



Dossier de presse - 2021

UN·E JD, UN·E ALTERNANT·E



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

CONTACT PRESSE :

Raphaël Dorgans
Responsable des relations institutionnelles
+33 06 20 50 02 23
raphael.dorgans@cj.net

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

3 4 0 1

CONTRATS OUVERTS

9 5 8

CHEFS ET CHEFFES
D'ENTREPRISE

2 9 8 9

ALTERNANT-E-S AVEC
UN CONTRAT SIGNE

1

MOIS DE MOBILISATION

SOMMAIRE

01 EDITO p.4
Deuxième année de mobilisation pour les dirigeantes et dirigeants d'entreprise du CJD

02 NOTRE PROJET p.5
Genèse de l'opération

03 Deux années de mobilisation p.6
Les grandes tendances
évolution de 2020 à 2021
Ce que propose le CJD avec ce projet

04 LE COLLECTIF AU SERVICE DES INDIVIDUS p.8
Les résultats par région

05 NOTRE ENQUETE p.10
Les entreprises
Les profils recrutés
Recruter en alternance,
Les raisons en chiffres
Quels sont les freins ?

06 ET CONCRETEMENT, COMMENT ÇA SE PASSE ? p.15
Au sein d'une entreprise à Pointoise
L'alternance, vue par les cheffes et chefs d'entreprise ?
Regards d'alternantes et d'alternants sur leur expérience professionnelle

07 ANNEXES p.21

01. EDITO

Deuxième année de mobilisation pour les dirigeantes et dirigeants d'entreprise du CJD.

Il y a quelques mois, le gouvernement français annonçait le renouvellement de l'aide exceptionnelle à l'alternance dans le cadre du plan « Un jeune, une solution ».

Pour de nombreux étudiantes et étudiants, l'alternance constitue une première expérience cruciale qui leur permet d'expérimenter le monde du travail de façon plus concrète. A bien des niveaux, l'alternance revêt de nombreux avantages pour les jeunes générations : affiner son projet, développer son réseau professionnel, acquérir une indépendance financière et plus généralement gagner en autonomie !

L'alternance peut également constituer un processus d'apprentissage à double sens : pour les entreprises, accueillir un alternant, c'est aussi remettre en question ses pratiques et ses fondamentaux. Cela permet d'envisager son entreprise sous un angle différent et parfois plus adapté aux tendances et enjeux sociétaux actuels. L'alternance peut également représenter un premier sas d'entrée en entreprise pour des collaborations de plus longue durée entre les dirigeantes et dirigeants d'entreprise et les jeunes entrant sur le marché du travail.

L'année dernière déjà, les adhérents du CJD s'étaient appuyés sur cette aide pour s'engager en faveur de la jeunesse dans le cadre de l'opération « Un-e JD, Un-e Alternant-e ». Au cours de deux mois de mobilisation, de septembre à octobre 2020, 2044 contrats avaient été ouverts et 1768 d'entre eux pourvus dans tout le réseau.

Alors même que la France entame sa sortie de crise sanitaire et emprunte le chemin de la relance, nous montrons cette année une fois de plus notre capacité à mobiliser nos entreprises en faveur de la jeunesse et de l'emploi.

Pour cette deuxième édition de l'opération « Un-e JD, Un-e Alternant-e », nous visions un objectif de 2500 contrats ouverts sur un mois de mobilisation. A la clôture du projet le 29 septembre, grâce à la mobilisation de près de 1000 JD nous recensons 3401 contrats ouverts et 2989 contrats pourvus sur tout le territoire. Une fois encore, les membres du CJD ont démontré leur envie de transmettre leurs savoirs et leurs passions auprès des nouvelles générations !



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

02. NOTRE PROJET

Genèse

En mars 2021, le CJD accueillait avec enthousiasme la reconduction de l'aide au recrutement d'étudiants et étudiantes en alternance. Cette prime, annoncée pour la première fois en août 2020, avait déjà permis à de nombreuses entreprises d'accompagner les jeunes générations dans leur formation professionnelle.

Nous avons souhaité relancer le mouvement de solidarité créé lors de la première édition de l'opération « Un·e JD, Un·e Alternant·e » il y a maintenant un an. Les membres du CJD ont donc été sollicités pour la deuxième année consécutive afin d'ouvrir cette fois-ci non pas 1500, mais 2500 contrats sur tout le territoire entre le 1^{er} et le 29 septembre 2021.

L'objectif a été une nouvelle fois dépassé grâce à nos cheffes et chefs d'entreprise pour qui les valeurs de solidarité et de transmission sont essentielles et se traduisent dans l'accompagnement des jeunes dans leur insertion professionnelle.

OBJECTIF

2500

CONTRATS OUVERTS

AUJOURD'HUI

3401

CONTRATS OUVERTS

03. DEUX ANNEES DE MOBILISATION

L'opération « Un-e JD, Un-e Alternant-e » se tenait pour la deuxième année consécutive. Malgré un temps de mobilisation réduit de moitié par rapport à l'an dernier, l'engagement de près de 1000 de nos membres nous aura permis d'atteindre et de dépasser notre objectif initial de 2500 contrats ouverts sur tout le territoire.

Après un mois de mobilisation, nous comptabilisons 3401 contrats ouverts et 2989 contrats pourvus. Pour rappel, lors de l'opération précédente, nous recensons 2044 contrats ouverts et 1768 contrats pourvus dans notre réseau.

En moyenne les cheffes et chefs d'entreprises ont donc accueilli plus d'alternantes et alternants au sein de leurs effectifs. Nous noterons également que, parmi les membres ayant recruté cette année, 67% avaient déjà recruté lors de l'édition précédente et une majorité d'entre eux (79%) avaient des alternants encore en poste dans leur entreprise.

L'évolution

Un.e JD, Une Alternant.e ...de 2020 à 2021 !

+66 %

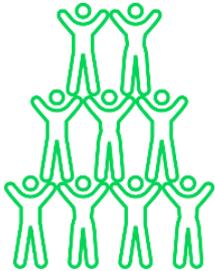
Nombre de contrats ouverts

+69%

Nombre de contrats pourvus

Ce que propose le CJD avec ce projet

Les perspectives que souhaite proposer le CJD, c'est 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-e JD, Un-e Alternant-e » a pour objectif de créer de l'emploi sur les territoires. Au niveau local, la mobilisation a été forte pour permettre aux alternantes et alternants de trouver, au sein de leur territoire, l'entreprise qui saurait répondre à leurs ambitions professionnelles.

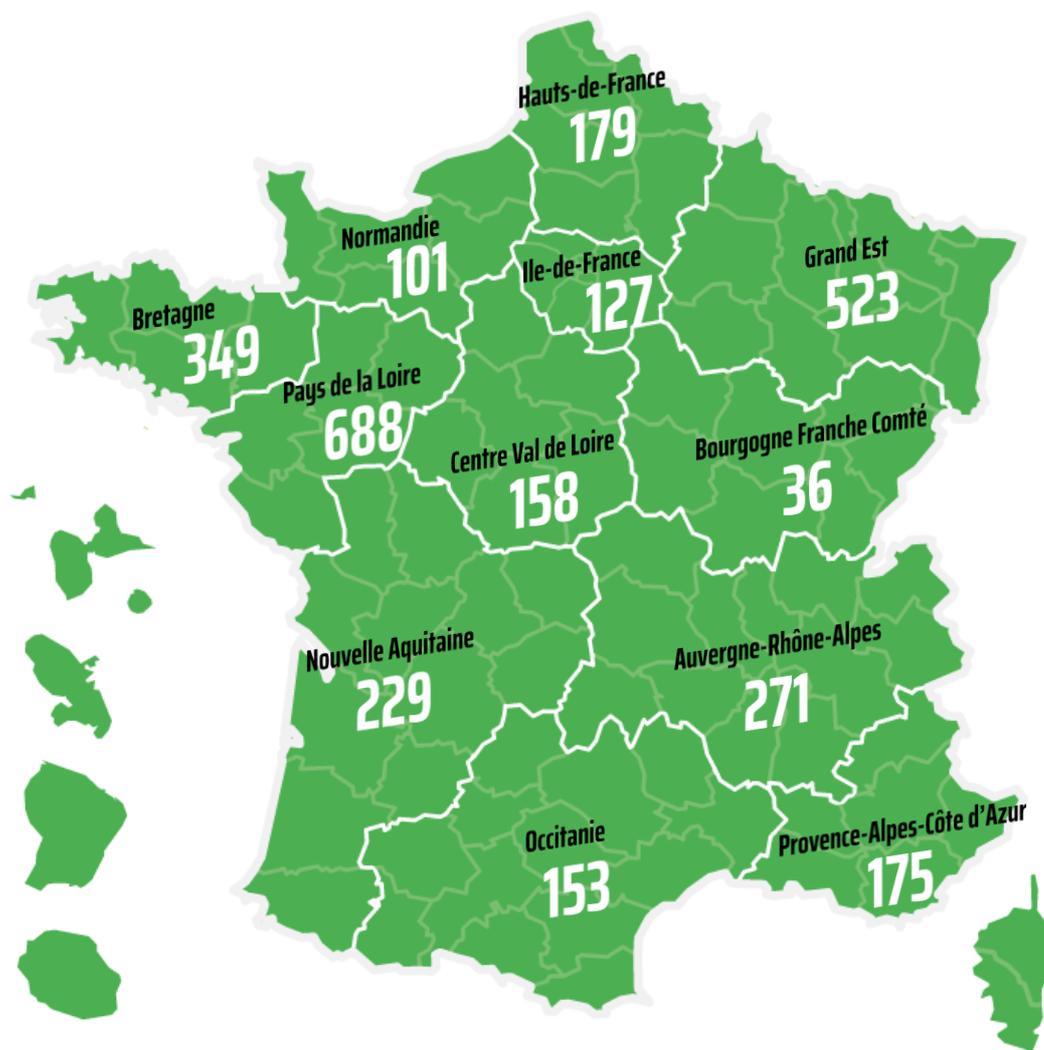


Un projet sur le long terme

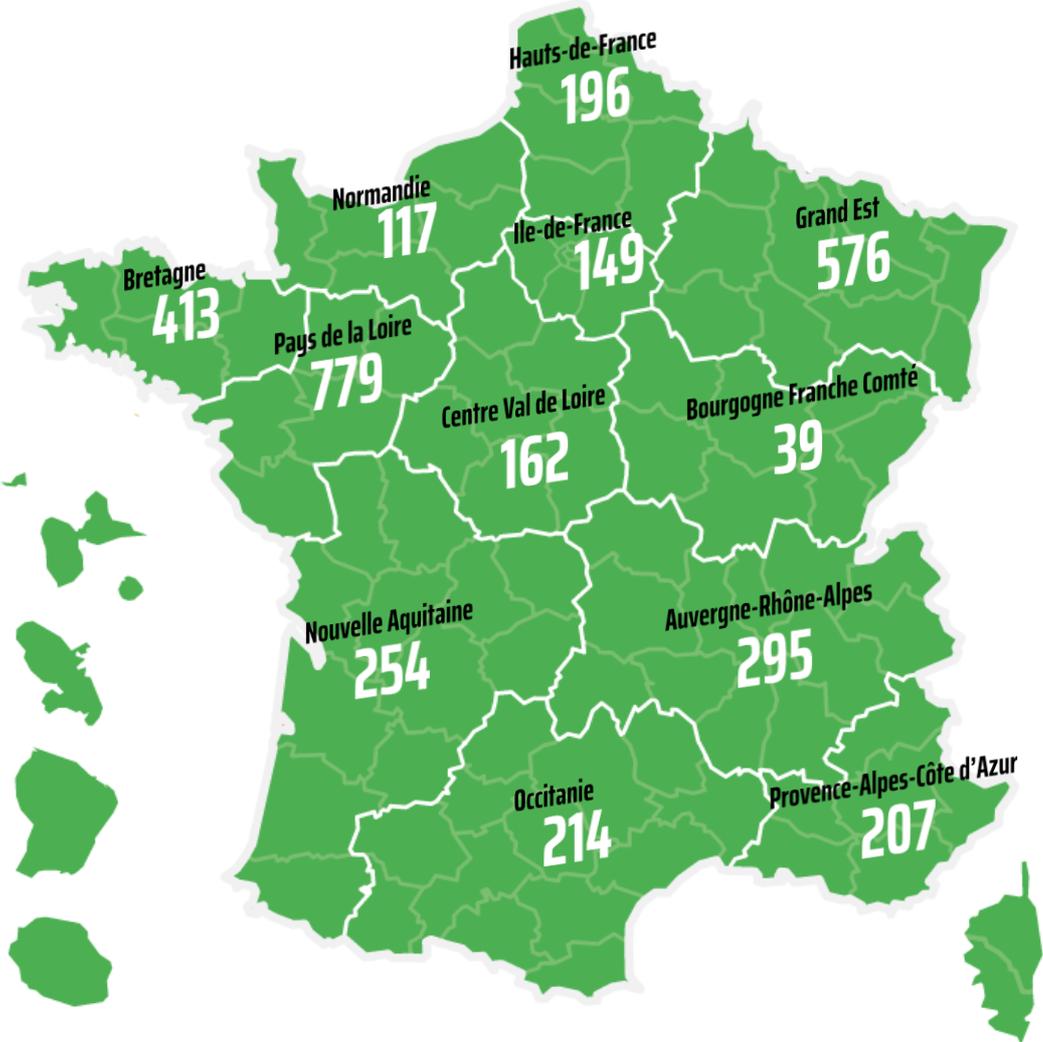
Ce projet a lieu pour la deuxième année consécutive et à vocation à être renouvelé dans les années à venir, afin de pérenniser et d'étendre la formation professionnelle des jeunes dans notre mouvement.

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 un mois, 958 dirigeantes et dirigeants d'entreprise se sont mobilisés pour soutenir l'emploi des jeunes en ouvrant des contrats d'alternance dans leur entreprise.

Ces entreprises sont à 51% des PME et à 44% des TPE. Elles ont recruté en moyenne 3 alternantes et alternants dans leurs équipes. 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.

Les aides du gouvernement ont joué un rôle crucial dans ces recrutements. En effet, si 53% des sondées et sondés estiment qu'ils auraient probablement recruté sans aides, ils sont 66% à juger qu'elles ont été facilitantes pour ouvrir de nouveaux postes. De manière plus tranchée, 47% ont déclaré qu'ils n'auraient pas été en mesure de recruter sans la prime exceptionnelle à l'embauche d'alternantes et alternants. Ce chiffre nous rappelle l'importance de la prise en compte des petites et moyennes entreprises dans les dispositifs de soutien à la relance économique dans ce contexte de sortie de crise.

Nos répondant·e·s provenaient essentiellement des secteurs suivants : les Services (18%), le BTP et la construction (17%) ainsi que le Commerce, l'Hôtellerie et la restauration (14%) et l'industrie (12%).

LE PROFIL DES ENTREPRISES INTERROGÉES



958 dirigeantes et dirigeants d'entreprise



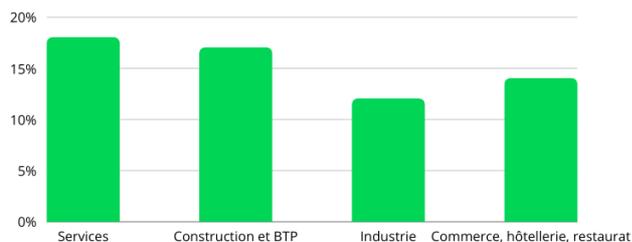
53% DES RÉPONDANTS ESTIMENT QU'ILS AURAIENT RECRUTÉ SANS AIDES



66% DES RÉPONDANTS ONT JUGÉ QUE LES AIDES DU GOUVERNEMENT ÉTAIENT FACILITANTES

LES SECTEURS D'ACTIVÉS

LES PLUS REPRÉSENTÉS



72%

72% DES ENTREPRISES AVAIENT DÉJÀ EU DES CONTRATS D'ALTERNANCE

67%

67% DES ENTREPRISES AVAIENT DÉJÀ EU DES CONTRATS D'ALTERNANCE SUR L'ANNÉE 2020-2021 PLUS SPÉCIFIQUEMENT

LE PROFIL DES ALTERNANTES ET ALTERNANTS RECHERCHÉ-E-S



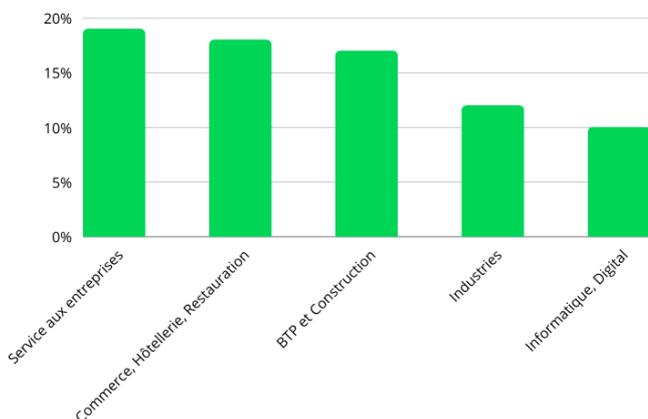
2989 alternantes et alternants recruté-e-s



28% DES ALTERNANTS ET ALTERNANTES VISENT UN BAC+2 / BAC +3.

LES SECTEURS D'ACTIVITÉS

LES PLUS REPRÉSENTÉS



49% VONT RESTER UN AN DANS L'ENTREPRISE QUI LES A ACCUEILLI ET POUR 44 %, CELA SERA DEUX ANS



Les profils recherchés chez les alternantes et alternants

Dans la majorité des cas, les alternantes et alternants visaient un diplôme de BAC+3 (27%) et BAC +5 (25%).

Parmi les fonctions les plus recherchées par nos dirigeant-e-s, l'on dénombrait notamment les fonctions « Commerce, Marketing » (37%), « Communication, Création » (24%); « Travaux, Chantiers » (20%) et « Gestion, Finance, Administration » (17%).

Le recrutement d'alternantes et d'alternants est un projet à long terme puisque ceux-ci restent principalement entre un et deux ans dans les entreprises qui les accueillent.

Ainsi, parmi les 2044 contrats ouverts et les 1768 contrats pourvus lors de la première édition de l'opération Un-e JD, Un-e Alternant-e, 1038 étaient encore en poste dans notre réseau cette année.

La recherche d'alternantes et alternants était particulièrement active dans les secteurs des Services aux entreprises (19%), du Commerce, de l'Hôtellerie et de la Restauration (18%), du BTP et de la Construction (17%), de l'Industrie (17%) et enfin de l'Informatique et du Digital (10%).

Recruter en alternance, les raisons en chiffres

Pour les JD, l'alternance représente principalement une opportunité de former un futur collaborateur ou une future collaboratrice (75%) et de transmettre des savoirs aux jeunes (72%). Le recrutement fait donc partie d'une stratégie à long terme pour l'entreprise. Les dirigeantes et dirigeants se projettent dans l'embauche d'un profil dit « junior » qu'ils accompagneront dans sa montée en compétence.

Les enjeux d'insertion de la jeunesse sont fortement ancrés dans les valeurs de nos membres. Parmi celles et ceux ayant recruté, 59% déclarent que les valeurs auxquelles ils sont attachés sont une des motivations principales à l'ouverture des postes en alternance au sein de leur entreprise.

Dans les entreprises de petite taille, le recrutement représente également une aide considérable en cette période de reprise. Pour 53% des répondants, l'alternance permet aussi un soutien aux collaboratrices et collaborateurs déjà présents dans l'entreprise.

Parmi les motifs de recrutement avancés dans des proportions plus faibles, on relève l'opportunité d'un recrutement à moindre coût (30%) ou pour un projet ponctuel (12%).

Il est intéressant de noter que parmi les JD mobilisés cette année, 67% avaient déjà recruté lors de la première opération et, parmi ces derniers, 79% avaient encore des alternants en poste. Plus généralement, 72% des cheffes et chefs d'entreprises avaient déjà recruté dans les années précédentes.



Ces chiffres démontrent bien que l'ouverture de postes en alternance se fait dans une optique d'embauche pérenne. Pour nos cheffes et chefs d'entreprise l'alternance représente donc une véritable opportunité !

Il peut s'agir de confier à une nouvelle collaboratrice ou un nouveau collaborateur des missions importantes pour son entreprise (52%). Le recrutement d'alternantes et alternants demande un vrai investissement. Du choix des profils à la formation et à l'accompagnement dans la montée en compétences, recruter un jeune en alternance permet à nos membres de jouer leur rôle au sein de la société en tant que dirigeantes et dirigeants, en créant de l'emploi sur leur territoire (raison invoquée à 45%).

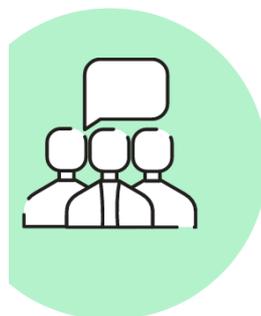
Deux autres apports de l'alternance méritent une attention particulière. Pour 28% des répondants, l'embauche en alternance peut permettre aux équipes déjà présentes dans l'entreprise d'acquérir de nouvelles compétences managériales. Cette dynamique est donc doublement gagnante pour l'entreprise car elle permet également de mettre la formation à l'honneur pour ses équipes ! Il s'agit aussi d'avoir un regard neuf sur l'entreprise pour 23% des sondés et sondées. Les jeunes générations maîtrisent bien souvent de nouveaux usages et peuvent apporter une vision innovante à l'entreprise sur ses pratiques, ses méthodes d'organisation, et ainsi 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**



Source : enquête 1JD 1 Alternant 2021

LES FREINS À L'ALTERNANCE

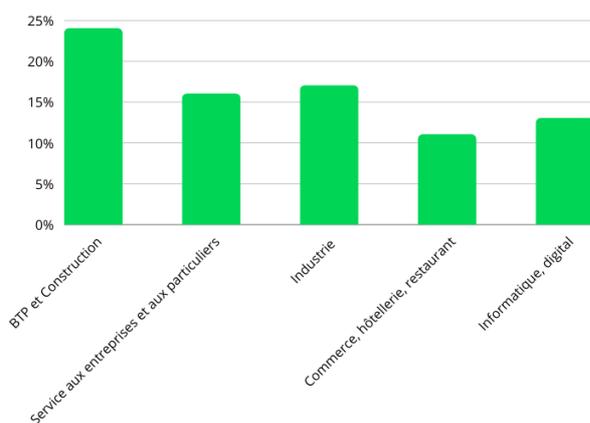
30%



30% 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 27% DES CHEFFES ET CHEFS D'ENTREPRISE, IL S'AGIT D'UNE INADÉQUATION ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE



POUR 17% IL S'AGIT D'UN MANQUE DE RESSOURCES HUMAINES



POUR 14% IL S'AGIT D'UN MANQUE DE TEMPS

Quels sont les freins ?

Les cheffes et chefs d'entreprises ont pu faire face à quelques obstacles au cours de leur recherche d'alternantes et alternants. Sur l'ensemble de nos répondants, 30% affirment avoir rencontré des difficultés lors des recrutements.

La raison évoquée en premier lieu est celle de l'inadéquation entre l'offre et la demande (27%), avec pour conséquent des vacances de postes faute de candidat-e-s ou du moins de candidat-e-s qualifié-e-s pour le poste. Nos répondants étaient également 27% à déclarer ne pas avoir de besoins nécessitant le recrutement de collaboratrice ou collaborateur additionnel à leurs effectifs.

Le manque de ressources humaines représente un obstacle considérable pour 17% des sondées et sondés - à savoir l'incapacité de mener un accompagnement de proximité à un-e alternant-e faute de ressources disponibles dans l'équipe.

Les difficultés de recrutement éprouvées par les membres du CJD se retrouvent dans les secteurs particulièrement sous tension du fait de la crise sanitaire liée à la COVID-19. Le secteur « Commerce, Hôtellerie, Restauration » représente 22% des emplois vacants après clôture de l'opération, suivi par le secteur « Services aux entreprises » (17%). On observe également des répercussions dans les secteurs du BTP et de la construction et dans l'événementiel, qui représentent 10% des emplois vacants dans notre réseau.

On note toutefois que les secteurs « Commerce, Hôtellerie, Restauration », « BTP et construction », « Industries » et « Services aux entreprises » restent ceux qui ont le plus recruté (67% de l'ensemble des contrats signés dans ces secteurs), preuve de l'efficacité de dispositifs tels que la prime à l'alternance pour des secteurs actuellement en tension.

En revanche, les secteurs de l'événementiel et des transports apparaissent réellement en souffrance en termes de ressources humaines : seulement 27% des postes ouverts dans l'événementiel ont été pourvus, et 48% dans les Transports et la logistique.

05. ET CONCRETEMENT, COMMENT ÇA SE PASSE ?

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

Au sein d'une entreprise à Pontoise (95300)

Mélanie Tisserand
Cheffe d'entreprise
EMS AUDIT



L'alternance, pourquoi ?

J'ai créé mon cabinet en 2009 et lorsque je me suis installée, j'ai eu besoin de soutien pour deux raisons : m'aider à produire et pouvoir collaborer avec d'autres personnes.

En 12 ans, ce ne sont pas moins de 20 apprentis qui ont réalisé leur première expérience professionnelle dans notre entreprise. Parmi ces 20 jeunes, 7 sont par la suite restés en CDI, soit 35% de nos recrues !

Les recrutements en CDI ne m'ont pas freinée dans l'accueil de nouveaux apprentis, bien au contraire : chaque nouvelle arrivée d'apprenti engendre la création d'un binôme (un collaborateur à temps plein et un apprenti) pour gérer les différents dossiers. Pour moi, l'alternance représente avant tout un échange de connaissances et de valeurs !

Les avantages de l'alternance ?

En termes de management l'alternance représente un vrai avantage : les apprentis sont suivis au quotidien par le même collaborateur ou la même collaboratrice. Pour les étudiantes et étudiants, cela permet une constance dans l'apprentissage. Pour les collaborateurs, cela assure un soutien régulier. C'est un combo hyper gagnant !

**Noah en
alternance à
EMS AUDIT**



L'alternance, pourquoi ?

L'alternance pour moi, c'est un moyen de me responsabiliser et de me professionnaliser tout en gardant un pied dans le milieu scolaire.

L'alternance permet de confirmer son orientation professionnelle, de vivre le travail et d'être certain que nous sommes sur la bonne voie. Cela permet également d'arriver sur le marché du travail avec un réel bagage et déjà quelques années d'expérience. Enfin, cela permet d'avoir un début d'indépendance financière.

Ton défi pour l'année à venir ?

Assumer la charge de travail de mes études tout en assurant au mieux ma mission au sein du cabinet

**Yohan, en
alternance à
EMS AUDIT**



L'alternance, pourquoi ?

Pour moi, l'alternance est une opportunité d'appliquer les notions théoriques acquises au cours de nos études, ce qui n'est pas réalisable avec une formation initiale. Cela permet d'acquérir une expérience professionnelle non négligeable mais aussi de percevoir une rémunération durant l'intégralité de ma formation.

Ton défi pour l'année à venir ?

Etant en BTS CGO, mon défi principal sera de m'impliquer davantage dans la vie de mon entreprise afin de découvrir toutes les facettes du métier d'expert-comptable.

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

Gwenaëlle, cheffe d'entreprise ETEN Environnement, Mugron (40250)

« Pour moi, l'alternance c'est d'abord une opportunité d'aider un jeune à poursuivre ses études.

Pour mon entreprise, cela représente l'opportunité de former un potentiel collaborateur mais aussi de découvrir et de comprendre la vision des jeunes sur l'entreprises et le métier. C'est une occasion de mieux comprendre et anticiper ce que sera l'entreprise et le travail de demain. Ces nouvelles générations ont tant à nous partager sur leur vision du monde du travail, voire de la vie et... réciproquement. »



Philippe, Chef d'entreprise à THIECLE INVESTISSEMENTS, Nantes (44300)

« L'alternance est une opportunité d'intégrer une compétence spécifique sur une durée déterminée. C'est aussi une manière d'accueillir un futur diplômé dans notre entreprise et de déterminer s'il peut intégrer notre équipe à moyen terme : l'alternant est en condition réelle d'immersion et peut souhaiter rester dans l'entreprise accueillante pour une durée plus longue. C'est une manière de recruter en maximisant les chances de succès. »

Ali, chef d'entreprise à ACCENT ASSURANCES, Villemomble (93250)

« L'alternance permet d'accompagner des jeunes dans le monde de l'entreprise en leur offrant une expérience complète, valorisante et inclusive. En fonction de leurs envies et motivations exprimées en entretien, nous élaborons ensemble ce qui pourrait être un "laboratoire" où chaque alternant peut expérimenter ce qu'il a appris à l'école et qu'il souhaite concrétiser en entreprise. »



Matthieu, chef d'entreprise à EDITIONS SELZ, Horbourg-Wihr (68180)

« L'Alternance est pour moi un moyen de contribuer à la société, en permettant à un jeune de mettre un pied dans le monde du travail. Cela permet de lui faire approfondir et mettre en pratique ses compétences métier, tout en l'aidant à consolider certaines de ses soft skills. »

Regards d'alternantes et d'alternants sur leur expérience



Hugo, chargé de Tournage, Montage & Motion Design à VIDEOFLEX, Angers (49000)

« L'alternance, c'est choisir de combiner sa formation universitaire avec une expérience en entreprise régulière et professionnalisante. Etant en dernière année d'école d'ingénieur, l'alternance me permet de mettre directement en application mes cours, de rester proche du terrain et d'entrer dans le monde professionnel plus rapidement. C'est une réelle opportunité pour ceux qui souhaitent enrichir leur parcours et concrétiser leur formation. »

Jane, chargée de communication à ACCENT ASSURANCES Villemomble (93250)

« L'alternance, c'est le partage, la transmission de savoir entre un professionnel et un étudiant ou une étudiante.

L'alternance est une insertion dans le monde professionnel : c'est allier la théorie et la pratique pour des compétences optimales. L'alternance est une alternative : lorsque l'on est indépendant financièrement et que l'on souhaite reprendre ses études sans pour autant perdre en autonomie financière, l'alternance est une option. Pour toutes les entreprises qui ont besoin de main d'œuvre, mais n'ont pas les moyens d'engager un salarié en CDI, là encore l'alternance est la solution. L'entreprise peut éventuellement intégrer l'alternant ou l'alternante de manière permanente et lui permettre de mettre ses compétences au service du développement de la société. En somme, l'alternance n'a que des avantages !»



Julie, alternante à EDITIONS SELZ, Horbourg-Wihr (68180)

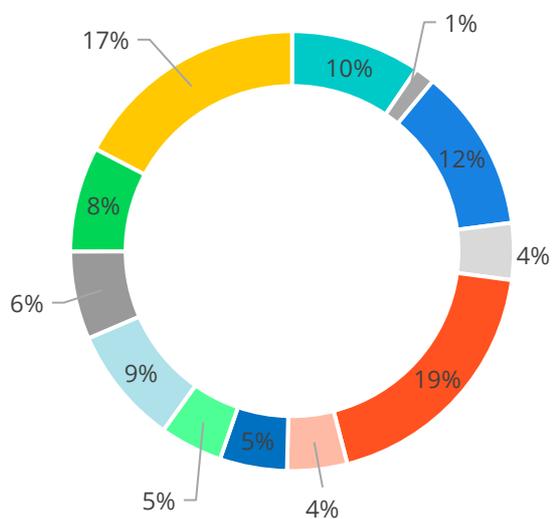


« L'alternance, c'est la meilleure façon de mettre un pied dans l'entreprise tout en continuant les études. Pour ma part, cela m'a permis de découvrir le travail en équipe, l'organisation d'une entreprise, le respect des consignes, le sens des responsabilités. C'est une expérience qui me permet de me créer des bases solides pour « l'après-étude » et d'avoir une idée plus précise de mes envies pour mon futur professionnel. »

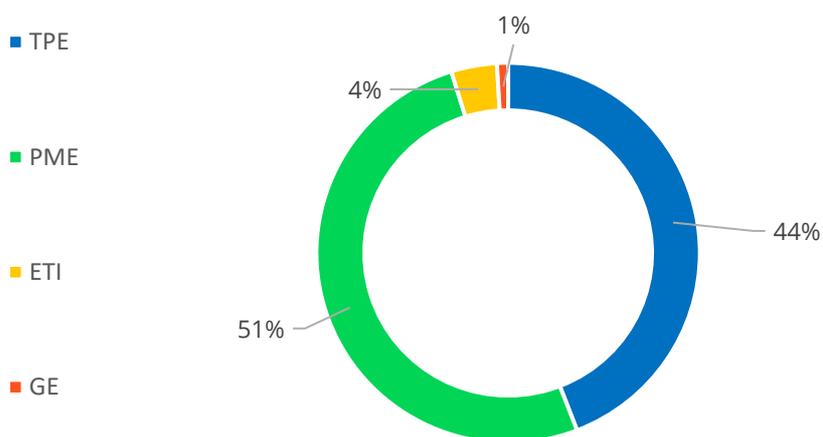
06. ANNEXES

Répondants par région

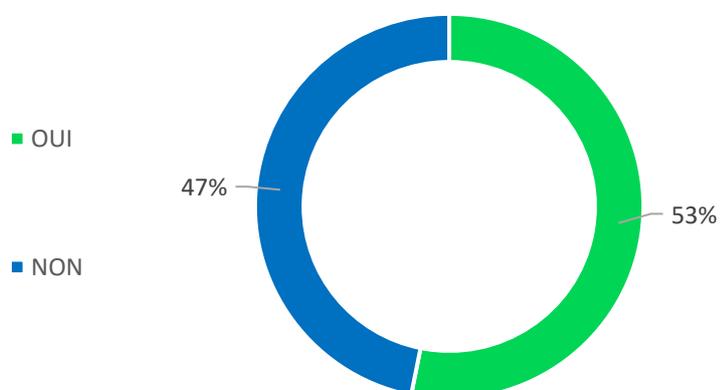
- AUVERGNE - RHÔNE-ALPES
- BOURGOGNE FRANCHE COMTE
- BRETAGNE
- CENTRE VAL DE LOIRE
- GRAND EST
- HAUTS DE FRANCE
- ÎLE DE FRANCE
- NORMANDIE
- NOUVELLE AQUITAINE
- OCCITANIE
- Provence-Alpes-Côte d'Azur



Catégories d'entreprises

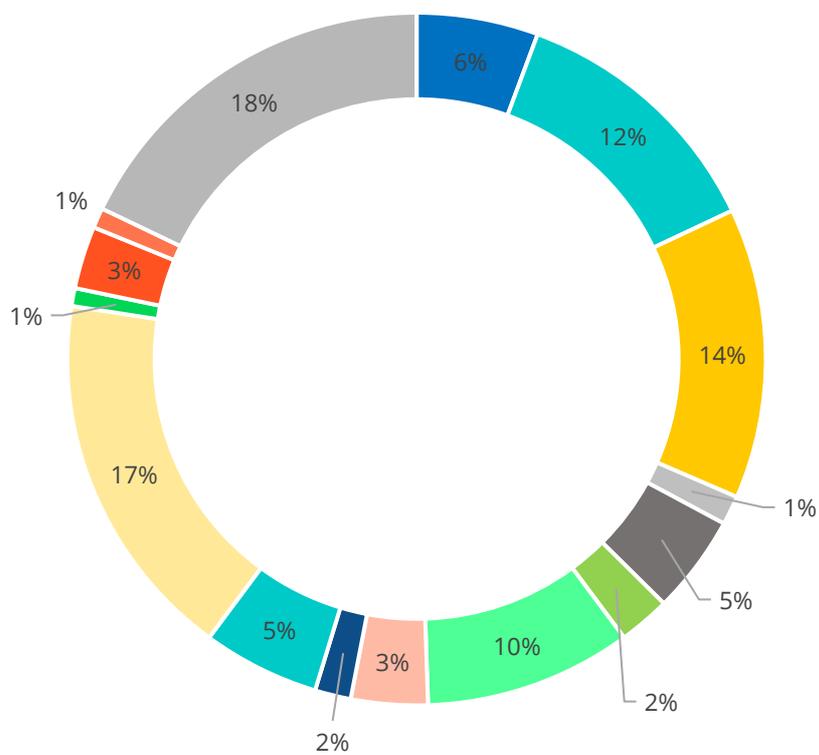


Intentions de recrutement sans les aides gouvernementales



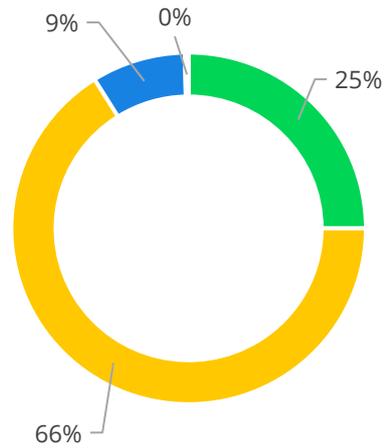
Recrutements par secteur d'activité

- 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



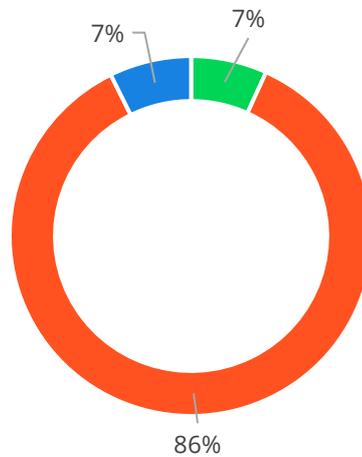
Regard des répondants sur les aides gouvernementales

- Très importante
- Facilitantes pour ouvrir de nouveaux postes
- Neutre
- Négatives

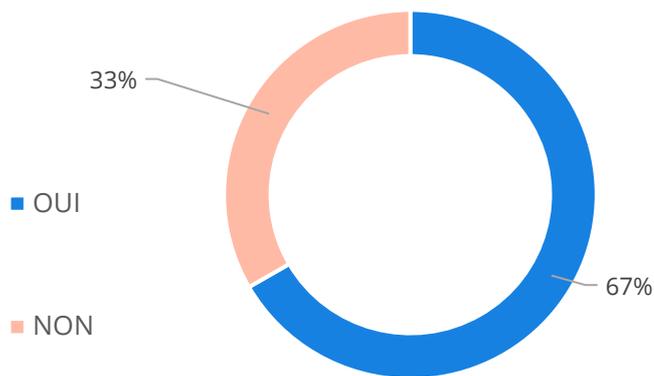


L'alternance de manière générale

- En recherche
- Déjà embauché
- Ne recherche pas

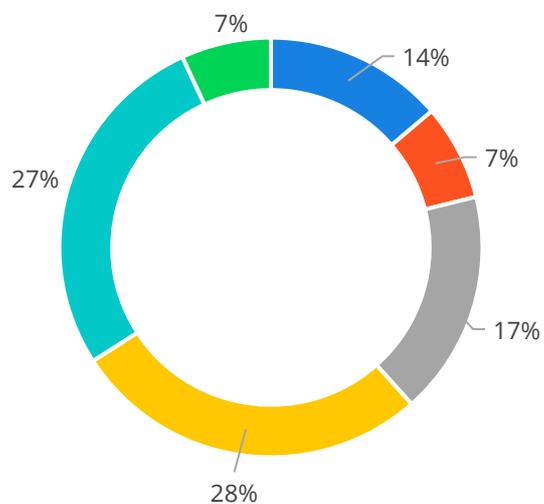


Recrutement en alternance antérieure (2020-2021)

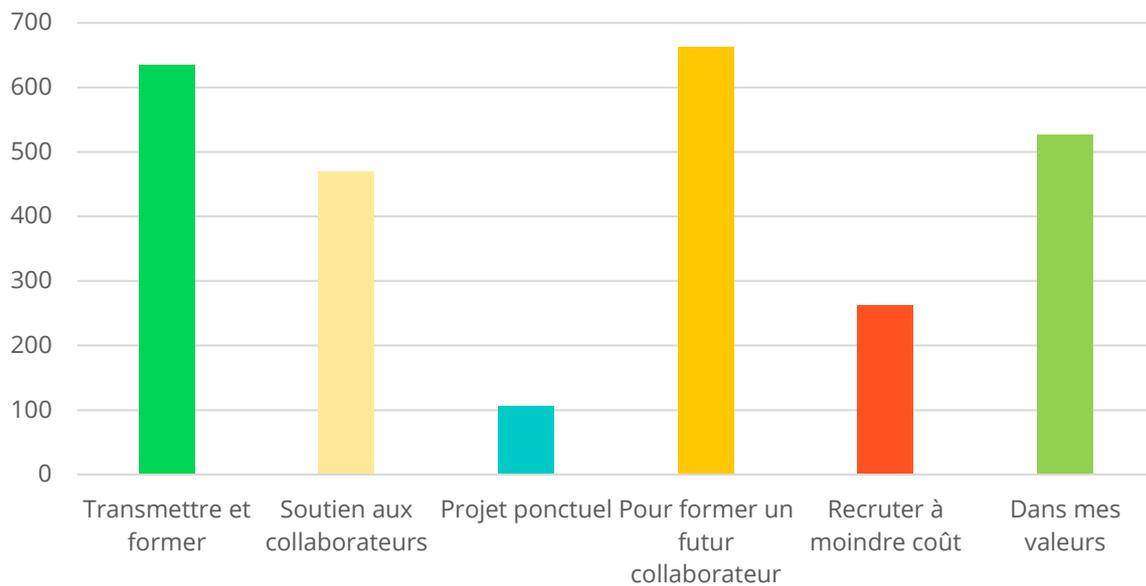


Raisons pour lesquelles le chef d'entreprise ne recrute pas en alternance

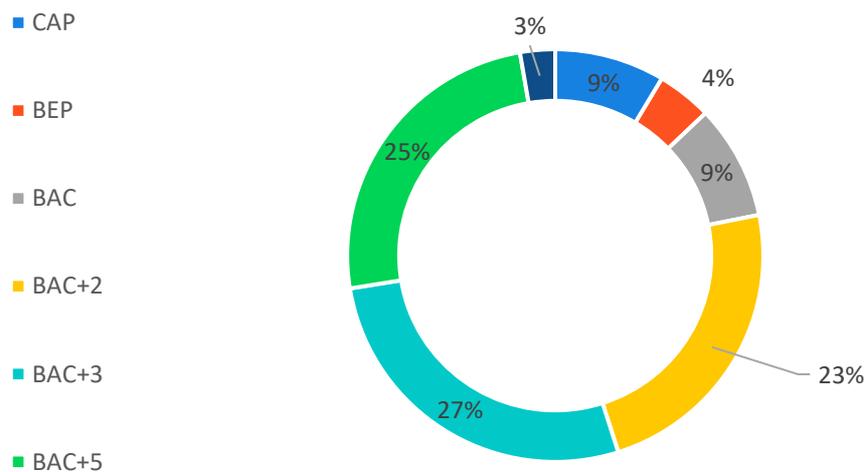
- Manque de temps
- Manque de moyens financiers
- Manque de ressources humaines
- Inadéquation entre l'offre et la demande
- Pas de besoin/missions à proposer
- Pas de plateforme



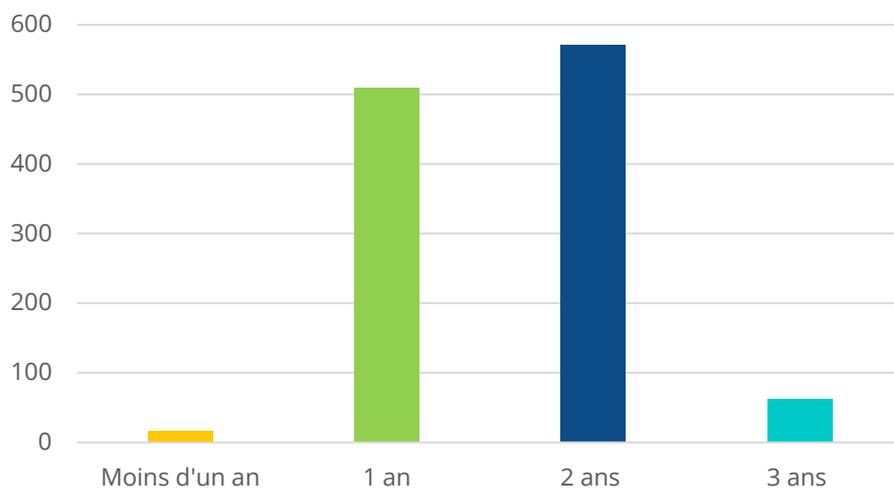
Raisons pour lesquelles le chef d'entreprise a recruté en alternance



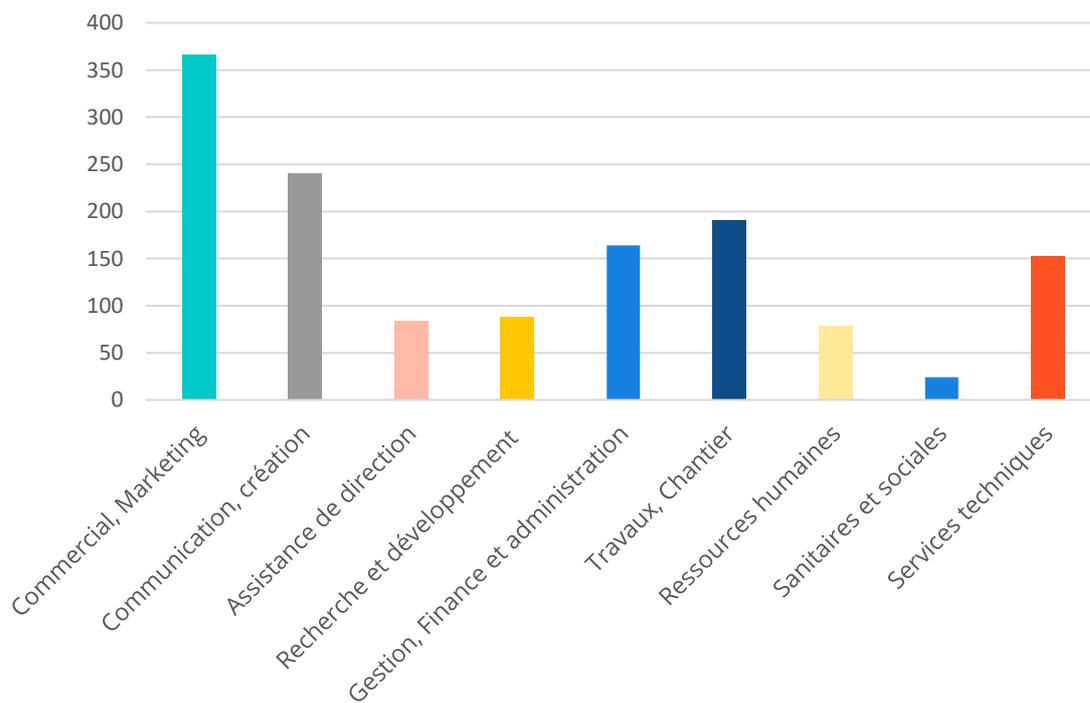
Niveau de diplôme recherché pour le recrutement



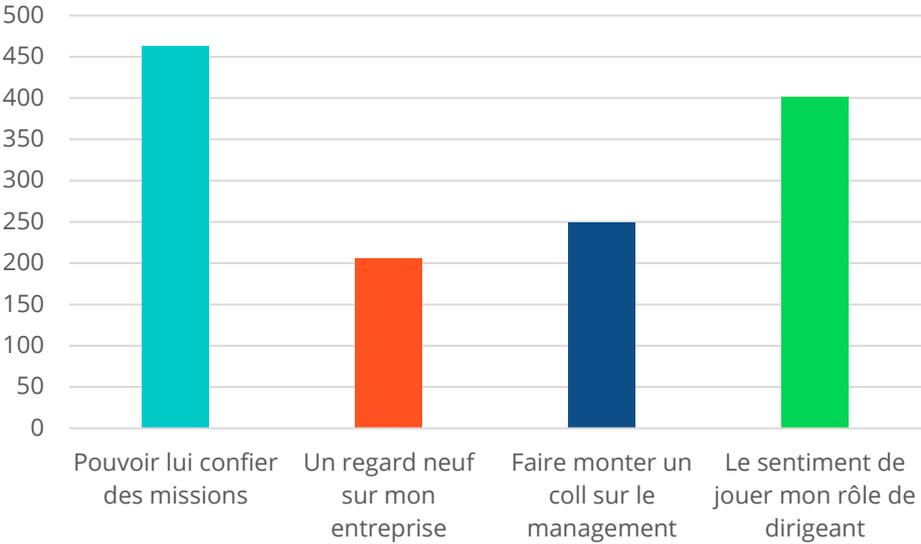
Durée des contrats



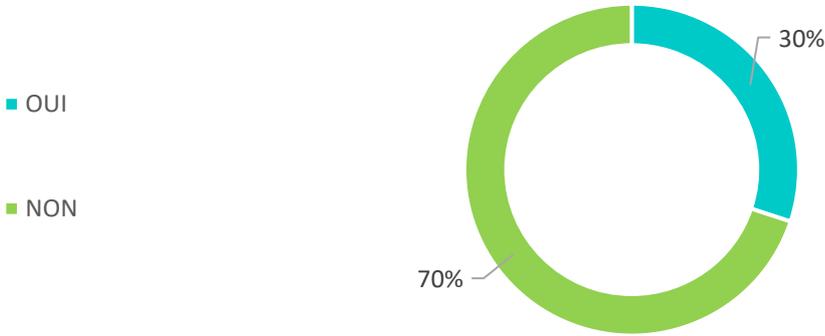
Fonctions recrutées



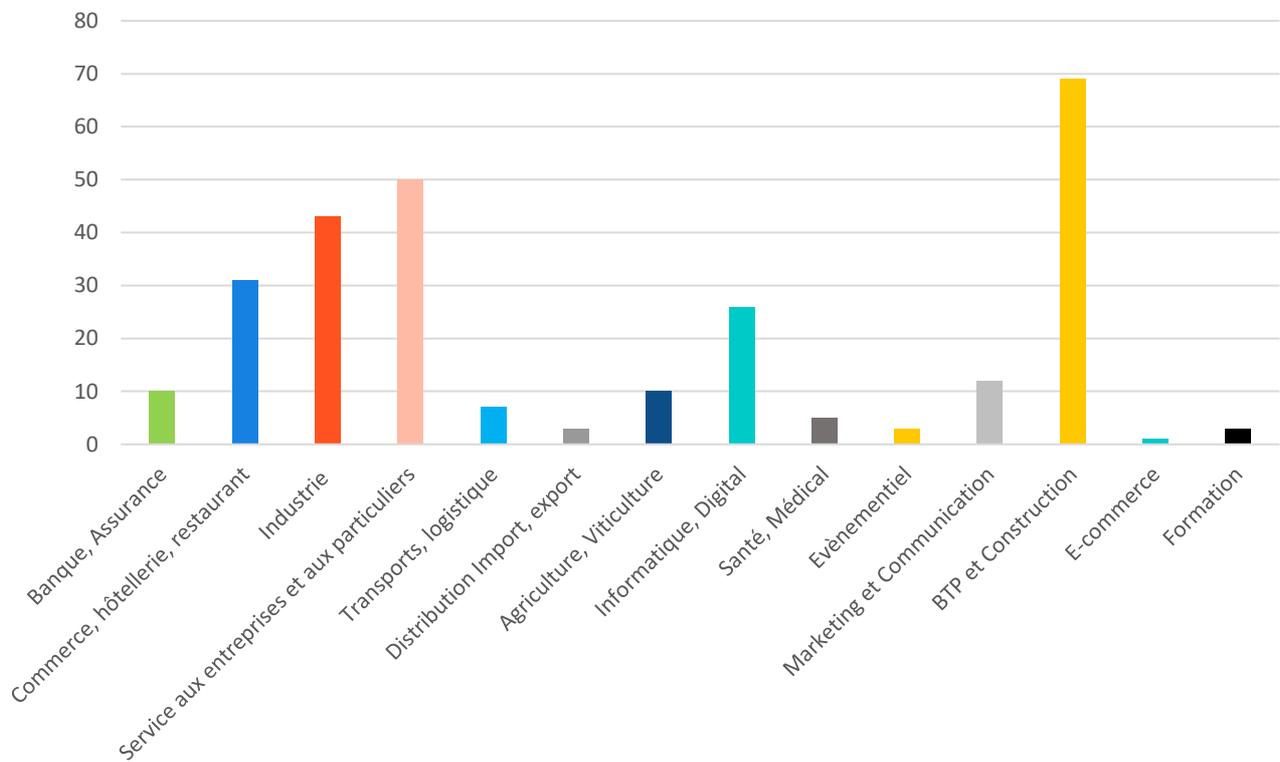
Les apports de l'alternance



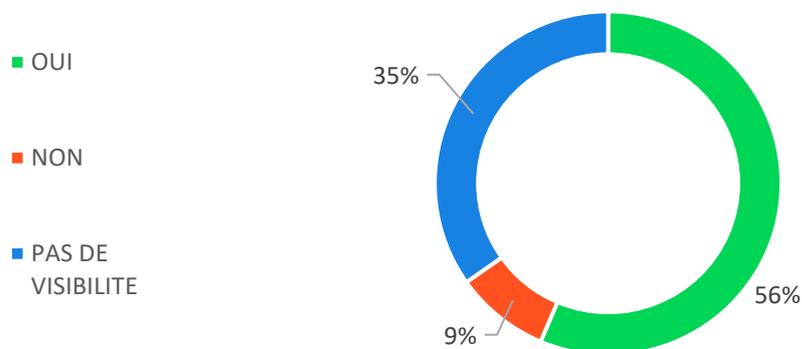
Difficultés de recrutement



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 !**

Raphaël DORGANS
Responsable des relations institutionnelles
+33 06 20 50 02 23
raphael.dorgans@cjdn.net



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

SUIVEZ-NOUS !

