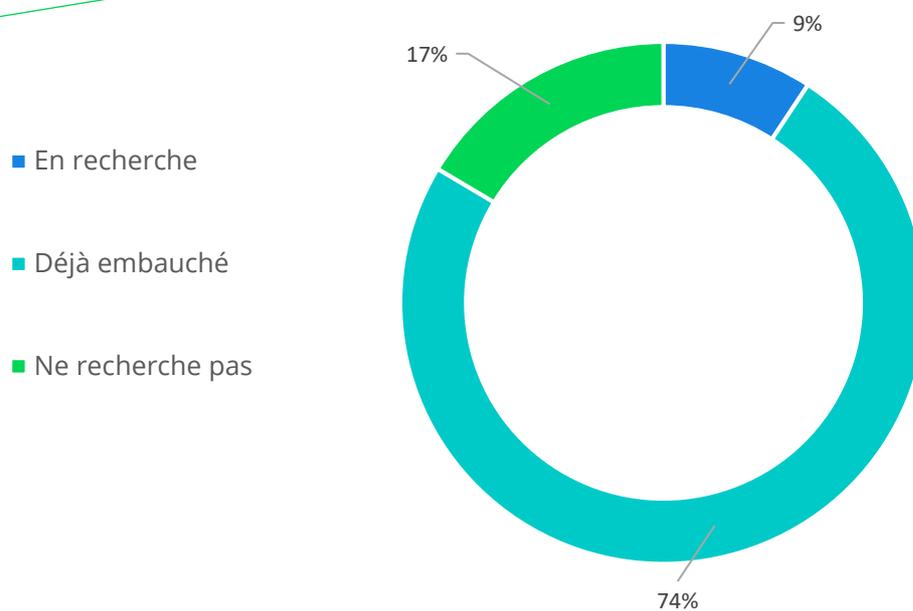
- Banque, Assurance
- Industrie
- Commerce, hôtellerie, restaurant
- Transports, logistique
- Distribution Import, export
- Agriculture, Viticulture
- Informatique, Digital
- Santé, Médical
- Evènementiel
- Marketing et Communication
- BTP et Construction
- E-commerce
- Formation
- Associatif
- Service aux entreprises et aux particuliers



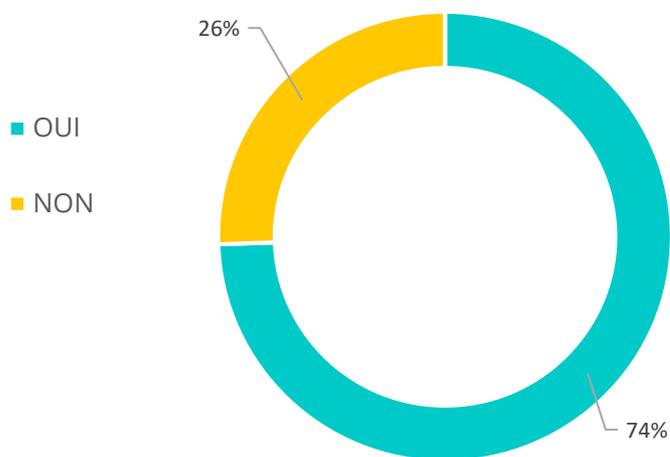
Regard des répondants sur les aides gouvernementales



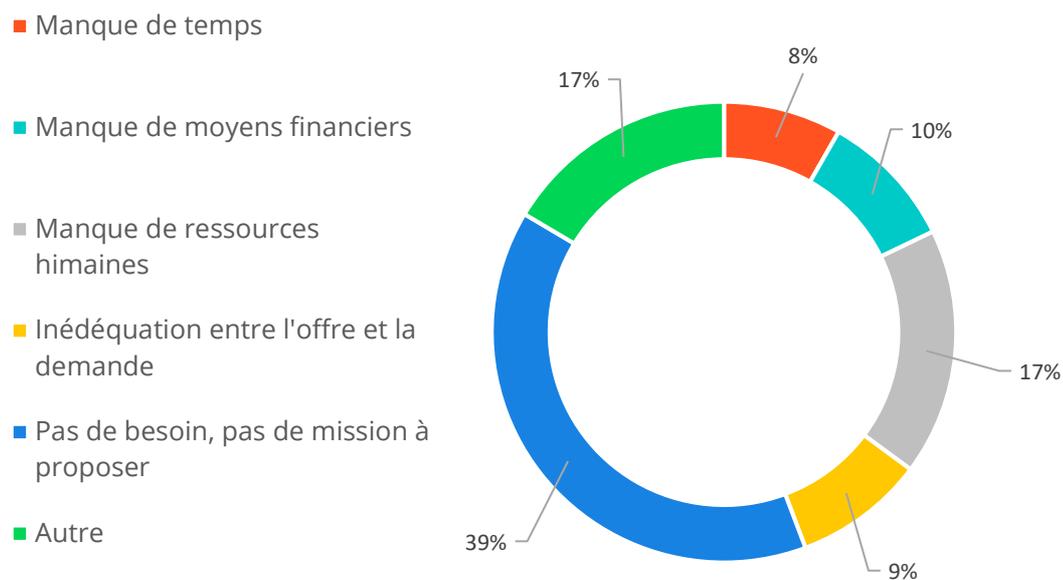
L'alternance de manière générale



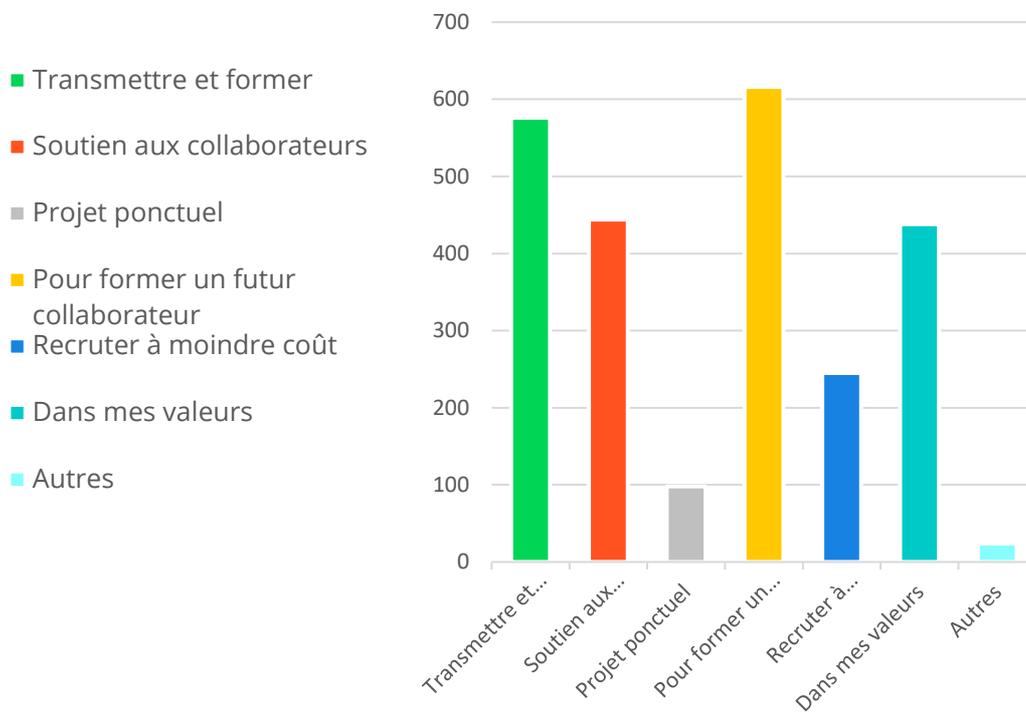
Recrutement en alternance antérieure



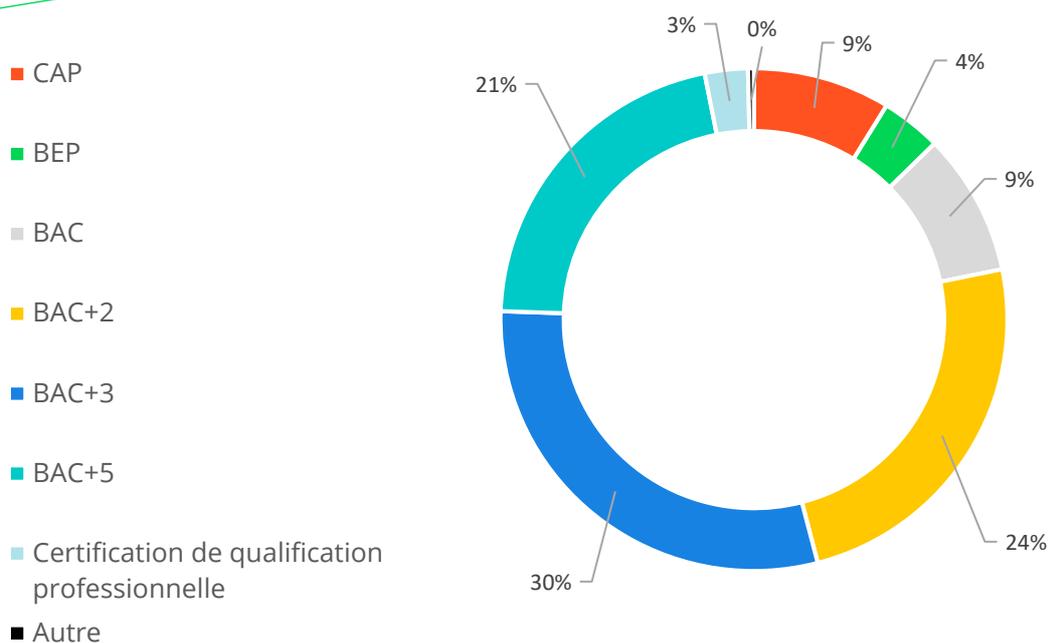
Raisons pour lesquelles le chef d'entreprise ne recrute pas en alternance



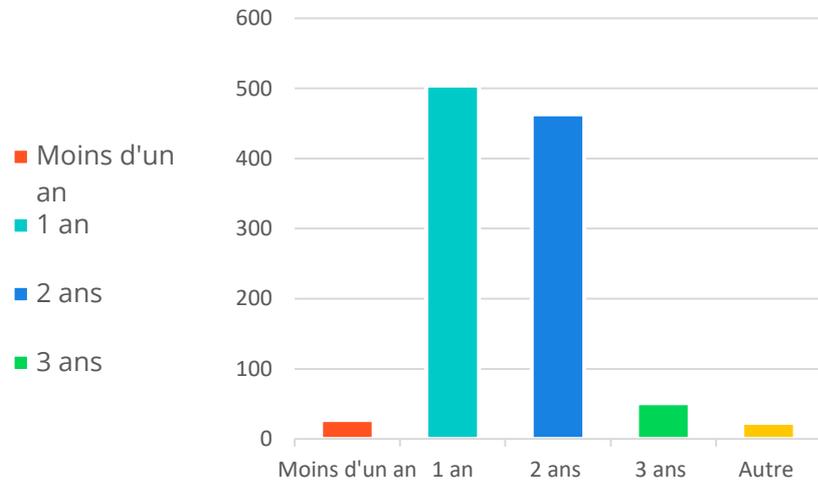
Raisons pour lesquelles le chef d'entreprise a recruté en alternance



Niveau de diplôme recherché pour le recrutement

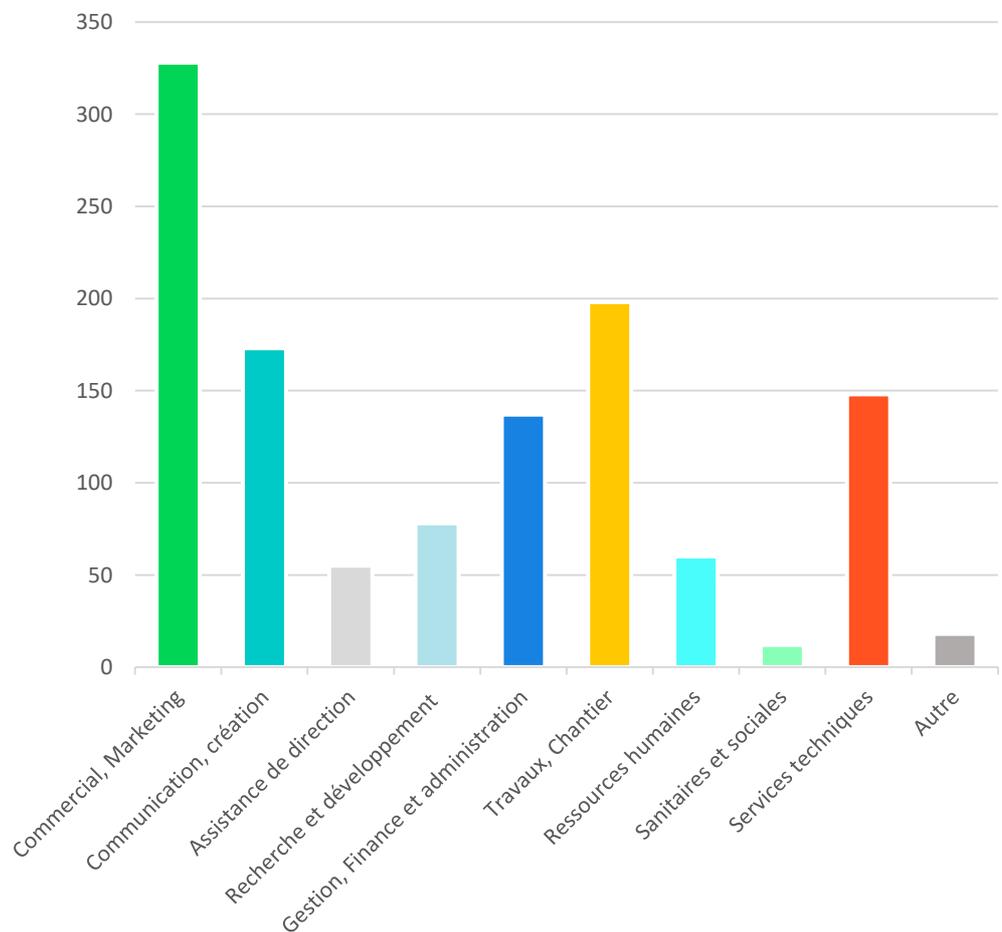


Durée des contrats



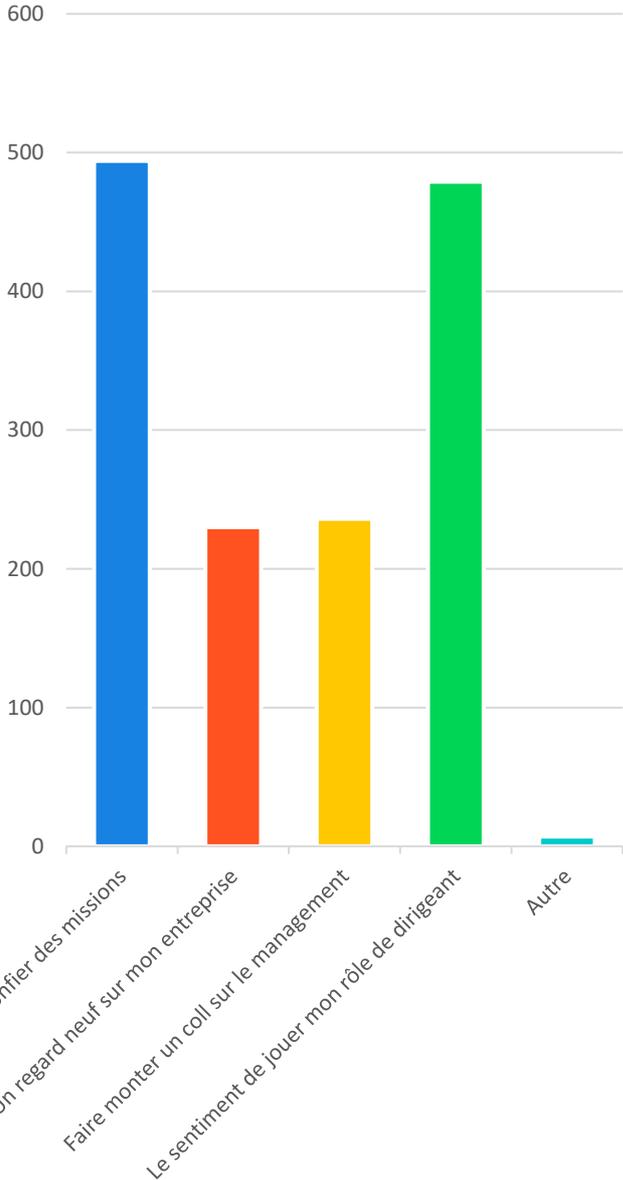
Fonctions recrutées

- Commercial, Marketing
- Communication, création
- Assistance de direction
- Recherche et développement
- Gestion, Finance et administration
- Travaux, Chantier
- Ressources humaines
- Sanitaires et sociales
- Services techniques
- Autre



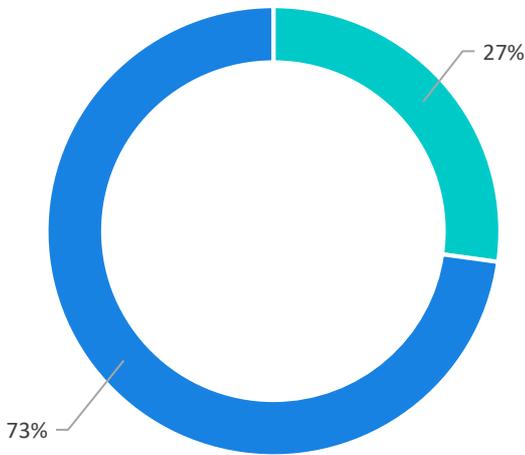
Les apports de l'alternance

- Pouvoir lui confier des missions
- Un regard neuf sur mon entreprise
- Faire monter un coll sur le management
- Le sentiment de jouer mon rôle de dirigeant
- Autre

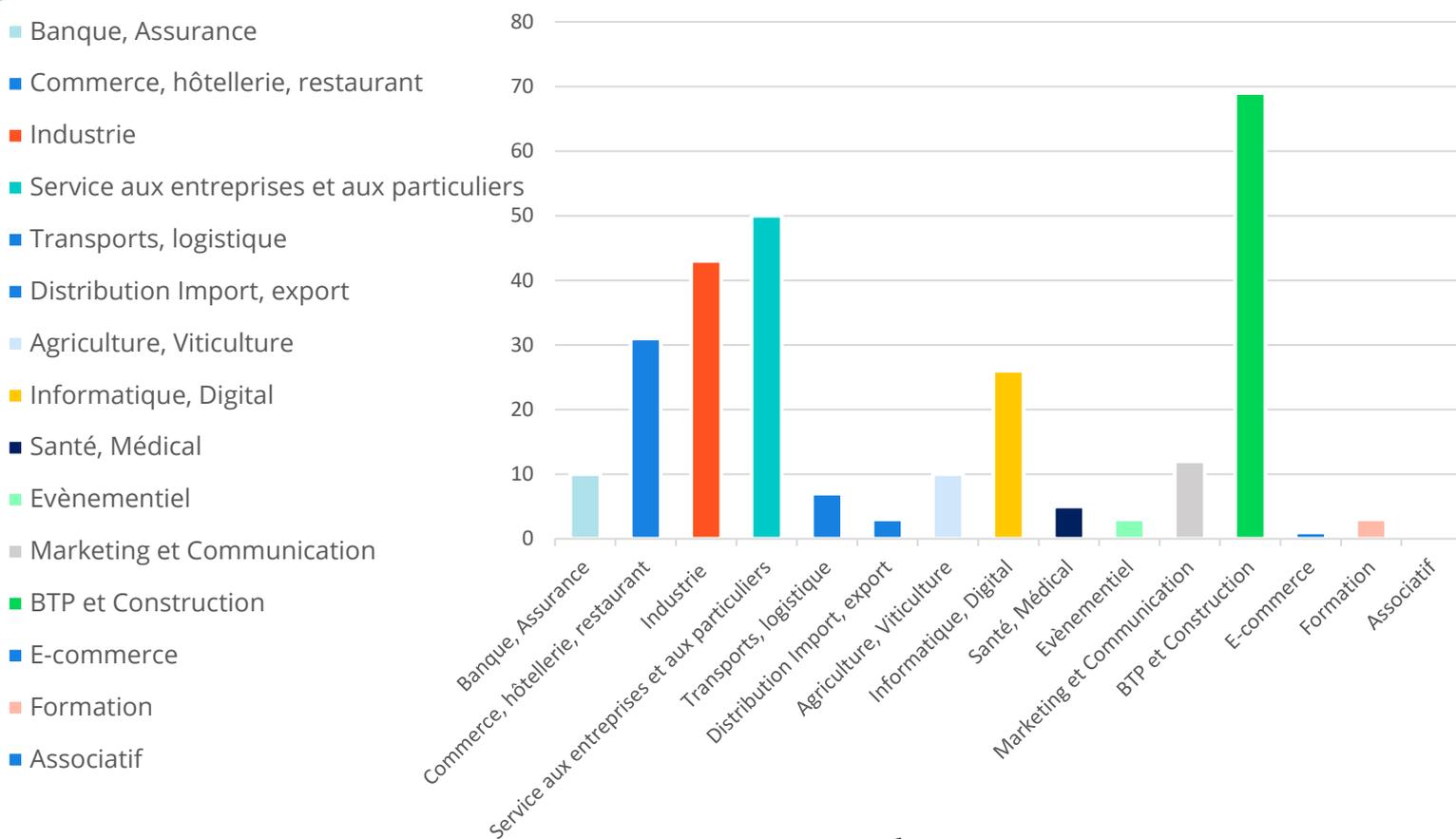


Difficultés de recrutement

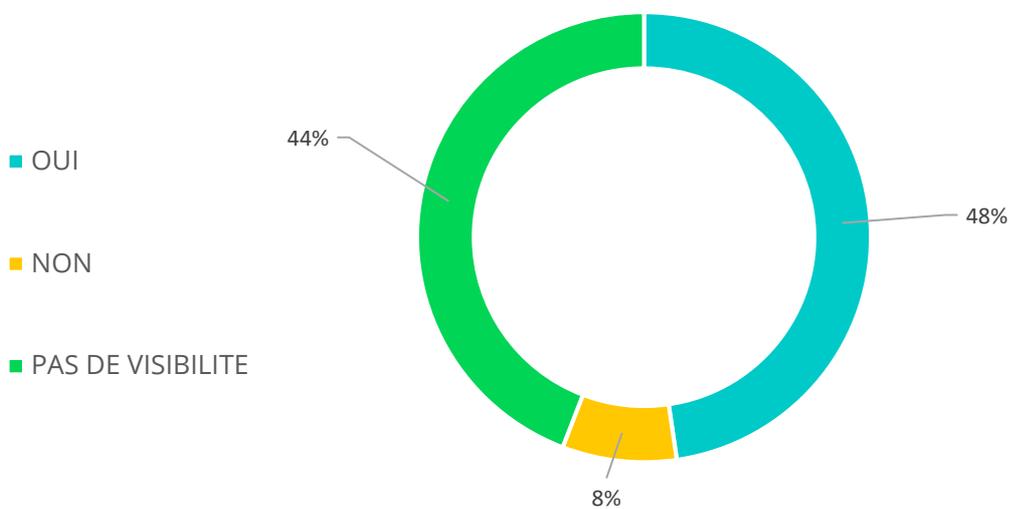
- OUI
- NON



Les secteurs dans lesquelles les chefs d'entreprises ont rencontré des difficultés de recrutement



Recrutement d'alternants envisagé dans les prochaines années



**RESTONS
EN CONTACT !**

Virginie HOARAU
Responsable du plaidoyer et des relations médias
+33 07 63 65 12 23
Virginie.hoarau@cjd.net



**OSONS ÊTRE
DIRIGEANT·E·S
AUTREMENT**

SUIVEZ-NOUS !

