

FÉVRIER 2018

ÉTUDE NATIONALE SUR LE CDI INTÉRIMAIRE

Premier bilan sur sa mise
en œuvre et ses effets

Étude réalisée par

amnos
groupe

Rappel du cadre juridique du CDI Intérimaire

Le CDI Intérimaire (CDII) a été créé par l'accord de branche du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, qui crée également le Fonds de Sécurisation des Parcours Intérimaires (FSPI). Le CDII est un contrat de travail d'un type nouveau qui permet de réaliser des missions d'intérim dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. L'employeur est l'entreprise de travail temporaire (ETT). Ce contrat comporte à la fois des périodes en missions dans les entreprises utilisatrices (EU) et des périodes sans exécution de mission, appelées intermissions. En fin de mission, l'indemnité de fin de mission (IFM) de 10% n'est pas versée au salarié intérimaire mais affectée au FSPI. L'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), de 10% également, n'est pas non plus versée au salarié intérimaire car son contrat prévoit la prise de congés payés.

En signant le CDII, le salarié intérimaire s'engage à accepter les missions confiées par l'ETT dès lors qu'elles correspondent aux 3 emplois définis dans le contrat et au périmètre de mobilité qu'il prévoit (généralement 50 km), et que le niveau de rémunération est au moins égal à 70 % du salaire horaire de la dernière mission. Il est également tenu d'accepter les formations professionnelles proposées par l'ETT. Le CDII prévoit une garantie minimale mensuelle de rémunération (GMMR, que l'accord du 10 juillet 2013 fixe au moins au niveau du Smic pour les salariés intérimaires ouvriers ou employés, à 1,15 Smic pour les salariés agents de maîtrise et techniciens et 1,25 Smic pour les salariés cadre), qu'il y ait ou non des missions au cours du mois. La rémunération effective du salarié intérimaire en CDII est donc composée du salaire de la ou des missions exécutées dans le mois (s'il y en a), et, si ce salaire est inférieur au montant de la GMMR, d'un complément de rémunération permettant d'atteindre le minimum garanti.

Pourquoi une étude sur le CDI intérimaire ?

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement a confié au cabinet AMNYOS la réalisation d'une étude sur le CDI Intérimaire (CDII) afin de faire le point sur :

- **le niveau de connaissance et d'appropriation** du dispositif par les parties prenantes ;
- **les déterminants du choix d'y recourir** ou non ;
- **les profils des salariés** ainsi que les **caractéristiques des entreprises utilisatrices et des contextes de mobilisation** du dispositif ;
- **les impacts du dispositif sur la relation entre les acteurs, notamment concernant la relation entre l'agence d'emploi et le salarié en CDII** (sous l'angle du suivi RH et de son parcours professionnel), mais aussi des organismes tiers (sous l'angle de l'accès au crédit, au logement...).

Du fait de son caractère récent, le CDII reste un dispositif pour lequel les acteurs (ETT, Entreprises utilisatrices (EU), salariés intérimaires) ont encore peu de recul. De plus, toutes les enseignes de travail temporaire n'ont pas encore le même niveau d'expérience du dispositif. **Les constats et enseignements de l'étude sont donc à lire dans ce contexte de montée en puissance progressive mais différenciée du CDI Intérimaire.** La poursuite du déploiement du dispositif est ainsi susceptible de faire évoluer sensiblement les usages et le regard porté sur le CDII par les parties prenantes, et de faire émerger des constats et enjeux complémentaires.

Une montée en puissance d'abord lente, puis accélérée depuis la Loi Rebsamen

Au sein des ETT, **le CDII a été perçu comme une rupture importante, nécessitant dans un premier temps d'être « apprivoisé » et approprié.** Il a ouvert des questionnements nouveaux, dont les implications n'étaient pas d'emblée maîtrisées et la montée en charge du CDII a été plutôt lente au départ.

Par la suite, **les dispositions expérimentales** introduites par **la loi Rebsamen** (possibilité, dans le cadre du CDII, de prolonger les missions jusqu'à 36 mois, et de déroger au délai de carence) ont permis de **lever un certain nombre de freins au déploiement du CDII et d'accélérer son développement** (comme on le verra infra, la possibilité de sécuriser une forte intensité d'emploi, nettement renforcée par les dispositions de la loi Rebsamen, est clairement au coeur de la logique d'usage du CDII et donc un pré-requis de son déploiement). Ce déploiement a cependant été marqué en pratique **par des tâtonnements et des ajustements au regard des hypothèses initiales, tout particulièrement concernant la cible des intérimaires** intéressés par le dispositif (moins qualifiés qu'initialement attendu).

Un dispositif perçu comme porteur d'opportunités et de risques

Si l'appropriation et le déploiement du CDII ont posé question, c'est parce qu'il est perçu comme **un dispositif à la fois porteur de progrès et constituant une opportunité pour ses différentes parties prenantes, et comme un pari, une prise de risque voire un saut dans l'inconnu :**

- Le CDII s'inscrit dans **une théorie d'action « gagnant-gagnant-gagnant »** : pour l'enseigne et l'agence, il permet la fidélisation d'intérimaires fiables, employables (profil valorisable auprès des clients) et une marge plus intéressante ; pour l'EU, il permet de bénéficier des services d'un intérimaire sûr, compé-

tent, sur une durée longue et sans délai de carence, y compris parfois en vue d'une embauche ; pour le salarié intérimaire, il apporte une garantie de stabilité et de sécurité, et peut être un levier vers une embauche par l'EU.

- Mais la perception première du dispositif a été marquée par **l'appréhension du risque économique que fait peser le CDII** sur l'agence d'emploi, en cas de difficultés à placer les intérimaires en missions, mais également les risques liés à **la technicité du dispositif** (gestion de la paie, des congés, des arrêts de travail, adaptation du SI...), et plus globalement **une évolution vers une nouvelle réalité RH**, avec l'identification de pratiques nouvelles en termes de suivi des parcours, de formation, de développement d'horizon temporel pour projeter la relation avec les intérimaires.

L'équilibre et le curseur entre ces deux dimensions sont clairement distincts selon les enseignes. Certaines enseignes considèrent ainsi que la « zone de rencontre » entre les intérêts respectifs des parties prenantes est assez réduite ou rare, et tendent donc à mettre surtout en avant les risques attachés au CDII. **Inversement, avec le recul, d'autres tendent aujourd'hui à minorer cette notion de risques – qu'elles partageaient au départ – en considérant avoir su les maîtriser.**

L'étude a ainsi mis en évidence **une typologie des enseignes selon leur approche en termes d'objectifs et de pratiques de développement du CDII :**

- Les « **précurseurs volontaristes** » : réseaux des majors, qui apparaissent les plus convaincus et promoteurs de la théorie d'action triplement gagnante du CDII, et se sont mobilisés fortement dès l'origine, dans une logique de développement volontariste et d'investissement sur une opportunité stratégique.
- Les « **explorateurs** » : enseignes de taille plus réduite qui ont souhaité intégrer le CDII dans leurs pratiques et leur offre de services dans le cadre d'une approche positive. Ces ETT se disent convaincues de l'intérêt du dispositif pour ses parties prenantes, tout en restant prudentes et mesurées en termes de développement. Les pratiques de déploiement du CDII sont en général moins outillées et structurées, davantage basées sur les relations interpersonnelles de proximité.
- Les « **hésitants, ponctuellement opportunistes** » : enseignes de taille intermédiaire, qui paraissent moins convaincues a priori de la pertinence du dispositif et ne s'estiment pas encore suffisamment outillées pour déployer le CDII dans de bonnes conditions, et maîtriser les risques associés. Ces enseignes demeurent prudentes dans la montée en charge du dispositif, tout en restant à l'écoute de demandes argumentées venant d'EU.
- Les « **réticents** » : enseignes petites ou moyennes, qui perçoivent peu ou pas la possibilité que le CDII serve à la fois leurs intérêts et ceux de leurs salariés, et ont plutôt le sentiment que le CDII est surtout bénéfique pour les EU. La position de ces enseignes est explicitement de ne pas promouvoir le CDII par elles-mêmes.

Un CDI I largement à l'initiative des agences d'emploi, mais dont les entreprises utilisatrices s'emparent de plus en plus

L'initiative des CDII émane principalement des agences d'emploi, et secondairement des EU, mais tend à se diversifier avec le temps.

Les agences d'emploi occupent une **part prépondérante dans l'initiative des CDII** (près de deux-tiers

des cas selon l'enquête), devant les EU (environ un quart des cas) et les salariés eux-mêmes (10%). Avec le temps, on observe cependant **une tendance au rééquilibrage entre les agences d'emploi et les entreprises utilisatrices** (ainsi que les salariés eux-mêmes dans une moindre mesure).

Les cas d'initiative de CDII émanant des entreprises utilisatrices, de plus en plus fréquents **traduisent des logiques d'usage du CDII différenciées selon les enseignes :**

- Les enseignes les plus volontaristes ont mis en place des **actions d'information proactives auprès des EU pour les convaincre de l'intérêt du dispositif**, amenant aujourd'hui ces EU à plus souvent exprimer d'elles-mêmes des demandes de CDII pour les salariés intérimaires qu'elles accueillent.
- Les enseignes plus attentistes se placent essentiellement dans **une logique de réponse à la demande d'EU**, qui perçoivent d'elles-mêmes que le dispositif répond mieux que l'intérim classique à un besoin RH de l'entreprise et **se trouvent ainsi pleinement à l'initiative du CDII**.

De manière plus générale, on note **une appropriation croissante du dispositif par les EU**, que cette appropriation soit liée à un travail d'information des enseignes ou à une montée en compétences autonome. A ce titre, **la Loi Rebsamen a aussi constitué une rupture pour les EU** : ce sont en effet les dispositions dérogatoires introduites par la loi à titre expérimental (allongement des missions jusqu'à 36 mois et absence de délai de carence) qui ont rendu le dispositif attractif pour les EU et les ont donc placées en situation d'être dans certains cas elles-mêmes demandeuses du CDII.

De leur côté, **les salariés intérimaires sont aujourd'hui encore peu à l'initiative du CDII**. Les agences d'emploi ont préféré dans un premier temps **informer de façon ciblée les salariés pressentis pour un CDII, et éviter de créer un appel d'air**. On note toutefois les signes d'une information croissante du dispositif au sein de la population intérimaire.

Les agences manifestent **une conscience de l'importance d'apporter aux salariés intérimaires à qui le CDII est proposé, en amont de leur décision, une information précise et de qualité** sur la nature et le fonctionnement du dispositif et ses implications. L'enquête montre que l'information mobilisée par les salariés au moment de signer le CDII est encore perçue comme perfectible voire insatisfaisante dans près d'un tiers des cas bien qu'elle semble s'améliorer au fil du temps.

Un ciblage prudent des premiers intérimaires en CDI I

Les enseignes ont mis en place de façon très partagée **des pratiques de ciblage dans le cadre d'une stratégie de limitation du risque économique**.

Ces pratiques reposent dans les différents réseaux sur **un principe de responsabilisation des agences d'emploi** sur la base de leur lecture des profils de leurs publics intérimaires et des besoins locaux de recrutement, souvent assorti d'une **procédure de confirmation-validation au niveau du siège** (ou d'échelons interrégionaux). **Les procédures de sélection sont d'ailleurs souvent longues et formelles, proches d'un recrutement « classique »**.

Dans ce cadre, les agences d'emploi accordent **une attention très importante à un certain nombre de critères pour le ciblage des intérimaires appelés à signer un CDII :**

- **Une forte employabilité** de l'intérimaire, au croisement de ses compétences, qualifications et moti-

vations d'une part, et d'autre part de la nature des besoins identifiés sur le marché du travail local, qui détermine **le nombre d'EU, le volume et la durée des missions potentielles** pour cette personne, ainsi que **les emplois possibles**. Une attention toute particulière est donnée, de façon très partagée, à l'analyse de **la possibilité de placer l'intérimaire en missions longues** dans la ou les EU potentiellement concernées, et à **la définition des 3 emplois inscrits dans le CDII** (avec un arbitrage souple, pour circonscrire le risque économique, vs sécurisation de l'intérimaire, pour que le CDII soit attractif).

- **La confiance** que l'agence peut avoir en cette personne, compte tenu de l'ancienneté des relations, et plus largement **des savoir-être et de la fiabilité** de l'intérimaire.

Ces critères ont fait l'objet d'une lecture très stricte dans un premier temps, et sont encore fortement mis en avant aujourd'hui. Cependant, pour les enseignes disposant maintenant d'une expérience plus poussée du CDII, « rassurées » sur leur capacité à maîtriser les risques liés au dispositif, on tend à en avoir **aujourd'hui une lecture un peu plus souple, avec un ciblage qui commence donc à évoluer**.

Des salariés le plus souvent déjà connus et fortement employables

L'enquête auprès des signataires de CDII **confirme nettement l'effectivité des pratiques de ciblage opérées par les ETT jusqu'ici** :

- La grande majorité des signataires de CDII sont ainsi **connus de longue date par leur agence d'emploi** (même s'il existe une tendance à la réduction de cette ancienneté avec le temps).
- La plupart des salariés en CDII connaissaient déjà **une forte intensité d'emploi précédemment** (avec là aussi une évolution pour les CDII plus récents vers des profils à moins forte intensité d'emploi).

Les intérimaires en CDII se distinguent également de l'ensemble de la population intérimaire par :

- leur âge : davantage concentrés sur les 30-50 ans, et moins sur les jeunes et les seniors, même si une tendance au rééquilibrage est à noter pour les CDII plus récents
- des niveaux de formation et de qualification un peu plus élevé que l'ensemble.

On note également quelques spécificités en termes de secteurs d'activité, avec une certaine surreprésentation de l'industrie et une sous-représentation du BTP et des transports. Les intérimaires en CDII exercent par ailleurs une grande diversité de métiers, mais avec une forte concentration sur quelques métiers « phares » (plus de la moitié des intérimaires se répartit sur 10 métiers principaux, stables dans le temps), présentant peu ou pas de spécificités par rapport aux métiers traditionnellement couverts par l'intérim en général.

Pour les salariés, un choix guidé par des aspirations de stabilité professionnelle et/ou personnelle

L'enquête auprès des signataires de CDII montre que **les principaux facteurs d'acceptation du CDII sont liés à des aspirations en termes de sécurité et de stabilité sur les plans professionnels et/ou personnels** : stabilité et sécurité de la rémunération, facilitation des projets personnels, fait de ne plus avoir à trouver des missions, valeur psychologique et sociale liée au fait d'être en CDI. **Le souhait de rester dans l'EU** est aussi une motivation fréquemment citée, d'autant plus lorsque le CDII est proposé par l'EU elle-même. Cela renvoie dans la plupart des cas à **la perception (voire la présentation explicite) du**

CDII comme un tremplin vers une embauche par l'EU directement.

Inversement, **les refus de CDII par les intérimaires** sont surtout motivés par **la perte de revenus** qu'induit le CDII à situation d'emploi égale (constat lié au ciblage du CDII sur les personnes très employables), et/ou par **la perte de liberté** imputée au CDII du fait de l'obligation d'accepter les missions correspondant aux 3 emplois contractualisés dans le périmètre de mobilité défini, ou plus globalement au refus du lien de subordination avec l'agence.

Un taux de satisfaction élevé

On constate **un très bon niveau de satisfaction générale des salariés à l'égard du dispositif du CDII, qui atteste du fait que le dispositif répond globalement à leurs attentes.** Ainsi, **77 % de l'ensemble des personnes ayant signé un CDII se déclarent plutôt ou tout à fait satisfaites de leur expérience.**

Le niveau de satisfaction est d'autant plus élevé lorsque le salarié intérimaire juge que le CDII l'aide à se projeter professionnellement, qu'il a effectivement connu une augmentation de l'intensité d'emploi ou induit une meilleure reconnaissance dans l'EU. La satisfaction est également corrélée au fait que le CDII ait facilité un projet personnel. Inversement, la **baisse du revenu est un facteur d'insatisfaction mais il ne s'agit pas du facteur le plus déterminant à ce titre** car elle est le plus souvent déjà intégrée en amont dans les composantes du choix. En effet, la qualité de l'information avant la signature du contrat garantit la bonne compréhension du salarié des spécificités du CDII.

Un modèle d'emploi fortement mono-entreprise ou mono métier à ce jour

Si les salariés en CDII connaissent très majoritairement une forte intensité d'emploi avant de signer leur CDII, l'enquête montre que **cette intensité d'emploi se maintient voire tend à augmenter encore, pendant leur parcours en CDII.** On note également que les salariés en CDII sont majoritairement mobilisés sur **des missions longues**, constat qui là aussi prolonge ou amplifie leur situation antérieure. Ils connaissent également **peu de périodes d'intermission.**

Ces éléments attestent ainsi que **les pratiques de ciblage des agences d'emploi, visant la limitation du risque économique, produisent effectivement les résultats attendus.**

Dans ce cadre, il est à noter que **près de 60% des intérimaires en CDII interrogés travaillent à la fois dans une seule EU et sur un seul métier.** En outre, lorsque ce n'est pas le cas, **il y a en général une EU et/ou un métier très dominant par rapport aux autres** (trois-quarts de ceux qui travaillent dans plus d'une EU passent plus de 75% de leur temps de travail dans l'une d'entre elles). **Cette concentration de l'activité pendant le CDII semble cependant s'amenuiser sur la période plus récente :** ainsi, seulement 40% des personnes en CDII depuis moins d'un an n'ont travaillé que pour une seule EU et un seul métier.

Un revenu assuré mais souvent moins élevé

Les intérimaires ayant signé un CDII font majoritairement le constat d'une diminution globale de leur revenu. Ce constat est **cohérent avec le fait que les intérimaires en CDII avaient très majoritairement**

une intensité d'emploi importante avant leur CDII : dans ce cas de figure, et même si l'intensité est restée forte pendant le CDII voire s'est encore accrue, la fin du versement des indemnités de fin de mission (10%) a un effet mécanique sur le revenu. Le CDII a en revanche **un effet positif sur la régularité de ce revenu pour deux tiers des répondants avec un CDII en cours.**

De bonnes relations avec l'agence mais des changements encore peu perçus

La mise en place du CDII impacte les relations entre agence d'emploi et salarié intérimaire sur plusieurs dimensions :

- Le CDII induit **de nouvelles obligations en termes de GRH pour l'agence et ses permanents** : gestion des contrats, de la paie, des congés, suivi spécifique des intermissions, calcul de la garantie de rémunération.... Ces obligations nécessitent de nouvelles pratiques et parfois de nouveaux outils (SIRH notamment). A ce titre, il existe de réelles disparités dans le degré de préparation, d'outillage et de soutien dont ont pu bénéficier les agences pour s'approprier le dispositif et accompagner sa montée en charge.
- Le CDII conduit également à **transformer les termes de la relation d'emploi** par rapport au contrat de travail temporaire habituel : il implique une relation hiérarchique entre agence et salarié intérimaire, et de ce fait est porteur d'un engagement plus poussé et donc **d'une intensification du suivi et des pratiques RH** : process de recrutement assez lourds, attention accrue à la situation de l'intérimaire, apparition de l'obligation légale des entretiens professionnels, investissement formation, attention au sentiment d'appartenance...
- De ce fait, le CDII **transforme les activités et le métier des permanents** des agences, en induisant de **nouvelles activités tournées vers l'anticipation et le suivi des parcours.**

A ce stade, ces évolutions structurantes sont cependant **perçues de manière atténuée par les salariés intérimaires en CDII** : ceux-ci sont en effet **globalement très satisfaits** des relations avec leur agence (leur niveau de satisfaction est plus élevé que l'ensemble des intérimaires) mais en majorité constatent encore peu d'évolutions dans ces relations depuis leur CDII.

La question de la formation au coeur des enjeux d'employabilité des salariés

Le sujet de la formation joue comme un révélateur de plusieurs enjeux liés au développement du CDII. **Par principe, le CDII est porteur d'une logique de formation accrue par rapport à l'intérim classique.** En pratique l'accès à la formation des salariés en CDII semble peu impacté aujourd'hui mais l'accès serait analyser dans une temporalité plus longue, en lien avec les parcours des intérimaires en CDII : un accès à la formation relativement limité à ce stade est cohérent avec l'intensité d'emploi élevée observée jusqu'ici ; en revanche la perspective des fins de mission pour les salariés en CDII les plus anciens posera beaucoup plus fortement l'enjeu de la formation comme vecteur de développement des compétences et de sécurisation de l'employabilité.

De fait, outre que l'accès à la formation des salariés en CDII bute sur des écueils pratiques (quand former quand on est sur des missions longues et une très forte intensité d'emploi ?), on observe au sein des agences la **coexistence de plusieurs approches de la formation des salariés en CDII** :

- Une **première approche, souvent évoquée au niveau des sièges, souligne l'intérêt à former les salariés**

en CDII de manière privilégiée, pour garantir leur employabilité et limiter le risque économique dans la durée.

- **A l'inverse, il existe chez certains une tendance à relativiser l'importance et l'opportunité de former les salariés en CDII** puisque ceux-ci, par principe, ont déjà une forte employabilité.
- Entre les deux, certaines enseignes affichent une **préoccupation d'équité de traitement** entre les intérimaires en CDII et les autres, se refusant à opérer une priorisation.
- Par ailleurs, certaines agences soulignent que la responsabilité de **l'investissement formation pourrait davantage reposer sur l'EU au regard de son intérêt particulier dans le CDII.**

Un tremplin vers les entreprises utilisatrices mais peu d'évolutions internes à ce jour

L'enquête montre que le CDII joue un rôle effectif de tremplin professionnel. Il a ainsi été le premier CDI de leur parcours professionnel pour 45 % des salariés interrogés (et pour 68 % des salariés en CDII de moins de 30 ans). De plus, **l'embauche par l'EU ou une autre entreprise est de loin la raison principale des fins de CDII** : tous types de rupture confondus (démissions, ruptures conventionnelles, licenciements), **ce sont ainsi 67% des ruptures de CDII qui sont suivies d'une embauche en CDI hors intérim** (dans l'EU, 56%, ou une autre entreprise, 11%).

En revanche, les effets du CDII sur les perspectives de mobilité professionnelle dans le cadre du contrat sont peu mis en évidence à ce jour et semblent relativement limités. Le parcours en CDII reproduit beaucoup la situation antérieure et les situations de promotion ou mobilité professionnelle dans le cadre du CDII semblent encore rares à ce stade. Les effets des politiques d'accompagnement des agences seront visibles dans les mois et années à venir.

Un impact positif sur la sphère personnelle

Pour les salariés interrogés, le CDII apporte des avantages importants : **la régularité et la sécurité du revenu** (élément particulièrement rassurant pour certaines catégories d'intérimaires, notamment les plus âgés ou bien ceux qui sont en recherche de stabilité dans leur vie familiale), un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, la facilitation de la vie personnelle (prévoir ses vacances, accéder au crédit ou au logement...). Le fait que le dispositif jouisse d'une faible notoriété peut cependant encore poser des difficultés aux intérimaires confrontés à des administrations, des banques... **Le label « CDI intérimaire » ne suffit pas à ouvrir toutes les portes car le dispositif est peu connu** et la dimension « intérimaire » reste porteuse d'une image de précarité auprès de certains acteurs.

Un élément de différenciation entre les agences

Le CDII apporte aux entreprises utilisatrices une gamme d'avantages assez variée :

- Il permet de prolonger la relation intérimaire dans un cadre sécurisé, et donc **de garder plus longtemps un intérimaire** en supprimant les contraintes liées au délai de carence et en allongeant la durée des missions.
- **Le CDII est aussi une solution de sourcing qui rassure et sécurise l'EU**: au travers du CDII, l'agence manifeste en effet un engagement sur la stabilité et la fiabilité de l'intérimaire.

- **Le CDI est enfin aux EU un cadre d'emploi plus favorable pour des recours à l'intérim dans une logique de « pré-recrutement », le CDI jouant alors un rôle de sas.** Le CDI est fréquemment utilisé pour temporiser dans une période d'incertitude sur la possibilité de recruter.
- Dans certaines EU (de grande taille), le recours CDI peut enfin jouer comme un signal de responsabilité sociale, et permettre d'apaiser le dialogue social.

Au travers des avantages qu'il apporte au salarié intérimaire et à l'EU, le CDI devient donc petit à petit un **élément de différenciation dans la concurrence entre enseignes du travail temporaire et agences d'emploi**. Les EU qui se sont emparé du CDI comme une solution RH spécifique repèrent ainsi les disparités d'investissement des enseignes dans le CDI et les sollicitent de manière différenciée.

Perspectives

Le CDI semble être aujourd'hui à un tournant. Alors que le dispositif est mieux apprivoisé, la perspective d'une amplification de son déploiement remet au premier plan l'enjeu de réduction du risque économique. Dans le même temps, l'enjeu de l'accompagnement du parcours d'intérimaires qui commencent à avoir une forte ancienneté dans le CDI et s'approchent du plafond des 36 mois devient prégnant.

Dans ce contexte, le devenir des dispositions expérimentales de la loi Rebsamen constituera un enjeu majeur, de même que les ajustements éventuels de certaines dispositions (niveau et mode de calcul de la GMMR, possibilités et incitations à l'affectation des fonds du FSPI...). **La conjoncture économique est également porteuse d'incertitudes** (le CDI s'est déployé jusqu'ici dans un contexte plutôt porteur, qu'en serait-il dans une conjoncture plus dégradée ?), **de même que les incidences possibles des évolutions récentes du droit du travail** (mise en place du CDI de chantier ou d'opération...).

Si la dynamique d'amplification du dispositif se poursuit, alors les enseignes vont être confrontées à plusieurs défis. Il leur faudra relever **le défi de la diversification** : diversification des **profils d'intérimaires**, diversification des trajectoires en intérim (types d'emplois, de missions, d'EU), diversification des **pratiques d'accompagnement** qui pourront être segmentées selon les enjeux. Les agences devront poursuivre la mutation engagée de leurs pratiques RH, qui seraient encore davantage tournées vers le prévisionnel, l'anticipation, la construction de parcours en intégrant davantage l'intermission comme un moyen pertinent (et pas seulement risqué) de construire les étapes de la formation et de la mobilité professionnelle. La question se posera de **la révision des stratégies auprès des EU et des complémentarités pratiquées avec les EU**, notamment sur le sujet de la formation professionnelle. Dans tous les cas, la qualité de **l'information des intérimaires** restera un enjeu majeur pour que leur adhésion soit solide.

Cadre de l'étude

L'étude s'est déroulée entre juillet et novembre 2017, en s'appuyant sur des **investigations à caractère quantitatif et qualitatif auprès de l'ensemble des parties prenantes du dispositif.**

Le dispositif méthodologique mis en place par le cabinet d'études Amnyos

- Enquête téléphonique auprès de 1502 salariés ayant signé un CDI (dont 500 dont le CDI était terminé). L'échantillon a été constitué à partir d'un fichier total de 11 000 intérimaires ayant signé un CDI transmis par 6 enseignes dont les 3 majors. Les données recueillies via l'enquête peuvent être considérées comme statistiquement fiables sur chacune des sous-populations considérées : les personnes en CDI, et les personnes ayant quitté un CDI.
- Enquête qualitative par entretiens semi-directifs auprès d'un échantillon d'interlocuteurs représentatif des parties prenantes impliquées dans le dispositif : membres du groupe de travail paritaire pilotant l'étude, 6 sièges d'enseignes de travail temporaire, 13 agences d'emploi au niveau local (représentant 11 enseignes), 31 salariés intérimaires ayant signé un CDI (avec 5 enseignes distinctes), 5 entreprises utilisatrices, 3 acteurs partenaires du FASTT dans les domaines du crédit bancaire, de la mobilité et de la garde d'enfants.

